

DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2335](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2335)

**Elección de modalidades de trabajo, *presencial* u *home office*,  
en trabajadores residentes en Paraguay durante la pandemia  
del covid-19, 2022**

**Kwan Chung Chap Kau**

[wendy505@hotmail.com](mailto:wendy505@hotmail.com)

Universidad Americana

Asunción, Paraguay

**Sofía Micaela Vázquez**

[vsofia018@gmail.com](mailto:vsofia018@gmail.com)

Universidad Americana

Asunción, Paraguay

**Ivanna Guadalupe Acuña López**

[ivacuxx@gmail.com](mailto:ivacuxx@gmail.com)

Universidad Americana

Asunción, Paraguay

**Victor Ariel Ramírez Girett**

[arielsalto@hotmail.com](mailto:arielsalto@hotmail.com)

Universidad Nacional de Canindeyú

Salto del Guairá, Paraguay

**Derlis Daniel Duarte Sanchez**

[derlisduarte@facem.edu.py](mailto:derlisduarte@facem.edu.py)

Universidad Nacional de Canindeyú

Salto del Guairá, Paraguay

Correspondencia: [wendy505@hotmail.com](mailto:wendy505@hotmail.com)

Artículo recibido: 28 abril 2022. Aceptado para publicación: 15 mayo 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Chap Kau, K. C., Vázquez, S. M., Acuña López, I. G., Ramírez Girett, V. A., & Duarte Sanchez, D. D. (2022) Elección de modalidades de trabajo, presencial u home office, en trabajadores residentes en Paraguay durante la pandemia del covid-19, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 1873-1892.

DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2335](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2335)

## RESUMEN

El objetivo general es determinar la elección de modalidades de trabajo, presencial u home office, en trabajadores residentes en Paraguay durante la pandemia del COVID-19, 2022. Se basó en un enfoque cuantitativo de corte transversal y descriptivo. La población consistió en un total de 7.353.038 habitantes en Paraguay, cuya muestra de 268 fue calculada con un nivel de confianza del 94,2%, margen de error 5,8% y grado de heterogeneidad 50%. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y el instrumento consistió en un cuestionario compuesto por 3 preguntas abiertas y 32 cerradas basado en cinco criterios y 35 indicadores. Se encuestó vía WhatsApp, por conveniencia, en mayo de 2022. Se tomaron en cuenta sólo personas residentes en Paraguay, con un trabajo laboral y, participación voluntaria. Los resultados teniendo en cuenta las mayores frecuencia de respuestas en la modalidad presencial son: en cuanto a ventaja *mayor facilidad para la integración de nuevos miembros* (M:4,24) y desventajas *mayor aumento de costos en los suministros de las oficinas* (M:4,62). En cuanto a la modalidad home office, la ventaja *mayor aprovechamiento de la Tecnología* (M:4,61) y desventaja *mayor falta de límites en el horario de trabajo* (M:4,09). Se concluye que las personas prefieren trabajar bajo la modalidad home office pero tampoco descartan la posibilidad de hacerlo de forma mixta. Las empresas deberían de buscar la mejor metodología de trabajo para sus colaboradores, especialmente aquellas que ocupan a la generación millennials, quienes ya no desean volver a realizar trabajos full time.

**Palabras clave:** *home office; presencial; modalidad de trabajo; trabajadores; Paraguay*

## Choice of work modalities, face-to-face or home office, in workers residing in Paraguay during the COVID-19 pandemic, 2022

### ABSTRACT

The general objective is to determine the choice of work modalities, face-to-face or home office, in workers residing in Paraguay during the COVID-19 pandemic, 2022. It was based on a cross-sectional and descriptive quantitative approach. The population consisted of a total of 7,353,038 inhabitants in Paraguay, whose sample of 268 was calculated with a confidence level of 94.2%, a margin of error of 5.8%, and a degree of heterogeneity of 50%. The survey was used as a data collection technique and the instrument consisted of a questionnaire composed of 3 open and 32 closed questions based on five criteria and 35 indicators. It was surveyed via WhatsApp, for convenience, in May 2022. Only people residing in Paraguay, with a job and voluntary participation were taken into account. The results taking into account the higher frequency of responses in the face-to-face modality are: in terms of advantage, greater ease for the integration of new members (M: 4.24) and disadvantages, greater increase in costs in office supplies (M: 4.62). Regarding the home office modality, the advantage was greater use of technology (M:4.61) and the disadvantage was greater lack of limits in working hours (M:4.09). It is concluded that people prefer to work under the home office modality but they do not rule out the possibility of doing it in a mixed way either. Companies should seek the best work methodology for their employees, especially those that employ the millennial generation, who no longer wish to return to full-time work.

**Keywords:** *home office; face-to-face; work modality; workers; Paraguay*

## INTRODUCCIÓN

Actualmente, la pandemia del COVID-19 es considerado como un hecho trascendental que ha generado un gran impacto (social, económico, tecnológico, entre otros) a nivel mundial en la historia de la humanidad (Ballesteros, Parra y Aguayo, 2020). Cabe mencionar que en el ámbito empresarial, las organizaciones (sin importar el tamaño ni rubro) han tenido que ajustarse y flexibilizarse según las necesidades requeridas del momento y, como consecuencia de la crisis sanitaria se tuvo en cuenta nuevas prácticas de trabajo más implementaciones de programas y planes de acciones empresarial (Ibarra-Muñoz et al., 2022). El COVID-19 aparecido en diciembre de 2019 (Sohrabi, Alsafi O'Neill, Khan, Kerwan, Al-Jabir, Losifidis y Ahga, 2020) ha alterado la rutina laboral de los trabajadores en todo el mundo (Rojas Cabello, 2022). Y, con el fin de sostener la continuidad de las actividades y/o funciones de los colaboradores debido a la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, tanto el sector público como privado, se vieron obligados a proceder de manera inmediata la utilización de otras modalidades de trabajo (Brava, Pérez y Risiglione, 2020), es decir, pasar de una modalidad *presencial* al *home office*. En cuanto a lo presencial, se entiende que las actividades se los realizan en el lugar de la organización. Mientras que el home office, llamado también teletrabajo en algunos países, consiste en realizar las actividades desde la casa mediante acceso a los archivos digitales localizados en la nube u otras formas de compartir las informaciones entre el trabajador y la organización, evitando así el desplazamiento hasta el lugar del trabajo (García, 2020 citado en López Sánchez, 2022).

La modalidad laboral *presencial* es considerada como el modelo de trabajo tradicional en los colaboradores de cualquier empresa antes de la pandemia del COVID-19, mientras que durante el confinamiento se intensificaron la modalidad del *home office* (Tapasco-Alzate y Giraldo-García, 2020) y, en algunos casos, la modalidad híbrida o mixta. Entre las ventajas del home office encontradas en la literatura se destacan los siguientes aspectos como: mayor calidad de vida familiar, social y laboral; aprovechamiento de tecnología; reducción en los costos generales y menor tiempo de desplazamiento (Drew, 2021; Brava et al., 2020). Además, se resaltan, mayor compromiso y/o responsabilidad del trabajador con la organización; aumento de productividad en el trabajo y finalmente, flexibilidad horaria (Ramos, Ramos Galarza y Tejera (2020) citado en Ibarra-Muñoz et al., 2022; Drew, 2021; Brava, et al., 2020). No

obstante, se tienen entre las desventajas: largas jornadas laborales; sensación de inseguridad en el trabajo; descontrol en cuanto al tiempo de trabajo; problemas de coordinación en el equipo de trabajo; inconvenientes de separar el mundo laboral y familiar; problemas en la desconexión mental del trabajo (Ramos et al, (2020) citado en Ibarra-Muñoz et al., 2022), etc. Con respecto a las ventajas de la modalidad de trabajo presencial, se tiene presente la facilidad de entendimiento, aprendizaje e integración en el lugar de trabajo; salud emocional, concentración y sentimiento de pertenencia hacia la empresa. Asimismo, la dificultad de conciliación entre lo laboral y personal; llegadas tardías; altos costos de mantenimiento e insumos; conflictos entre colegas, etc. son aspectos negativos detectados en la modalidad presencial (Drew, 2021).

Estudios relacionados al tema junto a la pandemia del COVID-19 lo encontramos en trabajos de la asertividad de la comunicación durante el trabajo en línea (Espinosa Yépez, Navarro González y Torres Tadeo, 2021), habilidades blandas del home office (Laines Alamina, Hernández García y Zamayoa Urbina, 2021), salud de los colaboradores en el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 (Granero, Viti, Colombi, Mozeluk y Terrasa, 2022), nueva modalidad de trabajo: el home office (Brava et al., 2020), estrategias de trabajo en casa (Rodríguez Garzón, 2021), impacto del home office en la productividad empresarial (Ibarra-Muñoz, Varela-Castro, Yañez-Betancourt, 2022; Benel Tuanama, 2021; Laines Alamina et al., 2021), seguridad y salud con modalidad de trabajo en casa (Arciniegas Ramos y López Toro, 2022), telecommuniting versus tamaño de la empresa (Mayo, Pastor, Gomez-Mejia y Cruz, 2009), etc. Por todo lo expuesto, se dio la necesidad de determinar la elección de modalidades de trabajo, presencial u home office, en trabajadores residentes en Paraguay durante la pandemia del COVID-19, 2022.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

El estudio de investigación basó en un enfoque cuantitativo de corte transversal y descriptivo. La población consistió en un total de 7.353.038 habitantes con residencia en el territorio del Paraguay (INE, 2021), la muestra de 268 fue calculada con un nivel de confianza del 94,2%, margen de error 5,8% y grado de heterogeneidad 50%. La encuesta fue utilizada como técnica de recolección de datos y el instrumento consistió en un cuestionario semi estructurado, compuesto por 3 preguntas abiertas y 32 cerradas, creado con la aplicación del formulario de Google. El cuestionario estuvo

clasificado bajo cinco criterios y 35 indicadores: Información básica (11), Modalidad laboral (3), Preferencias de modalidades laborales (3), Ventajas (6) y Desventajas (6) de la modalidad laboral presencial y, Ventajas (9) y Desventajas (7) de la modalidad laboral home office. El link del instrumento fue enviado vía WhatsApp a los encuestados, por conveniencia, en mayo de 2022 (ver cuadro 1). Se utilizó la escala de Likert de 5 puntos (1=Totalmente en desacuerdo al 5=Totalmente de acuerdo). En cuanto a los criterios de inclusión se tomaron en cuenta sólo personas cuya residencia sean en el territorio paraguayo, con un trabajo laboral y, con participación voluntaria. No obstante, los criterios de exclusión fueron: personas que residen en el exterior del país y que no cuente con un trabajo laboral.

El procedimiento de la elaboración del trabajo científico consistió en la elaboración del instrumento con las preguntas enfocadas a los objetivos de la investigación. Dicho instrumento fue elaborado en Google form y enviado por WhatsApp a los participantes identificados como personas potenciales para su realización. El tiempo de la recolección de datos duró una semana en el mes de mayo de 2022. Por último, los datos fueron procesados y analizados para su posterior presentación.

**Cuadro 1. Criterios e indicadores del cuestionario aplicado a los trabajadores con residencia en Paraguay**

Criterio	Cód	Indicador	Respuesta	Fuente
<b>Información básica (IB) (11)</b>	IB1	Sexo	Masculino/Femenino	
	IB2	Edad	< 20; 20 a 29; 30 a 39; 40 a 49; 50 a 59 y > 59	
	IB3	Estado civil	Soltero/a, Casado/a, Divorciado/a, Concubinado/a y Viudo/a	
	IB4	Usted vive con (con posibilidad de marcar varias opciones)	Abuelos/Padres/Hijos/Amigos/Pareja/Solo	
	IB5	Profesión	Abierta	
	IB6	Lugar de residencia   (ciudad)		
	IB7	Lugar de trabajo (ciudad)		
	IB8	Años laborales	< 1; 1 a 2; 3 a 4; 5 a 6; 7 a 8 y >8	
	IB9	Sector a que pertenece su empresa	Comercial/Servicio/Industria	
	IB10	Tamaño de la empresa	Micro y Pequeñas (1 a 10 personas) Medianas (11 a 49 personas) Grande (50 a más)	CEN (2011)
	IB11	Jerarquía del cargo	Propietario/Dueño, Directivo ejecutivo o CEO, Presidente o Vicepresidente, Gerente Supervisor y Empleado	AYCE LABORYTAX (2019)
<b>Modalidad laboral (ML) (3)</b>	ML1	Su modalidad laboral antes de la pandemia del COVID-19	Presencial/Home office/Ambos	
	ML2	Su modalidad laboral durante la pandemia del COVID-19		
	ML3	Su modalidad laboral actual		
<b>Preferencias de modalidades de trabajo (PT) (3)</b>	PT1	Usted se siente bastante cómodo con la modalidad laboral actual	5= Totalmente de Acuerdo 4=De Acuerdo	Drew (2021)
	PT2	Usted prefiere trabajar bajo la modalidad laboral presencial	3=Indeciso	
	PT3	Usted no descarta la posibilidad de trabajar bajo la modalidad laboral home office de aquí en adelante	2= En desacuerdo 1= Totalmente en Desacuerdo	

Elección de modalidades de trabajo, presencial u home office, en trabajadores residentes en Paraguay durante la pandemia del covid-19, 2022

Ventajas (VP) y Desventajas (DP) de la modalidad laboral presencial (6 y 6)	VP1	En la modalidad laboral presencial existe mayor <i>facilidad de entendimiento del trabajo</i>	
	VP2	En la modalidad laboral presencial existe mayor <i>facilidad de aprendizaje</i>	
	VP3	En la modalidad laboral presencial existe mayor <i>salud emocional</i>	
	VP4	En la modalidad laboral presencial existe mayor <i>concentración en el trabajo</i>	
	VP5	En la modalidad laboral presencial existe mayor <i>sentimiento de pertenencia empresarial</i>	
	VP6	En la modalidad laboral presencial existe mayor <i>facilidad para la integración de nuevos miembros</i>	
	DP1	En la modalidad laboral presencial existe mayor <i>dificultad de conciliación de los trabajadores con su vida personal</i>	
	DP2	En la modalidad laboral presencial existe mayor <i>posibilidad de llegadas tardías</i>	
	DP3	En la modalidad laboral presencial existe mayor <i>aumento de costos en el mantenimiento de las oficinas</i>	
	DP4	En la modalidad laboral presencial existe mayor <i>aumento de costos en los suministros de las oficinas</i>	
	DP5	En la modalidad laboral presencial existe mayor <i>cuidado en la toma de medidas de prevención sanitaria</i>	
	DP6	En la modalidad laboral presencial existe mayor <i>posibilidad de generar conflictos entre colegas</i>	
Ventajas (VH) y Desventajas (DH) de la modalidad laboral Home office (9 y 7)	VH1	En la modalidad laboral home office existe mayor <i>flexibilidad horaria</i>	Drew (2021); Brava et al., (2020); Ramos et al., (2020) citado en Ibarra-Muñoz et al., (2022).
	VH2	En la modalidad laboral home office existe menor <i>tiempo de desplazamiento</i>	
	VH3	En la modalidad laboral home office existe mayor <i>calidad de vida familiar, social y laboral</i>	



- 
- VH4 En la modalidad laboral home office existe mayor *responsabilidad individual*
- VH5 En la modalidad laboral home office existe mayor *aprovechamiento de la Tecnología*
- VH6 En la modalidad laboral home office existe mayor *reducción de espacio físico en el trabajo*
- VH7 En la modalidad laboral home office existe mayor *reducción de costos generales*
- VH8 En la modalidad laboral home office existe mayor *incremento en la productividad del trabajo*
- VH9 En la modalidad laboral home office existe mayor *disminución de ausentismos laboral*
- DH1 En la modalidad laboral home office existe mayor *distracciones*
- DH2 En la modalidad laboral home office existe mayor *falta de límites en el horario de trabajo*
- DH3 En la modalidad laboral home office existe mayor *interrupciones entre lo laboral y personal*
- DH4 En la modalidad laboral home office existe mayor *falencia de infraestructura laboral*
- DH5 En la modalidad laboral home office existe mayor *fallas en la comunicación debido a cambios de canales*
- DH6 En la modalidad laboral home office aumenta los *problemas de conexión a internet*
- DH7 En la modalidad laboral home office aumenta los *problemas de lentitud y/o fallas en la infraestructura tecnológicas de la empresa*
- 

**Fuente:** Elaboración propia (2022)

## RESULTADOS

Después de haber encuestado a 268 trabajadores con residencia en Paraguay, se obtuvo los siguientes resultados:

En la tabla 1 se visualiza la acumulación de frecuencia de los indicadores estudiados. En cuanto al criterio de Información básica, 58,3% son del sexo femenino y 41,7% masculino, la mayoría se hallan en el rango de 30 a 39 años (29%) y 40 a 49 años (23%) de edad. Además, el 48,6% aparece con estado de soltero/a, 39% casado, 23,5% viviendo con parejas y 22,3% con Padres. Cabe mencionar que 22% son Docentes, 44,6% viven en Gran Asunción y 33% en Asunción. Asimismo, 63% trabajan en Asunción, 52,2% tienen más de 8 años de laburo, 60% son empleados, 64,6% se encuentran obrando en grandes empresas y 77,6% apuntan al sector de servicio. Merece la pena subrayar que un 84% trabajaban en la modalidad presencial antes de la pandemia del COVID-19 (hasta marzo de 2020), 51,3% cambiaron al home office (desde marzo de 2020) y 59,7% volvieron actualmente a lo presencial (desde mayo de 2022).

**Tabla 1.** Frecuencia de respuestas de los indicadores: Información básica y Modalidad laboral de los encuestados

Criterio/Indicador (n=268)	Frecuencia	%
<b>Información básica - IB (11)</b>		
<b>Sexo</b>		
Masculino	112	41,7
Femenino	156	58,3
<b>Edad</b>		
< 20	12	4,6
20 a 29	59	22
30 a 39	78	29
40 a 49	62	23
50 a 59	39	14,6
> 59	18	6,8
<b>Estado civil</b>		
Soltero/a	130	48,6
Casado/a	105	39
Divorciado/a	13	4,9
Concubinado/a	12	4,5
Viudo/a	8	3

<b>Usted vive con (posibilidad de marcar varias opciones)</b>		
Abuelos	2	0,7
Abuelos y Padres	1	0,4
Padres	60	22,3
Padres e Hijos	5	1,9
Padres, Hijos y Pareja	1	0,4
Padres y Pareja	5	1,9
Hijos	29	10,9
Hijos y Pareja	52	19,4
Amigos	3	1,1
Amigos y Pareja	1	0,4
Pareja	63	23,5
Solo	46	17,1
<b>Profesión</b>		
Docentes	59	22
Abogados	3	1,1
Administradores	45	16,9
Contadores	24	9
Estudiantes	23	9
Cajeros	2	1
Trabajadores públicos	2	1
Resto	108	40
<b>Lugar de residencia (ciudad)</b>		
Asunción	89	33
Gran Asunción	120	44,6
Salto de Guairá	23	9
Otras ciudades de Canindeyú	36	13,4
<b>Lugar de trabajo (ciudad)</b>		
Asunción	165	63
Gran Asunción	42	15,6
Salto de Guairá	34	11,2
Otras ciudades de Canindeyú	27	10,2
<b>Años laborales</b>		
< 1	27	10
1 a 2	38	14,3
3 a 4	29	10,8
5 a 6	18	6,7
7 a 8	16	6
>8	140	52,2
<b>Sector a que pertenece su empresa</b>		
Comercial	51	19
Servicio	208	77,6
Industria	9	3,4

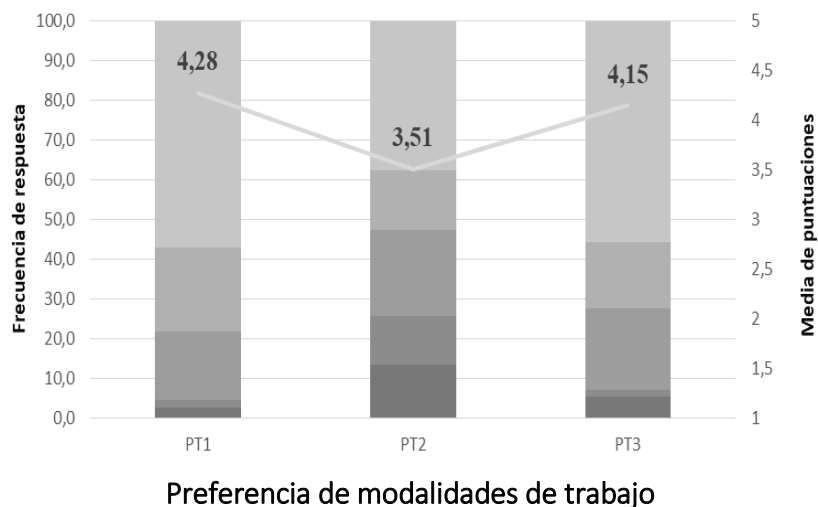
Elección de modalidades de trabajo, presencial u home office, en trabajadores residentes en Paraguay durante la pandemia del covid-19, 2022

<b>Tamaño de la empresa</b>		
Micro y Pequeñas (1 a 10 personas)	48	17,9
Medianas (11 a 49 personas)	47	17,5
Grande (50 a más)	173	64,6
<b>Jerarquía del cargo</b>		
Propietario/Dueño	25	9,3
Directivo ejecutivo o CEO	20	7,4
Presidente o Vicepresidente	1	0,3
Gerente	27	10
Supervisor	35	13
Empleado	160	60
<b>Modalidad laboral – ML (3)</b>		
<b>Su modalidad laboral antes de la pandemia del COVID-19</b>		
Presencial	226	84
Home office	16	6
Ambos	26	10
<b>Su modalidad laboral durante la pandemia del COVID-19</b>		
Presencial	45	16,7
Home office	137	51,3
Ambos	86	32
<b>Su modalidad laboral actual</b>		
Presencial	160	59,7
Home office	25	9,3
Ambos	83	31

Fuente: Elaboración propia (2022)

En la tabla 2 se contempla la preferencia de modalidades del trabajo presencial u home office de los encuestados. La media de frecuencia más elevada se los distinguen en la PT1 *Usted se siente bastante cómodo con la modalidad laboral actual* ( $\bar{x}$ :4,28) y PT3 *Usted no descarta la posibilidad de trabajar bajo la modalidad laboral home office de aquí en adelante* ( $\bar{x}$ :4,15). No obstante, la PT2 *Usted prefiere trabajar bajo la modalidad laboral presencial* posee una media de frecuencia mucho menor ( $\bar{x}$ :3,51). El 47% de los encuestados no desean trabajar bajo la modalidad presencial, de éstos 63% son del sexo femenino comprendido entre 30 a 39 años (28%), 48% solteros y 54% poseen más de 8 años de experiencia laboral.

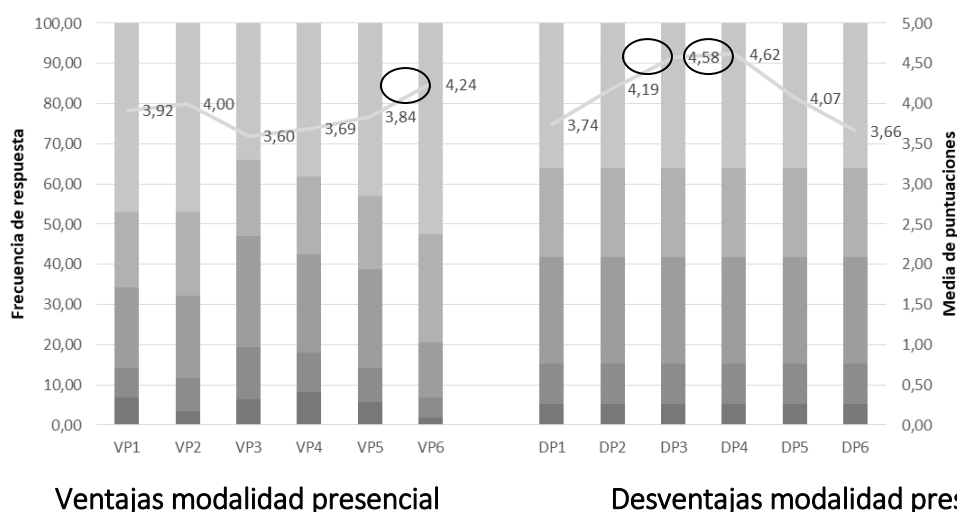
**Tabla 2.** Distribución de respuestas de los encuestados sobre la preferencia de modalidades de trabajo presencial u home office (n=268)



Fuente: Elaboración propia (2022)

En la tabla 3 se observa la existencia de un solo ítem que cuenta con la mayor frecuencia de respuesta entre las ventajas de la modalidad presencial, VP6 *existe mayor facilidad para la integración de nuevos miembros* (̄:4,24), mientras que entre las desventajas se encuentran la DP4 *existe mayor aumento de costos en los suministros de las oficinas* (̄:4,62) y DP3 *existe mayor aumento de costos en el mantenimiento de las oficinas* (̄:4,58).

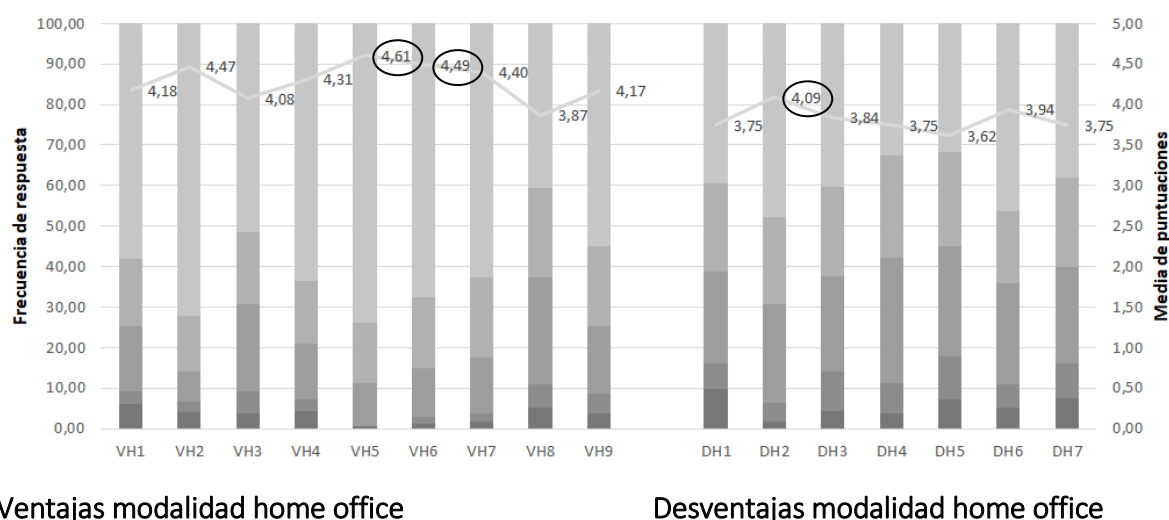
**Tabla 3.** Distribución de respuestas de los encuestados sobre las ventajas y desventajas de la modalidad laboral presencial (n=268)



Fuente: Elaboración propia (2022)

En la tabla 4 se contempla que la VH5 *existe mayor aprovechamiento de la Tecnología* (M:4,61) y VH6 *existe mayor reducción de espacio físico en el trabajo* (M:4,49) cuentan con la más alta distribución de respuestas entre las ventajas de la modalidad home office. No obstante, entre las desventajas del home office se halla la DH2 *existe mayor falta de límites en el horario de trabajo* (M:4,09).

**Tabla 4.** Distribución de respuestas de los encuestados sobre las ventajas y desventajas de la modalidad laboral home office (n=268)



Fuente: Elaboración propia (2022)

## DISCUSIÓN

La pandemia del COVID-19 ha generado grandes impacto a nivel mundial (Ballesteros, Parra y Aguayo, 2020). Sin duda alguna, las empresas (privadas o públicas) tuvieron que reingeniarse de la mejor manera posible con el fin de continuar con sus labores rutinarios durante la crisis sanitaria. Prueba de ello, se identificaron las actividades que se podrían realizarse vía modalidad presencial u home office (Dingel y Neiman, 2020). Dato interesante muestra que la preferencia de modalidades del trabajo se encuentra en el home office. En efecto, la PT2 *Usted prefiere trabajar bajo la modalidad laboral presencial* (M:3,51) ha obtenido la menor frecuencia de respuestas entre los encuestados. Los trabajadores se inclinan a la modalidad del home office y se han acostumbrado a laburar a distancia, entendiéndose como home office, la suspensión total de actividades físicas en las oficinas a modo de cumplir con los protocolos sanitarios exigidos (Kwan Chung, 2021).

En comparación con investigaciones internacionales, la encuesta realizada a casi 33.000 trabajadores de 17 países por el ADP Research Institute concluye que 71% de los jóvenes de 18 a 24 años y 66% de 25 a 34 años consideran viable la decisión de renunciar a sus puestos laborales si la empresa les obligara a volver a trabajar a tiempo completo, frente al 56% del grupo de edad de 45 a 54 años (Alvez, 2022). En nuestro estudio, el rango de personas comprendidas entre 30 a 39 años (28%) y 40 a 49 años (25%) son los que no desean volver a la presencialidad. Al igual que el estudio de ADP, las personas con mayor edad son los menos propensos a ellos, considerando que en nuestro estudio es de 16,5% en personas de 50 a 59 años de edad. Aunque el rango de edades varían en comparación en ambos estudios, esto se debe a que en la presente investigación se ha encuestado a solo 4,6% de personas con menos de 20 años, mientras que el resto ya llevan con más de 8 años de experiencia laboral (52,2%) y se encuentran en gran parte bajo la Generación X (personas nacidas entre 1960 y 1982). De toda manera, la intensificación del home office se ha dado desde el marzo de 2020, donde el 84% quienes trabajaban en la modalidad presencial habían pasado a la modalidad home office 51,3% durante la pandemia del COVID-19. Esto se debe a que se debía de respetar las medidas sanitarias del momento y la única alternativa era trabajar remotamente. Según estudio de Barreneche Sánchez (2021), el 77.6% de las personas le gustaría tener un trabajo alternado o mixto (algunos días en la oficina y otros en casa), mientras que en nuestro estudio, los encuestados tampoco descartan la posibilidad de trabajar bajo ambas modalidades de aquí en adelante (M:4,15). Además, se constata un bajo porcentaje de preferencias de volver a una modalidad de trabajo solo presencial en ambos estudios, 11.7% en Barreneche Sánchez (2021) y la menor frecuencia obtenida entre las dos modalidades (M:3,51).

En cuanto a la modalidad de trabajo presencial, las ventajas que mayor ponderaciones alcanzados fueron VP6 *existe mayor facilidad para la integración de nuevos miembros* (M:4,24) y VP2 *existe mayor facilidad de aprendizaje* (M:4,00), mientras que, VP3 *existe mayor salud emocional* (M:3,60) quedó en la última ubicación. Esto se debe a que las personas aún consideran que el medio de aprendizaje más eficiente es realizado de manera face to face (cara a cara) puesto que la retroalimentación y el control son mucho más rápidos. Entre las desventajas, los extremos se dan entre la DP4 *existe mayor aumento de costos en los suministros de las oficinas* (M:4,62) y la DP6 *existe*

*mayor posibilidad de generar conflictos entre colegas* (M:3,66). Sin duda alguna, los recursos materiales como también tecnológicos son algunos de los factores que no se deberían de descuidar para mantener la continuidad del trabajo, mientras exista más uso mayor será los costos generados.

En cuanto a la modalidad de trabajo home office, las ventajas halladas en VH5 *existe mayor aprovechamiento de la Tecnología* (M:4,61) y VH6 *existe mayor reducción de espacio físico en el trabajo* (M:4,49) son los que llevan mayor frecuencia de respuestas. Cabe mencionar que utilizando el método del home office no existe otro medio que no usar las TIC como internet, aplicaciones de comunicación, aplicaciones de trabajos, entre otros. Entre las desventajas, el mayor problema encontrado es la DH2 *existe mayor falta de límites en el horario de trabajo* (M:4,09). Por cierto, cuando uno trabaja fuera de oficina no necesita cumplir horarios de entrada ni salida, por lo que las horas de trabajo se limitan al tiempo libre o conveniente de la persona, pudiéndose muchas veces trabajar más horas de lo debido, o bien, que no se tenga noción de las horas trabajadas en casa.

En estudio de Barreneche Sánchez (2021), el autor menciona que el 74.9% siente que la carga horaria ha aumentado desde que hace trabajo en casa, rompiendo así uno de los grandes mitos del trabajo en casa presentados por Nou (2020), donde se menciona que en teletrabajo se *trabaja menos*.

Comparando con el estudio de Torero Racchumi (2022) sobre las ventajas y desventajas del home office, se confirma que el 61% mencionan la importancia de tener un espacio físico adecuado para el trabajo, lo mismo en nuestro estudio donde la media ponderada es de M:4,49 en la VH6 *existe mayor reducción de espacio físico en el trabajo*. Siguiendo con el mismo trabajo, 71% confirman la importancia de las TIC en trabajo remoto y de la misma forma la VH5 *existe mayor aprovechamiento de la Tecnología* cuenta con una frecuencia de respuesta elevada (M:4,61). En cuanto a los niveles del desempeño laboral, 71% indican que el desempeño laboral es alto pero por el contrario se ha encontrado en la VH8 *existe mayor incremento en la productividad del trabajo* (M:3,84) como la más baja frecuencia dentro de las ventajas del home office. Es más Barreneche Sánchez (2021) también menciona sobre un 16.1% quienes creen que su productividad ha disminuido.



Como indicó Barreneche Sánchez (2021), se evidenciaron muchas falencias en términos de velocidad y calidad de la conexión a internet, 76.7% afirmó haber tenido fallas durante su trabajo remoto. Al igual que nuestro estudio, la DH6 *augmenta los problemas de conexión a internet* (3:3,94) se ubica en el segundo lugar de los más citados como desventajas del home office.

### **CONSIDERACIONES FINALES**

Se concluye que definitivamente las modalidades de trabajo cambiaron antes, durante y después del levantamiento de las restricciones sanitarias de la pandemia del COVID-19 en el país, pasando de la modalidad laboral tradicional o presencial a la modalidad home office. Las personas, como seres flexibles y adaptables, fueron realizando sus labores de acuerdo a la situación presentada en el momento, buscando como siempre la mejor manera de hacer las cosas. Unas de las consecuencias causadas por la crisis sanitaria demostraron que el home office es también una alternativa eficaz de realizar un trabajo, siempre y cuando permitan las labores realizarlo de forma remota. Además, también se visualizaron la existencia de muchas ventajas y desventajas para este método de trabajo, que va desde lo personal (flexibilidad horaria, menor tiempo desplazamiento, calidad de vida familiar, social y laboral, etc.) hasta los ahorros de costes de las empresas (disminución de costos en mantenimiento de infraestructura, recursos materiales y/o insumos, entre otros). Finalmente, las empresas deberían de pensar en una mejor metodología de trabajo para sus colaboradores, teniendo en cuenta la naturaleza de las labores y la mentalidad de las generaciones de sus trabajadores, en especial los millennials que ya no desean volver a realizar trabajos full time.

En cuanto a los objetivos específicos: Determinar los factores que inciden en la elección de la modalidad laboral presencial (Se ha logrado mediante la recolección de datos a los 268 encuestados residentes en el territorio de la República del Paraguay) e, Identificar las ventajas y desventajas de la modalidad de trabajo presencial y home office (Se ha alcanzado con las revisiones de literaturas a través de los artículos científicos, libros, páginas web, etc.).

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Alvez, J. (2022). *"Los jóvenes prefieren renunciar": el dato sobre el home office que*

*alarma a los empresarios.* En Cronista. <https://www.cronista.com/negocios/los-jovenes-prefieren-renunciar-el-alarmante-dato-sobre-el-home-office-que-pone-en-vilo-a-los-empresarios/>

Arciniegas Ramos, A. G., & López Toro, L. P. (2022). *Análisis de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los docentes de educación media y superior, con modalidad de trabajo en casa por pandemia COVID- 19.* [Tesis de Grado]. <https://hdl.handle.net/20.500.11839/8811>

AYCE LABORYTAX. (29 de 7 de 2019). *Consejos para componer la jerarquía de una empresa y favorecer su crecimiento.* AYCE LABORYTAX. <https://www.aycelaborytax.com/blog/consejos-para-componer-la-jerarquia-de-una-empresa/>

Ballesteros, E. Y., Parra, D. A., & 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.

Benel Tuanama, K. (2021). *Trabajo remoto y rendimiento laboral en el personal administrativo de un centro superior universitario de Lima Norte, 2021.* [Tesis de Grado]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88061>

Brava, E., Pérez, J., & Risiglione, M. (2020). *Desafíos organizacionales en tiempos de Pandemia. Home Office: una modalidad que se impone.* XIII COINI - Congreso Internacional de Ingeniería Industrial - San Rafael., 233-243. <https://ria.utn.edu.ar/bitstream/handle/20.500.12272/5193/2021.04.18.TFI.Vidella.lv%c3%a1n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

CEN. (2011). *Resumen de los resultados del censo económico nacional 2011.* Centro Económico Nacional. <https://www.ine.gov.py/Publicaciones/Biblioteca/cnn2011/Resumen%20General%20del%20CEN.pdf>

Dingel, J. I., & 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 7 de 2021). *Home Office vs. trabajo presencial. ¿Qué modalidad elegir?* En Drew. <https://blog.wearredrew.co/home-office-vs-trabajo-presencial-que-modalidad-elegir>

- Espinosa Yépez, C. M., Navarro González, C., & Torres Tadeo, R. (2021). Análisis de instrumentos para la identificación de prácticas de asertividad en la comunicación de directivos durante el trabajo en línea en el periodo de pandemia COVID-19. *Ciencia Administrativa*, (2), 1-13. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2022/04/01CA2021-2.pdf>
- García, L. (2020). *Home office, una opción laboral antes y después del coronavirus*. Ciencia UNAM. <http://ciencia.unam.mx/leer/1015/home-office-una-opcion-laboral-antes-y-despues-del-coronavirus>
- Granero, M., Viti, M, Colombo, M., Mozeluk, N., & Terrasa, S. (2022). Percepciones de personas económicamente activas obligadas a realizar trabajo remoto durante la pandemia de COVID19 por tener una comorbilidad: estudio cualitativo. *Rev. Hosp. Ital. B.Aires*, 42(1), 21-28. <http://doi.org/10.51987/revhospitalbaire.v42i1.140>
- Ibarra-Muñoz, A. M, Varela-Castro, W. H., & 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>
- INE. (2021). Paraguay. Proyecciones de población nacional, áreas urbana y rural, por sexo y edad. Instituto Nacional de Estadística. [https://www.ine.gov.py/Publicaciones/Biblioteca/documento/7eb5\\_Paraguay\\_2021.pdf](https://www.ine.gov.py/Publicaciones/Biblioteca/documento/7eb5_Paraguay_2021.pdf)
- Kwan Chung, C. K. (2021). Estrategias implementadas en operadoras mayoristas de turismo de Asunción frente a la pandemia de la COVID-19. *Revista científica En Ciencias Sociales* - ISSN: 2708-0412, 3(2), 20–27. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/03.02.2021.20>
- Laines Alamina, C. I., Hernández García, A. P., & 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. *Revista Sistemas*, (162), 8-13. DOI: 10.29236/sistemas.n162a2
- Mayo, M., Pastor, J., Gomez-Mejia, L., & Cruz, C. (2009). Why some firms adopt

- telecommuting while others do not: A contingency perspective. *Human Resource Management*, 48(6), 917- 939. doi:10.1002/hrm.20322
- Nou, M. (2020). La diferencia entre teletrabajo y trabajar en casa por necesidad. *Capital Humano*, (354), 217-219. <http://ezproxy.javeriana.edu.co:2048/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=143525217&lang=es&site=ehost-live>.
- Ramos, V., Ramos Galarza, C., & 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 Garzón, N. S. (2021). *Definición de estrategia de trabajo en casa en empresas del sector comercial en la pandemia y en la pospandemia (COVID-19)*. [Tesis de Grado]. Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/27213/1/DEFINICION%20DE%20ESTRATEGIA%20DE%20TRABAJO%20EN%20CASA%20EN%20EMPRESAS%20DEL%20SECTOR%20COMERCIAL%20EN%20LA%20PANDEMIA%20Y%20EN%20LA%20POSPANDEMIA%20%28COVID-19%29--.pdf>
- 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., & Ahga, R. (2020). World Health Organization declares global emergency: a review of the 2019 novel coronavirus (COVID-19). *International Journal of Surgery*, 76, 71-76. <https://doi.org/10.1016/j.ijssu.2020.02.034>
- Tapasco-Alzate, O., & Giraldo-García, J. A. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información Tecnológica*, 31(1), 149-160. Doi:10.4067/S0718-07642020000100149