

Beneficios de la implementación del Home Office, Revisión documental

Benefits of the implementation of the Home Office, Document review

Fecha de recepción: octubre 2023

Fecha de aceptación: noviembre 2023

Armando Javier Cabrera Zapata¹, Verónica Gisell Quintana Canales², Juan Alejandro Córdova González³

1. Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua, Circuito Universitario #1, Nuevo Campus Universitario, Chihuahua, Chih, México. armando.cabrera@uach.mx, CP 31125, 614 184 8814
2. Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua, Circuito Universitario #1, Nuevo Campus Universitario, Chihuahua, Chih, México. vquintana@uach.mx, CP 31125, 614- 406-50-67
3. Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua, Circuito Universitario #1, Nuevo Campus Universitario, Chihuahua, Chih, México. jcordova@uach.mx, CP 31125, 614 191 5304

Correspondencia: Verónica Gisell Quintana Canales

Dirección: Circuito Universitario #1, Nuevo Campus Universitario

Teléfono: 614- 406-50-67

Correo: vquintana@uach.mx

Resumen

Este escrito tuvo como objetivo principal determinar los beneficios de la implementación del home office. Para ello, se realizó una revisión documental, destacando sus orígenes, definiciones y maneras de nombrar esta forma de trabajo. Se abordaron los pasos que se deben llevar a cabo para su implementación, las consideraciones que la empresa debe tener en cuenta antes de implementarlo, así como las ventajas que tiene establecerlo como modelo de trabajo dentro de alguna organización. La investigación es cualitativa, aplicada y descriptiva, apoyada en fichas bibliográficas.

Palabras clave: Home Office, beneficios, implementación

Abstract

The main objective of this writing was to determine the benefits of home office implementation. To do this, a documentary review was carried out, highlighting its origins, definitions and ways of naming this form of work. The steps that must be carried out for its implementation were addressed, the considerations that the company must take into account before implementing it, as well as the advantages of establishing it as a work model within an organization. The research is qualitative, applied and descriptive, supported by bibliographic files.

Keywords: Home Office, benefits, implementation

Objetivos de la investigación

General

Determinar los beneficios de la implementación del Home Office

Específicos

Definir la manera de llevar a cabo el Home Office

Identificar los recursos necesarios para implementar el Home Office

Justificación de la investigación

Con la llegada de la pandemia derivada por COVID-19 se restringieron las actividades económicas en todo el mundo, México no fue la excepción y a mediados de abril del 2020 inicio un cierre general en todas las actividades no esenciales para cumplir con el protocolo denominado “Sana Distancia”. (Esquivel, 2020) A raíz de ese hecho las empresas de todos los giros implementaron diferentes estrategias para poder cumplir con ese protocolo y de esa manera continuar con sus actividades económicas, entre las tantas estrategias de control, se implementó el llamado Home Office que consiste en realizar un trabajo fuera de un espacio de tradicional, como oficinas o despachos dentro de una empresa (indeed, 2023).

El modelo de trabajo a distancia o Home Office sorprendió a varios empresarios, gerentes y supervisores, pues en algunos casos la eficiencia laboral aumento trayendo con ello no solo ganancias económicas para los negocios sino además satisfacción laboral, lo que derivó en el aumento de un compromiso profesional, sin embargo, muchas personas aún tienen dudas referentes a la productividad y desempeño laboral que pueden tener los empleados y no están seguros si el giro de su negocio podría adecuarse a este modelo de trabajo por ello en este escrito se Determinan los beneficios de la implementación del Home Office, como se lleva a cabo la implementación e identificar los recursos necesarios para la implementación del Home Office.

Problemas de investigación

General

¿Cuáles son los beneficios de la implementación del Home Office?

Específicos

¿De qué manera se lleva a cabo el Home Office?

¿Qué recursos son necesarios para implementar el Home Office?

Para dar respuesta a estos cuestionamientos se generan las siguientes hipótesis:

General

Hi. Los beneficios de la implementación del Home Office son:

- a) Reducción de tiempos de traslado
- b) Disminución de costos de operación en las empresas
- c) Auto gestión de los empleados en sus actividades
- d) Compromiso laboral

Específicos

Hi₁. La manera se lleva a cabo el Home Office es desde un lugar distinto a la empresa para la que se trabaja.

Hi₂. Los recursos necesarios para implementar el Home Office son:

- a) Económicos
- b) Humanos
- c) Operativos

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad debido a la evolución en la manera de pensar de las personas y en las metas de vida que tienen, la mayoría de los jóvenes busca alternativas de trabajo en donde la jornada laboral les permita disfrutar de mayor tiempo libre, no únicamente de ocio, sino para desarrollar otras actividades en donde puedan convivir con su familia, amigos e inclusive viajar para conocer otros entornos, eso hace que exista mucha rotación de personal en los distintos giros empresariales, pues con el afán de buscar alternativas que les permitan gestionar

Beneficios de la implementación del Home Office, Revisión documental
Cabrera Zapata¹, Quintana Canales², Córdova González³

sus tiempos, los empleados no dudan en cambiarse de un lugar a otro hasta encontrar lo que desean, es entonces el momento óptimo, para implementar otras formas de trabajo dentro de las distintas entidades económicas que, permitan que los empleados puedan gestionar sus tiempos sin descuidar los objetivos organizacionales, por lo que el Home Office pudiera ser una alternativa viable para dicho fin.

Aunque pudiera parecer que el trabajo en casa es muy novedoso, la realidad es que, este tipo de actividad se realiza desde tiempo atrás, ejemplo de ello son las personas que realizaban trabajo de manera artesanal, como lo son: carpinteros, pintores, ebanistas entre otros. Con el paso del tiempo, la naturaleza de ese tipo de actividades y el aumento en el consumo del producto, obligó a las personas a estandarizar sus procesos para hacerlos más eficientes lo que llevo a la necesidad de centralizar el espacio de trabajo sobre todo en actividades manuales repetitivas. (Podestá, 2020)

Richad Branson citado por Podestá (2020) comentó en 2013 cuando aún ni rastros había de la pandemia derivada por el COVID 19 que, “en treinta años, a medida que la tecnología continúe creciendo, las personas van a preguntarse por qué las oficinas alguna vez existieron” (s.p.) esto argumentando que, cuando se trabaja desde casa, no se pierde tiempo en los traslados, existe un equilibrio entre lo laboral y lo familiar, cuando las personas tienen el poder de elegir crecen, logrando con esto estar satisfechos tanto en lo personal como en lo profesional.

Por otro lado, teniendo en cuenta que la tecnología en estos tiempos esta practicamente al alcance de la mayoría de las personas, resulta facil la implementación del trabajo en casa, pues dependiendo del tipo de actividad que se desarrolle, puede utilizarse desde una computadora, hasta un telefono celular con acceso a interneth. Cabe mencionar que para que las personas se puedan adaptar a esta forma de trabajo es necesario que gestionen su tiempo de forma adecuada para que logren organizarse de manera optima y alcancen los objetivos trazados por la organización a la que pertenecen. (50 minutos, 2017)

¿Qué es el Home Office?

Su traducción al español literal es, oficina en casa, también se le conoce como trabajo en casa, es una forma laboral en la cual los miembros de alguna organización, desempeñan sus labores, cumpliendo con sus distintas responsabilidades, pero desde la comodidad de su hogar, respaldados de tecnologías informáticas que ayudan a eficientar sus labores. (deel, s.f)

Por otro lado puede conocerse también como teletrabajo, entendido como el desarrollo de trabajo desde un sitio distinto al del lugar físico en donde se encuentra el empleador, esto utilizando herramientas de tecnologías de la información y las comunicaciones. (Silva & Pavón, 2022)

Otro concepto expresa que, el trabajo en casa o teletrabajo consiste en que los empleados realicen sus labores en otro lugar que no es su espacio habitual de trabajo dentro de una oficina, pudiendo desarrollarse en el hogar, parque, oficina propia o cualquier lugar distinto a las instalaciones de la corporación para la que se trabaja, esto combinado con las tecnologías adecuadas para llevarlos a cabo. (by Broadcom, 2023)

Puede notarse que las tres fuentes consultadas coinciden en que el Home Office o Teletrabajo se realiza desde un lugar distinto al de la empresa que emplea a la persona, no necesariamente la casa del trabajador, para poder desarrollarlo de manera correcta se auxilia de las tecnologías de la información.

Evolución del trabajo en casa

Alonso & Cifre, (2002) mencionan que los primeros indicios de este tipo de modalidad de trabajo, datan de los años 70, en Estados Unidos, específicamente cuando surgió la crisis mundial del petróleo, pues las compañías comenzaron a buscar otras maneras de organizarse de tal forma que disminuyeran los costos y el consumo de energía utilizada para la elaboración de sus distintos productos.

Con el paso del tiempo los avances tecnológicos han facilitado que el trabajo a distancia pueda ser más productivo, sin embargo para poder lograr un óptimo desarrollo en dicho trabajo, es necesario que el trabajador tenga conocimientos suficientes en el uso de las TICs, tomando en cuenta que dependiendo de la labor

que se desarrolle cada persona debera contar con conocimientos específicos en los programas que requiera para realizar su trabajo. (Osorio, 2010)

Las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) son hoy en día la herramienta esencial para que las organizaciones mejoren su competitividad y productividad. Dentro de este ámbito, el teletrabajo emerge como una opción atractiva para las organizaciones contemporáneas, orientada a la búsqueda de profesionales altamente calificados que generen valor en los servicios ofrecidos a los clientes, al mismo tiempo que minimizan los costos asociados al trabajo tradicional. (Osorio, 2010)

Con la llegada del COVID-19 la sociedad en general tuvo que tomar medidas de aislamiento y el ambito empresarial no fue la excepción, pues debía de sobreponerse la salud de los habitantes, antes de cualquier tipo de actividad incluyendo las acciones empresariales en cualquiera de sus ambitos, por ello y con el objeto de mantener en circulación la economía de todo el mundo, las distintas empresas buscaron la manera de mantenerse a flote, encontrando para ello la alternativa de trabajo a distancia, mejor conocido como Home Office. (Santillán, 2020)

Hoy en día aun cuando las medidas de seguridad que las organizaciones de salud y los gobiernos recomendaron durante la pandemia, estas más relajadas, algunas organizaciones adoptaron el Home Office como su manera habitual de trabajar esto porque dependiendo del giro empresarial, dicha forma de trabajar puede traer consigo varias ventajas.

Consideraciones para la implementación del Home Office

Algunos gestores de recursos humanos afirman que existen diversas tareas dentro de las entidades económicas, que no requieren la presencia del trabajador en el lugar físico de labor, pudiendo llevar a cabo sus actividades desde un lugar distinto con ayudas de las tecnologías de la información, tomando en cuenta que, esta forma de trabajo, disminuye los tiempos de traslado de la casa a la oficina y viceversa y otros gastos relacionados con la permanencia del personal en la oficina. (Santillán, 2020)

Beneficios de la implementación del Home Office, Revisión documental
Cabrerera Zapata¹, Quintana Canales², Córdoba González³

La adopción del trabajo en casa es totalmente dependiente del tipo de trabajo que se desarrolle y de la capacidad que la empresa tenga para admitir esta actividad, a la vez se debe tomar en cuenta que, también los trabajadores deben tener la capacidad suficiente para poder adoptar este tipo de trabajo, hablando no solo de las capacidades intelectuales, sino de las posibilidades que tenga cada persona para desarrollar sus labores fuera de su lugar habitual, es decir, si cuenta con equipo apropiado, si el alcance a internet es suficiente en el lugar donde pretende desarrollar sus labores e inclusive la cultura y valores que el empleado tenga para que en realidad desarrolle su trabajo de manera responsable y efectiva. (Anghel, 2020)

Es pertinente cualquier organización que pretenda implementar el Home Office o Teletrabajo, considere que de acuerdo a Villafrade y Palacios (2013) deben considerarse 4 fases para ello considerando lo siguiente:

Priemera Fase Diagnostico: Debe conocerse la situación actual de la empresa como, **la cultura organizacional** que permea en su institución, estableciendo el nivel de compromiso que los empleados tienen hacia la empresa, **identificar perfiles**, entre los diferentes cargos y funciones que se realizan, verificar el tipo de **tecnología** con la que se cuenta o en su caso definir si la organización puede y está dispuesta a absorber los **costos** que tendría hacerlo, una vez hecho esto, deberá **evaluar** si se cumple con todo lo anterior y los efectos que tiene la puesta en marcha de la intención.

Segunda Fase Diseño: Se considera la etapa más importante pues de deben tomar en consideración el **marco legal** de cada país, la conformación de un **grupo que coordine** las actividades, establecer los **objetivos y alcance del programa**, el tipo de tareas a realizar, responsabilidad de los empleados en cuanto al manejo de la información confidencial de la empresa para definir el **nivel de seguridad**, además de establecer **acuerdos y políticas de trabajo** con los colaboradores.

Tercera Fase Gestión: Para iniciar con la implementación debe tenerse en cuenta que para que el proceso funcione, **la comunicación, sensibilización y cultura organizacional** es imprescindible, pues las actividades y compromisos deben quedar establecidos de manera clara, además la **selección de los**

trabajadores que realizarán el trabajo de manera remota debe ser cuidadosa y tomando en cuenta el tipo de trabajo que desarrollan, una vez que se elige a los trabajadores se les brinda un **entrenamiento** que permita que sus labores remotas estén orientadas al cumplimiento de los objetivos organizacionales tomando en cuenta el uso de las tecnologías y herramientas que requieran para desarrollar su trabajo, una vez que los pasos mencionados se hayan cumplido a cabalidad, la organización y los trabajadores, estarán en condiciones de **ejecutar el proyecto**.

Cuarta fase Evaluación y Sostenibilidad: Es preciso que la organización **evalúe** el funcionamiento y efectividad del trabajo a distancia, esto puede ser, a través de resultados laborales, cuestionarios de satisfacción con los empleados que lo llevan a cabo y evaluación de la efectividad con los jefes inmediatos, sin dejar de lado rentabilidad y por obvio el cumplimiento de los objetivos organizacionales, verificando con esto si la implementación del sistema de trabajo es **sostenible**. Una vez que se verifiquen los resultados, podrá tomarse una decisión para decidir si el modelo de trabajo es funcional para la organización y establecerlo de forma definitiva, a lo que se le conoce como **extensión** del programa.

Por otro lado, Ortiz (2019) dispone que una vez probado las faces de diagnostico diseño debe seguirse un procedimiento de tres pasos para su implementación que consisten en las siguientes fases:

Fase uno **adopcción:** Verificar el cumplimiento de los aspectos de reglamentación y legislación, definiendo las políticas generales del home office así como un manual de funciones que deben cumplir los empleados.

Fase dos **Conformación de Equipo Gestor:** la conformación del equipo de trabajo debe estar conformada por integrantes de los distintos departamentos de la organización, como lo es Reursos Humanos, Seguridad y Salud, Gerancias y Jefaturas de areas, pues este equió será el encargado de monitoriar que las actividades que se realizan desde casa se esten realizando de acuerdo a los objetivos de la organización.

Fase tres consiste en definir las **estrategias de comunicación y seguimiento**, estas estrategias deben ser establecidas dentro del Equipo de gestión, pues se deben alinear a todas y cada una de las areas de la ornanización,

teniendo como finalidad que el trabajo se desarrolle sin afectar a ninguna area y cumpliendo con los objetivos ornganizacionales.

Pede notarse que los autores, aunque nombran direente a cada una de las etapas que conforman la investigación, coinciden en que lo principal es cumplir con los objetivos de la organización.

Beneficios sobre la implementación del Home Officce

La mayoría de las economías modernas tienen el Home Office como modelo de trabajo, esto es porque sin duda dicha manera de trabajar representa ventajas tanto para las organizaciones como para los trabajadores (Ramírez & Perdomo, 2020)

Ramírez y Perdomo (2020) mencionan que entre las principales ventajas se encuentran que, se abre la posibilidad para que personas con capacidades direntes entren al campo laboral, las pesonas que inician como nuevos padres pueden tener más tiempo para estar con sus hijos, hay posibilidad para convivir con la familia un mayor tiempo, el tragajador puede gestionar su tiempo para cumplir con sus responsabilidades laborales, reducción del estrés laboral. Tambien se toman como principales ventajas que al no haber la necesidad de desaplarsarse a la oficina no hay emiciones de gas al utilizar el automovil, lo que genera un impacto positivo en el ambiente.

Velásquez citado por Carrasco-Mullins, (2021) menciona que las ventajas son tanto para trabajadores, como para empleadores, tomando en cuenta que para los trabajadores se tiene como ventaja, Ascenso virtual, balance entre vida familiar y privada, menores costos de desplazamiento, flexibilidad de horarios, ahorro en tiempo y aumento de la productividad, mejor alimentación aumento de la productividad por autogestion. Las ventajas para las empresas son aumento de la producción reducción de costos por operaciones como agua, luz, teléfono, interneth, mantenimiento, procesos sin centralizar, aumento en la mejora de la cultura organizacional, compromiso de los trabajadores con la organización, reducción del ausentismo y rotación de personal, por tanto retención del personal altamente capacitado.

II. CRITERIOS METODOLÓGICOS

La investigación maneja un enfoque cualitativo, es aplicada, de modo bibliográfico y o documental, utilizando fichas de bibliográficas, se realiza una revisión de la literatura comparando investigaciones de otros autores en cuanto a las ventajas recursos y formas de llevar a cabo el Home office, con el objetivo de determinar sus ventajas.

III. DISCUSIÓN Y RESULTADOS

Aun que el Home Office no es precisamente un modelo de trabajo que haya surgido en los últimos años, si ha tenido mayor relevancia a partir del surgimiento de la pandemia derivada por COVID-19, aunado que la facilidad para llevarlo a cabo se respalda en el avance de las tecnologías de la información y comunicación. Puede notarse que de acuerdo a los autores consultados sus orígenes tienen una antigüedad mayor a los 50 años y que es pertinente que se tomen en cuenta algunos pasos si se desea implementar dentro de alguna organización, identificando, el tipo de trabajo que se realiza dentro de la empresa, los perfiles de los empleados, la cultura organizacional y el nivel de compromiso que tienen trabajadores con la organización a la que pertenece, además ofrece ventajas al llevarse a cabo, tanto para la empresa como para el empleado.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El objetivo general de esta investigación fue determinar los beneficios de la implementación del Home Office, el cual es logrado, debido a que gracias a la revisión bibliográfica, pudo encontrarse que existen amplios beneficios, tanto para las empresas como para los trabajadores al implementar este modelo de trabajo, destacando la disminución de costos para las organizaciones y elevación del compromiso por parte del empleado y para los trabajadores pudiendo gestionar su tiempo y disminución en los gastos de traslado, lo que a la vez genera un beneficio para el medio ambiente, con esta información, también se pudo comprobar la hipótesis general que indica:

Hi. Los beneficios de la implementación del Home Office son:

- a) Reducción de tiempos de traslado

Beneficios de la implementación del Home Office, Revisión documental
Cabrerera Zapata¹, Quintana Canales², Córdova González³

- b) Disminución de costos de operación en las empresas
- c) Auto gestión de los empleados en sus actividades
- d) Compromiso laboral

El objetivo específico número uno expresa, definir la manera de llevar a cabo el Home Office, el cual se cumple pues se encontró que aunque su traducción literal al español es trabajo en casa, este puede llevarse a cabo sin ningún problema en cualquier lugar que sea ajeno al lugar habitual de trabajo, como lo es un parque, un restaurante o cualquier lugar en el que se pueda tener acceso a internet, contando con el equipo de cómputo adecuado. Por lo que también la hipótesis específica número dos que afirma que: Hi1. La manera se lleva a cabo el Home Office es desde un lugar distinto a la empresa para la que se trabaja, también se cumple

Por último, se planteó en el objetivo número dos identificar los recursos necesarios para implementar el Home Office, pues los autores consultados, realizan recomendaciones para una correcta implementación de esta forma de trabajar, destacando fases como diagnóstico de la empresa, diseño del modelo incluyendo, normativa, grupo de coordinación y por supuesto los objetivos del programa, así como fase de gestión y evaluación y sostenibilidad, además de la adopción de esta manera de trabajo. Cumpliendo entonces también la hipótesis específica número dos que indica que:

Hi2. Los recursos necesarios para implementar el Home Office son:

- a) Económicos
- b) Humanos
- c) Operativos

Esto debido a que en la fase de diagnóstico, tiene que verificarse si se cuenta con la cultura organizacional para poder llevarlo a cabo lo que representa el recurso humano y operativo, verificación del tipo de tecnologías que se tiene la empresa y si está dispuesta a invertir, lo que se atribuye como recurso económico.

Los resultados muestran que el modelo de Home Office, tiene ventajas al implementarse, pero que la organización, debe tomar en cuenta su cultura, herramientas tecnológicas y equipo de jefes con los que cuenta, así como conocer a fondo los procedimientos y normativa establecida en cada localidad para poder implementar este modelo de trabajo.

Referencias

- 50 minutos. (2017). *Consejos para organizar adecuadamente el teletrabajo*. Bélgica: 50 minutos.es. Obtenido de https://www.google.com.mx/books/edition/Trabaja_de_forma_eficaz_desde_casa/fd48DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Alonso, F. M., & Cifre, G. E. (2002). Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología. *Papeles del Psicólogo*, 55-61. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>
- Anghel, B. C. (2020). El teletrabajo en España. *Artículos Analíticos, Boletín Económico*, 18. Obtenido de <https://repositorio.bde.es/handle/123456789/12361?mode=full>
- by Broadcom. (2023). *by Broadcom*. Obtenido de <https://www.vmware.com/es/topics/glossary/content/remote-work.html>
- Carrasco-Mullins, R. (2021). Teletrabajo: Ventajas y desventajas en las organizaciones y colaboradores. *Frecosapiens*, 01-14. Obtenido de https://uptv.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/2175/2013
- deel. (s.f). *dell*. Obtenido de <https://www.deel.com/es/glosario/home-office/>
- Esquivel, G. (julio de 2020). *Banxico*. Obtenido de <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/articulos-y-otras-publicaciones/%7BD442A596-6F43-D1B5-6686-64A2CF2F371B%7D.pdf>
- indeed. (5 de junio de 2023). *Indeed*. Obtenido de <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/como-encontrar-empleo/trabajo-a-distancia>
- Ortiz, B. O. (mayo de 2019). *Universidad Andina Simón Bolívar*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7173/1/T3092-MAE-Ortiz-Estudio.pdf>
- Osorio, H. L. (2010). El teletrabajo: Una Opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, Venezuela. Obtenido de <file:///C:/Users/Investigacion2/Downloads/Dialnet-EITeletrabajo-3252786.pdf>
- Podestá, R. (2020). *Home office. Manual de trabajo en casa*. Argentina: VR Editoras. Obtenido de

https://books.google.com.mx/books?id=BQcIEAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&dq=en+que+consiste+el+home+office&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Ramírez, P. J., & Perdomo, H. M. (2020). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura. *Sistema d Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación*, 96- 119. Obtenido de <https://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/2681/3200>

Santillán, M. W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica*, 65-76. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746439>

Silva, P. M., & Pavón, F. (2 de junio de 2022). *Factor Trabajo*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>

Villafrade, V. A., & Palacios, O. J. (2013). Propuesta de implementación de un Modelo de Teletrabajo. *Revista Ibérica de Sistemas y Tecnologías de Información*, 17- 31. Obtenido de <https://scielo.pt/pdf/rist/n12/n12a03.pdf>