

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO



TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

“PROPUESTA DE UN MODELO DE HOME OFFICE PARA
MANTENER LA PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS DEL
SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO
2021”

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
TECNÓLOGO EN LA TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTORA

Espinosa Loaiza Jhuliana Michelle

DIRECTORA

Lic. Johana Córdova Tobar, Msg.

Loja, Octubre 2021

CERTIFICACIÓN

Lic.

Nancy Johana Córdova Tobar

DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICA:

Que ha supervisado el presente proyecto de investigación titulado, **PROPUESTA DE UN MODELO DE HOME OFFICE PARA MANTENER LA PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2021**; el mismo que cumple con lo establecido por el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano: por consiguiente, autorizo su presentación ante el tribunal respectivo.

Loja, Octubre 2021

f. _____

Nancy Johana Córdova Tobar

1103697692

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Loja, Octubre de 2021

Nombres: JHULIANA MICHELLE**Apellidos:** ESPINOSA LOAIZA**Cédula de Identidad:** 1106013541**Carrera:** Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano**Semestre de ejecución del proceso de titulación:** Abril – Septiembre 2021**Tema de proyecto de investigación de fin de carrera con fines de titulación:**

PROPUESTA DE UN MODELO DE HOME OFFICE PARA MANTENER LA PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2021;

En calidad de estudiante del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja;

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autora del trabajo intelectual y de investigación del proyecto de fin de carrera.
2. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. El trabajo de investigación de fin de carrera presentado no atenta contra derechos de terceros.
4. El trabajo de investigación de fin de carrera no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados. Las imágenes, tablas, gráficas, fotografías y

demás son de mi autoría; y en el caso contrario aparecen con las correspondientes citas o fuentes.

Por lo expuesto; mediante la presente asumo frente al INSTITUTO cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

En consecuencia, me hago responsable frente al INSTITUTO y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar al INSTITUTO o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en el trabajo de investigación de fin de carrera presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para EL INSTITUTO en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación de fin de carrera.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente dispuesta por la LOES y sus respectivos reglamentos y del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja.

.....
JHULIANA MICHELLE ESPINOSA LOAIZA

C.I.: 1106013541

DEDICATORIA

Al culminar una etapa más de mi vida quiero agradecer infinitamente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional, dejándome compartir una meta más con ustedes, a quienes hicieron posible este sueño, aquellos que confiaron en mí y me acompañaron en todo este proceso de superación y cambio,

Esta mención la hago a mis padres, abuelitos y familiares, pero especialmente a mi amada hija, Emily Romina, por ser la inspiración más grande de mi vida y quien me incentiva a ser cada día mejor para convertirme en su referente y ejemplo a seguir.

A mi tía Doc. Silvia Loaiza, a mis hermanos, Fernanda, Yeldinson. María José y para mi Gabrielito que, aunque el cielo y la tierra nos separa, siento que estás conmigo en todo momento y aunque nos faltaron demasiadas cosas de vivirlas juntos, sé que tú intercedes para que nuestro señor siempre nos bendiga, así como en este momento estoy segura de que te sientes muy orgulloso y feliz de esta meta cumplida

Gracias por su amor, comprensión, paciencia y sabiduría siempre serán mi motor para cada decisión de mi vida, con mucho esfuerzo, dedicación y admiración para ustedes mi proyecto de titulación,

Jhuliana Michelle Espinosa Loaiza

AGRADECIMIENTO

Con cariño y admiración:

A Dios, por siempre ser quien me ayuda, guía e ilumina en todas las metas propuestas en mi vida.

Este trabajo se lo agradezco a mi asesor de proyecto de titulación, a la Mgs. Johana Córdova, por haber sido una guía fundamental en el desarrollo del presente trabajo investigativo, por dejarme recurrir a su conocimiento como también a su paciencia y entrega en todo este tiempo, mi cariño y admiración a su persona.

Mi gratitud para el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano y a la carrera de Gestión del Talento Humano por acogerme y hacerme parte de la familia Sudamericana gracias por formarme como estudiante y profesional.

De igual forma agradezco a mis profesores, ya que en el transcurso de estos años se volvieron una parte fundamental, gracias por sus conocimientos impartidos, por no dejarnos solos, por sus sabios consejos, siempre los tendré presente con mucho cariño, admiración y un ejemplo.

A mi querida familia por creer en mí, por brindarme su apoyo incondicional en cada momento de mi vida, ya que sin ustedes no hubiese podido lograrlo, gracias por formar parte de mi crecimiento personal y brindarme una mano cuando más lo he necesitado.

A mis compañeros por hacerme parte de sus vidas por apoyarnos en las buenas y en las malas, por el alentarnos unos a otros y crecer juntos profesionalmente, no dejándonos vencer, para así todos juntos alcanzar el éxito de llegar a ser grandes profesionales, con cariño siempre los llevare muy presentes

Jhuliana Michelle Espinosa Loaiza

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Conste por el presente documento la Cesión de los Derechos del proyecto de investigación de fin de carrera, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- Por sus propios derechos; la Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs, en calidad de Directora del proyecto de investigación de fin de carrera; y, Jhuliana Michelle Espinosa Loaiza, en calidad de autora del proyecto de investigación de fin de carrera; mayor de edad emite la presente acta de cesión de derechos.

SEGUNDA.- Jhuliana Michelle Espinosa Loaiza, realizó la Investigación titulada: “Propuesta de un modelo de Home Office para mantener la productividad en las empresas del sector privado de la ciudad de Loja para el año 2021” para optar por el título de Tecnólogo en la Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja, bajo la dirección de la Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs.

TERCERA.- Es política del Instituto que los proyectos de investigación de fin de carrera se apliquen y materialicen en beneficio de la comunidad.

CUARTA. - Los comparecientes Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs., en calidad de Directora del proyecto de investigación de fin de carrera y Jhuliana Michelle Espinosa Loaiza, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos en proyecto de investigación de fin de carrera titulado: “Propuesta de un modelo de Home Office para mantener la productividad en las empresas del sector privado de la ciudad de Loja para el año 2021” a favor del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja; y, conceden autorización para que el Instituto pueda utilizar esta investigación en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna.

QUINTA.- Aceptación.- Las partes declaran que aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derechos.

Para constancia suscriben la presente cesión de derechos, en la ciudad de Loja, en el mes de septiembre del año 2021.

Lic. Nancy Johana Córdova Tobar, Mgs.

DIRECTORA

C.I.: 1103697692

Jhuliana Michelle Espinosa Loaiza

AUTOR

C.I.: 1106013541

ÍNDICE

<i>CERTIFICACIÓN</i>	<i>II</i>
<i>DECLARACIÓN JURAMENTADA</i>	<i>III</i>
<i>DEDICATORIA</i>	<i>V</i>
<i>AGRADECIMIENTO</i>	<i>VI</i>
<i>ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS</i>	<i>VII</i>
<i>1 RESUMEN</i>	<i>7</i>
<i>2 ABSTRACT</i>	<i>9</i>
<i>3 PROBLEMATIZACIÓN</i>	<i>11</i>
<i>4 TEMA</i>	<i>13</i>
<i>5 JUSTIFICACIÓN</i>	<i>14</i>
<i>6 OBJETIVOS</i>	<i>16</i>
6.1 OBJETIVO GENERAL.....	<i>16</i>
6.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	<i>16</i>
<i>7 MARCO TEÓRICO</i>	<i>17</i>
7.1 MARCO INSTITUCIONAL.....	<i>17</i>
7.1.1 RESEÑA HISTÓRICA.....	<i>18</i>
7.1.2 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....	<i>20</i>
7.1.2.1 MISIÓN:.....	<i>20</i>
7.1.2.3 VALORES.....	<i>20</i>
7.1.3 REFERENTES ACADÉMICOS.....	<i>20</i>
7.1.6 ESTRUCTURA DEL MODELO EDUCATIVO Y PEDAGÓGICO DEL INSTITUTOSUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO.....	<i>23</i>
7.2 MARCO CONCEPTUAL.....	<i>24</i>
7.2.1 DEFINICIÓN DE HOME OFFICE.....	<i>24</i>
7.2.2 ANTECEDENTES.....	<i>25</i>
7.2.3 MODELO HOME OFFICE.....	<i>26</i>
7.2.4 PRODUCTIVIDAD DESDE CASA.....	<i>27</i>
7.2.5 EFECTOS EMOCIONALES DEL HOME OFFICE.....	<i>27</i>
7.2.6 BENEFICIOS DEL HOME OFFICE.....	<i>28</i>
Responsabilidad individual.....	<i>28</i>
Menos tiempo de desplazamiento.....	<i>28</i>
Incrementa la calidad de vida.....	<i>29</i>

Aprovechamiento de tecnología	29
7.2.7 DESVENTAJAS DEL HOME OFFICE.	29
Tendencia a trabajar más horas.....	29
No hay ambiente laboral.....	29
Interrupción entre la vida laboral y personal	29
Tú eres tu propio soporte técnico.....	29
7.2.8 VENTAJAS PARA LAS EMPRESAS.	30
Contratar a los mejores	30
Lealtad de los empleados.....	30
Reducir bajas y absentismo	30
8 <i>METODOLOGÍA</i>	32
8.1 TIPOS DE MÉTODOS	32
8.2 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	34
8.2.1 TIPOS DE TÉCNICAS.	34
8.2.2 <i>ENCUESTA</i>	34
8.3 DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA.....	35
9 <i>ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS</i>	37
9.1 ENTREVISTA	37
9.1.1 ENTREVISTADOS.	37
9.2 ENCUESTA	40
10 <i>PROPUESTA DE ACCIÓN</i>	59
10.1 INTRODUCCIÓN.....	59
10.2 PRESENTACIÓN	59
10.3 BENEFICIARIOS	60
10.4 ESTRUCTURA.....	60
10.5 DOCUMENTO PRESENTADO.....	60
10.6 MEDIOS DE SOCIALIZACIÓN.....	91
10.7 MATERIAL VISUAL UTILIZADO	91
10.8 ENTREGA DE RESULTADOS	92
11. <i>CONCLUSIONES</i>	93
12. <i>RECOMENDACIONES</i>	94
13. <i>BIBLIOGRAFÍA</i>	95
14. <i>ANEXOS</i>	98
14.1 PRESUPUESTO.....	98
14.1.1 RECURSOS	98
Materiales básicos.....	99

14.2	CRONOGRAMA	100
14.3	CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN – VICERRECTORADO.....	101
14.4	CERTIFICADO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO.....	102
14.5	CERTIFICADO DE PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	103
14.6	ENCUESTA APLICADA	104
14.7	ENTREVISTA APLICADA	106
14.8	PLAN DE SOCIALIZACIÓN.....	107
14.9	CERTIFICADO DE ABSTRACT.....	108
14.10	EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DEL PROCESO	109

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Instalaciones ISTS.....	17
Figura 2: Logo del Instituto	17
Figura 3: Autoridades ISTS	21
Figura 4: Organigrama estructural.....	23
Figura 5: Guía de un modelo Home Office	61
Figura 6: Índice.....	62
Figura 7: Presentación	63
Figura 8: Presentación	64
Figura 9: Objetivo.....	65
Figura 10: Marco Legal	66
Figura 11: Glosario de Términos.....	67
Figura 12: Diagnostico de estudio	68
Figura 13: Diagnostico de estudio	69
Figura 14: Desarrollo Home Office.....	70
Figura 15: Desarrollo Home Office.....	71
Figura 16: Ventajas y beneficios	72
Figura 17: Ventajas y beneficios	73
Figura 18: Ventajas y beneficios	74
Figura 19: Ventajas para la empresa.....	75
Figura 20: Herramientas tecnológicas	76
Figura 21: Herramientas tecnológicas	77
Figura 22: Herramientas tecnológicas	78
Figura 23: Herramientas para gestionar el Talento Humano.....	79
Figura 24: Herramientas para gestionar el Talento Humano.....	80
Figura 25: Herramientas para gestionar el Talento Humano.....	81
Figura 26: Espacios adecuados para desarrollo Home Office.....	82
Figura 27: Accesorios Home Office.....	83
Figura 28: Elementos adecuados Home Office	84
Figura 29: Elementos adecuados Home Office	85
Figura 30: Elementos adecuados Home Office	86
Figura 31: Evaluación Home Office.....	87
Figura 32: Conclusiones	88

Figura 33: Recomendaciones.....	89
Figura 34. Contraportada.....	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resumen de entrevista.....	38
Tabla 2: CONCEPTO DE HOME OFFICE	41
Tabla 3: CONCEPTO DE HOME OFFICE	42
Tabla 4: PRODUCTIVIDAD DESDE EL HOGAR CON HOME OFFICE	44
Tabla 5: HOME OFFICE COMO ALTERNATIVA LABORAL	45
Tabla 6: BIENESTAR LABORAL CON HOME OFFICE	46
Tabla 7: FUNCIONES BAJO HOME OFFICE	47
Tabla 8: VENTAJAS ECONÓMICAS DEL HOME OFFICE	48
Tabla 9: EFECTOS EMOCIONALES POSITIVOS DEL HOME OFFICE EN LOS TRABAJADORES.....	50
Tabla 10: CONTRIBUCIÓN A PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	52
Tabla 11: SUFICIENCIA DE MEDIOS TECNOLÓGICOS.....	53
Tabla 12: IMPLEMENTACIÓN DE HOME OFFICE	55
Tabla 13: CAPACITACIÓN A EMPLEADOS SOBRE HOME OFFICE.....	57
Tabla 14: Presupuesto Recursos materiales básicos.....	99
Tabla 15: Presupuesto Recursos materiales tecnológicos	99
Tabla 16: Presupuesto Total	99
Tabla 17: Cronograma	100
Tabla 18: Plan de Socialización.....	107

1 RESUMEN

Home Office es una nueva alternativa para la innovación que aporta en el ámbito laboral, contribuyendo al trabajo efectivo, eficiente y eficaz desde el hogar; sin duda alguna que la pandemia mundial producida por el Covid 19, ha sido el causante para acelerar un proceso que ha revolucionado y creado una nueva perspectiva laboral, en las instituciones tanto públicas como privadas al desarrollar sus actividades desde el hogar. Con este antecedente, se decidió contribuir con la solución a una necesidad latente para el mundo laboral y se creó el proyecto denominado **“PROPUESTA DE UN MODELO DE HOME OFFICE PARA MANTENER LA PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2021”**.

El objetivo principal del presente proyecto investigativo, se basa en el levantamiento de un material que se ajuste a los requerimientos de las instituciones que vayan a adaptar un modelo Home Office como modalidad laboral, con la cual se busca implementar una alternativa innovadora que consiga un mejor rendimiento de los colaboradores cumpliendo actividades acorde a como se lo indica en la normativa propuesta, contribuyendo así al crecimiento de la productividad; para adaptar el modelo de trabajo desde el hogar, se ha creado un modelo de buenas prácticas para el trabajo en casa sin perder la productividad en las instituciones tanto públicas como privadas, que plasma de forma didáctica las características, ventajas y procesos que rigen para las empresas beneficiarias, las cuales serán de cumplimiento obligatorio en las distintas entidades, que obtendrán como resultado un clima y bienestar laboral agradable y armónico.

Tomando como herramienta principal de investigación, tanto a la encuesta como la entrevista, se pudo determinar la viabilidad del presente proyecto, ya que, mediante las respuestas de los encuestados, se pudo determinar la aceptación de aplicar un modelo Home Office en las instituciones; de la misma manera se obtuvieron obtener respuestas negativas, que aunque significan una minoría, sus opiniones fueron un elemento fundamental para poder contribuir con una solución a los problemas que con la Guía elaborada se pueden resolver. Es importante resaltar que la contribución del presente proyecto, es una nueva alternativa que va direccionada a la reducción del absentismo laboral, combinada con una alimentación saludable, bienestar físico, compartir momentos

en familia y a la adaptación de una nueva modalidad de trabajo muy diferente a lo que de manera clásica se ha venido desarrollando, a la reducción de gastos para la empresa y sin dejar también de lado un factor importante como el crecimiento de capacitación, conocimiento, habilidades y destrezas que adquiere el colaborador al adaptarse a un nuevo esquema de trabajo, beneficiando de manera directa a la empresa por el incremento en su productividad.

Una vez que se llegó a la culminación total del presente proyecto investigativo, se pudo determinar la conclusión, que destaca la importancia y sobre todo la necesidad de implementar un modelo Home Office en las instituciones, por los beneficios que este presenta ante la empresa.

2 ABSTRACT

Home Office is a new alternative for innovation that contributes to the work environment, contributing to effective, efficient and effective work from home; without a doubt that the global pandemic produced by Covid 19, has been the cause to accelerate a process that has revolutionized and created a new labor perspective in both public and private institutions to develop their activities from home. With this background, it was decided to contribute with the solution to a latent need for the labor world and the project called **"PROPOSAL OF A HOME OFFICE MODEL TO MAINTAIN PRODUCTIVITY IN THE PRIVATE SECTOR COMPANIES IN THE CITY OF LOJA FOR THE YEAR 2021"** was created.

The main objective of this research project is based on the development of a material that meets the requirements of the institutions that are going to adapt a Home Office model as a work modality, which seeks to implement an innovative alternative that achieves better performance of employees fulfilling activities as indicated in the proposed regulations, thus contributing to the growth of productivity. Therefore, in order to adapt the work from home model, a model of good practices has been created for working at home without losing productivity in both public and private institutions, which sets out in a didactic way the characteristics, advantages and processes that apply to the beneficiary companies, which will be mandatory in the various entities, this will result in a pleasant and harmonious working environment and well-being.

Furthermore, taking the survey and the interview as the main research tools, it was possible to determine the feasibility of this project, since, through the responses of the respondents, it was possible to determine the acceptance of applying a Home Office model in the institutions; in the same way, it was possible to obtain negative responses, which although they represent a minority part, their opinions were a fundamental element to be able to contribute with a solution to the problems that can be solved with the Guide elaborated. It is important to highlight that the contribution of this project is a new alternative that is aimed at reducing absenteeism, combined with healthy eating, physical well-being, sharing family moments and the adaptation of a new way of working that is very different from what has been classically developed, reducing costs

for the company and without neglecting an important factor such as the growth of training, knowledge, skills and abilities that the employee acquires when adapting to a new work scheme, directly benefiting the company by increasing its productivity.

Finally, once this research project was completed, it was possible to reach a conclusion that highlights the importance and, above all, the need to implement a Home Office model in the institutions, due to the benefits it offers to the company.

3 PROBLEMATIZACIÓN

El mundo se encuentra atravesando desde hace un poco más de un año, una etapa de grandes cambios, ya que, debido a la pandemia del Covid-19 muchos son los países que optaron por el confinamiento social, priorizando la salud ante cualquier otra situación. De esta manera, muchas de las empresas privadas que contaban con la presencia de sus colaboradores en el día a día trabajando en las instalaciones de las mismas, también se vieron obligadas a cerrar sus puertas, ocasionando grandes pérdidas económicas a sus negocios y enviando a casa a sus empleados.

El sector empresarial que ha optado por este cambio, es sobre todo, el financiero, así por ejemplo, instituciones como Banco de Loja, en la ciudad del mismo nombre, ejecutó la apertura de un servicio de asesoría en vivo con sus clientes, lo que les permite mantener un lenguaje visual y oral, ya que, a través de dicho servicio, se puede acceder a ciertos trámites, que antes de la pandemia, solo eran posibles de forma presencial.

Por ello, en razón de esta pandemia, como un protocolo dirigido por el Centro de Operaciones de Emergencias, se dispuso el confinamiento social y la bienvenida a la nueva normalidad. Dando paso a que todas, o la mayoría de todas las empresas públicas y privadas envíen a sus empleados a casa. Sin embargo, haciendo hincapié en las segundas, estas pusieron a los empresarios y gerentes a coordinar las nuevas formas de trabajo que se podrían desarrollar, a fin de no seguir perjudicando la productividad de sus compañías.

El Home office, es una nueva tendencia, siendo este un trabajo remoto que permite que los empleados de una empresa cumplan con sus funciones a cargo desde casa, brindándoles ciertas garantías necesarias para el éxito y cumplimiento de sus labores. El Home Office no sólo es una modalidad de teletrabajo, sino una modalidad de flexibilidad que las empresas ofrecen en búsqueda de mejorar la calidad de vida del trabajador.

La ciudad de Loja, localizada en la provincia del mismo nombre no se quedó atrás, tal es así, que las empresas privadas optaron por adaptarse de alguna forma a esta nueva modalidad, que pasó de ser un lujo a una necesidad. Sin embargo, debido a la falta de conocimiento respecto a esta particularidad de trabajo, las empresas cometen errores, generando de esta manera, pérdida de ingresos, tiempo y crecimiento; e improvisando en los procedimientos y actividades desarrolladas desde casa.

Por tal razón, es necesario que los empresarios del sector privado de la ciudad anteriormente mencionada, empiecen a aplicar nuevas rutinas de producción, las mismas que son necesarias para mejorar la productividad y desarrollo laboral de todos los empleados que forman parte de sus compañías y que facilitarán el mejor desenvolvimiento de sus actividades desde casa.

4 TEMA

“PROPUESTA DE UN MODELO DE HOME OFFICE PARA
MANTENER LA PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS DEL
SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO
2021”

5 JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo investigativo, se sustenta como un requisito previo a la obtención del título de Tecnóloga en Gestión de Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano.

Mediante el desarrollo de esta investigación se evidencia nuestro conocimiento, el mismo que se ha ido adquiriendo durante estos años de dedicado trabajo y responsabilidad, demostrando nuestra capacidad de indagar e identificar la información necesaria para diseñar un modelo de Home Office, permitiendo de esta manera, como profesional en el área de Gestión de Talento Humano, por medio de soluciones vanguardistas, posicionar este tipo de trabajo remoto, y aportar en la productividad de las empresas del sector privado de la ciudad de Loja para el año 2021.

En el aspecto académico, el desarrollo del presente trabajo investigativo, tiene el propósito de informar y dar a conocer la importancia y el gran aporte de esta modalidad de trabajo, denominada Home Office, la misma que consiste, en llevar el trabajo a casa, y que debido al confinamiento por la pandemia del Covid-19 está siendo aplicada en algunas empresas del sector privado de la ciudad de Loja, pero que, sin embargo, no es del todo aceptada ni conocida por la mayoría de empresarios lojanos.

Esta investigación también aportará en el ámbito social, ya que los beneficiarios directos serán los empresarios y ciudadanía en general, pues encontrándonos en medio de una situación emergente debido a la pandemia, brinda una nueva alternativa, sin necesidad de salir de casa, garantizando la salud de los lojanos y recibiendo igual calidad de servicios o productos, haciendo uso de los recursos tecnológicos, que actualmente se encuentran tan de moda, pues nos encontramos atravesando una era digital.

Finalmente, en el ámbito económico, el diseño de Un Home Office, aportará a esquematizar y organizar mejor los servicios en línea, lo que permitirá a las empresas reducir gastos innecesarios y afianzar la atención al cliente, creando una estrategia dinamizadora entre la oferta y la demanda, y aportando de esta manera al desarrollo económico de la ciudad de Loja.

6 OBJETIVOS

6.1 OBJETIVO GENERAL

- Crear un diseño de Home Office a través de un protocolo de procesos, el mismo que facilitará la organización y comunicación entre empleados y con los clientes, obteniendo la información necesaria a través de encuestas aplicadas, para determinar la factibilidad de esta modalidad de trabajo en la ciudad de Loja.

6.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Recopilar información bibliográfica referente a modelos de Home Office por medio de artículos de rigor científico, revistas y/o documentos bibliográficos inherentes al tema a través de un análisis de contenidos.
- Establecer la factibilidad de un nuevo modelo de Home Office en el sector privado de la ciudad de Loja, por medio de la aplicación de una encuesta a los empresarios y comunidad en general.
- Elaborar un simulacro de Home Office a través de un protocolo de procesos, mediante el cual se evidencie la veracidad del modelo de HO.
- Socializar los resultados de este trabajo investigativo con los empresarios que nos permitieron detallar la propuesta diseñada previo a su ejecución por medio de la exposición

7 MARCO TEÓRICO

7.1 MARCO INSTITUCIONAL

El Instituto Superior Tecnológico Sudamericano cuenta con una amplia trayectoria en cuanto a educación superior de tercer nivel se refiere, tiene veinte y cinco años de vida institucional en donde ha venido ofertando en la ciudad de Loja – Ecuador carreras tecnológicas direccionadas a la innovación y diversificación profesional en varias áreas de desempeño.

Figura 1: Instalaciones ISTS



Fuente: Secretaría ISTS

El propósito de la institución se condensa en la filosofía institucional, misma que muestra un conjunto de objetivos, valores y principios que rigen el trabajo en la institución, ésta se expresa claramente en la misión ya que enuncia por qué trabaja la empresa, en la visión que proyecta hacia donde quiere enfocarse la institución a largo plazo y el código de ética que se fortalece en los valores que promueve la organización al momento de ejercer su actividad educativa.

Figura 2: Logo del Instituto



Fuente: Secretaría ISTS

7.1.1 RESEÑA HISTÓRICA.

El Señor Lic. Manuel Alfonso Manitio Conumba, crea el Instituto Técnico Superior Particular Sudamericano, para la formación de Técnicos, por lo que se hace el trámite respectivo en el Ministerio de Educación y Cultura, y con fecha 4 de junio de 1996, autoriza con resolución Nro. 2403 la creación y el funcionamiento de este Instituto Superior, con las especialidades del ciclo pos-bachillerato de:

1. Contabilidad Bancaria
2. Administración de Empresas, y;
3. Análisis de Sistemas

Para el año lectivo 1996-1997, régimen costa y sierra, con dos secciones diurno y nocturno facultando otorgar el Título de Técnico Superior en las especialidades autorizadas.

Posteriormente, con resolución Nro. 4624 del 28 de noviembre de 1997, el Ministerio de Educación y Cultura, autoriza el funcionamiento del ciclo pos-bachillerato, en las especialidades de:

1. Secretariado Ejecutivo Trilingüe, y;
2. Administración Bancaria.

Con resolución Nro. 971 del 21 de septiembre de 1999, resuelve el Ministerio de Educación y Cultura, elevar a la categoría de INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR PARTICULAR SUDAMERICANO, con las especialidades de:

1. Administración Empresarial
2. Secretariado Ejecutivo Trilingüe
3. Finanzas y Banca, y;
4. Sistemas de Automatización
- 5.

Con oficio circular nro. 002-DNPE-A del 3 de junio de 2000, la Dirección Provincial de Educación de Loja, hace conocer la nueva Ley de Educación

Superior, publicada en el Registro Oficial, Nro. 77 del mes de junio de 2000, en el cual dispone que los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos, que dependen del Ministerio de Educación y Cultura, forman parte directamente del “Sistema Nacional de Educación Superior” conforme lo determina en los artículos 23 y 24.

Por lo tanto, en el mes de noviembre de 2000, el Instituto Tecnológico Sudamericano de la ciudad de Loja, pasa a formar parte del CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR. - CONESUP. - Con REGISTRO INSTITUCIONAL Nro. 11-009 del 29 de noviembre de 2000.

A medida que avanza la demanda educativa el Instituto propone nuevas tecnologías, es así que con acuerdo Nro. 160 del 17 de noviembre de 2003, la Dirección Ejecutiva del Consejo Nacional de Educación Superior, CONESUP. - otorga licencia de funcionamiento en la carrera de:

1. Diseño Gráfico y Publicidad,

Para que conceda títulos de Técnico Superior con 122 créditos de estudios y a nivel Tecnológico con 185 créditos de estudios.

Finalmente, con acuerdo Nro. 351 del 23 de noviembre de 2006, el Consejo Nacional de Educación Superior, CONESUP. - Acuerda otorgar licencia de funcionamiento para las TECNOLOGÍAS en las carreras de:

1. Gastronomía
2. Gestión Ambiental
3. Electrónica, y;
4. Administración Turística.

Otorgando los títulos de Tecnólogo en las carreras autorizadas, previo el cumplimiento de 185 créditos de estudio.

7.1.2 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.

Desde sus inicios la MISIÓN y VISIÓN, han sido el norte de esta institución y que detallamos a continuación:

7.1.2.1 MISIÓN:

“Formar gente de talento con calidad humana, académica, basada en principios y valores, cultivando pensamiento crítico, reflexivo e investigativo, para que comprendan que la vida es la búsqueda de un permanente aprendizaje”

7.1.2.2 VISIÓN:

“Ser el mejor Instituto Tecnológico del país, con una proyección internacional para entregar a la sociedad, hombres íntegros, profesionales excelentes, líderes en todos los campos, con espíritu emprendedor, con libertad de pensamiento y acción”

7.1.2.3 VALORES

Libertad, Responsabilidad, Disciplina, Constancia y estudio.

7.1.3 REFERENTES ACADÉMICOS

Todas las metas y objetivos de trabajo que desarrolla el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano se van cristalizando gracias al trabajo de un equipo humano: autoridades, planta administrativa, catedráticos, padres de familia y estudiantes; que día a día contribuyen con su experiencia y fuerte motivación de proactividad para lograr las metas institucionales y personales en beneficio del desarrollo socio cultural y económico de la provincia y del país. Con todo este aporte mancomunado la familia sudamericana hace honor a su slogan:

“Gente de talento hace gente de talento”.

Actualmente la Mgs. Ana Marcela Cordero Clavijo, es la Rectora titular; Mgs. Patricio Villamarín Coronel - Vicerrector Académico y el Mgs. Alfonso Manitio ocupa la Gerencia General.

Figura 3: Autoridades ISTS



Fuente: Secretaría ISTS

7.1.4 POLÍTICAS INSTITUCIONALES.

Las políticas institucionales del Tecnológico Sudamericano atienden a ejes básicos contenidos en el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación superior en el Ecuador y se resumen de la siguiente manera:

- ✓ Esmero en la atención al estudiante: antes, durante y después de su preparación tecnológica puesto que él es el protagonista del progreso individual y colectivo de la sociedad.
- ✓ Preparación continua y eficiente de los docentes; así como definición de políticas contractuales y salariales que le otorguen estabilidad y por ende le faciliten dedicación de tiempo de calidad para atender su rol de educador.
- ✓ Asertividad en la gestión académica mediante un adecuado estudio y análisis de la realidad económica, productiva y tecnología del sur del país para la propuesta de carreras que generen solución a los problemas.
- ✓ Atención prioritaria al soporte académico con relevancia a la infraestructura y a la tecnología que permitan que docentes y alumnos

disfruten de los procesos enseñanza – aprendizaje.

- ✓ Fomento de la investigación formativa como medio para determinar problemas sociales y proyectos que propongan soluciones a los mismos.
- ✓ Trabajo efectivo en la administración y gestión de la institución enmarcado en lo contenido en las leyes y reglamentos que rigen en el país en lo concerniente a educación y a otros ámbitos legales que le competen.
- ✓ Desarrollo de proyectos de vinculación con la colectividad y preservación del medio ambiente; como compromiso de la búsqueda de mejores formas de vida para sectores vulnerables y ambientales.

7.1.5 OBJETIVOS INSTITUCIONALES.

Los objetivos del Tecnológico Sudamericano tienen estrecha y lógica relación con las políticas institucionales, ellos enfatizan en las estrategias y mecanismos pertinentes:

- ✓ Atender los requerimientos, necesidades, actitudes y aptitudes del estudiante mediante la aplicación de procesos de enseñanza – aprendizaje en apego estricto a la pedagogía, didáctica y psicología que dé lugar a generar gente de talento.
- ✓ Seleccionar, capacitar, actualizar y motivar a los docentes para que su labor llegue hacia el estudiante; por medio de la fijación legal y justa de políticas contractuales.
- ✓ Determinar procesos asertivos en cuanto a la gestión académica en donde se descarte la improvisación, los intereses personales frente a la propuesta de nuevas carreras, así como de sus contenidos curriculares.
- ✓ Adecuar y adquirir periódicamente infraestructura física y equipos tecnológicos en versiones actualizadas de manera que el estudiante domine las TIC'S que le sean de utilidad en el sector productivo.
- ✓ Priorizar la investigación y estudio de mercados; por parte de docentes y estudiantes aplicando métodos y técnicas científicamente comprobados que permitan generar trabajo y productividad.
- ✓ Planear, organizar, ejecutar y evaluar la administración y gestión institucional en el marco legal que rige para el Ecuador y para la educación superior en particular, de manera que su gestión sea el pilar

fundamental para lograr la misión y visión.

- ✓ Diseñar proyectos de vinculación con la colectividad y de preservación del medio ambiente partiendo del análisis de la realidad de sectores vulnerables y en riesgo de manera que el Tecnológico Sudamericano se inmiscuya con pertinencia social.

7.1.6 ESTRUCTURA DEL MODELO EDUCATIVO Y PEDAGÓGICO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO.

Figura 4: Organigrama estructural



Fuente: Secretaría ISTS

7.1.7 PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO.

El Instituto Tecnológico Superior Sudamericano cuenta con un plan de desarrollo y crecimiento institucional trazado desde el 2012 al 2015; el cual enfoca puntos centrales de atención:

- ✓ Optimización de la gestión administrativa
- ✓ Optimización de recursos económicos
- ✓ Excelencia y carrera docente
- ✓ Desarrollo de investigación a través de su modelo educativo que implica proyectos y productos integradores para que el alumno desarrolle: el saber ser, el saber y el saber hacer
- ✓ Ejecución de programas de vinculación con la colectividad
- ✓ Velar en todo momento por el bienestar estudiantil a través de: seguro

estudiantil, programas de becas, programas de créditos educativos internos, impulso académico y curricular

- ✓ Utilizar la TIC`S como herramienta prioritaria para el avance tecnológico
- ✓ Automatizar sistemas para operativizar y agilizar procedimientos
- ✓ Adquirir equipo, mobiliario, insumos, herramientas, modernizar laboratorios a fin de que los estudiantes obtengan un aprendizaje significativo
- ✓ Rendir cuentas a los organismos de control como CES, SENESCYT, CEAACES, SNIESE, SEGURO SOCIAL, SRI, Ministerio de Relaciones Laborales; CONADIS, docentes, estudiantes, padres de familia y la sociedad en general
- ✓ Adquirir el terreno para la edificación de un edificio propio y moderno hasta finales del año dos mil quince. (Secretaría ISTS, 2021)

7.2 MARCO CONCEPTUAL

7.2.1 DEFINICIÓN DE HOME OFFICE.

Según (HURTADO, 2020) manifiesta que el Home Office se basa en la utilización de la disponibilidad de la telecomunicación y los instrumentos facilitadoras (TIC´s) a fin de efectuar el trabajo a distancia a partir de cualquier sitio.

Considerando la premisa que engloba la OIT Organización Internacional del Trabajo, la utilización de tecnologías ayuda a facilitar la comunicación y organización entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones y realizar sus labores. Mientras que (TRUJILLO, 2018) refiere que el Home Office destaca las políticas flexibles laborales, que permiten la realización de las tareas desde la comodidad el hogar.

7.2.2 ANTECEDENTES.

El Home Office surge en la década de los 70's en Estados Unidos durante la Crisis del petróleo, generando escasez de combustible y dificultades de movilización. En ese momento, según (AQUIJE, 2018), Jack Nilles inició su investigación sobre cómo evitar el desplazamiento de los empleados a sus trabajos debido a la pérdida de tiempo que esto generaba añadiendo el término telecommuting.

En años posteriores, esta modalidad fue masificándose en países desarrollados quienes veían los beneficios generados en las empresas que lo implementaban y los trabajadores, optando por el trabajo desde el hogar como la mejor opción de teletrabajo.

Los principales ejes que impacta un modelo de éxito son la calidad de vida del trabajador y la productividad de la empresa, debido a que el ahorro de tiempo en desplazamiento genera mayor disponibilidad por parte de los trabajadores en su organización y mejora de calidad de vida, desencadenando un incremento de productividad.

Adicionalmente un informe de la OIT- Eurofound, indica que este ahorro de tiempo permite que la jornada laboral sea más organizada y productiva. (RENÉ, 2020, pág., 1)

Por otro lado, el portal web El Semanario menciona que también se identifica un ahorro de dinero y la mejora en la calidad de vida en relación al HO debido a que el trabajador percibe el ahorro de dinero en movilidad, como aumento en la valorización de su trabajo. Respecto a la calidad de vida, la OIT en 2017 publica que los trabajadores que gozan de labores desde el hogar, logran balancear –adecuadamente- su vida laboral y personal, mejorando su estado anímico.

Por lo tanto, con los argumentos planteados se observa que esta modalidad de teletrabajo genera un bienestar en el trabajador, mejorando su vida laboral y

personal, sin embargo, existen dos argumentos en contra del HO que han cobrado potencia y han creado ciertos mitos para algunas organizaciones: la reducción del desempeño y la aminoración de la innovación.

Según (SALAZAR, 2017), esta modalidad de teletrabajo suele propiciar que el trabajador se desconcentre de sus funciones y descuide su desempeño, ya que lo desubica de su lugar y ambiente de trabajo.

Sin embargo, la directora de Whalecom, contradice esta versión sustentando que el desempeño laboral de cada trabajador depende de su nivel de organización y responsabilidad más allá de la flexibilidad que se le otorgue.

No obstante, (HERRERA, 2016) encontró que Germán Castaños, entrenador de procesos de creatividad e innovación, indica que el teletrabajo - en cualquiera de sus modalidades no implica la desaparición o el desarrollo de la innovación en la empresa. Esto debido a que la innovación nace y se desarrolla en entornos amigables y con compromiso por parte de los trabajadores.

De acuerdo a la información recopilada, se evidencia que el Home Office al contrario, de ser un enemigo para las empresas, es un aliado que trae grandes réditos y beneficios, tanto a propietarios de dichas instituciones, así como a sus empleados, que mejoran en gran manera su calidad de vida, lo que conlleva a un mejor estado de salud emocional, reducción de estrés, productividad laboral, que beneficia directamente al desarrollo productivo de dichas empresas, así como a la reducción de contaminación. (AQUIJE, 2018, pág. 1)

7.2.3 MODELO HOME OFFICE.

(Sosa, 2020), manifiesta en su blog de El empresario, que “El modelo home office se empezó a implementar en Estados Unidos”. En esos cuarenta años en los países más desarrollados existen empresas más evolucionadas que han aplicado ya este modelo y una de las cosas que detectaron es que la gente que

trabaja desde su casa suele trabajar más horas, por una sencilla razón: ahorro en tiempo de traslados, no hay límite de horario.

De hecho, una de las recomendaciones para las personas que trabajan desde su casa es, precisamente, establecer horarios de trabajo, para evitar trabajar doce horas al día.

7.2.4 PRODUCTIVIDAD DESDE CASA.

Estos son algunos consejos de (CÁRDENAS, 2020) para ser más productivos desde casa:

- ✓ Comunícale a tu familia que estás trabajando: de esta manera quien viva contigo sabrá que, aunque estás en casa, no puedes atender los quehaceres.
- ✓ Aleja las distracciones: tu teléfono, televisores, incluso tu mascota, pueden retener tu atención y alejarte de tu objetivo.
- ✓ Organiza un espacio especial para trabajar: dispón así sea un pequeño rincón en tu sala para trabajar. Asimismo, mantenla limpia y organizada para no interferir con tu concentración.
- ✓ Determina un horario: además del que te impone el jefe, debes disciplinar tu mente para que, durante un período del día solo esté enfocada en tus labores profesionales.

7.2.5 EFECTOS EMOCIONALES DEL HOME OFFICE.

En casa se está expuesto a múltiples situaciones, como desde levantarse tarde, desayunar, el dilema de bañarse, los hijos, el esposo, las mascotas, las visitas de vecinos, inclusive las propias actividades de aseo de la casa, pensando en aquellas trabajadoras que son madres y que estarán tentadas a dedicarle tiempo a sus hijos o a las actividades propias del cuidado de la casa.

Trabajar desde casa no es una opción para todas las empresas;

laborar en casa y dar resultados óptimos depende mucho de la disciplina del equipo (TOSCANA, 2013, pág., 1).

Existen puntos claves como el tipo de trabajo y el tamaño de la empresa que van muy relacionado, una posición en una empresa pequeña pueda que tenga muchas actividades, inclusive el trato con el cliente que, en una empresa grande, el mismo puesto tendrá diferentes funciones las cuales, no obliguen al empleado a estar un 100% del tiempo en oficinas.

La tecnología es otro punto clave, sobre todo virtualizar el ambiente de trabajo, que tanto la empresa tenga una buena plataforma con conexión remota y el colaborar cuenta con una buena conexión a internet.

El factor más importante es la disciplina, porque en casa hay muchos distractores que, si no se establecen límites y un área adecuada de trabajo, fácilmente esta opción no será una buena alternativa de trabajo. (RODAS, 2018, pág., 1)

7.2.6 BENEFICIOS DEL HOME OFFICE.

Flexibilidad de horario

Tienes más autonomía sobre el horario de trabajo, por lo que tú administras tu tiempo. Además de poder tener oportunidad de realizar otro tipo de tareas esenciales como ir al médico o al banco.

Responsabilidad individual

Por lo mismo de tener el control en tus tiempos, es necesaria tener una autodisciplina. Debes tener establecida una estructura de trabajo donde tengas presente los tiempos que dedicas a tu trabajo. Lo que conlleva a un aumento en la productividad.

Menos tiempo de desplazamiento

Al hacer **home office**, te evitas el tráfico y gasto en gasolina. De acuerdo con la firma Regus, los mexicanos tardan más de 45 minutos en llegar a su trabajo. Además del impacto positivo que se tiene en el ambiente, reduciendo las emisiones contaminantes por el uso de medios de transporte.

Incrementa la calidad de vida

Puedes tener un balance entre tu vida personal y laboral. Teniendo más tiempo para estar con tu familia. Por otro lado, evitar el tránsito camino al trabajo, influye en la calidad de vida del empleado y por consiguiente en su productividad.

Aprovechamiento de tecnología

De acuerdo con WorkMeter, el 75% del trabajo se basa en el uso de herramientas tecnológicas que han demostrado un avance en la gestión de empresas y la forma en que operan.

7.2.7 DESVENTAJAS DEL HOME OFFICE.

Distracciones

Si no tienes un lugar específico dónde trabajar, corres el riesgo de distraerte fácilmente. Muchas veces, tendemos a distraernos con otras actividades del hogar.

Tendencia a trabajar más horas

Al trabajar desde casa, es probable que trabajemos horas extra no pagadas.

No hay ambiente laboral

Dentro de la jerarquía de necesidades de Maslow, se encuentra la necesidad de afiliación. Las relaciones humanas son importantes, por lo tanto, el home office supone una desventaja al no tener mucho contacto con tus compañeros.

Interrupción entre la vida laboral y personal

La demanda de trabajo puede hacer que no tengamos tiempo para la familia. Lo que se relaciona con trabajar horas extra. Por eso es muy importante tener disciplina con el tiempo que hayas establecido.

Tú eres tu propio soporte técnico

Al trabajar desde casa, si tienes algún problema con tu ordenador o la conexión, tú debes solucionarlo. A diferencia de una

oficina, si hay fallas técnicas se puede llamar a alguien de soporte.

7.2.8 VENTAJAS PARA LAS EMPRESAS.

Reducción de gastos

Las empresas pueden reducir gastos de infraestructura y producción. Con el modelo de **home office** también se puede ahorrar energía.

Contratar a los mejores

Es posible contratar a los mejores profesionales sin importar donde estén.

Lo que amplía las posibilidades de seleccionar el talento idóneo.

Lealtad de los empleados

El home office conlleva a los empleados a sentirse comprometidos con la empresa y su cultura corporativa.

Reducir bajas y absentismo

Se disminuye la posibilidad de que los empleados renuncien o falten. Debido a la reducción de estrés, lo que hace que incremente la satisfacción de los empleados.

7.2.9 PRODUCTIVIDAD.

Según la Organización Internacional de Trabajo menciona:

La productividad laboral es un importante indicador económico que está estrechamente vinculado al crecimiento económico, la competitividad y el nivel de vida dentro de una economía. La productividad laboral representa el volumen total de producción (medido en términos de Producto Interno Bruto, PIB) producido por unidad de trabajo (medido en términos de número de personas empleadas u horas trabajadas) durante un período de referencia temporal

determinado.

El indicador permite a los usuarios de los datos evaluar los niveles de insumos y las tasas de crecimiento del PIB a la mano de obra a lo largo del tiempo, proporcionando así información general sobre la eficiencia y la calidad del capital humano en el proceso de producción para un contexto económico y social determinado, incluidos otros insumos complementarios e innovaciones utilizados en la producción. (2019)

7.2.10 SECTOR PRIVADO.

Según Pacheco, la definición de sector privado es el conjunto de organizaciones e individuos, que poseen una titularidad que no corresponde al gobierno u estado. En economía, se entiende que el sector privado está formado por todos los agentes económicos que no corresponden al sector público, entendiéndose que el sector público y el sector privado constituyen conceptos opuestos.

Por lo tanto, suele verse compuesto al sector público por delegaciones, instituciones y corporaciones propiedad del Estado, mientras que el sector privado está compuesto de organizaciones y empresas pertenecientes a individuos, grupos de individuos o sociedades comerciales.

El sector privado se desarrolla con una intención fija, no obstante, se podría decir que las principales funciones de dicho sector son:

- ✓ Atraer capitales mediante las empresas.
 - ✓ Crear puestos de trabajo.
 - ✓ Investigar, desarrollar e innovar en cuanto al uso de nuevos métodos y procesos.
 - ✓ Satisfacer las necesidades de la población que el Estado no puede cubrir.
 - ✓ Producir bienes y/o servicios.
 - ✓ Contribuir mediante determinados procesos legales con el Estado, brindando determinados bienes o servicios.
- (2020)

8 METODOLOGÍA

8.1 TIPOS DE MÉTODOS

8.1.1 MÉTODO FENOMENOLÓGICO.

Según Fuster, 2019, la fenomenología surge como un análisis de los fenómenos o la experiencia significativa que se le muestra (phainomenon) a la conciencia. Se aleja del conocimiento del objeto en sí mismo desligado de una experiencia. Para este enfoque, lo primordial es comprender que el fenómeno es parte de un todo significativo y no hay posibilidad de analizarlos sin el abordaje holístico en relación con la experiencia de la que forma parte. (p.204) Heidegger, por otra parte, precisa que la fenomenología se enfatiza en la ciencia de los fenómenos; ésta consiste en “permitir ver lo que se muestra, tal como se muestra a sí mismo y en cuanto se muestra por sí mismo”; por consecuencia, es un fenómeno objetivo, por lo tanto, verdadero y a su vez científico. (Trejo, 2012, pág. 1)

A través de este método, se aplicará la encuesta a la población lojana, incluidos tres empresarios, con el fin de establecer si existe interés por parte de dicha comunidad en un modelo Home Office, así se podrá describir a través de esta técnica, ciertos protocolos que estarán incluidos en el HO para conocer la aceptación e interés por parte de los encuestados.

8.1.2 MÉTODO HERMENÉUTICO.

Yesid Ávila, 2020; manifiesta que, en su sentido etimológico, la palabra hermenéutica proviene de Grecia en donde era el arte de interpretar (hermeneutike techne), para los griegos la hermenéutica se relaciona con la transmisión de los mensajes de los dioses a los seres humanos, siendo de este modo que la palabra se ve ligada al dios Hermes el cual era el mensajero entre las divinidades del Olimpo y las personas que habitaban la tierra. Tomándolo desde este punto de vista, la hermenéutica vendría a ser como una especie de ángel mensajero. Para Gadamer la interpretación de un texto inicia con las

preguntas que el lector realiza previamente y durante el texto, es indispensable saber preguntar y por ello él se refiere como el arte de saber preguntar. Según su postura, la pregunta es educadora y a la vez permite educar a la persona. (p.34-35)

Este método investigativo, facilitará el análisis de toda la información recabada, por medio de distintas fuentes bibliográficas con el fin de identificar los diferentes conceptos, definiciones del Home Office, sus características, ventajas y desventajas, así como determinar la aceptación que tendrá por parte de la población lojana.

8.1.3 MÉTODO PRÁCTICO PROYECTUAL.

Este diseñador industrial / gráfico plantea un método proyectual basado en la resolución de problemas. Esta metodología evita el inventar la rueda con cada proyecto y plantea sistematizar la resolución de problemas. (Desarrollo web, 2004. Pág. 1)

A través de este método, es posible descomponer los elementos de la problemática, para analizar uno a uno los pasos a seguir para el desarrollo correcto del Home Office.

8.2 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

8.2.1 TIPOS DE TÉCNICAS.

8.2.2 ENCUESTA.

De acuerdo a como lo manifiestan Roldán y Fachelli, en la investigación social la encuesta se considera en primera instancia como una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida.

La recolección de los datos se realiza a través de un cuestionario, instrumento de recogida de los datos (de medición) y la forma protocolaria de realizar las preguntas que se administra a la población o una muestra extensa de ella mediante una entrevista donde es característico el anonimato del sujeto. (2015)

Esta encuesta será realizada por medio de un cuestionario de preguntas, y estará dirigida a indagar a la comunidad de la ciudad de Loja, para conocer cuál será la aceptación del protocolo de procesos para el diseño de un modelo de Home Office, reconociendo principalmente las preferencias que tienen los encuestados a la hora de recibir un servicio.

8.2.3 ENTREVISTA.

Según menciona (FOLGUEIRAS, 2016), la entrevista es una técnica de recogida de información que además de ser una de las estrategias utilizadas en procesos de investigación, tiene ya un valor en sí misma, tanto si se elabora dentro de una investigación, como si se diseña al margen de un estudio sistematizado, tiene unas mismas características y sigue los pasos propios de esta estrategia de recogida de información.

El principal objetivo de una entrevista es obtener información de forma oral y personalizada sobre acontecimientos, experiencias, opiniones de personas. Siempre, participan –como mínimo- dos personas. Una de ellas adopta el rol de entrevistadora y la otra el de entrevistada, generándose entre ambas una interacción en torno a una temática de estudio.

A través de esta técnica se recabará información importante por medio de un cuestionario de preguntas que será realizada a empresarios o personas que se encuentren ligadas directamente a determinadas experiencias

8.2.4 LA OBSERVACIÓN.

De acuerdo a lo que manifiesta Díaz, 2011, el investigador usando sus sentidos: la vista, la audición, el olfato, el tacto y el gusto; realiza observaciones y acumula hechos que le ayudan tanto a la identificación de un problema como a su posterior resolución. Existen dos tipos de observación; directa: cuando el investigador se pone en contacto personalmente con el hecho o fenómeno que trata de investigar, indirecta: cuando el investigador entra en conocimiento del hecho o fenómeno observado a través de las observaciones realizadas anteriormente por otra persona. (p.8)

Por medio de esta técnica se realizará una observación directa a distintas empresas que se encuentran en procesos de Home office, pero no cuentan con un proceso correcto en la aplicación de la misma.

8.3 DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

Mediante el siguiente método, ayudará a la determinación del tamaño de un cuadro de una muestra, que es una parte de la población económicamente activa de la ciudad de Loja, la cual está dirigida específicamente a los colaboradores de las empresas del sector privado, considerando que mientras menor sea el rango de porcentaje a utilizar, mayor será el muestreo, lo cual es recomendable considerar el 33.652 habitantes, esto corresponde al muestreo que consiste en seleccionar los datos de una población a la cual deseamos medir donde se aplicará encuestas y entrevistas, de la misma forma, mediante esta investigación poder establecer el grado de satisfacción laboral en los colaboradores y así mismo poder determinar si el tema propuesto de un modelo de Home Office para mantener la productividad en las empresas de sector privado de la ciudad de Loja para el año 2021 tendrá acogida.

$$n = \frac{Z^2 O^2 N}{E^2 (N-1) + Z^2 O^2}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 * (0,50)^2 * 33.652}{(0,05)^2 (33.652-1) + (1,96)^2 * (0,50)^2}$$

$$n = \frac{3,8416 * 0,25 * 33.652}{84,1275 + 0,9604}$$

$$n = \frac{32,319.3808}{85,0879}$$

$$n = 380$$

En la encuesta el proceso que se llevó a efecto es la creación de un formulario en Google Forms, para luego aplicar la encuesta de manera digital mediante envío de correos electrónico a trescientos ochenta y cuatro personas que laboren en empresas del sector privado de la ciudad de Loja, ya que serán las personas a quienes va dirigidas esta encuesta para de esta forma las respuestas que se va a obtener ayudarán para recabar información necesaria para poder proceder con la investigación.

En la entrevista se realizará un proceso diferente, consiste en realizar las preguntas en Word y de esta manera serán impresas y entrevistar a tres personas que laboren en el área de Talento Humano, además se procederá a realizar la grabación de la misma, para así obteniendo la información necesaria para dar continuidad al proyecto de investigación.

9 ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

9.1 ENTREVISTA

A través de la técnica de la entrevista, se pudo aplicar a tres personas que laboran en el área de Talento Humano de las empresas públicas y privadas de la ciudad de Loja, mediante un dialogo, el cual fue grabado para luego poder realizar una tabla resumen con las opiniones de cada entrevistado.

9.1.1 ENTREVISTADOS.

Entrevista 1

Nombre: Ab. Luis Juárez Suquilanda
Coordinador Talento Humano ISTS

Entrevista 2

Nombre: María José Castro
Talento Humano GAD Municipal Loja

Entrevista 3

Nombre: Ab. Silvana Silva
Abogada Ministerio de Trabajo

TABLA RESUMEN DE RESULTADOS

Tabla 1: Resumen de entrevista

PREGUNTAS	RESPUESTAS SOBRESALIENTES
1. Indique la Institución donde labora y su puesto de trabajo	-Coordinador del Área de Talento Humano del ISTS -Analista de Talento Humano del GAD Municipal del catón Loja -Abogada del Ministerio de Trabajo - Loja
2. ¿Qué opinión tiene usted sobre el trabajo en el hogar?	*El porcentaje de cumplimiento es elevado a su cumplimiento pese a que aún no se logra llegar a una totalidad de ejecución por factores que falta implementar. *El trabajo en el hogar es muy factible y se debe aplicar en todas las entidades previa elaboración, planificación y ejecución de un adecuado plan, ya que el fracaso sería rotundo si no se tuviese listo un plan de ejecución. *La implementación del trabajo desde el hogar ya se ha venido dando desde antes de la pandemia, sin embargo, a costa de ella obtuvo más fuerza, lo bueno es que permite trabajar desde un lugar diferente al propio lugar en la oficina.
3. ¿Cuáles son los aspectos positivos y negativos del trabajo en el hogar o Home Office?	*Entre los ámbitos positivos se destaca el estar cerca de familiares, no hay gastos, la alimentación mejora; mientras que en los ámbitos negativos se encuentra las interrupciones de niños dentro del hogar. *Entre lo positivo se encuentre el trabajar desde la comodidad del hogar y lo negativo es la dependencia de otras oficinas que se tenga que legalizar, las interrupciones de la familia que puede generar determinada incomodidad. *Lo positivo es laborar desde el hogar, y lo negativo es que no existe un horario de trabajo fijo y un excesivo uso del computador.
4. ¿Implementaría usted un modelo Home Office en su empresa?	*Si se implementaría un modelo de Home Office en actividades que sí se puedan desarrollar bajo dicha modalidad. *Si, considerando factores que brinden comodidad a los trabajadores, combinar el teletrabajo por periodos y sería también importante implementar firmas electrónicas. *Sí, clasificando la dependencia de actividades que sí puedan cumplir labores desde el hogar.
5. ¿Qué áreas de su empresa, considera podrían cumplir con Home Office?	*Las principales actividades que se podrían ejecutar bajo la modalidad e teletrabajo son las relacionadas al área administrativa. *El área administrativa, puede ser la idónea para ejecutar home Office; la operativa tendría que seguir laborando in situ. *Únicamente el Departamento Jurídico sería el óptimo para ejercer actividades desde el hogar.
6. ¿Cómo considera usted, sería el modelo ideal de Home Office para aplicar dentro de su empresa?	*Lo ideal sería implementar un horario flexible, alternado entre presencial y teletrabajo y por supuesto una adecuada planificación. *El modelo ideal debe contener lineamientos continuos, así mismo que todos los servidores públicos tengan firma electrónica, así como un adecuado uso del correo electrónico y la implementación de actualización de manuales y perfiles de cargo. *Se debe respetar estrictamente la jornada laboral en cuanto a las ocho horas que la ley demanda.
7. ¿Cuáles serían las herramientas tecnológicas que usted consideraría para el	*Existen herramientas tecnológicas como Google Forms, registro de ingreso y salida, WhatsApp, Meet, Zoom.

proceso de control del Talento Humano dentro de la empresa, bajo un modelo Home Office?	*Se debería llegar a la implementación de un software basado en timbres electrónicos para llegar al cumplimiento de funciones. *Un sistema de control biométrico, donde se puede registrar la entrada, salida y regreso del almuerzo y terminación de la jornada diaria.
--	---

Fuente: La Autora

ANALISIS DE RESULTADOS

De las entrevistas realizadas en las diferentes empresas del sector público y privado de la ciudad de Loja se considera que es importante levantar una guía de buenas prácticas para la implementación de un modelo Home Office, ya que los entrevistados mediante sus respuestas coinciden que es una excelente y adecuada alternativa, debido a que pueden realizar sus actividades, en un ambiente armónico que puede ser producido principalmente desde la comodidad del hogar, lo que se pretende es que el trabajo desde casa se convierta en una modalidad fija, evaluando constantemente los procesos para obtener resultados alentadores

Al no contar con una modalidad Home Office, las empresas estarían manteniendo sus índices de absentismo laboral, estrés, inadecuada alimentación, se mantiene los elevados gastos de las instalaciones; con estos antecedentes no se está contribuyendo al bienestar físico y emocional del colaborador, de tal manera que no se podrá cumplir a cabalidad con los objetivos propuestos de la entidad.

Por lo tanto, se debe aplicar la modalidad teletrabajo con el fin de optimizar los procesos y recursos sujetos a la innovación laboral que demanda el siglo veintiuno, ya que pasó de ser una medida alternativa o emergente a convertirse en la principal estrategia de cumplimiento de actividades.

Esto ha conllevado a que la tecnología también entregue un aporte fundamental en el cumplimiento de trabajar en casa, creando herramientas útiles y muy necesarias que facilitaran el cumplimiento de sus labores, que beneficien al aumento de la productividad en la empresa. Entre los principales beneficios de la presente modalidad se encuentra la autonomía de funciones que se cumplen en la entidad, con el fin que el colaborador se pueda desenvolver en un cómodo ambiente de trabajo.

Es por ello, que destaca la importancia de levantar una guía de buenas prácticas para la implementación de un modelo Home Office, el cual hará posible que el trabajo desde el hogar se convierta en una estrategia positiva para quienes hagan uso de la misma por lo tanto, será obligación del empleador la previa capacitación a los colaboradores para que se rijan a los lineamientos dispuestos, lo cual facilitara sus actividades que serán controladas por el gestor de talento humano de la entidad, quien se encargara de evaluar y tomar las medidas en base al desempeño realizado.

9.2 ENCUESTA

La propuesta de acción fue desarrollada a través de la plataforma aplicada desde Google Forms a 380 colaboradores de las diferentes empresas del sector público y privado de la ciudad de Loja, mediante la cual se procedió a enviar un link por medio del correo electrónico, una vez adquirida la información a quienes desempeñan sus actividades laborales, de la cual se obtuvieron los siguientes resultados:

PREGUNTA 1:

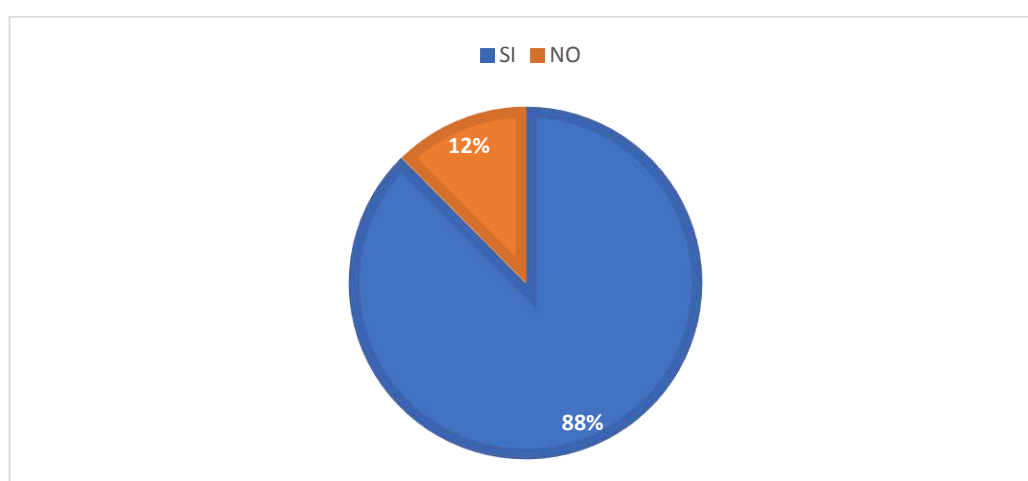
1. ¿Conoce en que consiste el Home Office?

Tabla 2: CONCEPTO DE HOME OFFICE

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	333	88%
NO	47	12%
Total	380	100%

Fuente: La autora, trabajo de campo, 2021

Gráfico 1



Fuente: La Autora, trabajo de campo, 2021

Análisis Cuantitativo

De trescientos ochenta personas encuestadas, un total de trescientas treinta y tres, correspondiente al ochenta y ocho por ciento, respondieron de forma afirmativa a la pregunta formulada; mientras que cuarenta y siete personas, equivalente al doce por ciento de la población encuestada manifiesta desconocer el concepto de Home Office.

Análisis Cualitativo

Del total de personas encuestadas, es importante destacar, que el concepto de home office, está ya dentro del ámbito laboral, clara muestra son los resultados que arroja la encuesta y demuestra que en su gran mayoría conocen que dicho termino comprende el trabajo desde casa; por otro lado, se encuentra una pequeña parte de la población encuestada, los cuales desconocen por completo el concepto requerido.

PREGUNTA 2:

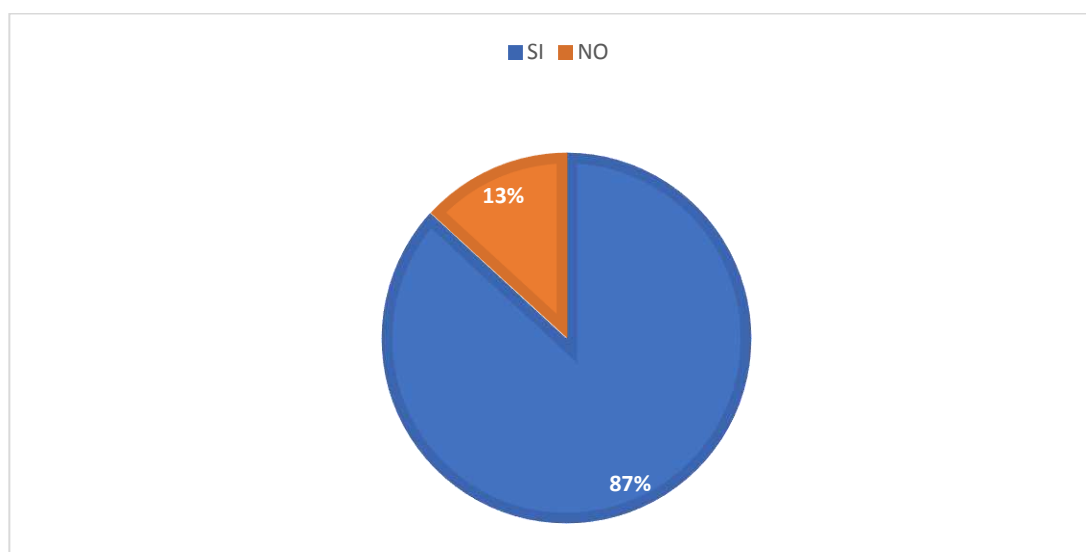
2. ¿Sabía usted que el Home Office, significa espacio de trabajo dentro de casa?

Tabla 3: CONCEPTO DE HOME OFFICE

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	330	87%
NO	50	13%
Total	380	100%

Fuente: La autora, trabajo de campo, 2021

Gráfico 2



Fuente: La Autora, trabajo de campo, 2021.

Análisis Cuantitativo

Del total de la población encuestada, los resultados afirmativos, representan un total de ochenta y siete por ciento, producto de trescientos treinta respuestas; mientras que por otra parte cincuenta personas, que equivalen al trece por ciento de la población, han manifestado que desconocen el significado de Home Office.

Análisis Cualitativo

De los resultados obtenidos, es importante destacar la innovación que ha existido en cuanto a esta modalidad laboral, ya que las personas se han informado y conocen el significado de la frase home office, es menester considerar que por su terminología en inglés hace que en cierto modo el pequeño grupo de personas ignoren que se está haciendo referencia al trabajo desde el hogar.

Es importante así mismo resaltar la importancia de la actualización en cuanto a modalidades de trabajo que se tienen que sujetar las empresas, por cuanto, es un punto fundamental el hecho de mantener tendencias a futuro, adaptando cada una de ellas a las necesidades de la empresa.

PREGUNTA 3:

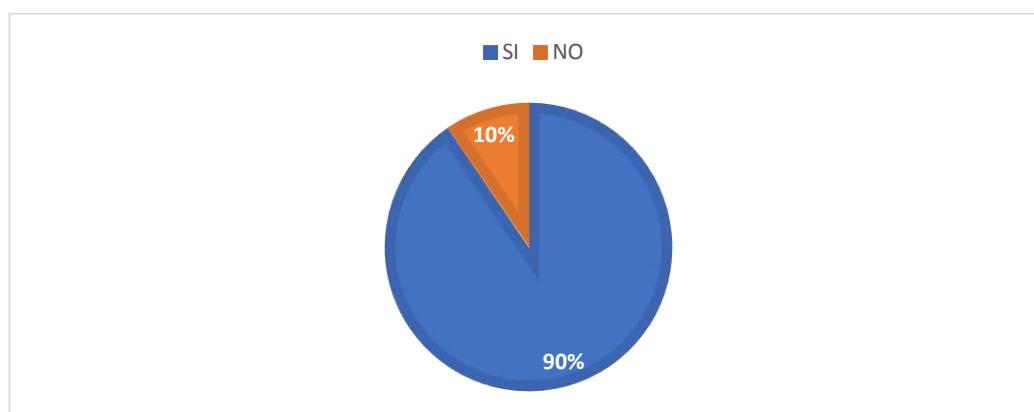
3. ¿Considera que el tele trabajo, fue la mejor opción para mantener la productividad desde el hogar?

Tabla 4: PRODUCTIVIDAD DESDE EL HOGAR CON HOME OFFICE

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	344	90%
NO	36	10%
Total	380	100%

Fuente: La Autora, trabajo de campo, 2021

Gráfico 3



Fuente: La Autora, trabajo de campo, 2021.

Análisis Cuantitativo

Con el fin de conocer, si los trabajadores consideran al home office, como mejor opción a fin de mantener la productividad desde el hogar, trescientos cuarenta y cuatro personas, que dan un porcentaje del noventa por ciento, manifestaron que el tele trabajo, mantuvo la productividad en el hogar; por otro lado, treinta y seis personas, que significan un diez por ciento consideran que no fue buena alternativa el tele trabajo para el cumplimiento de las actividades a cumplir dentro de sus funciones.

Análisis Cualitativo

De los resultados obtenidos, se deja en clara evidencia, que la gran mayoría de encuestados, quienes pertenecen a personas que laboraron vía tele trabajo en tiempos de cuarentena por el Covid 19, han sido claros partícipes de que dicha modalidad contribuyó a la productividad laboral, tomando en consideración a esta como beneficiosa en muchos aspectos para la productividad laboral; así mismo un pequeño porcentaje de la población asegura que la productividad no aumentó con el home office y que las labores in situ sigue siendo la mejor alternativa para cumplir sus funciones.

PREGUNTA 4:

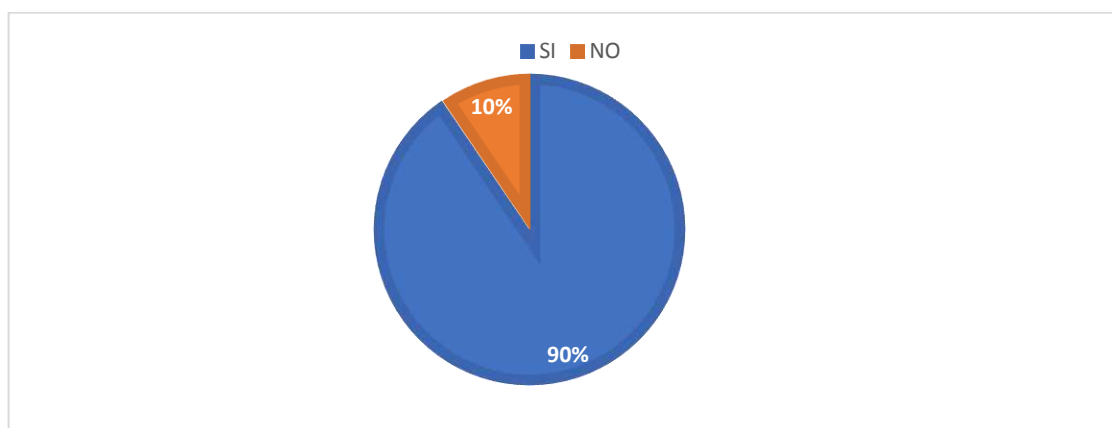
4. Mas allá de la pandemia ¿Considera usted una alternativa laboral, el Home Office o el trabajo desde el hogar?

Tabla 5: HOME OFFICE COMO ALTERNATIVA LABORAL

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	344	90%
NO	36	10%
Total	380	100%

Figura: La Autora, trabajo de campo, 2021.

Gráfico 4



Fuente: La Autora, trabajo de campo, 2021.

Análisis Cuantitativo

De la encuesta aplicada a trescientos ochenta personas, que representan el cien por ciento de la población considerada, trescientos cuarenta y cuatro personas, que dan un porcentaje del noventa por ciento, consideran que el Home Office es la mejor alternativa para cumplir actividades de trabajo; así mismo, treinta y seis personas en cambio opinan en contrario y ponen en manifiesto que no es una buena medida el tele trabajo.

Análisis Cualitativo

Con una amplia ventaja, la respuesta afirmativa, en cuanto a considerar al tele trabajo como medida alternativa para desarrollar el trabajo, ha sido la que más consideran los trabajadores, ya que destacando la experiencia vivida a través de la cuarentena pudieron notar lo positivo de laborar vía tele trabajo; la aplicación del tele trabajo como alternativa laboral y prefieren el cumplimiento de actividades in situ.

PREGUNTA 5:

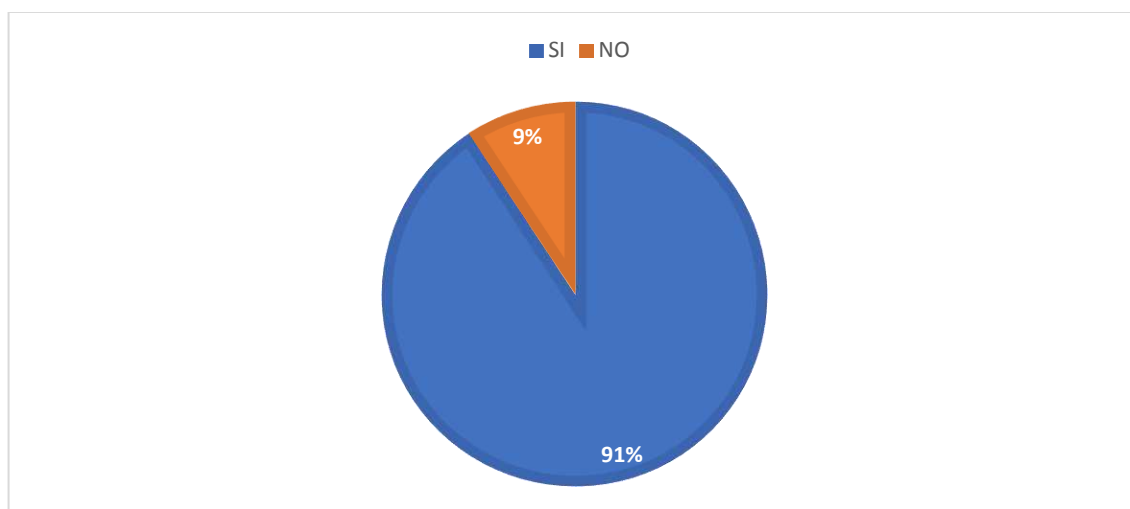
5. ¿Cree usted, que el Home Office, puede contribuir al bienestar laboral y personal del trabajador?

Tabla 6: BIENESTAR LABORAL CON HOME OFFICE

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	345	91%
NO	35	9%
Total	380	100%

Fuente: La Autora, trabajo de campo, 2021.

Gráfico 5



Fuente: La Autora, trabajo de campo, 2021.

Análisis Cuantitativo

De la verificación en términos numéricos, se puede determinar que un gran número de trabajadores, que en este caso son trescientos cuarenta y cinco, equivalentes a un noventa y uno por ciento, consideran que el Home Office sí contribuye de manera adecuada al bienestar laboral y personal del trabajador; mientras que treinta y cinco personas, correspondientes al nueve por ciento no encontraron ningún tipo de bienestar en el desarrollo del tele trabajo.

Análisis Cualitativo

Mediante el análisis respectivo, se puede determinar los beneficios que causa el Home Office en la vida de los trabajadores, considerando que quienes contribuyeron a esta respuesta, fueron personas que cumplieron sus labores vía tele trabajo, entonces, en base a experiencias propias fueron capaces de emitir dicha respuesta, valorando el bienestar que a ellos produjo el tele trabajo.

PREGUNTA 6:

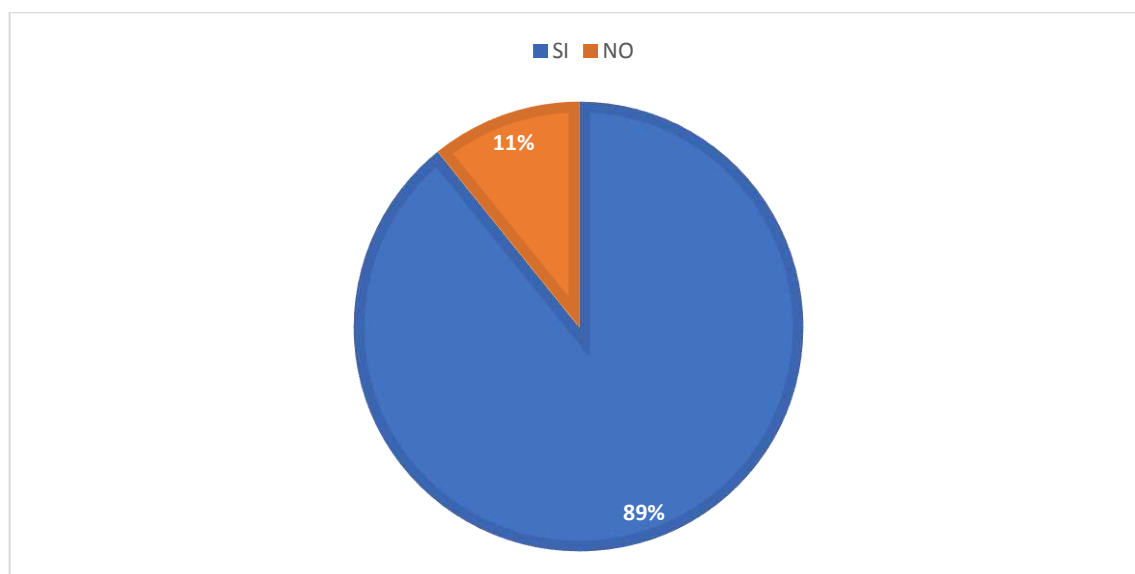
6. Dentro de su empresa, ¿Existen funciones que se puedan cumplir bajo modalidad Home Office?

Tabla 7: FUNCIONES BAJO HOME OFFICE

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	339	89%
NO	41	11%
Total	380	100%

Fuente: La Autora, trabajo de campo, 2021.

Gráfico 6



Fuente: La Autora, trabajo de campo, 2021.

Análisis Cuantitativo

De acuerdo a la representación gráfica, donde se plasma el número de respuestas emitidas, se denota la gran tendencia en cuanto a que se pueden cumplir funciones bajo la modalidad de Home Office, así lo considera el ochenta y nueve por ciento de las personas encuestados, quienes corresponden a trescientos treinta y nueve empleados; mientras que por el contrario cuarenta y un personas, equivalentes a un porcentaje de once por ciento, en cambio consideran que no existen funciones que se puedan realizar bajo la modalidad de tele trabajo.

Análisis Cualitativo

Tomando en consideración las respuestas emitidas, es importante denotar la viabilidad de cumplir con la modalidad Home Office dentro de las instituciones, ya que, existen funciones específicas que se pueden cumplir bajo esta modalidad, son básicamente labores administrativas aquellas que se pueden cumplir con este sistema.

PREGUNTA 7:

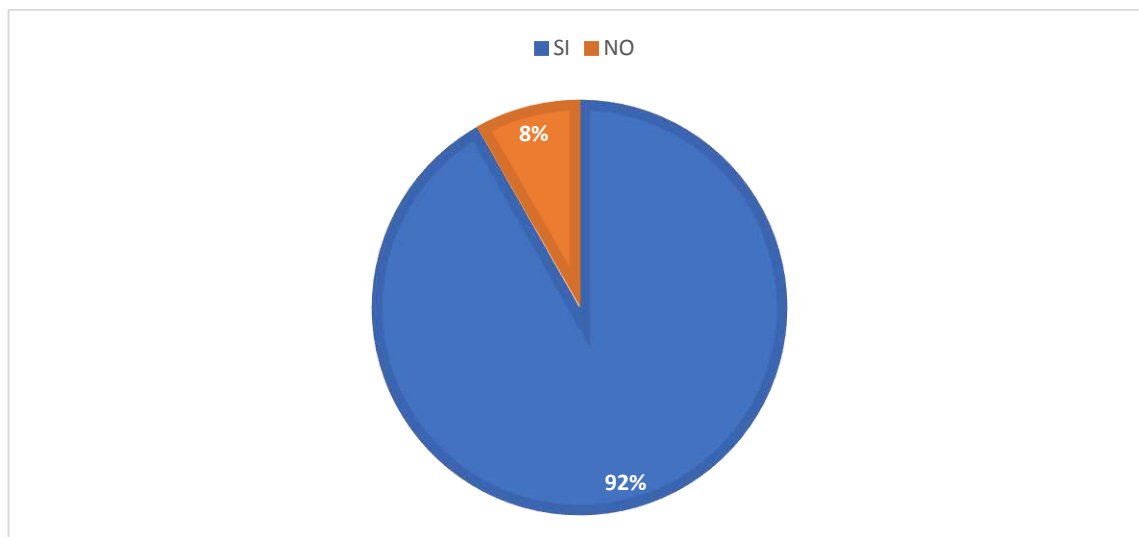
7. ¿Considera usted que el Home Office, puede generar varios réditos económicos para su empresa, por el ahorro desde cada puesto de trabajo, del empleado que laboraría desde casa?

Tabla 8: VENTAJAS ECONÓMICAS DEL HOME OFFICE

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	349	92%
NO	31	8%
Total	380	100%

Fuente: La Autora, trabajo de campo, 2021.

Gráfico 7



Fuente: La Autora, trabajo de campo, 2021

Análisis Cuantitativo

En la presente interrogante, que busca determinar si se considera que puede existir algún beneficio económico al implementar un modelo Home Office dentro de las distintas instituciones, la respuesta afirmativa generó un gran impacto, ya que, trescientas cuarenta y nueve personas, correspondientes a un porcentaje del noventa y dos por ciento, que son quienes consideran que adaptar el tele trabajo genera ventajas económicas a las empresas; en contraposición a dicha afirmación treinta y un personas, que en la representación gráfica tienen una valoración del ocho por ciento, afirman en cambio que no se produce ningún rédito económico con el trabajo desde el hogar.

Análisis Cualitativo

El factor experimental, vivido en las instituciones por la pandemia que atraviesa el mundo, ha sido muy importante para poder valorar los aspectos tanto positivos como negativos del tele trabajo, en este caso, queda en clara evidencia que la parte económica ha sido un punto a considerar muy importante, es por ello que la gran mayoría de encuestados son capaces de emitir su decisión en cuanto a implementar un modelo Home Office por las ventajas que se obtiene del tele trabajo.

PREGUNTA 8:

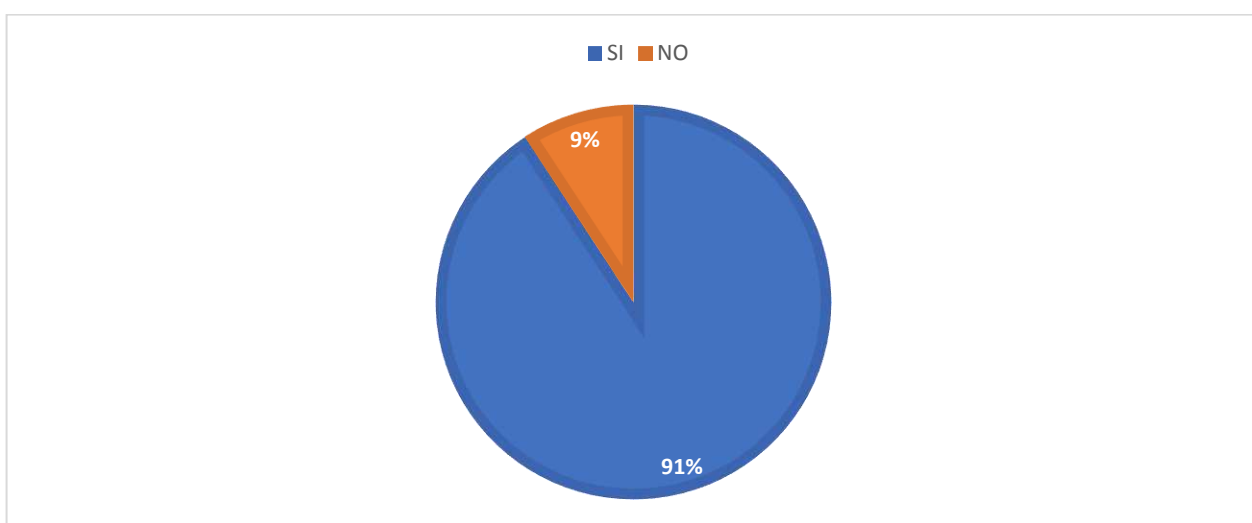
8. ¿Considera que el Home Office, genera efectos emocionales positivos en la vida de los trabajadores?

Tabla 9: EFECTOS EMOCIONALES POSITIVOS DEL HOME OFFICE EN LOS TRABAJADORES

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	345	91%
NO	35	9%
Total	380	100%

Fuente: La Autora, trabajo de campo, 2021

Gráfico 8



Fuente: La Autora, trabajo de campo, 2021

Análisis Cuantitativo

Bajo la presente interrogante, de trescientas ochenta personas encuestadas, un total trescientas cuarenta y cinco, que representan el noventa y uno por ciento de la población considerada para aplicar la actual encuesta, consideran que en efecto, se genera un efecto emocional positivo en la vida de los trabajadores que cumplen con trabajo desde el hogar; en opinión contraria, treinta y cinco personas, correspondientes al once por ciento, son claros en manifestar que no se genera ningún impacto emocional en su vida, mientras labora a través del Home Office.

Análisis Cualitativo

La mayoría de empleados, expresan en base a su experiencia, las ventajas de laborar mediante tele trabajo, una de ellas es el efecto emocional, en este caso positivo, que se produce en la vida del trabajador, es obligación de las distintas empresas o

instituciones velar por el bienestar integral de los empleados, y al cuidar la parte emocional de las personas, se está generando un efecto positivo que se verá reflejado en los resultados propuestos por las distintas entidades que son las beneficiarias directas, al obtener el alcance de los objetivos planteados con la ayuda de los empleados.

PREGUNTA 9:

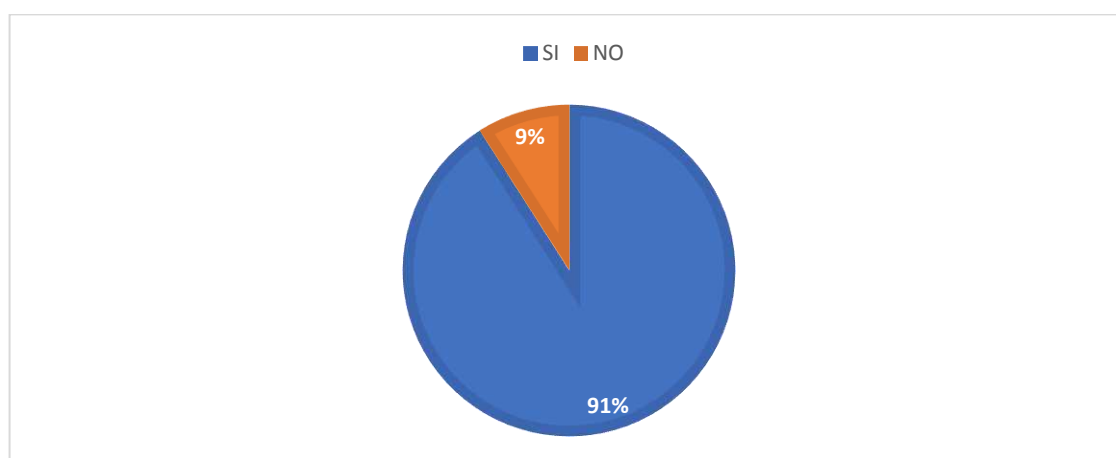
9. ¿Considera usted que el Home Office, ayuda a la sustentabilidad, contribuyendo a la protección del medio ambiente por la reducción de transportación?

Tabla 10: CONTRIBUCIÓN A PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	355	91%
NO	25	9%
Total	380	100%

Fuente: La Autora, trabajo de campo, 2021.

Gráfico 9



Fuente: La Autora, trabajo de campo, 2021.

Análisis Cuantitativo

Tomando en consideración los resultados obtenidos, trescientos cincuenta y cinco personas, que corresponden a un noventa y un por ciento de los encuestados, consideran que si se contribuye de forma sustancial a la protección del medio ambiente, por tomar en cuenta no solo el factor transporte, sino también otros aspectos que se desprenden de él; por otra parte, el nueve por ciento da un total de veinte y cinco personas, optan por la alternativa negativa en cuanto a que no se aporta en nada con la protección ambiental.

Análisis Cualitativo

Acorde a lo manifestado, se destaca el trabajo que se desarrolla desde el hogar, mejora de forma positiva el cuidado medio ambiental, no únicamente reduciendo el uso de transporte vehicular por concepto de movilización, sino que también existen otros elementos que son un aporte fundamental a la contribución del cuidado y protección del medio ambiente.

PREGUNTA 10:

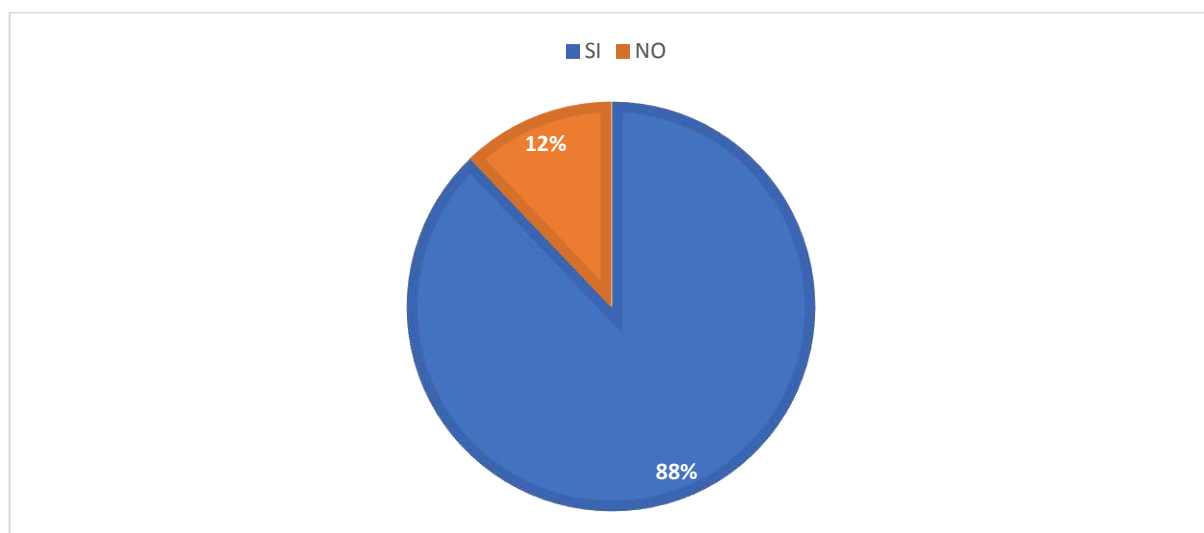
10. ¿Considera usted, que los medios tecnológicos existentes, son suficientes para sustentar las necesidades del trabajo desde el hogar?

Tabla 11: SUFICIENCIA DE MEDIOS TECNOLÓGICOS

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	334	88%
NO	46	12%
Total	380	100%

Fuente: La Autora, trabajo de campo, 2021.

Gráfico 10



Fuente: La Autora, trabajo de campo, 2021.

Análisis Cuantitativo

Con una elevada mayoría de respuestas afirmativas, demostrado por las trescientas treinta y cuatro personas, correspondientes al ochenta y ocho por ciento del total de la población encuestada, consideran que los medios tecnológicos con que se cuenta en la actualidad son suficientes para sustentar las necesidades del trabajo desde el hogar; sin embargo, cuarenta y seis personas, que representan el doce por ciento de los encuestados, se inclinan por la alternativa negativa, en cuanto a que los medios tecnológicos con que se cuenta en la actualidad, no son suficientes para cubrir las necesidades que demanda el mundo laboral actual.

Análisis Cualitativo

Con el antecedente cuantitativo de la actual pregunta, es fácil poder poner a consideración, que la disponibilidad de medios y herramientas tecnológicas en la actualidad son suficientes para poder cubrir todas las necesidades que en este caso

demanda un modelo home Office, donde la parte tecnológica será de elemental importancia.

Es importante destacar que la ciencia y la tecnología evolucionan constantemente, y con el paso del tiempo las carencias que quizás existen en las empresas, se verán cubiertas posteriormente a fin de poder cubrir todo lo requerido; cabe resaltar, que los medios disponibles actualmente son básicos y han contribuido al desempeño de labores desde el hogar.

En este caso muy particular herramientas como internet han sido las que han hecho posible que el Home Office pueda tener un rol protagónico en las actividades a cumplir dentro de las instituciones; de la misma forma, gracias al internet es que las distintas plataformas digitales como Google, Meet, Zoom, Skype, WhatsApp video llamada, entre otras, permitieron las reuniones telemáticas, así como también gracias a otros programas o productos se pudo enviar, recibir o poner a disponibilidad documentación relacionada a las labores.

No está por demás manifestar, que las herramientas mencionadas, ayudan a cumplir actividades de carácter administrativo, ya que por la misma industria o naturaleza de actividades que se cumplan, existirán labores que no se las pueda desarrollar con ninguna de estas herramientas y de manera obligatoria se tenga que disponer de labores in situ.

PREGUNTA 11:

11 ¿Implementaría el Home Office dentro de su empresa?

Tabla 12: IMPLEMENTACIÓN DE HOME OFFICE

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	348	92%
NO	32	8%
Total	380	100%

Figura: La Autora, trabajo de campo, 2021.

Gráfico 11

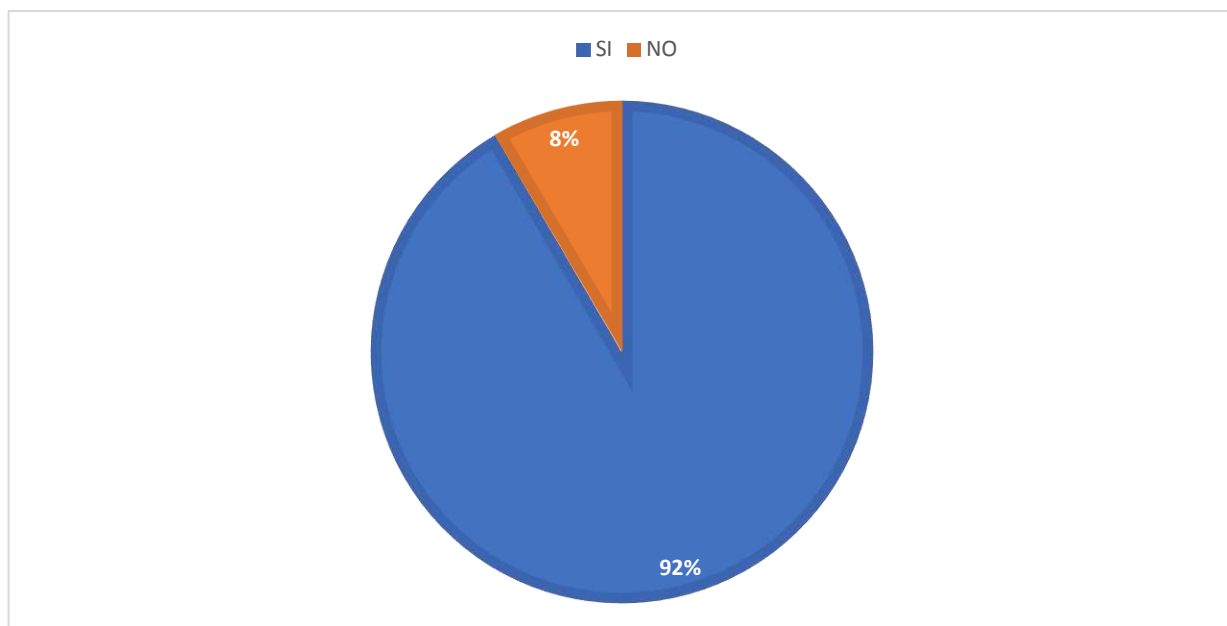


Figura: La Autora, trabajo de campo, 2021.

Análisis Cuantitativo

Aquí se plasma quizás una pregunta que sin duda alguna, llena de realce y vital importancia a la presente investigación, por cuanto, en lo que se refiere a conocer si se aplicaría un modelo Home Office en la empresa, trescientas cuarenta y ocho personas, que corresponden a un noventa y dos por ciento, han sido enfáticos en mantener una posición firme, sobre la implementación del trabajo desde el hogar ya como una medida fija; sin embargo, un pequeño grupo de empleados, consideran en cambio que no aplicarían un modelo de tele trabajo.

Análisis Cualitativo

La adaptación a nuevas modalidades de trabajo dentro de las organizaciones es de vital importancia en lo que a mejorar la producción laboral se refiere, es por ello, que tomando en consideración los principales beneficios y ventajas del Home Office,

es ya considerada como una alternativa viable a fin de poder cumplir las metas propuestas en la entidad.

La gran acogida que el Home Office demuestra tener es básicamente porque llena las expectativas de cumplir con lo que se demanda en cuanto a su adecuada implementación a las empresas.

PREGUNTA 12:

12 ¿Capacitaría a sus colaboradores, para una adecuada implementación de un modelo Home Office?

Tabla 13: CAPACITACIÓN A EMPLEADOS SOBRE HOME OFFICE

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	353	93%
NO	27	7%
Total	380	100%

Figura: La Autora, trabajo de campo, 2021.

Gráfico 12

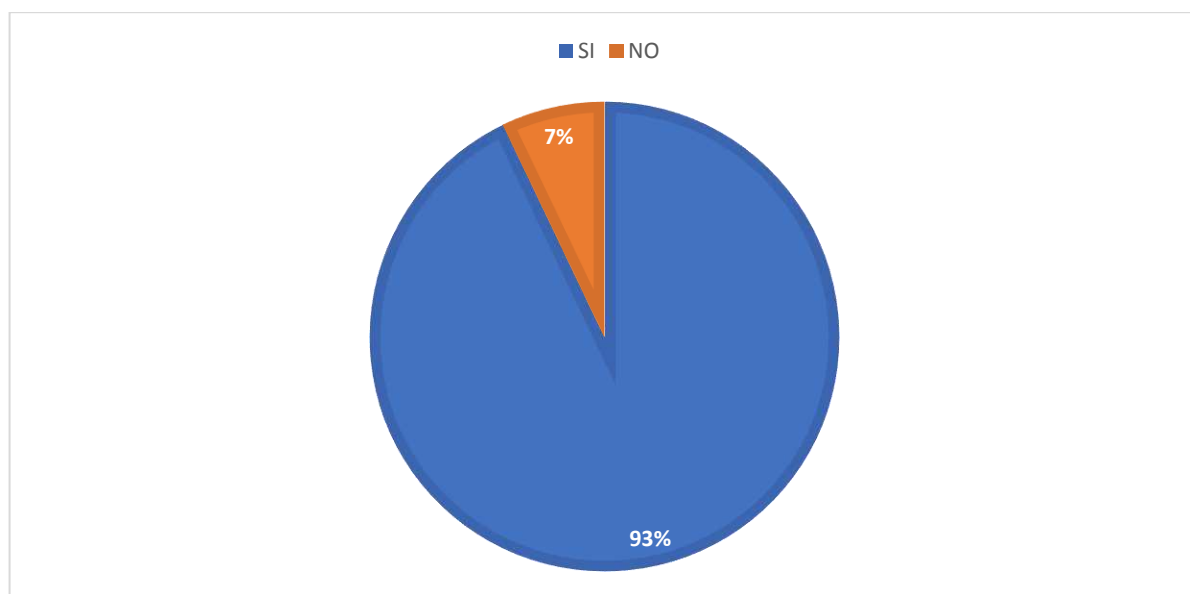


Figura: La Autora, trabajo de campo, 2021.

Análisis Cuantitativo

Bajo la presente pregunta, un total de trescientas cincuenta y tres personas, equivalentes a un noventa y tres por ciento, son conscientes que la capacitación es un elemento fundamental que se debe conllevar dentro de las empresas que adopten un modelo Home Office; por el contrario, existe una minoría de veinte y siete personas, que representan el siete por ciento de la población encuestada, que consideran en cambio que no brindarían una capacitación en cuanto a la vigencia de un modelo Home Office.

Análisis Cualitativo

Es importante destacar y sobre todo valorar, lo beneficioso que significa para las instituciones, capacitar a sus empleados en temas que corresponden al

cumplimiento del modelo Home Office desde el momento en que este se aplique en la empresa, los empleados podrán tener los conocimientos necesarios para ya no caer en la improvisación de actividades relacionadas al tele trabajo sino ya cumplir actividades de forma ordenada, sistemática, gracias a las herramientas virtuales, e incluso físicas con que el trabajador vaya a cumplir sus funciones.

10 PROPUESTA DE ACCIÓN

10.1 INTRODUCCIÓN

En base a los cambios y a la evolución de los procesos dentro de las empresas en la actualidad, se ha considerado necesario la aplicación de una guía de buenas prácticas para la implementación de un modelo Home Office en las instituciones tanto públicas como privadas de la ciudad de Loja; como profesional en Gestión de Talento Humano presento una propuesta en donde se considera oportuno poner disposición del mercado empresarial una forma organizada y productiva de cumplir con las actividades laborales desde el hogar, buscando de esta manera reactivar la producción, cuidar y velar por el bienestar de los colaboradores y contribuir directamente a la productividad de las empresas que puedan considerarla dentro de sus modelos laborales. Gracias a su aplicación se puede determinar una serie de beneficios que se obtendrán al desarrollar sus actividades bajo esta modalidad, promoviendo la motivación que es fundamental para los colaboradores al realizar las funciones correctas en su puesto de trabajo para poder dar cumplimiento con los objetivos o metas de la empresa.

10.2 PRESENTACIÓN

La presente propuesta de acción, ha sido elaborada tomando como fundamento las diferentes necesidades que los colaboradores han manifestado a través de las diferentes técnicas de recolección de datos; dando como resultado el levantamiento de una guía de buenas prácticas para la implementación de un modelo Home Office en la cual se da a conocer los beneficios, herramientas, gestión de actividades y estrategias aplicables a un modelo de Home Office para las instituciones tanto públicas como privadas de la ciudad de Loja para el año 2021

10.3 BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de la presente guía de buenas prácticas laborales en casa son las instituciones tanto del sector público como privado, las cuales pueden optar por dicho modelo y así ejecutar dentro de las diferentes áreas administrativas las funciones o actividades que por su naturaleza puedan ejecutarse y cumplirse bajo este modelo de Home Office

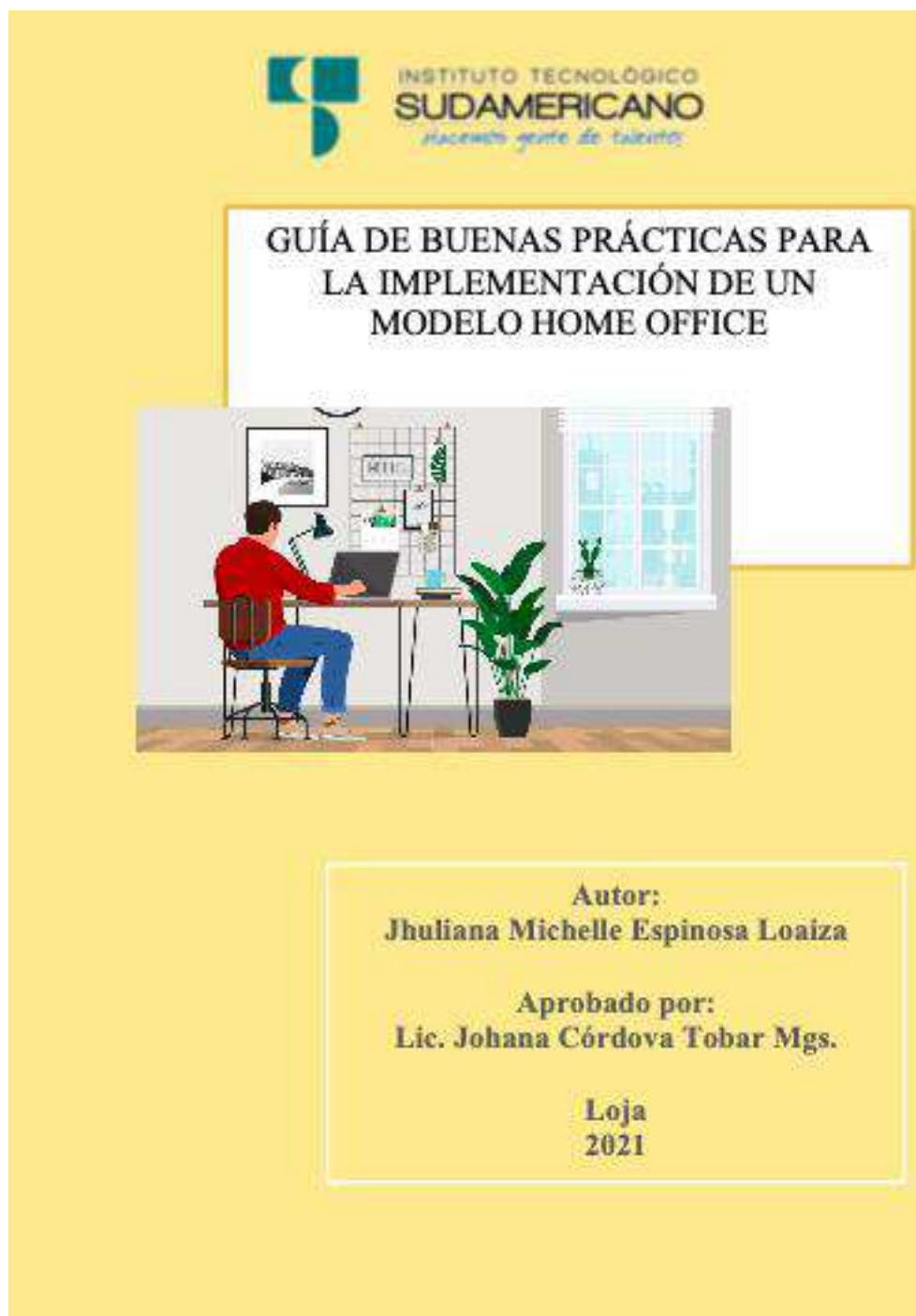
10.4 ESTRUCTURA

GUÍA DE BENEFICIOS Y ESTRATEGIAS APLICABLE A UN MODELO HOME OFFICE EN LAS INSTITUCIONES TANTO PÚBLICAS COMO PRIVADAS



10.5 DOCUMENTO PRESENTADO

Figura 5: Guía de un modelo Home Office

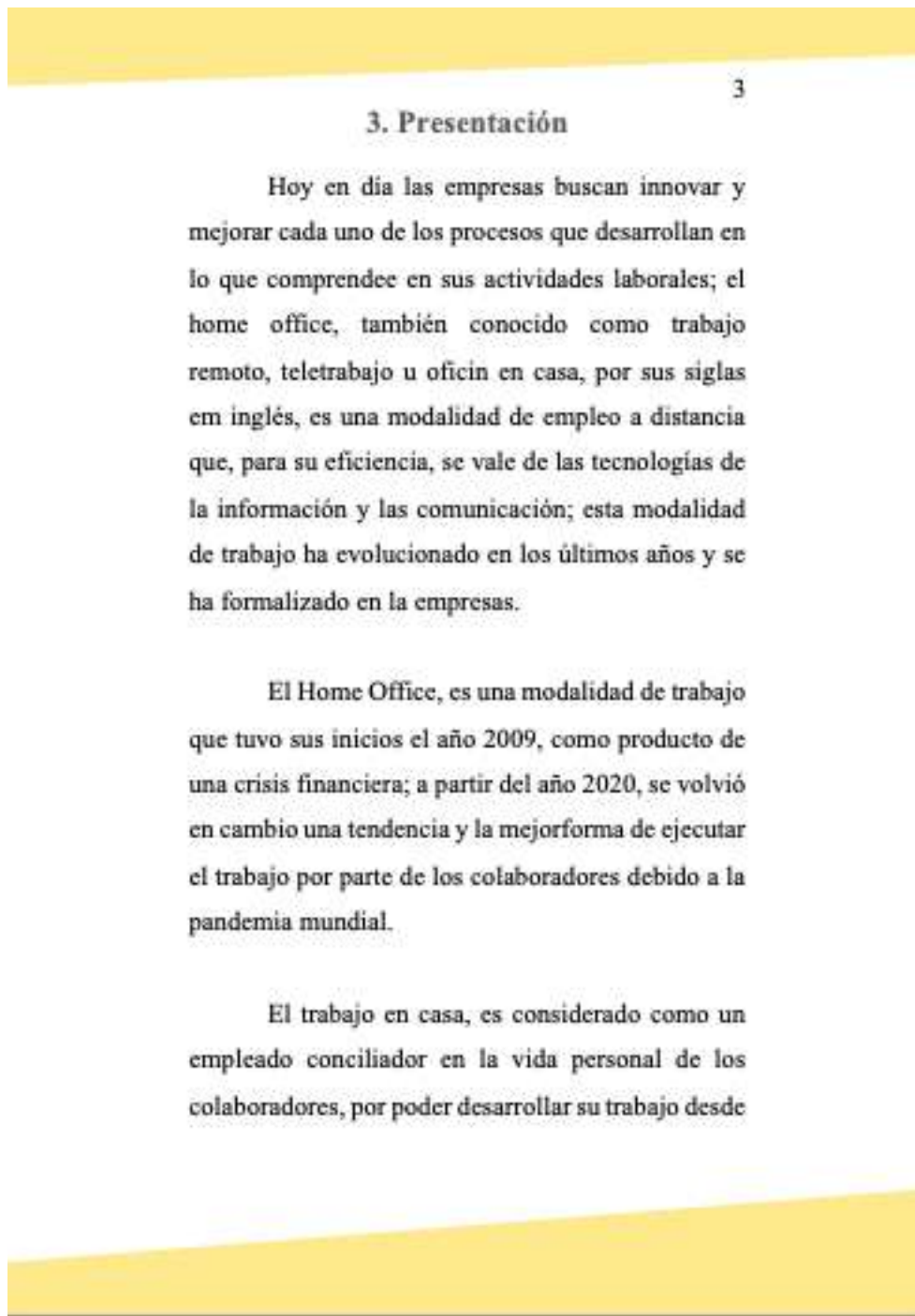


Fuente: La Autora

Figura 6: Índice

	2
2. Índice	
2. Índice	2
3. Presentación	3
4. Objetivo	5
5. Marco Legal	6
6. Glosario de términos	7
7. Diagnóstico del estudio	9
8. Desarrollo.....	11
8.1 Home Office	11
8.2 Ventajas y beneficios del Home Office.....	12
8.2 Herramientas tecnológicas.....	17
8.2.1 Herramientas para gestionar el Talento Humano	20
8.3 Espacio adecuado para desarrollo de Home Office	23
8.4 ¿ Que accesorios usar en el Home Office? .	24
8.5 Elementos para un adecuado Home Office	25
8.6 Evaluación del home Office	28
Conclusiones.....	29
Recomendaciones	30

Fuente: La Autora

Figura 7: Presentación

Fuente: La Autora

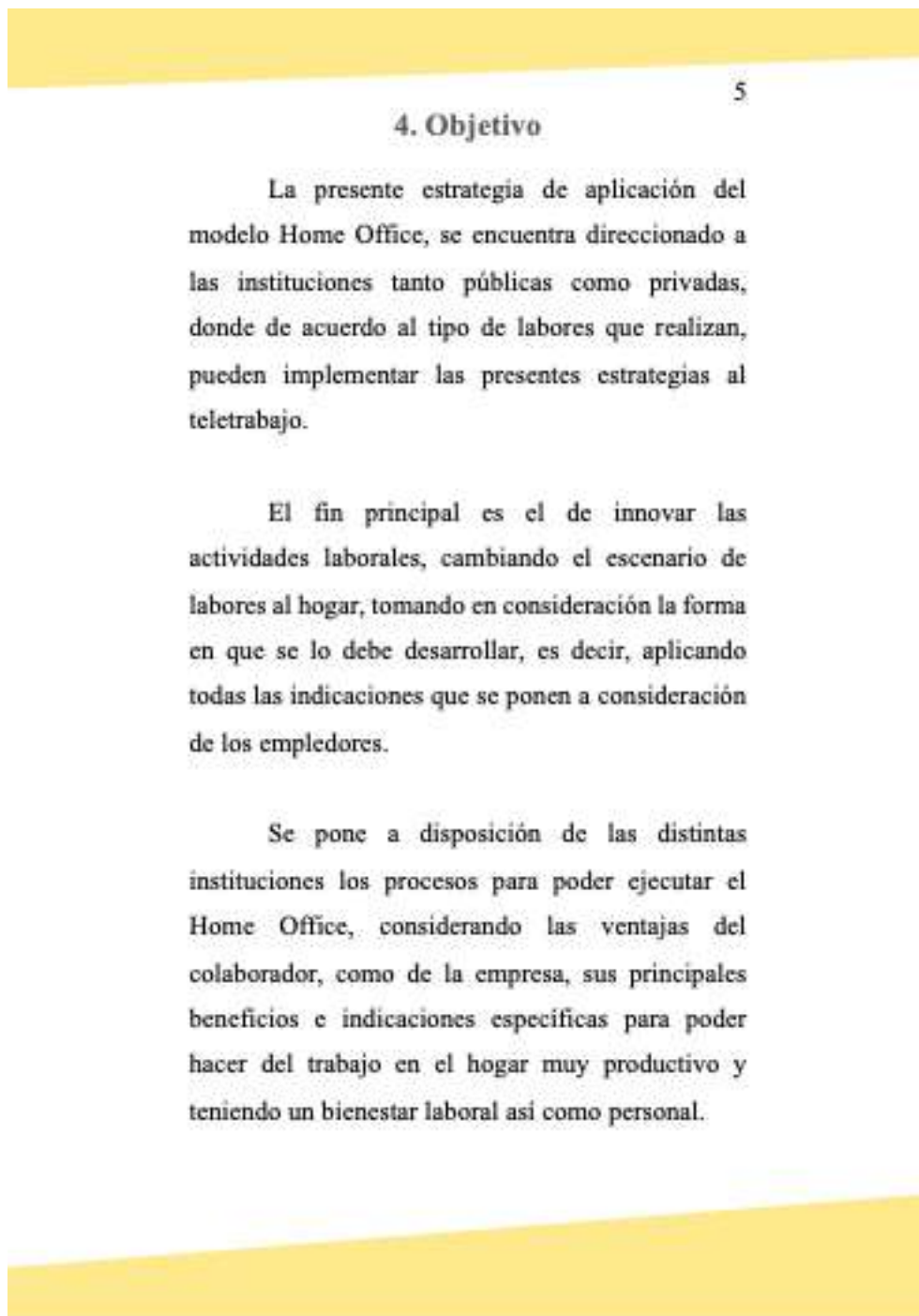
Figura 8: Presentación

4
casa, están cerca a su familia, y según estudios demostrados se vuelven más productivos y lo más importante, se reduce considerablemente el absentismo laboral.

Trabajar desde el hogar, necesita ser cumplido con mucha disciplina y sobre todo con habilidades que se adquiere al laborar en esta nueva modalidad, ya que se vuelven comunes las videoconferencias, el trabajo en archivos compartidos, manejo de correos institucionales, y dependiendo de la actividad la utilización de redes sociales corporativas para optimizar la comunicación como por ejemplo los grupos de whatsapp.

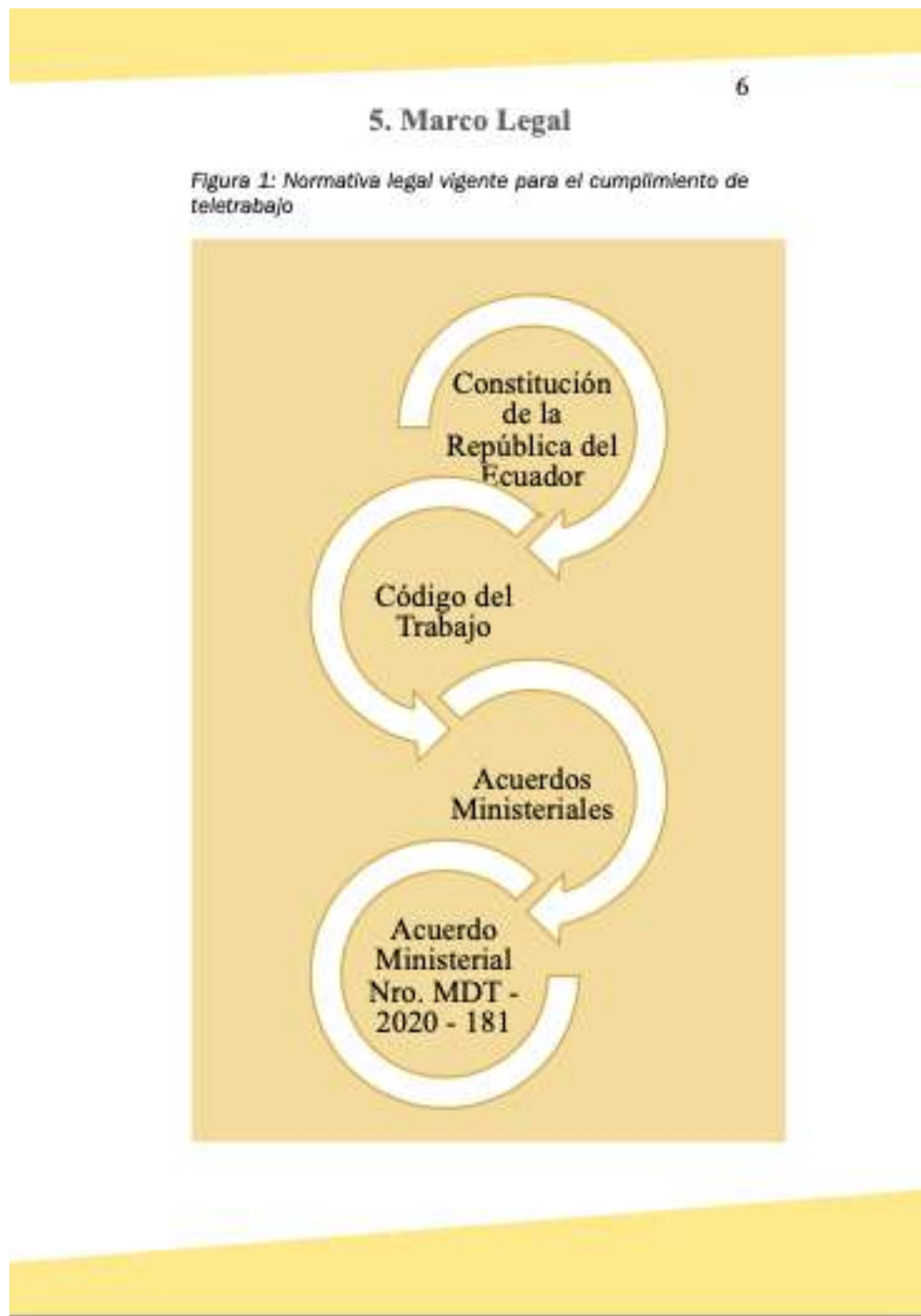
A continuación, se presenta las ventajas y beneficios, herramientas tecnológicas etc, para lograr un adecuado Home Office.

Fuente: La Autora

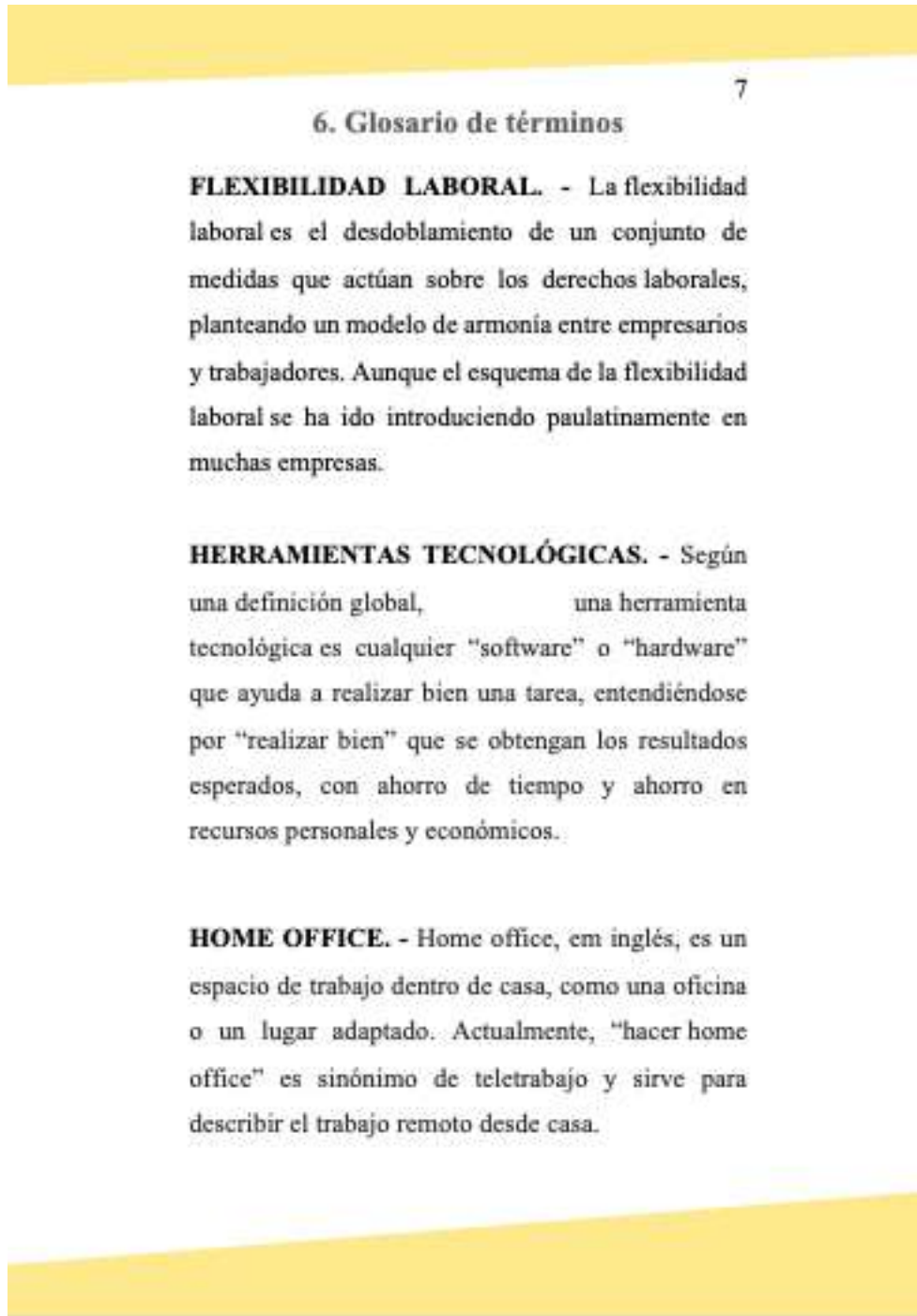
Figura 9: Objetivo

Fuente: La Autora

Figura 10: Marco Legal



Fuente: La Autora

Figura 11 Glosario de Términos

Fuente: La Autora

Figura 12: Diagnostico de estudio

9

7. Diagnóstico del estudio

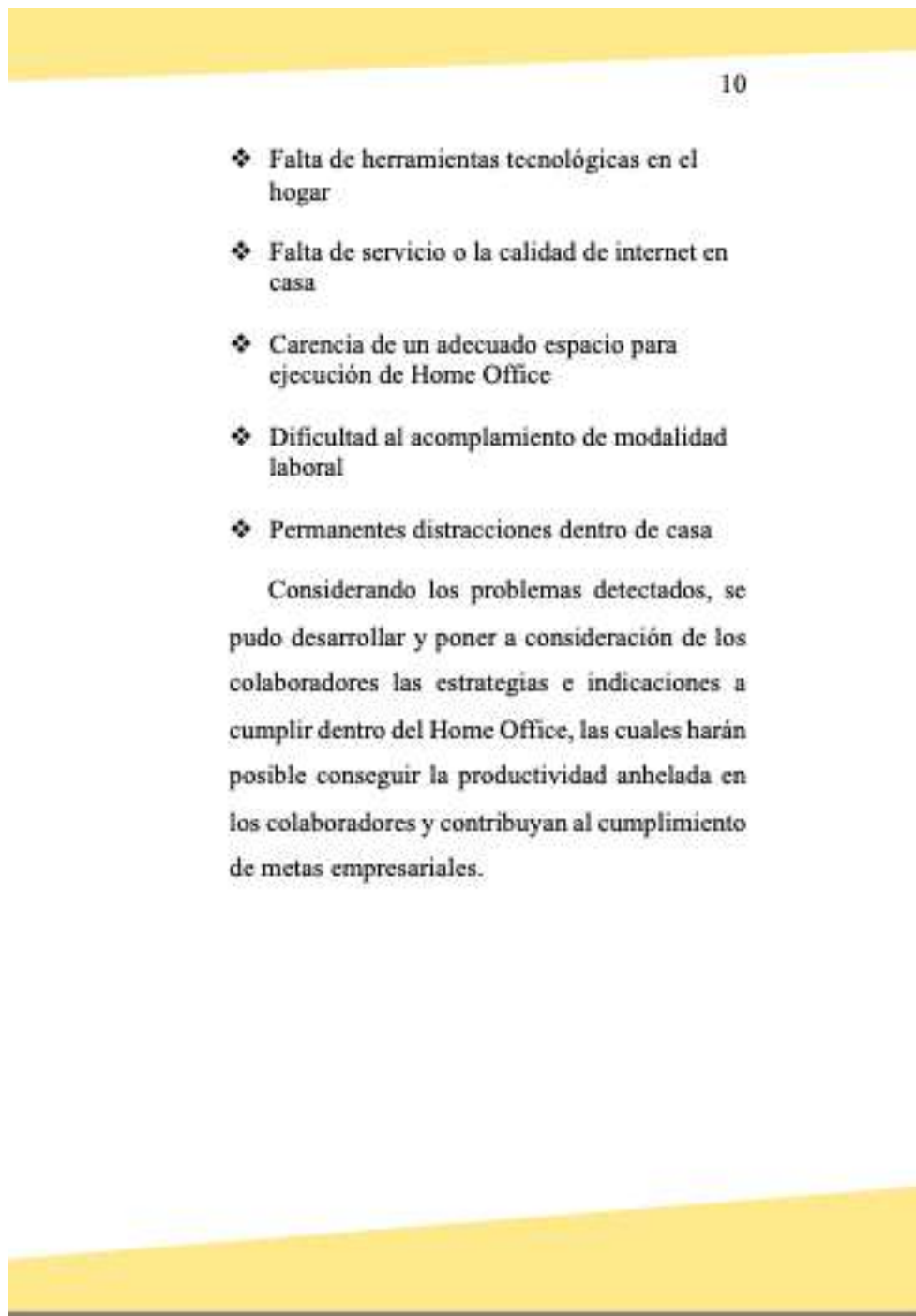


Mediante la investigación de campo, se pudo obtener diversas opiniones de colaboradores que han cumpliendo con Home Office, y sobre todo, se destaca la importancia de poder conocer lo que afecta directamente a quines laboran bajo esta modalidad, pudiendo tomarlo como un punto de referencia para ejecutar acciones que contrarresten los factores negativos que no permiten que el trabajo desde el hogar se pueda ejecutar.

Entre los principales aspectos negativos, se destacan los siguientes:

Fuente: La Autora

Figura 13: Diagnostico de estudio



Fuente: La Autora

Figura 14: Desarrollo Home Office

11

8. Desarrollo
8.1 Home Office



El Home Office es actualmente considerada como una tendencia mundial dentro del mundo laboral, por cuanto debido a la pandemia muchas personas tuvieron que sujetarse a la modalidad de teletrabajo.

Esta nueva modalidad, consiste en cumplir las actividades laborales desde un lugar distinto a la oficina, que en este caso consiste en el hogar.

La eficiencia es una característica que tiende a desarrollar una vez que se ha implementado un modelo de Home Office en la empresa; la forma de cumplirlo es utilizando de manera óptima los recursos y herramientas tecnológicas existentes; a

Fuente: La Autora

Figura 15: Desarrollo Home Office

12
 más de ello también se considera un factor muy importante como lo es la auto disciplina del empleado, quien gracias a dicho auto control puede conllevar al cumplimiento de actividades a cumplir en su puesto de trabajo.

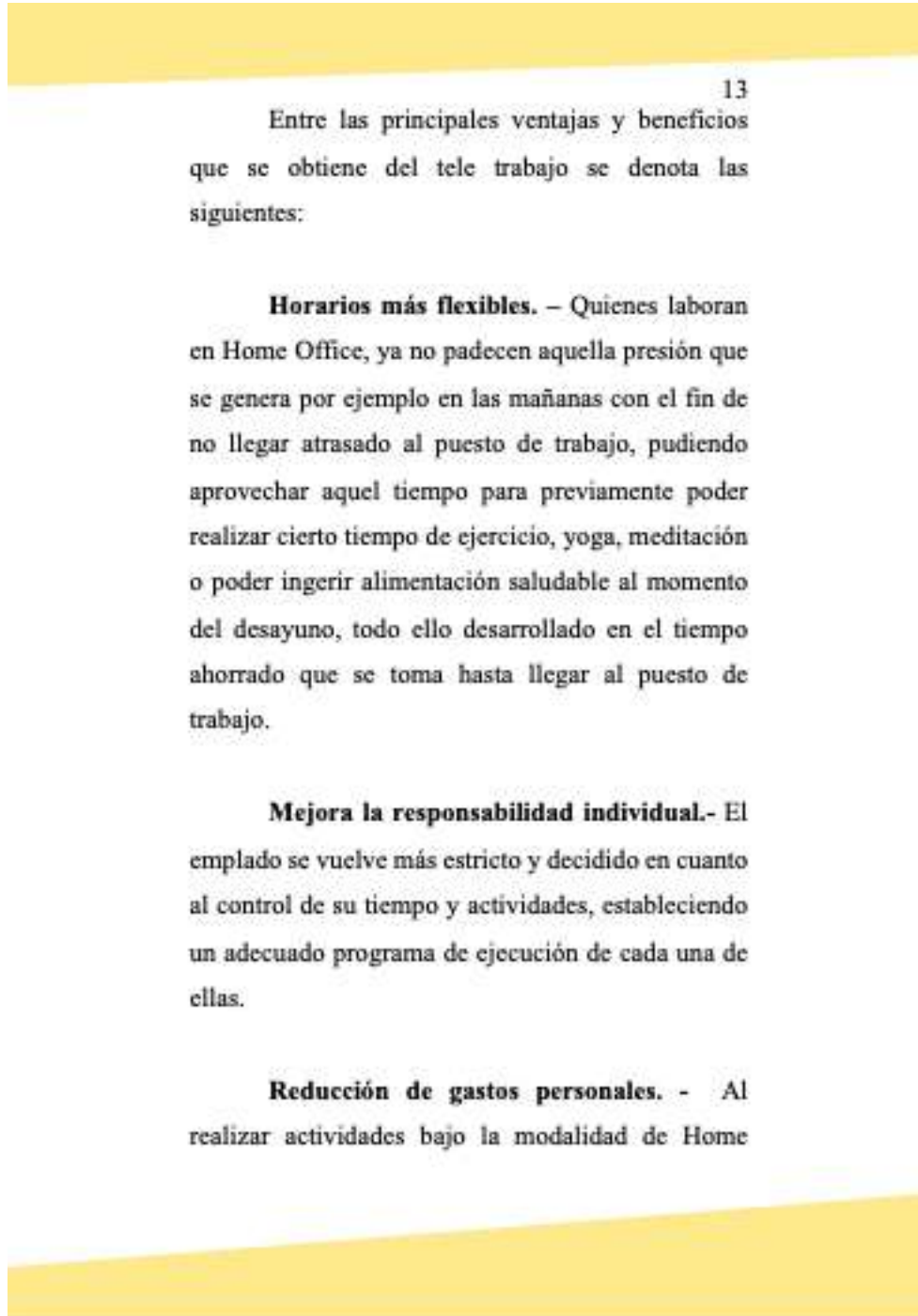
El teletrabajo, permite que las actividades in situ sean cumplidas en asuntos de suma importancia, optimizando con esto incluso el ahorro de recursos básicos que reduce los gastos de la institución.

8.2 Ventajas y beneficios del Home Office



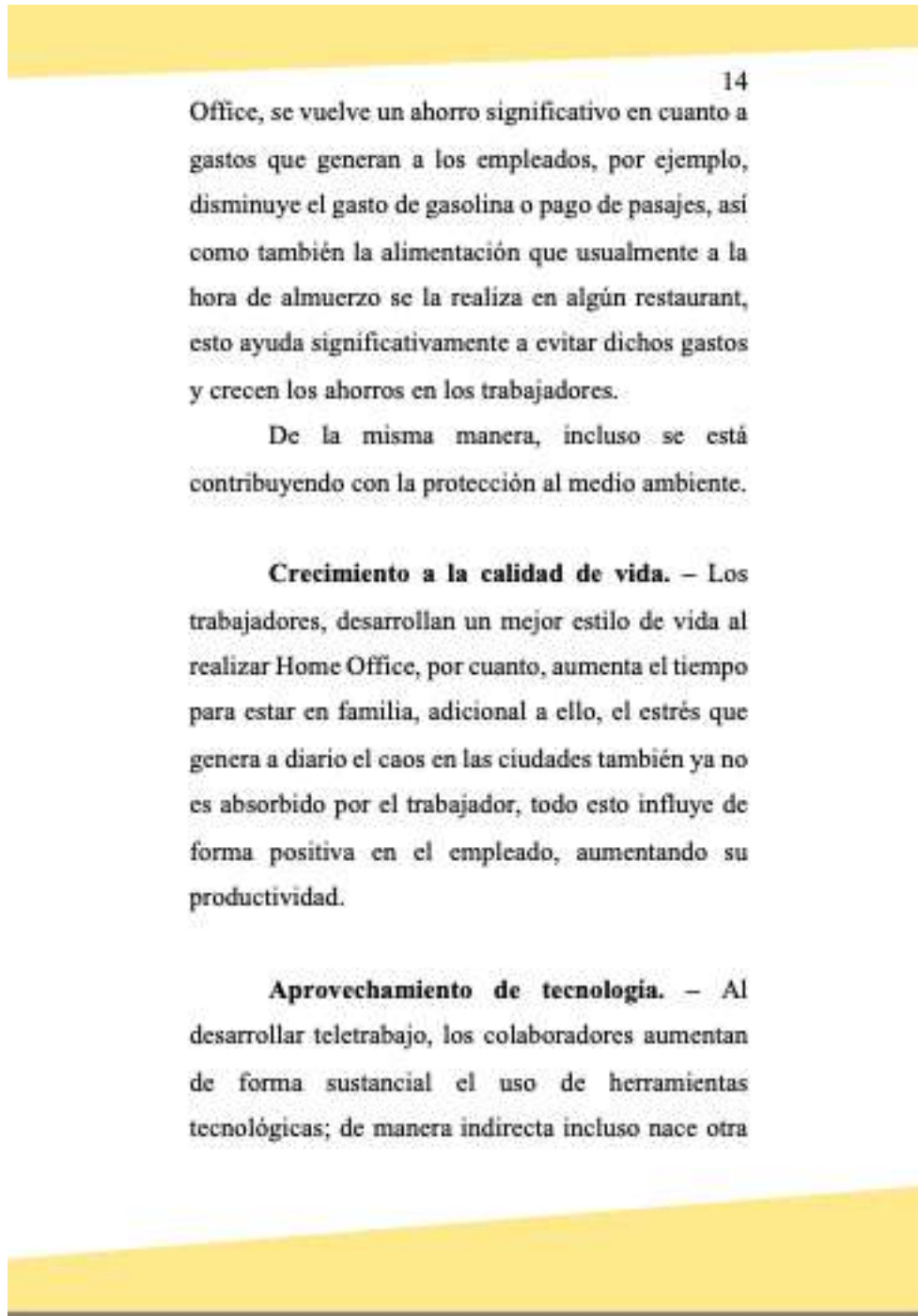
Una de las principales características del Home Office, es la adaptación a los diversos ámbitos que conlleva la aplicación de dicho modelo a fin de poderlo ejecutar de una manera factible en la institución.

Figura 16: Ventajas y beneficios



Fuente: La Autora

Figura 17: Ventajas y beneficios



Fuente: La Autora

Figura 18: Ventajas y beneficios

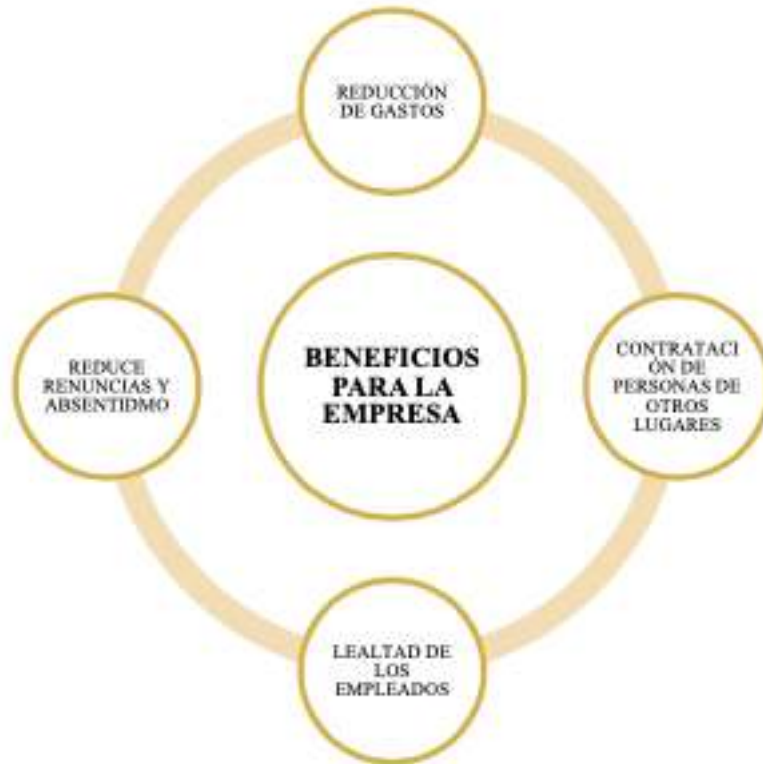
15
facultad que tiene el trabajador, como lo es el de la capacitación continúa, ya que con el fin de estar a la vanguardia y mejorar el rendimiento laboral, optan por prepararse en campos afines a los de su área.

Ahorro de recursos en las empresas. – Las instituciones reducen costos al ahorrar energía y mantenimiento de las infraestructuras, incluso en la parte personal de los colaboradores, se reduce los problemas interpersonales entre funcionarios, también el absentismo laboral puede ser erradicado con el Home Office.

Figura 19: Ventajas para la empresa



Figura 2: Ventajas para la empresa



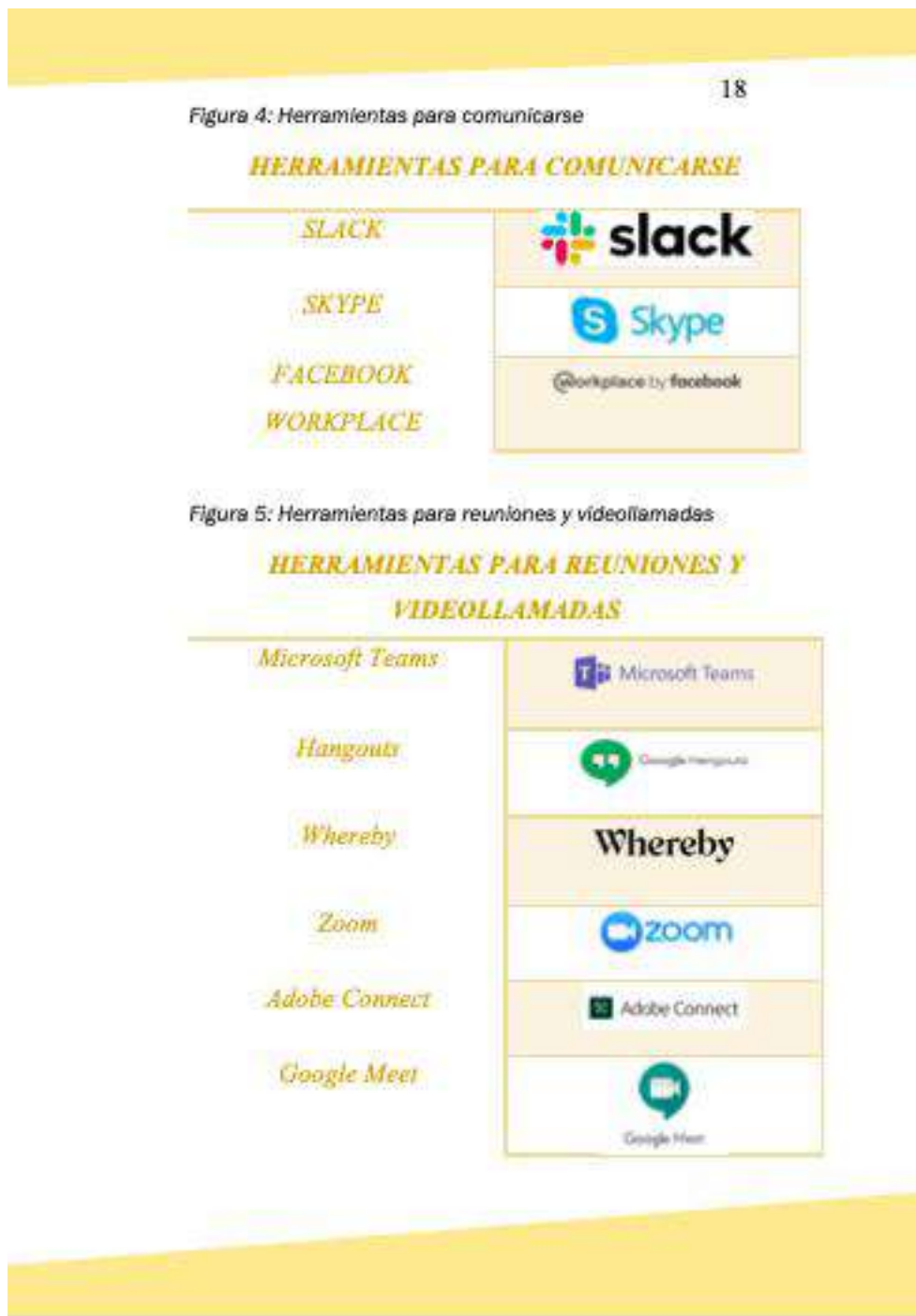
Fuente: La Autora

Figura 20: Herramientas tecnológicas



Fuente: La Autora

Figura 21:Herramientas tecnológicas



Fuente: La Autora

Figura 22:Herramientas tecnológicas

19

Figura 6: Herramientas para trabajar de forma colaborativa

HERRAMIENTAS PARA TRABAJAR DE FORMA COLABORATIVA




<i>DROPBOX</i>	
<i>GOOGLE DRIVE</i>	
<i>ONEDRIVE</i>	

Figura 7: Herramientas para organizar y compartir archivos

HERRAMIENTAS PARA ORGANIZAR Y COMPARTIR ARCHIVOS

<i>DROPBOX</i>	
<i>GOOGLE DRIVE</i>	
<i>WETRANSFER</i>	
<i>YDRAY</i>	

Fuente: La Autora

Figura 23: Herramientas para gestionar el Talento Humano

20

8.2.1 Herramientas para gestionar el Talento Humano



Para la adecuada gestión del Talento Humano, existe la herramienta tecnológica Bizneo, la cual es un software para recursos humanos.

Con dicho software se puede desarrollar lo siguiente:

Evaluación del Desempeño

- ✓ Distribuir mejor la carga de trabajo.
- ✓ Tomar decisiones acertadas porque disponen de toda la información sobre los procesos de trabajo.
- ✓ Fomentar la participación y la creatividad que tan importantes son en el teletrabajo.

Fuente: La Autora

Figura 24: Herramientas para gestionar el Talento Humano

21

- ✓ Resolver conflictos o problemas que se hayan generado en la realización de cualquier tarea.
- ✓ Garantizar la seguridad de los datos, su confidencialidad y cumplir con la Ley de protección de datos.

Seguimiento de la jornada de tele trabajo



Empleado	Inicio	Fin	Seguimiento de la jornada	Estado
[Avatar] Nombre del Empleado	09:00	14:00	[Icon]	[Color]
[Avatar] Nombre del Empleado	09:00	14:00	[Icon]	[Color]
[Avatar] Nombre del Empleado	09:00	14:00	[Icon]	[Color]
[Avatar] Nombre del Empleado	09:00	14:00	[Icon]	[Color]
[Avatar] Nombre del Empleado	09:00	14:00	[Icon]	[Color]
[Avatar] Nombre del Empleado	09:00	14:00	[Icon]	[Color]

Fuente: La Autora

Figura 25:Herramientas para gestionar el Talento Humano



Fuente: La Autora

Figura 26: Espacios adecuados para desarrollo Home Office



Fuente: La Autora

Figura 27: Accesorios Home Office

24

8.4 ¿ Que accesorios usar en el Home Office?

Figura 9: Accesorios para Home Office



Fuente: La Autora

Figura 28: Elementos adecuados Home Office

25

8.5 Elementos para un adecuado Home Office



A continuación, se incluye determinados pasos a seguir con el fin de apoyar de manera directa a que el home office, sea más factible en las organizaciones:

- **Evaluación de medios:** Aunque los equipos ni los dispositivos necesitan ser sofisticados, si es importante que cada colaborador maneje aplicaciones útiles. Contar con soluciones de gestión en la nube ayudará a tener el control desde cualquier lugar.
- **Evaluación de tareas:** Se deben evaluar las tareas que pueden y no unirse a este esquema.

Fuente: La Autora

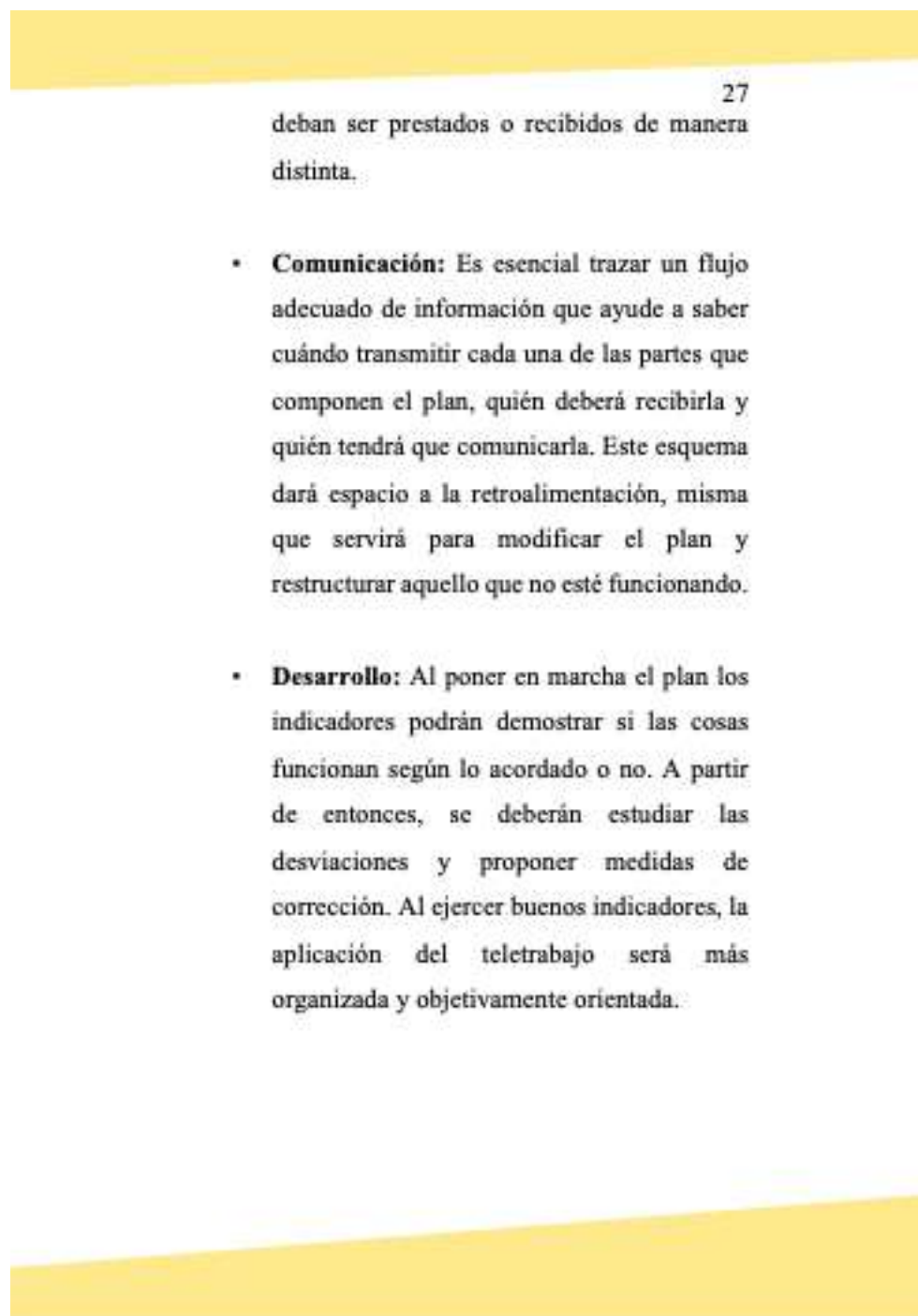
Figura 29: Elementos adecuados Home Office

26

- **Valoración de responsabilidades:** Cada empleado tendrá una capacidad diferente para realizar los procesos. La experiencia, la formación y las habilidades de cada colaborador serán factores importantes. Se debe seguir de manera más estrecha a aquellos teletrabajadores que tienen más responsabilidad y podrían enfrentarse con mayores dificultades. Sería oportuno que alguien se encargue de guiarlos de manera personalizada durante el proceso de implementación de este esquema.
- **Elaborar indicadores de seguimiento:** Estos ayudarán a seguir el avance, por eso, deben ser objetivos, sencillos de interpretar, fáciles, de acceso continuo, además de ser informativos sobre cómo se afrontan las tareas y el desempeño de los teletrabajadores.
- **Análisis de impacto externo:** Existen probabilidades de que algunos servicios

Fuente: La Autora

Figura 30: Elementos adecuados Home Office



Fuente: La Autora

Figura 31: Evaluación Home Office

28

8.6 Evaluación del home Office

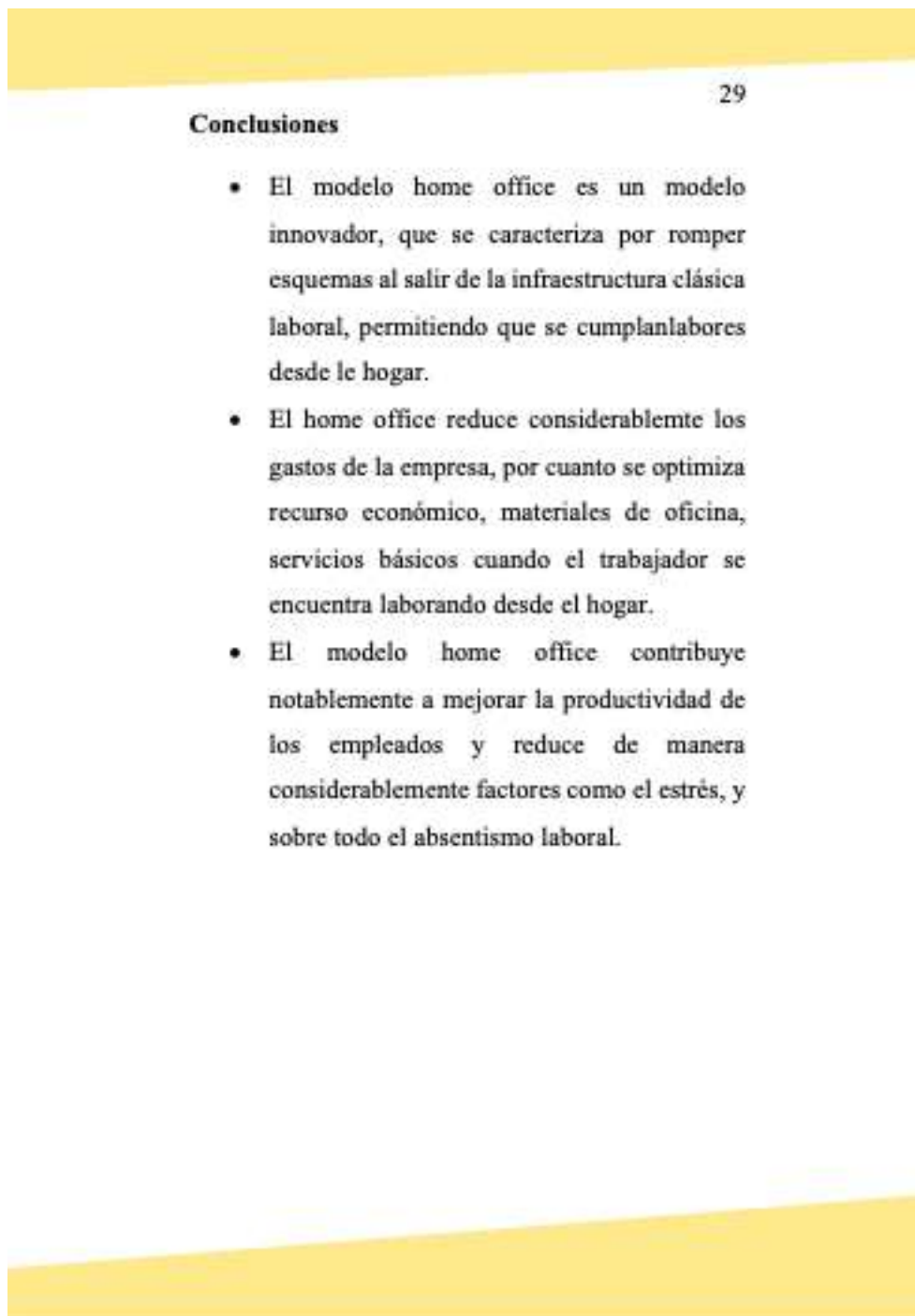
La mejor manera de medir los resultados del home office, es a través del cumplimiento de las metas u objetivos propuestos por la organización.

Es importante considerar factores de evaluación como:

- El compromiso del empleado
- La satisfacción del colaborador
- El nivel de energía
- El espíritu de equipo
- La satisfacción con el entorno de trabajo remoto

Todo esto, puede ser evaluado a través de las distintas herramientas que la Gestión del Talento Human, nos brinda en su parte técnica para poder realizar una evaluación de resultados y posteriormente poder valorar y determinar los puntos que se tenga que fortalecer cuando no se haya cumplido con lo planificado.

Fuente: La Autora

Figura 32: Conclusiones

Fuente: La Autora

Figura 33: Recomendaciones

Recomendaciones	30
<ul style="list-style-type: none">• Se recomienda a las instituciones tanto públicas, como privadas, aplicar el modelo home office en las áreas donde acorde a su naturaleza se lo pueda implementar.• A las instituciones que se sujeten al modelo home office, se recomienda aplicar lo plasmado en este manual, ya que contiene las normas esenciales de aplicación, desarrollo y valoración en el puesto de trabajo desde el hogar.• Las entidades estatales deben incluir ya como una política de Estado, el cumplimiento del home office en las instituciones tanto públicas como privadas, considerando todos los beneficios que se brinda por parte de este modelo.	

Fuente: La Autora

Figura 34. Contraportada



Fuente: La Autora

10.6 MEDIOS DE SOCIALIZACIÓN

Se realizó la socialización mediante la herramienta Meet, el cual se emitió por el correo institucional con su respectiva hora y fecha, hacia los estudiantes del periodo extraordinario de la carrera de Gestión de Talento Humano, seguido a esto se dio a conocer la respectiva exposición con el material de apoyo como son las diapositivas con el tema Home Office “Una nueva alternativa laboral” para que puedan ser aplicadas en el sector publico y privado e el área administrativa.

En la exposición se socializó lo siguiente:

- Dar a conocer una nueva alternativa e importancia del Home Office
- Beneficios
- Ventajas
- Herramientas
- Gestión de actividades
- Espacios para el desarrollo laboral dentro del hogar
- Sistema de control por parte de Talento Humano

10.7 MATERIAL VISUAL UTILIZADO





10.8 ENTREGA DE RESULTADOS

Una vez realizada la propuesta de acción que corresponde a la elaboración del diseño de una Guía de buenas prácticas para la implementación de un modelo Home Office para las empresas públicas y privadas para la ciudad de Loja, a fin de contar con la aprobación, una vez aprobado el diseño de un modelo para teletrabajo, se socializó a los estudiantes de periodo extraordinario de la Tecnología Superior en Gestión de Talento Humano, mediante diapositivas en las cuales se dio a conocer en que consiste el plan de oficina desde el hogar en las empresas, toda vez que se ejecutió la socialización, se procedió a la entrega de la Guía de buenas prácticas para la implementación de un modelo Home Office en las instituciones tanto públicas como privadas, de forma impresa a Coordinación de carrera.

11. CONCLUSIONES

- La información recolectada a lo largo de todo el proceso investigativo donde se incluyó todas las técnicas de investigación, fue de mucha utilidad, ya que permitió conocer a fondo y de forma científica, la utilidad de la aplicación del modelo Home Office.
- La operatividad del modelo Home Office, es una modalidad innovadora, que genera factibilidad, revolucionando la actividad laboral, por cuanto rompe el esquema tradicional, de únicamente laborar en un espacio físico de una entidad, sino que gracias a dicho diseño se puede trasladar el trabajo a la comodidad del hogar, siendo de mucho beneficio tanto para los empleadores como colaboradores, por el bienestar y el cumplimiento de metas que este conlleva.
- La elaboración de buenas prácticas de un modelo Home Office, contribuyó a plasmar toda lo investigado, pudiendo ofrecer a la sociedad una propuesta clara y sobre todo factible, por cuanto, pueden beneficiarse directamente al aplicar lo establecido en el diseño creado.
- La socialización de resultados, fue la mejor alternativa para difundir y dar a conocer a los futuros profesionales en Gestión del Talento Humano, la consideración del modelo Home Office, como una solución a los problemas existentes en las instituciones que pueden ser solucionados a través de la guía levantada, a más de ello, conocieron y consideran como alternativa a futuro su aplicación en las empresas donde ellos laboren.
- Las entrevistas fueron el mejor medio directo, para conocer los aspectos en los que el Home Office aporta positivamente, así como también en las partes en las que se debe mejorar, contribuyendo así a que las organizaciones adecúen correctamente le teletrabajo.

12. RECOMENDACIONES

- Se recomienda mantener un modelo investigativo evolutivo que ayude al estudiante a despejar las interrogantes a través de la investigación científica y así se pueda sustentar el marco teórico y resultados, en base a parámetros adecuados.
- Se recomienda considerar al modelo Home Office, como una modalidad que resulta factible y que ya se puede aplicar en las instituciones, todo ello considerando los beneficios a obtener tanto para la parte empleadora como para los trabajadores.
- Se recomienda a las instituciones que impongan el modelo Home Office, implementar el manual creado para dicho efecto, donde se plasma de forma concreta su base conceptual, así como también procedimental en cuanto a la adaptación del modelo en las empresas.
- Se recomienda a los futuros Tecnólogos Superiores en Gestión de Talento Humano a tomar decisiones innovadoras y de beneficio para la empresa donde laboren o constituyan, tomando en consideración la aplicación del modelo Home Office, donde obtendrán como beneficios en cuanto al bienestar de los trabajadores y a los réditos económicos que se pueda obtener.
- Se recomienda a las instituciones realizar de forma periódica la valoración del Home Office, a través de las opiniones de los empleados, así como de quien ejerza la función de Talento Humano, a fin de fortalecer los puntos positivos, mientras que se corrija de forma oportuna los aspectos que debiliten el sistema.

13. BIBLIOGRAFÍA

- Benitez Torres, T. (04 de Junio de 2018). Marco Institucional ITSS. *Marco Institucional ITSS*. Loja, Loja, Ecuador. Recuperado el 04 de Junio de 2018
- Camus, J. C. (2009). Tienes 5 segundos. En J. C. Camus, *Tienes 5 segundos* (pág. 60). Santiago - Chile: Escuela de periodismo Universidad Diego Portales.
- Carillo, M. V. (2005). La Nueva Publicidad Digital. *Servicios Digitales y Contenidos Interactivos que Generen 'Experiencias' en los Consumidores*, Red de Revistas Científicas de América Latina,.
- Contreras, F. G. (Noviembre de 2015). *www.scielo.conicyt.cl*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34292015000400014
- Díaz-Bravo, L. (13 de Mayo de 2013). *metodologia de la investigacion* . Obtenido de La entrevista: <http://riem.facmed.unam.mx/node/47>
- digitales, R. (2016 de 2016). *gredos.usal.es*. Obtenido de <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/131421/Recursos%20digitales.pdf;jsessionid=2FAF24A5DC69516014CEFB1943F26DDF?sequence=1>
- Escobedo, J. M. (2014). *ista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa. La Difusión del Trabajo Académico Como Parte Fundamental de la Mercadotecnia Educativa*.
- Espinosa de Rios , M., & Morillo Vivanco, R. A. (1993). *Nociones Básicas de Investigación Científica*. Loja: Gradimar.
- Fernández, I. G. (2016). *Universitat Obertade Catalunya*. Obtenido de <http://disseny.recursos.uoc.edu>: <http://disseny.recursos.uoc.edu/recursos/dis-marca/4-los-colores-2/>
- Ferreño, E. (26 de agosto de 2018). *Profesional Review*. Obtenido de www.profesionalreview.com: <https://www.profesionalreview.com/2018/08/26/adobe-indesign-que-es/>
- García-Valcárcel Muñoz-Repiso, G.-V. (2016 de 2016). *gredos.usal.es*. Obtenido de Recursos digitales para la mejora de la enseñanza y el aprendizaje: <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/131421/Recursos%20digitales.pdf;jsessionid=2FAF24A5DC69516014CEFB1943F26DDF?sequence=1>

- Gil, E. P. (2002). Identidad y nuevas tecnologías. www.uoc.edu/web/esp/art/uoc/gil0902/gil0902.html.
- Gómez, A. P. (2004). *La cultural escolar en la sociedad neoliberal*. Málaga: Morata, cuarta edición.
- investigación, T. e. (2008). *academia.edu*. Obtenido de https://s3.amazonaws.com/academia.edu/documents/41375407/Tecnicas_e_Instrumentos_Material_de_clases_1.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTecnicas_e_Instrumentos_Material_de_clas.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AK
- Kaufmann-Argueta, J. (Febrero de 2014). Publicidad Tradicional a la Digital. *Universidad de Navarra*.
- línea, R. d. (2009 de 2009). www.dialnetunirioja.es. Obtenido de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi50rXQqbfqAhVChOAKHQxiBdwQFjAJegQIBRAB&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F4781052.pdf&usg=AOvVaw1ApWv0Fo6A2fTXpVr6wF7Y>
- María Eugenia Sánchez Ramos. (2013). *fido.palermo.edu*. Obtenido de fido.palermo.edu: https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/encuentro2007/02_auspicios_publicaciones/actas_diseno/articulos_pdf/049A7.pdf
- Martínez, C. (S/F). *lifeder.com*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/instrumentos-investigacion-documental-campo/>
- Olivero Sánchez, F. R., & Navas Montes, Y. (2010). Calidad de la Educación Superior en América Latina. En F. R. Olivero Sánchez, & Y. Navas Montes, *Calidad de la Educación Superior en América Latina* (pág. 30; 1). Cuba: Editorial Universitaria. Recuperado el 18 de 06 de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliosudamericanolojasp/detail.action?docID=3188503&query=Calidad%20de%20educaci%C3%B3n%20superior%20para%20america%20latina>
- Orange, F. (2016). *fundaciónorange.es*. Obtenido de http://www.fundacionorange.es/wp-content/uploads/2016/11/eE_La_transformacion_digital_del_sector_educacion-1.pdf

- Quijada, D. F. (2014). Tecnologías de la persuasión.
- Robles, F. (S/F). *Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/disenio-metodologico-investigacion/>
- Rubio, P. M. (2018). REVISTA CIENTÍFICA DE DOCENCIA DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL. *REVISTA CIENTÍFICA DE DOCENCIA DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL*.
- Sánchez Ramos, M. E. (2012). El Concepto Diseño en el taller de Diseño: Reflexiones Teóricas. *Insigne Visual*, 6.
- Tena Suck , A. (1995). Manual de Investigación Documental: Elaboración de tesinas. Ilustrada, erimpresa. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=jl8UIVp1xJIC&dq=que+es+el+metodo+fenomenologico+de+investigacion&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Torres, C. (2010). Universidad Técnica de Ambato. Especialización en Bibliotecología y documentació.
- Unidas, N. (S/F). *academicimpact.un.org*. Recuperado el 18 de Junio de 2018, de academicimpact.un.org:
<https://academicimpact.un.org/es/content/educaci%C3%B3n-superior>
- Vicerrectoría Académica Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. (2018). *Biblioteca.ucv.cl*. Recuperado el 20 de Junio de 2018, de http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/metodos_tecnicas_investigacion.php
- Weller, M. (2011). *Producción Académica*.

14. ANEXOS

14.1 PRESUPUESTO

14.1.1 RECURSOS

Entendemos como presupuesto a un cálculo monetario anticipado para la ejecución de distintos procesos investigativos en el que se detallan los gastos previstos dentro de un período de tiempo determinado.

14.1.2 RECURSOS HUMANOS Y TÉCNICOS.

Los recursos necesarios para la investigación son considerados como un aspecto administrativo dentro del proceso de desarrollo, están delimitados y expresados a través de un presupuesto en donde se consideran los siguientes aspectos

14.1.3 RECURSOS HUMANOS.

Investigador: Espinoza Loaiza Jhuliana Michelle
Director Proyecto de Investigación: Lic. Johana Córdova Tobar, Mgs.

14.1.4 RECURSOS MATERIALES.

- Computador portable
- Flash memory 8G
- Teléfono inteligente
- Servicio de internet
- Servicio telefónico
- Suministros de oficina
 - Libreta de anotaciones
 - Esferográficos
 - Hojas A4
 - CD
- Material de apoyo
 - Libros
 - Diccionarios
 - Revistas
 - Documentos varios
 - Internet

14.1.5 RECURSOS FINANCIEROS.

Materiales básicos

Tabla 14: Presupuesto Recursos materiales básicos

RECURSOS MATERIALES	
Transporte	\$ 10,00
Proyecto de titulación	\$ 700
Imprevist	\$ 30,00
osCD	\$ 5,00
Hoja	\$ 2,00
valorada	\$ 27,00
Internet	\$ 10,00
Luz	
TOTAL, EGRESOS	\$ 784

Fuente: La Autora

Materiales tecnológicos

Tabla 15: Presupuesto Recursos materiales tecnológicos

RECURSOS TECNOLÓGICOS	
Laptop	\$ 800
	\$ 200
Impresora	
Celular	\$ 500
	\$ 100
Otro gastos	
TOTAL, EGRESOS	\$ 1,600

Fuente: La Autora

Tabla 16: Presupuesto Total

DESCRIPCIÓN	V. TOTAL
Recursos materiales	\$ 784
Recursos tecnológicos	\$ 1,600
TOTAL, EGRESOS	\$ 2,384

Fuente: La Autora

14.2 CRONOGRAMA

Tabla 17: Cronograma

N° Actividades	Abril		Mayo		Junio				Julio		Agosto			Septiembre				
	1	2			2	3	4	1	2		2	4	1	2	3	1	3	4
1. Taller de investigación y formulación del proyecto de investigación de fin de carrera																		
2. Identificación del problema																		
3. Planteamiento del tema																		
4. Elaboración de la justificación					X													
5. Planteamiento de objetivos generales y específicos						X												
6. Elaboración del marco institucional y marco teórico							X											
7. Elaboración del diseño metodológico							X											
8. Determinar la muestra, recursos y bibliografía									X									
9. Presentación del ante proyecto al Vicerrectorado																		
10. Aprobación de temas de proyectos de investigación de fin de carrera																		
11. Desarrollo de investigación y propuesta de acción												X	X	X	X	X		
12. Elaboración de conclusiones, recomendaciones y levantamiento del documento final del borrador del proyecto de investigación																		
13. Entrega de borradores de proyectos de titulación																		X

Fuente: La Autora

14.3 CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN – VICERRECTORADO

VICERRECTORADO ACADÉMICO

Loja, 07 de julio del 2021
Of. N° 169-V-ISTS-2021

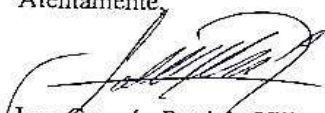
Srta. Espinosa Loaiza Jhuliana Michelle
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE TALENTO HUMANO DEL ISTS
Ciudad

De mi consideración:

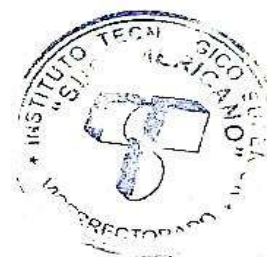
Por medio de la presente me dirijo a ustedes para comunicarles que una vez revisado el proyecto de investigación de fin de carrera de su autoría titulado **“PROPUESTA DE UN MODELO DE HOME OFFICE PARA MANTENER LA PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2021”**, el mismo cumple con los lineamientos establecidos por la institución; por lo que se autoriza su realización y puesta en marcha, para lo cual se nombra como director de su proyecto de fin de carrera (el/la) Lic. Nancy Johana Córdova Tobar Mgs.

Particular que le hago conocer para los fines pertinentes.

Atentamente



Ing. Germán Patricio Villamarín Coronel Mgs.
VICERRECTOR ACADÉMICO DEL ISTS
c/c. Estudiante, Archivo



14.4 CERTIFICADO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO



Loja, 25 de agosto de 2021

Lic.
Johana Córdova Tobar, Mgs.
**COORDINADORA DE LA TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

De mis consideraciones

Reciba un cordial saludo de bienestar en sus actividades diarias y académicas

Yo, Jhuliana Michelle Espinosa Loaiza, con C.I: 1106013541, estudiante de Sexto Ciclo Periodo Extraordinario de la Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano, solicito a usted muy comedidamente se me autorice la presente fecha y horario para la socialización del plan de acción de mi trabajo de tesis denominado: "Propuesta de un modelo de Home Office para mantener la productividad en las empresas del sector privado de la ciudad de Loja para el año 2021"

Día: Jueves 26 de Agosto 2021

Hora: 20:00 a 21H00

Enlace: <https://meet.google.com/coc-myua-tuq>

Esto, como un requisito imprescindible para obtener mi título de tercer nivel.

Por su atención y apoyo continuo, me despido.

Atentamente,

Jhuliana Michelle Espinosa Loaiza
ESTUDIANTE T.S.G.T.II. / ISTS

RCC BISO



14.5 CERTIFICADO DE PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

CERTF N° T.H-2021-006

Loja, 16 de Septiembre de 2021

La suscrita, Lic. Johana Córdova Tobar, **COORDINADORA DE LA TECNOLOGÍA SUPERIOR EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "SUDAMERICANO**, a petición de parte interesada y en forma legal.

CERTIFICA:

Que la señorita **ESPINOSA LOAIZA JHULIANA MICHELLE** con cédula de identidad Nro. 1106013541, ha realizado la respectiva **SOCIALIZACIÓN Y ENTREGA DE LOS RESULTADOS DE SU PROYECTO DE TITULACIÓN** denominado "PROPUESTA DE UN MODELO DE HOME OFFICE PARA MANTENER LA PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE LOJA PARA EL AÑO 2021" a los estudiantes de la carrera de Gestión de Talento Humano.

Particular que se comunica en honor a la verdad para los fines académicos pertinentes.


Lic. Johana Córdova Tobar, Mgs.,
COORDINADORA DE CARRERA
T.S GESTIÓN DE TALENTO HUMANO



14.6 ENCUESTA APLICADA



Estimado Empresario:

Saludo a usted muy cálidamente, me dirijo muy atentamente a usted, para solicitar de muy respetuosa manera, se digne brindar su apoyo llenando la siguiente encuesta, que permitirá de mejor manera poder valorar su percepción en cuanto al Home Office como propuesta productiva para su implementación en el sector laboral, desde ya agradezco su valioso apoyo:

1. ¿Conoce en que consiste el Home Office?

SI () NO ()

2. ¿Sabía usted que el Home Office, significa espacio de trabajo dentro de casa?

SI () NO ()

3. ¿Considera que el tele trabajo, fue la mejor opción para mantener la productividad desde el hogar?

SI () NO ()

4. Mas allá de la pandemia ¿Considera usted una alternativa laboral, el Home Office o el trabajo desde el hogar?

SI () NO ()

5. ¿Cree usted, que el Home Office, puede contribuir al bienestar laboral y personal del trabajador?

SI () NO ()

6. Dentro de su empresa, ¿Existen funciones que se puedan cumplir bajo modalidad Home Office?

SI () NO ()

7. ¿Considera usted que el Home Office, puede generar varios réditos económicos para su empresa, por el ahorro desde cada puesto de trabajo, del empleado que laboraría desde casa?

SI () NO ()

8. ¿Considera que el Home Office, genera efectos emocionales positivos en la vida de los trabajadores?

SI () NO ()

9. ¿Considera usted que el Home Office, ayuda a la sustentabilidad, contribuyendo a la protección del medio ambiente por la reducción de transportación?

SI () NO ()

10. ¿Considera usted, que los medios tecnológicos existentes, son suficientes para sustentar las necesidades del trabajo desde el hogar?

SI () NO ()

11 ¿Implementaría el Home Office dentro de su empresa?

SI () NO ()

12 ¿Capacitaría a sus empleados, para una adecuada implementación de un modelo Home Office?

SI () NO ()

GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN

14.7 ENTREVISTA APLICADA



Estimado Empresario:

Saludo a usted muy cálidamente, me dirijo muy atentamente a usted, para solicitar de muy respetuosa manera, se digne brindar su apoyo contestando las siguientes preguntas, que permitirá de mejor manera poder valorar su percepción en cuanto al Home Office como propuesta productiva para su implementación en el sector laboral, desde ya agradezco su valioso apoyo:

Datos generales:

- Indique la Institución donde labora y su puesto de trabajo

1. ¿Qué opinión tiene usted sobre el trabajo en el hogar?
2. ¿Cuáles son los aspectos positivos y negativos del trabajo en el hogar o Home Office?
3. ¿Implementaría usted un modelo Home Office en su empresa?
4. ¿Qué áreas de su empresa, considera podrían cumplir con Home Office?
5. ¿Cómo considera usted, sería el modelo ideal de Home Office para aplicar dentro de su empresa?
6. ¿Cuáles serían las herramientas tecnológicas que usted consideraría para el proceso de control del Talento Humano dentro de la empresa, bajo un modelo Home Office?

AGRDEZCO SU VALIOSO TIEMPO Y APORTE

14.8 PLAN DE SOCIALIZACIÓN

Tabla 18: Plan de Socialización

Fecha	Herramienta utilizada	Actividades	Objetivo	Contenido socializado	Día	Hora	Observaciones
26 – Agosto – 2021	Google Meet	Socialización de contenido Modelo Home Office a los estudiantes de la Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano	Capacitar a los estudiantes del periodo extraordinario de la Tecnología Superior en Gestión de Talento Humano, a través de las distintas plataformas digitales creadas para efectos de conexión, a fin de poner a su conocimiento las principales ventajas y beneficios que ofrece el Modelo Home Office como alternativa de modalidad laboral.	<ul style="list-style-type: none"> _ Conceptualización del modelo home Office. _ Objetivos del modelo Home Office en las instituciones. _ Marco Legal del modelo Home Office _ Situación actual de las empresas que no utilizan modelo Home Office _ Como aplicar el modelo Home Office en las instituciones. _ Ventajas de obtener el modelo Home Office en las instituciones. 	Jueves 26 de Agosto	20H00	Ninguna, la socialización se desarrolla con toda normalidad, siendo de mucho interes para los estudiantes y sobre todo de mucha utillidad, por cuanto conocieron la consistencia del modelo Home Office.

Fuente: La Autora

14.9 CERTIFICADO DE ABSTRACT



CERTF. N°. 007-RH-ISTS-2021
Loja, 09 de Octubre del 2021

El suscrito, Lic. Ricardo Javier Herrera Morillo - DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS - CIS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO "SUDAMERICANO", a petición de la parte interesada y en forma legal,

C E R T I F I C A:

*Que el apartado **ABSTRACT** del Proyecto de Investigación de Fin de Carrera de la Señorita. ESPINOSA LOAIZA JHULIANA MICHELLE, estudiante en proceso de titulación periodo abril – noviembre 2021 de la carrera de TALENTO HUMANO; está correctamente traducido, luego de haber ejecutado las correcciones emitidas por mi persona; por cuanto se autoriza la impresión y presentación dentro del empastado final previo a la disertación del proyecto.*

Particular que comunico en honor a la verdad para los fines académicos pertinentes.

English is a piece of cake.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ricardo', enclosed in a light blue oval.

Lic. Ricardo Javier Herrera Morillo.
DOCENTE DEL ÁREA DE INGLÉS ISTS - CIS

CHECKED BY
Lic. Ricardo Herrera
ENGLISH TEACHER
DATE

14.10 EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DEL PROCESO

FASE 1

Importante, leer guías en el Menú de Tesis para todos los procesos

SEMANA	FECHA	ACTIVIDAD
Primera	del 15 al 21 de marzo	Leer y comprender el tema de la tesis, así como el plan de tesis y el cronograma de actividades. Se debe leer y comprender el plan de tesis y el cronograma de actividades. Se debe leer y comprender el plan de tesis y el cronograma de actividades.
Segunda	del 22 al 28 de marzo	Definir el tema de la tesis y el plan de tesis. Se debe definir el tema de la tesis y el plan de tesis. Se debe definir el tema de la tesis y el plan de tesis.
Tercera	del 29 de marzo al 4 de abril	Definir el tema de la tesis y el plan de tesis. Se debe definir el tema de la tesis y el plan de tesis. Se debe definir el tema de la tesis y el plan de tesis.
Cuarta	del 5 al 11 de abril	Definir el tema de la tesis y el plan de tesis. Se debe definir el tema de la tesis y el plan de tesis. Se debe definir el tema de la tesis y el plan de tesis.
Quinta	del 12 al 18 de abril	Definir el tema de la tesis y el plan de tesis. Se debe definir el tema de la tesis y el plan de tesis. Se debe definir el tema de la tesis y el plan de tesis.
Sexta	del 19 al 25 de abril	Definir el tema de la tesis y el plan de tesis. Se debe definir el tema de la tesis y el plan de tesis. Se debe definir el tema de la tesis y el plan de tesis.
Séptima	del 26 al 2 de mayo	Definir el tema de la tesis y el plan de tesis. Se debe definir el tema de la tesis y el plan de tesis. Se debe definir el tema de la tesis y el plan de tesis.
Ochava	del 3 al 9 de mayo	Definir el tema de la tesis y el plan de tesis. Se debe definir el tema de la tesis y el plan de tesis. Se debe definir el tema de la tesis y el plan de tesis.
Novena	del 10 al 16 de mayo	Definir el tema de la tesis y el plan de tesis. Se debe definir el tema de la tesis y el plan de tesis. Se debe definir el tema de la tesis y el plan de tesis.
Décima	del 17 al 23 de mayo	Definir el tema de la tesis y el plan de tesis. Se debe definir el tema de la tesis y el plan de tesis. Se debe definir el tema de la tesis y el plan de tesis.
Undécima	del 24 al 30 de mayo	Definir el tema de la tesis y el plan de tesis. Se debe definir el tema de la tesis y el plan de tesis. Se debe definir el tema de la tesis y el plan de tesis.
Duodécima	del 31 de mayo al 6 de junio	Definir el tema de la tesis y el plan de tesis. Se debe definir el tema de la tesis y el plan de tesis. Se debe definir el tema de la tesis y el plan de tesis.

Juliana Córdoba Tobo

Concepto	Pasos a seguir...	Estructura
Es exponer las razones por las cuales se ha resuelto ejecutar la investigación.	- Se debe otorgar la justificación académica que decida que la investigación es un requisito para obtener el título profesional de... en el ISTS. - Se debe otorgar la justificación tecnológica, es decir, desde su profesión ¿cómo vamos a aportar con soluciones? - Se puede citar otras justificaciones como: sociales, culturales, económicas, de emprendimiento, etc.	Debe tener una extensión máxima de dos caras.

Juliana Córdoba Tobo

13843994.pdf

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

100

101

102

103

104

105

106

107

108

109

110

111

112

113

114

115

116

117

118

119

120

121

122

123

124

125

126

127

128

129

130

131

132

133

134

135

136

137

138

139

140

141

142

143

144

145

146

147

148

149

150

151

152

153

154

155

156

157

158

159

160

161

162

163

164

165

166

167

168

169

170

171

172

173

174

175

176

177

178

179

180

181

182

183

184

185

186

187

188

189

190

191

192

193

194

195

196

197

198

199

200

201

202

203

204

205

206

207

208

209

210

211

212

213

214

215

216

217

218

219

220

221

222

223

224

225

226

227

228

229

230

231

232

233

234

235

236

237

238

239

240

241

242

243

244

245

246

247

248

249

250

251

252

253

254

255

256

257

258

259

260

261

262

263

264

265

266

267

268

269

270

271

272

273

274

275

276

277

278

279

280

281

282

283

284

285

286

287

288

289

290

291

292

293

294

295

296

297

298

299

300

301

302

303

304

305

306

307

308

309

310

311

312

313

314

315

316

317

318

319

320

321

322

323

324

325

326

327

328

329

330

331

332

333

334

335

336

337

338

339

340

341

342

343

344

345

346

347

348

349

350

351

352

353

354

355

356

357

358

359

360

361

362

363

364

365

366

367

368

369

370

371

372

373

374

375

376

377

378

379

380

381

382

383

384

385

386

387

388

389

390

391

392

393

394

395

396

397

398

399

400

401

402

403

404

405

406

407

408

409

410

411

412

413

414

415

416

417

418

419

420

421

422

423

424

425

426

427

428

429

430

431

432

433

434

435

436

437

438

439

440

441

442

443

444

445

446

447

448

449

450

451

452

453

454

455

456

457

458

459

460

461

462

463

464

465

466

467

468

469

470

471

472

473

474

475

476

477

478

479

480

481

482

483

484

485

486

487

488

489

490

491

492

493

494

495

496

497

498

499

500

501

502

503

504

505

506

507

508

509

510

511

512

513

514

515

516

517

518

519

520

521

522

523

524

525

526

527

528

529

530

531

532

533

534

535

536

537

538

539

540

541

542

543

544

545

546

547

548

549

550

551

552

553

554

555

556

557

558

559

560

561

562

563

564

565

566

567

568

569

570

571

572

573

574

575

576

577

578

579

580

581

582

583

584

585

586

587

588

589

590

591

592

593

594

595

596

597

598

599

600

601

602

603

604

605

606

607

608

609

610

611

612

613

614

615

616

617

618

619

620

621

622

623

624

625

626

627

628

629

630

631

632

633

634

635

636

637

638

639

640

641

642

643

644

645

646

647

648

649

650

651

652

653

654

655

656

657

658

659

660

661

662

663

664

665

666

667

668

669

670

671

672

673

674

675

676

677

678

679

680

681

682

683

684

685

686

687

688

689

690

691

692

693

694

695

696

697

698

699

700

701

702

703

704

705

706

707

708

709

710

711

712

713

714

715

716

717

718

719

720

721

722

723

724

725

726

727

728

729

730

731

732

733

734

735

736

737

738

739

740

741

742

743

744

745

746

747

748

749

750

751

752

753

754

755

756

757

758

759

760

761

762

763

764

765

766

767

768

769

770

771

772

773

774

775

776

777

778

779

780

781

782

783

784

785

786

787

788

789

790

791

792

793

794

795

796

797

798

799

800

801

802

803

804

805

806

807

808

809

810

811

812

813

814

815

816

817

818

819

820

821

822

823

824

825

826

827

828

829

830

831

832

833

834

835

836

837

838

839

840

841

842

843

844

845

846

847

848

849

850

851

852

853

854

855

856

857

858

859

860

861

862

863

864

865

866

867

868

869

870

871

872

873

874

875

876

877

878

879

880

881

882

883

884

885

886

887

888

889

890

891

892

893

894

895

896

897

898

899

900

901

902

903

904

905

906

907

908

909

910

911

912

913

914

915

916

917

918

919

920

921

922

923

924

925

926

927

928

929

930

931

932

933

934

935

936

937

938

939

940

941

942

943

944

945

946

947

948

949

950

951

952

953

954

955

956

957

958

959

960

961

962

963

964

965

966

967

968

969

970

971

972

973

974

975

976

977

978

979

980

981

982

983

984

985

986

987

988

989

990

991

992

993

994

995

996

997

998

999

1000

1001

1002

1003

1004

1005

1006

1007

1008

1009

1010

1011

1012

1013

1014

1015

1016

1017

1018

1019

1020

1021

1022

1023

1024

1025

1026

1027

1028

1029

1030

1031

1032

1033

1034

1035

1036

1037

1038

1039

1040

1041

1042

1043

1044

1045

1046

1047

1048

1049

1050

1051

1052

1053

1054

1055

1056

1057

1058

1059

1060

1061

1062

1063

1064

1065

1066

1067

1068

1069

1070

1071

1072

1073

1074

1075

1076

1077

1078

1079

1080

1081

1082

1083

1084

1085

1086

1087

1088

1089

1090

1091

1092

1093

1094

1095

1096

1097

1098

1099

1100

1101

1102

1103

1104

1105

1106

1107

1108

1109

1110

1111

1112

1113

1114

1115

1116

1117

1118

1119

1120

1121

1122

1123

1124

1125

1126

1127

1128

1129

1130

1131

1132

1133

1134

1135

1136

1137

1138

1139

1140

1141

1142

1143

1144

1145

1146

1147

1148

1149

1150

1151

1152

1153

1154

1155

1156

1157

1158

1159

1160

1161

1162

1163

1164

1165

1166

1167

1168

1169

1170

1171

1172

1173

1174

1175

1176

1177

1178

1179

1180

1181

1182

1183

1184

1185

1186

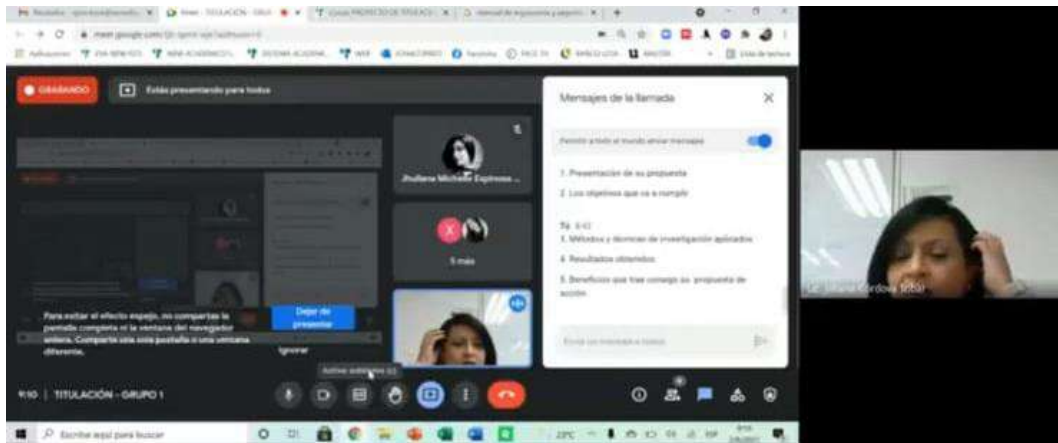
1187

1188

1189

1190

1191



8:51 AM

GRAB.

10.4 ESTRUCTURA

FLUJO DE PROCESOS PARA LA ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA

FASE 1 FASE 2 FASE 3

(10)

- Jhuliana Michelle Espinosa Loaiza (Tú)
- Lic. Johana Córdova Tobar >
- Emily Paola Peña Saavedra >
- Lic. Johana Córdova Tobar >

Otras personas en la reunión (6)

- Dennis Jessiel Imaicela Toledo >

8:39 AM

GRAB.

Lic. Johana Córdova Tobar

Tú

(6)

Lic. Johana Córdova Tobar Recién

3. Certificado de ABSTRAC

Para el ABSTRAC debe estar REDACTADA LA INTRODUCCIÓN en base a las indicaciones del MANUAL DE TITULACIÓN

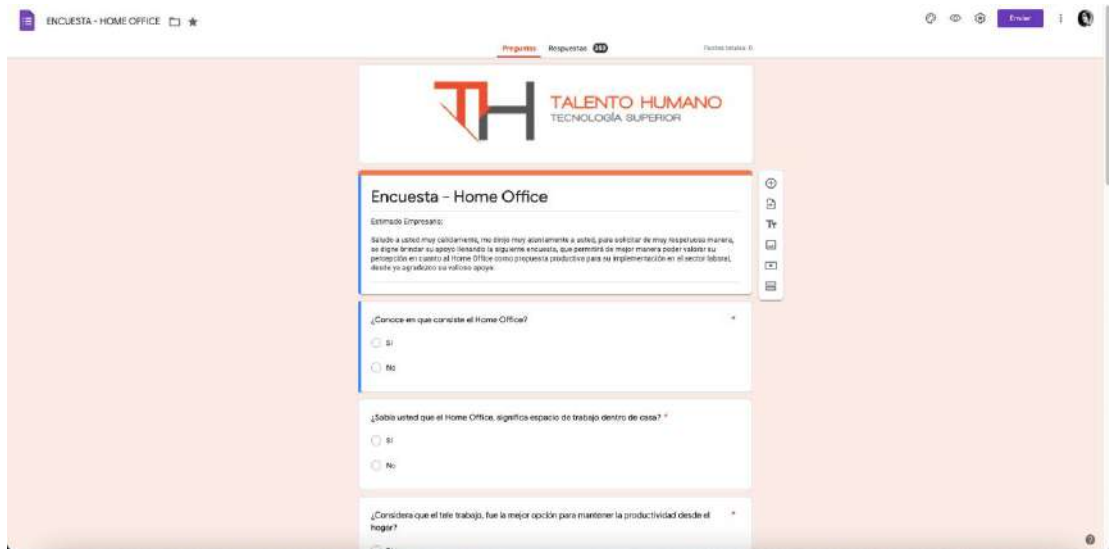
Lic. Johana Córdova Tobar Recién

INTRODUCCIÓN :

1 HOJA Y MEDIA DE REDACCIÓN, sin cita bibliográfica, es decir debe ser de autoría propia

Escribe aquí para enviar un mensaje a todos

ANEXO ENCUESTA



ENCUESTA - HOME OFFICE

TALENTO HUMANO
TECNOLOGÍA SUPERIOR

Encuesta - Home Office

Estimado Empresario:

Debido a estos muy cambiantes, me dirijo muy atentamente a usted, para solicitar de muy respetuosa manera, su digna atención al apoyo brindando la siguiente encuesta, que permitirá de mejor manera poder validar su percepción en cuanto al Home Office como propuesta productiva para su implementación en el sector laboral, desde ya agradecido su valioso apoyo.

¿Conoce en que consiste el Home Office?

SI

NO

¿Sabe usted que el Home Office, significa espacio de trabajo dentro de casa? *

SI

NO

¿Considera que el tele trabajo, fue la mejor opción para mantener la productividad desde el hogar? *

ANEXO FOTOGRAFÍAS ENTREVISTA





ANEXO INFORME

TIPS PARA UN HOME OFFICE EFECTIVO

- 1- **Establece horarios.** Establece horarios para tus actividades laborales, intenta no mezclar el tiempo destinado al trabajo con asuntos personales.
- 2- **Prepara tu espacio.** Trabajar desde casa no significa trabajar desde la cama. Prepara un espacio adecuado donde te sientas cómodo. Ayudará a tu productividad.
- 3- **Educa a tu alrededor.** Habla con las personas que te rodean para que entiendan que si bien estas físicamente en casa, estás en horario laboral.
- 4- **Cuida la espalda.** No olvides cuidar tu postura. Procura utilizar una silla adecuada, evitarás dolencias a futuro.
- 5- **Evita distractores.** La TV o el celular deberán estar lejos, de eso sí lograrás concentrarte y cumplir con tus tareas del día.

Jhuliana Michelle está presentando

SABIAS EN QUE CONSISTE EL HOME OFFICE

- El Home Office le permite trabajar para su empleador o sus clientes desde casa.
- En consecuencia, este término se equipara a menudo con "teletrabajo" o "trabajo a distancia".