



2019-2021

# Remote Hybrid Work

**Todo con moderación  
es mejor**

Prepared By :

**César A. Eudave**

[csuedave@gmail.com](mailto:csuedave@gmail.com)  
[ceudave.github.io](https://ceudave.github.io)

# Trabajo remoto

El año 2020 y 2021 fueron escenarios de grandes cambios, marcados por la emergencia sanitaria y las cuarentenas que obligaron a millones de trabajadores a experimentar, en muchos casos por primera vez, el trabajo remoto.



El objetivo del análisis fue determinar si el trabajo remoto fue beneficioso y si representa el camino a seguir en el futuro. Se reconoce que no todas las ocupaciones son iguales y que la respuesta puede depender de diversos factores.

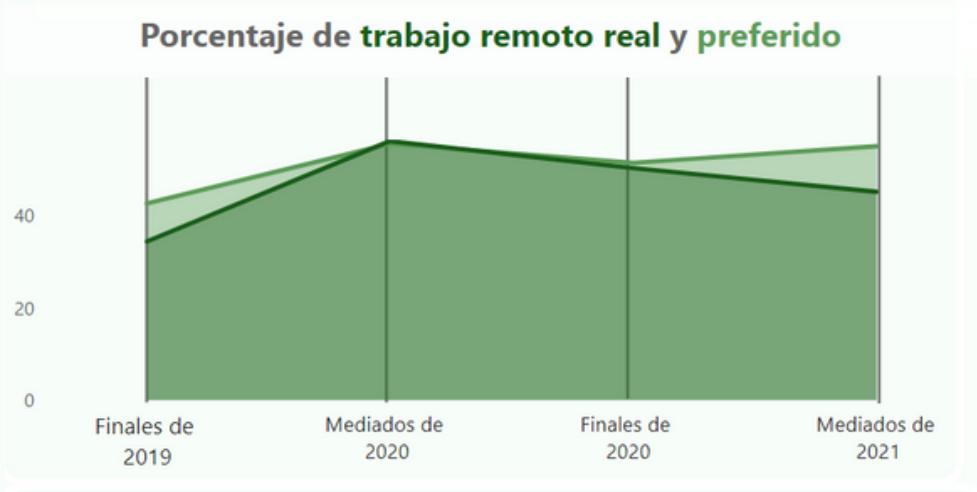
El propósito final es establecer una guía que permita tomar decisiones sobre el tiempo de trabajo remoto para cada empleado, y evaluar si sus preferencias al respecto son acertadas y contribuyen a mejorar la productividad de la empresa.

# Principales hallazgos

## Resultados inesperados

Durante el año 2020, muchos empleados experimentaron el trabajo remoto por primera vez. En un lapso de seis meses, el trabajo remoto experimentó un incremento del 36.5% debido a las restricciones impuestas por el coronavirus.

En términos generales, la mayoría de los empleados se mostraron satisfechos con el tiempo asignado para trabajar desde casa. Contrario a lo esperado, en 2020, un total de 1512 empleados reportaron un aumento en la productividad, aproximadamente del 13%, cifra que se incrementó a 17.37% en el año 2021.



Sin embargo, surgieron diferentes barreras a considerar. La barrera más mencionada por los trabajadores fue el sentimiento de exclusión o aislamiento. Aunque algunas de estas barreras fueron resueltas para el año 2021, en general se observó un incremento en el sentimiento de aislamiento.

A pesar de estos desafíos, los empleados manifestaron un acuerdo generalizado en cuanto a sentirse mejor y más activos en la modalidad de trabajo remoto en comparación con el trabajo presencial.

# Mejores posibilidades

Gracias a los datos de la encuesta de 2021, se logró realizar una comparación más precisa de la productividad en función de la cantidad de días trabajados de forma remota. Los resultados revelaron que tanto para los empleados como para los administradores, aquellos que trabajaban aproximadamente la mitad del tiempo en modalidad presencial y la otra mitad desde casa, obtuvieron la mayor productividad promedio (24.77%, según los gerentes).

Al analizar la diferencia entre el tiempo remoto asignado y el preferido por los empleados, se encontró que, en general, los trabajadores en modalidad presencial desean un 17.6% más de tiempo remoto. En contraste, aquellos en una modalidad híbrida solo difieren en un 2.79% en cuanto a su preferencia de tiempo remoto. Por otro lado, los empleados en modalidad completamente remota expresaron un deseo de tener un 5.28% menos de tiempo trabajando de forma remota.

De esta manera, queda claro que el equilibrio es clave en este aspecto.

Con el fin de obtener mejores resultados, es importante enfocarse en el grupo que desea menos tiempo remoto, ya que se encontró que presentan una menor productividad. Específicamente, aquellos que desean reducir su tiempo remoto en un rango de 50% a 100% reportaron una disminución en su productividad (-1.67%).

Al realizar ajustes para satisfacer las preferencias y necesidades de este grupo en particular, se puede fomentar una mayor productividad y optimizar el equilibrio entre el trabajo remoto y presencial en la organización.



# Introducción

La pandemia de COVID-19, originada por el virus SARS-CoV-2, ha tenido un impacto significativo en todo el mundo.

Comenzando a fines de 2019, la enfermedad se propagó rápidamente y fue declarada pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en marzo de 2020.

Ante la propagación del virus y para frenar su transmisión, muchas empresas y organizaciones se vieron obligadas a implementar medidas de distanciamiento social, restricciones de movimiento y cierres parciales o totales. Estas circunstancias llevaron a un aumento drástico en el trabajo remoto, con empleados realizando sus tareas desde sus hogares en lugar de acudir a sus lugares de trabajo habituales.

El trabajo remoto se convirtió en una solución clave para mantener la continuidad de las operaciones empresariales y garantizar la seguridad y salud de los empleados. Las tecnologías de comunicación y colaboración en línea jugaron un papel fundamental en permitir la colaboración y el intercambio de información a distancia.

Esta transición repentina al trabajo remoto planteó desafíos tanto para los empleados como para las empresas. La falta de preparación y experiencia en el trabajo remoto, la adaptación a nuevas herramientas tecnológicas, la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares y el aislamiento social fueron algunos de los desafíos más comunes experimentados durante este período.

Sin embargo, también se observaron beneficios potenciales del trabajo remoto, como un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la eliminación de los tiempos de desplazamiento y una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo.

# Objetivos

Los objetivos principales de este estudio consistieron en comprender si el enfoque de trabajo híbrido representa la mejor alternativa para aumentar la productividad y satisfacción de los trabajadores.

1. *¿Cómo se adaptaron las empresas a la transición forzada al trabajo remoto a mediados de 2020?*
2. *¿Cuál fue la razón detrás del aumento de la productividad en 2020? ¿Y por qué este incremento fue aún mayor en 2021?*
3. *¿Cuáles fueron los mayores desafíos que enfrentaron los empleados al inicio y cómo han evolucionado hasta 2021?*
4. *¿Es posible mitigar los principales desafíos o quejas manifestados por los empleados?*
5. *¿Cuál es el nivel de satisfacción expresado por los empleados? ¿Cuáles son los factores que influyen en este nivel de satisfacción?*
6. *¿Cuál ha sido la respuesta de las empresas ante esta situación? ¿Sus nuevas políticas son las más adecuadas para todos los involucrados?*
7. *¿Cuál es la opinión de los administradores acerca del trabajo remoto o híbrido?*
8. *¿Con qué proporción de días de trabajo remoto y presencial se logra la mayor productividad?*
9. *¿Cuáles son los principales desafíos asociados con la modalidad de trabajo híbrido?*
10. *¿Quiénes son los más competentes en la gestión del tiempo en modalidad remota y presencial?*

## Porcentaje del incremento de productividad



Después de un año de trabajo remoto y cambiando a híbrido se reportó mayor incremento en la productividad percibida por los empleados

# Metodología

## Renombrado de columnas

Los datos consisten en dos tablas con más de 70 columnas, muchas de las cuales tenían nombres que excedían los 254 caracteres.

Para abordar este problema, se procedió a cambiar los nombres originales, los cuales correspondían a las preguntas completas formuladas a los empleados. Para llevar a cabo esta tarea, se creó un diccionario que relacionaba los nuevos nombres con los originales.

Con el objetivo de limpiar los datos, se decidió utilizar Python y sus librerías pandas y numpy. Dado que se trataba de un gran número de columnas con un patrón similar, resultó altamente eficiente emplear ciclos para automatizar el etiquetado de las columnas en bloques, entre otras tareas.

Como alternativa, también se podría haber renombrado manualmente las columnas en Excel o Power BI. Esto podría haberse realizado mediante una función similar a la utilizada en Python, la cual identifica columnas con inicios muy similares.

Además, sería posible implementar scripts de Python dentro de Power BI o en algún gestor de bases de datos para realizar funciones de extracción, transformación y carga de datos (ETL, por sus siglas en inglés).

Al elegir Python y utilizar las capacidades de automatización y procesamiento de datos de sus librerías, se logró realizar una limpieza efectiva de los datos, agilizando el proceso y garantizando la calidad de los resultados.



# Limpieza de porcentajes

Para poder manipular las respuestas de porcentajes se usaron funciones y patrones recurrentes para extraer el número únicamente. En los casos que no existía uno, estaba la palabra “never” lo que dejaba un caso default igual a cero.

En algunos casos se trataba de disminuciones, por lo que estaba la palabra “less”, así que fue fácil identificar el signo final del valor del porcentaje.

En Power BI se pudo crear una nueva columna y usar funciones de texto FIND("%") para después recortar el string con LEFT(). De forma similar en Excel.

# Limpieza de respuestas ordinales

En general, las respuestas ordinales sobre opiniones u otra cosa tienen cinco o menos opciones. Por lo que identificando todas las distintas respuestas se puede crear un diccionario y mapear los valores de la columna entera usando pandas.

# Traducción de columnas

Para trabajar con mayor entendimiento de los datos fue importante agregar un nombre más descriptivo que la clave a cada una de las columnas.

Los datos originales se encuentran en inglés. Por lo que se tradujo el nombre de las columnas usando un diccionario en Python para mapear y renombrarlas. Alternativamente, se puede cambiar el nombre directamente en Excel.

Pero para cambiar todos los nombres de las ocupaciones al español se complica crear una función condicional que compare el nombre en inglés y elija el correcto en español, porque son 41 ocupaciones. Lo cual fue fácil mapeando la columna con pandas.

# Identificación de grupos de columnas

En la tabla de 2020 se identificaron distintos grupos de preguntas:

- 1.Datos del empleado
- 2.Sobre el último año
- 3.Sobre los últimos meses
- 4.Sobre los hábitos y uso del tiempo en trabajo presencial
- 5.Sobre los hábitos y uso del tiempo en trabajo remoto
- 6.Sobre la mayor barrera del trabajo remoto
- 7.Sobre el mejor aspecto del trabajo remoto

En la tabla de 2021 se identificaron distintos grupos de preguntas:

- 1.Sobre el avance en las barreras del trabajo remoto
- 2.Sobre los hábitos y uso del tiempo en trabajo presencial
- 3.Sobre los hábitos y uso del tiempo en trabajo remoto
- 4.Los tiempos de trabajo remoto y los tiempos preferidos
- 5.Sobre las políticas de trabajo remoto o híbrido
- 6.Sobre los últimos seis meses
- 7.Sobre el estado del empleado en trabajo remoto
- 8.Sobre las percepciones de los administradores en trabajo remoto o híbrido
- 9.Sobre las barreras de trabajar en modalidad híbrida
- 10.Datos sobre el empleado



# Tabla de tiempo remoto real y preferencia

Con el objetivo de analizar el comportamiento de diferentes ocupaciones, se ha creado una tabla con un índice dual que permite generar un gráfico lineal para mostrar la evolución del porcentaje de tiempo de trabajo remoto. En este caso, el primer índice representa la ocupación, mientras que el subíndice indica el periodo.

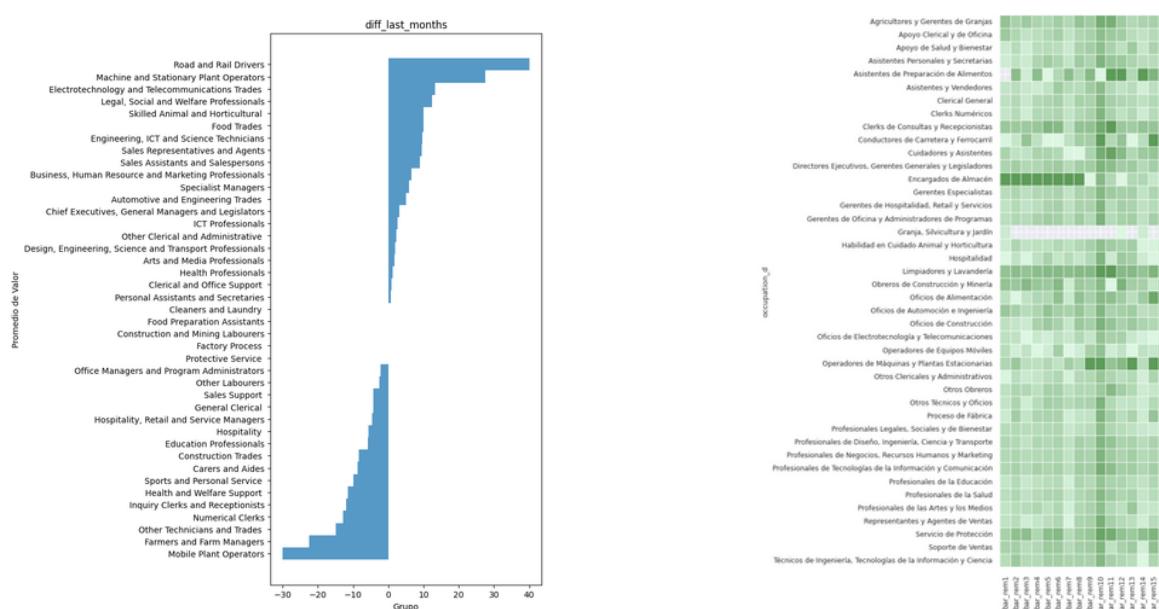
En la práctica, estos valores de tiempo pueden estar representados por dos columnas convencionales, que sirven para clasificar y comunicar a Power BI la fecha correspondiente. De esta manera, es posible aplicar filtros basados en las ocupaciones.

|        | Tiempo remoto | Tiempo preferido |
|--------|---------------|------------------|
| 2019   | 30.30         | 43.10            |
| 2020-1 | 66.94         | 64.45            |
| 2020-2 | 55.01         | 57.92            |
| 2021-1 | 49.68         | 55.55            |

# Exploración preliminar con plot\_barh() y head\_map()

Para explorar rápidamente los valores de los grupos, se implementaron funciones de visualización. En primer lugar, se utilizó un gráfico de barras para representar el recuento ordenado de los valores de una columna específica.

Además, se empleó la función heat\_map() para normalizar las respuestas numéricas de los grupos y mostrar, por ocupación, una representación visual que permite identificar casos extremos o de interés.



# Normalización de las tablas

Debido a que Power BI funciona mejor con tablas de pocas columnas con muchas filas, se buscó dividir las tablas del 2020 y 2021 en tablas más pequeñas y largas basadas en los grupos identificados.

Después que se tradujo la columna de ocupaciones, se verificó que la columna de ocupaciones\_d en 2020 y 2021 tuvieron elementos idénticos, para poderla usar como filtro.

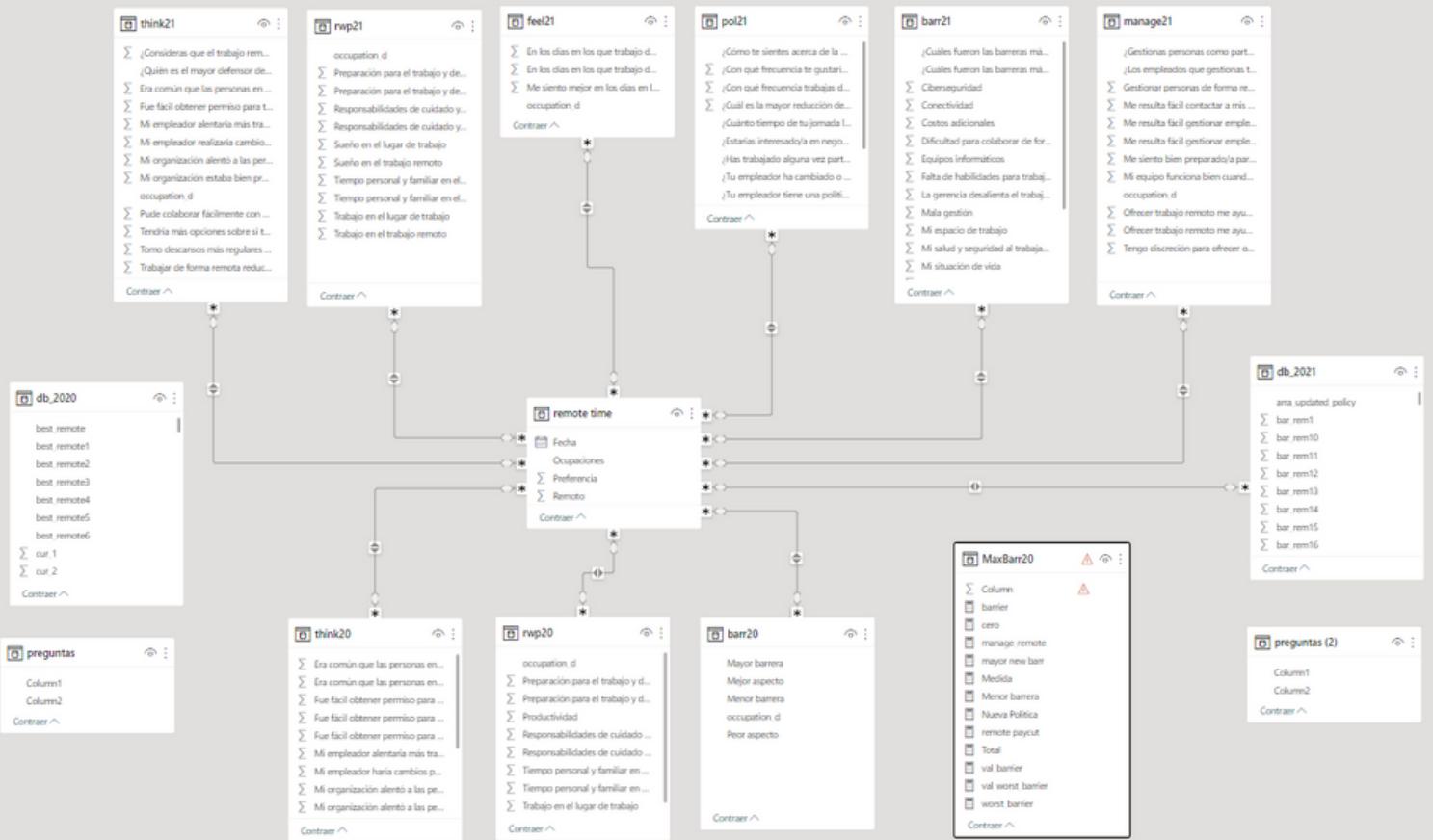
Se optó por usar una relación de many-to-many, que es poco recomendable en muchos casos por generar ambigüedad en los datos, dificultar el mantenimiento de las tablas y afectar el rendimiento. A pesar de estas desventajas, en Power BI funcionan gracias a que el programa está diseñado para manejar y optimizar este tipo de relaciones, permitiendo que los filtros se propaguen adecuadamente entre las tablas relacionadas.

Donde la arquitectura de estrella resultó la mejor opción para relacionar todas las tablas y propagar el filtro. Además, que facilitó el análisis y ayudó en el rendimiento.

| occupation_d   | Total       |
|--|-------------|
| Agricultores y Gerentes de Granjas                       | 4           |
| Apoyo Clerical y de Oficina                              | 52          |
| Apoyo de Salud y Bienestar                               | 14          |
| Asistentes de Preparación de Alimentos                   | 1           |
| Asistentes Personales y Secretarias                      | 38          |
| Asistentes y Vendedores                                  | 20          |
| Clerical General   | 37          |
| Clerks de Consultas y Recepcionistas                     | 5           |
| Clerks Numéricos   | 7           |
| Conductores de Carretera y Ferrocarril                   | 3           |
| Cuidadores y Asistentes                                  | 8           |
| Directores Ejecutivos, Gerentes Generales y Legisladores | 193         |
| Gerentes de Hospitalidad, Retail y Servicios             | 44          |
| Gerentes de Oficina y Administradores de Programas       | 37          |
| Gerentes Especialistas                                   | 262         |
| Habilidad en Cuidado Animal y Horticultura               | 1           |
| Hospitalidad   | 7           |
| Limpiadores y Lavandería                                 | 1           |
| Obreros de Construcción y Minería                        | 3           |
| Oficios de Alimentación                                  | 1           |
| Oficios de Automoción e Ingeniería                       | 4           |
| Oficios de Construcción                                  | 6           |
| Oficios de Electrotecnología y Telecomunicaciones        | 12          |
| Operadores de Equipos Móviles                            | 2           |
| Operadores de Máquinas y Plantas Estacionarias           | 4           |
| Otros Clericales y Administrativos                       | 47          |
| Otros Obreros  | 4           |
| Otros Técnicos y Oficios                                 | 16          |
| <b>Total</b>   | <b>1502</b> |

Esto se podía lograr copiando las columnas deseadas de la tabla de 2020 y de 2021 a diferentes hojas en un libro de Excel. En este caso se usó un script que en automático creó los archivos ".csv" aprovechando los diccionarios con los nombres de las columnas que se usaron para renombrar las columnas al español y en una forma entendible.

Después se juntaron en un libro de Excel para poder cargar todas las tablas rápidamente en Power BI.





En el caso de las preguntas basadas en opiniones, se optó por utilizar un gráfico de dispersión cuyas coordenadas representan el promedio de las respuestas y se desplazan en función de los filtros seleccionados.

Cabe destacar que este tipo de gráfico no se encuentra disponible por defecto en Power BI, sin embargo, se logró emular usando un gráfico de dispersión al asignar un valor a representar y mantener una constante, como cero.

Inicialmente, se consideró emplear Python para generar este gráfico, pero se descartó debido a posibles complicaciones al compartir el panel de control en línea.

Asimismo, se empleó el lenguaje DAX (Data Analysis Expressions) para identificar la barrera que ha mostrado un mayor progreso, así como aquella en la que la situación ha empeorado o se ha mantenido prácticamente sin cambios.

Finalmente, se creó un panel de control en un lienzo con dimensiones de 1080 por 1920, aunque se evaluó la opción de dividirlo en tres paneles más pequeños con menos visualizaciones. Sin embargo, con el fin de mantener la conexión y la coherencia de la historia completa, se decidió mantener todo en un solo panel.

[https://app.powerbi.com/reportEmbed?  
reportId=8388111c-8e5f-44b4-9900-  
3ebbbe8fc6fa&autoAuth=true&ctid=35a  
51a7d-6a09-4624-a704-f5d355ea95e1](https://app.powerbi.com/reportEmbed?reportId=8388111c-8e5f-44b4-9900-3ebbbe8fc6fa&autoAuth=true&ctid=35a51a7d-6a09-4624-a704-f5d355ea95e1)

Nota: Queda pendiente la versión para smartphones



# Resultados

## ¿Cómo recibieron la transición forzada al trabajo remoto las empresas a mediados del 2020?

Antes de la pandemia, el promedio de las respuestas relacionadas con la situación del trabajo remoto era inferior a "De acuerdo". Un año después, para muchas ocupaciones, el promedio supera el nivel de "1", lo que indica un incremento de 0.48 puntos, equivalente a una opinión positiva en promedio.

La evolución más significativa se observó en la respuesta relacionada con la afirmación "Era común que las personas en mi organización trabajaran de forma remota".

En general, las empresas indicaron estar "casi" preparadas para el trabajo remoto. Sin embargo, es importante tener en cuenta que algunos casos, como el de los "Clerks de Consultas y Recepcionistas", mostraron una respuesta de "Muy de acuerdo". No obstante, debido a la baja cantidad de trabajadores en esa ocupación, este resultado puede no ser completamente representativo.

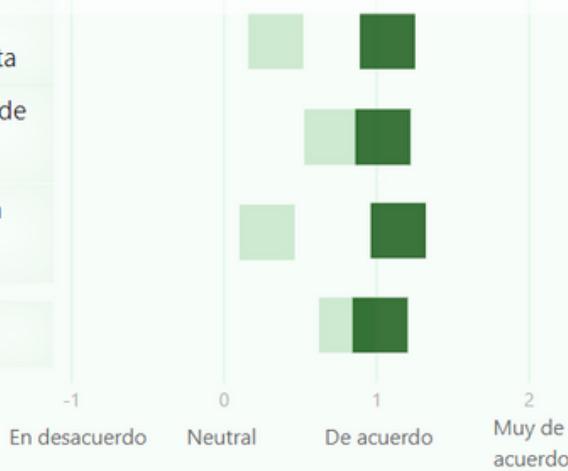
## Previo a la pandemia (2019) y durante sus inicios (2020)

Era común que las personas en mi organización trabajaran de forma remota

Fue fácil obtener permiso para trabajar de forma remota

Mi organización alentó a las personas a trabajar de forma remota

Recomendaría el trabajo remoto a otros



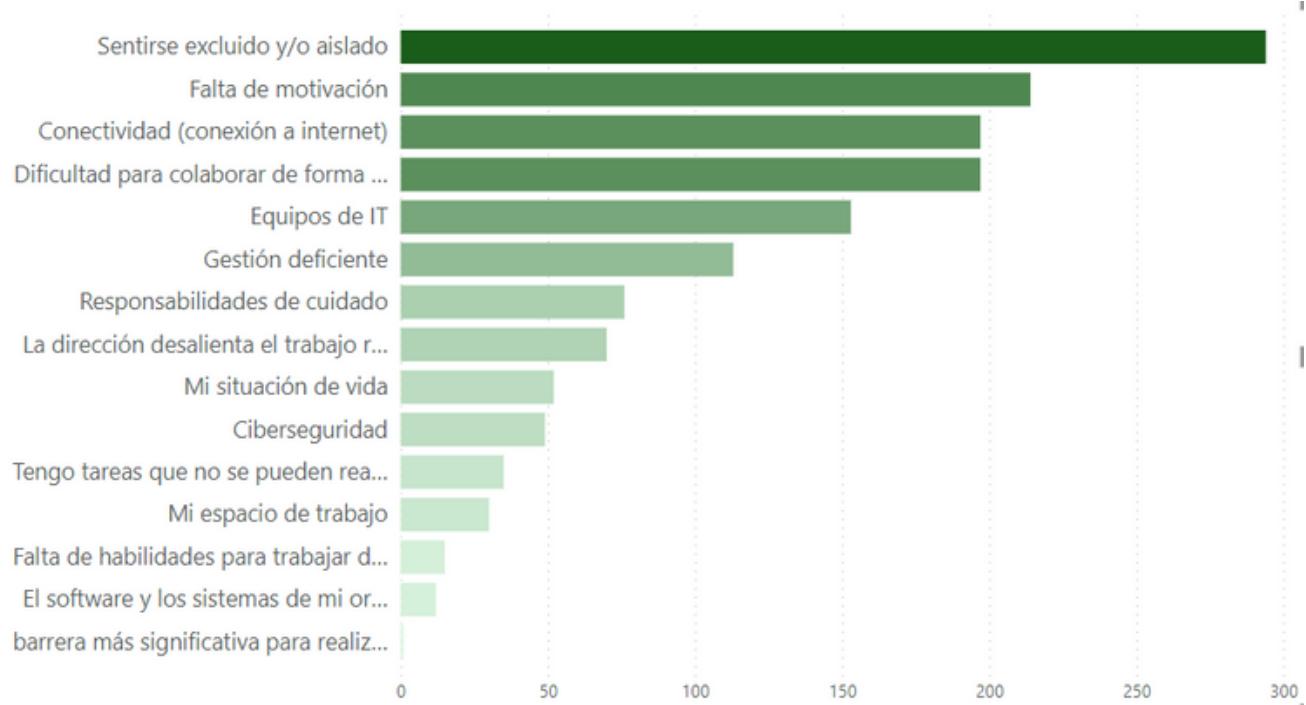
Mi organización estaba bien preparada para que yo trabajara de forma remota antes de la pandemia

0.83





## Mayores barreras identificadas en el trabajo remoto



## ¿Cómo recibieron la transición forzada al trabajo remoto las empresas a mediados del 2020?

Durante la transición forzada al trabajo remoto en 2020, las empresas se encontraron con diferentes desafíos. Según los empleados, la barrera más significativa fue la sensación de exclusión y aislamiento. En segundo lugar, se mencionó la falta de motivación, seguida por problemas de conectividad. Es importante destacar que la magnitud de la barrera de conectividad varió según el país de origen de la muestra.

La barrera de sentirse excluido y aislado es especialmente relevante, ya que la emergencia sanitaria acentuó el aislamiento, especialmente para aquellos trabajadores que viven solos. En comparación con las otras barreras identificadas, esta problemática mostró un retroceso general.

| Ciberseguridad | Conectividad | Motivación | Tareas no remota | Costos adicionales | Dificultad colaborar remota | Equipos informáticos | Falta de habilidades | La gerencia desalienta tr |
|----------------|--------------|------------|------------------|--------------------|-----------------------------|----------------------|----------------------|---------------------------|
| 0.21           | 0.25         | 0.20       | 0.10             | 0.20               | 0.21                        | 0.20                 | 0.34                 | 0.20                      |



## ¿Se puede mitigar la mayor complicación o queja de los empleados?

Sí. No todos los trabajos presentaron como mayor barrera “Sentirse excluido/a y/o aislado”, en algunos de ellos se continuaba el contacto humano obligatoriamente. Una posibilidad es que terminada la pandemia, el contacto humano en el trabajo presencial se puede ver sustituido por otras dinámicas sociales.

Aunque esto puede apuntar a una deshumanización en las relaciones laborales. Por lo que con algunos días en modalidad presencial se pueden generar interacciones humanas y mantener relaciones sociales saludables en la empresa, aunque dificultando relaciones profundas.

### Barrera que más mejoró y que menos mejoró en 2021

Mi salud y seguridad al trabajar de forma remota

**0.41**

Sentirse excluido/a y/o aislado/a

**-0.08**

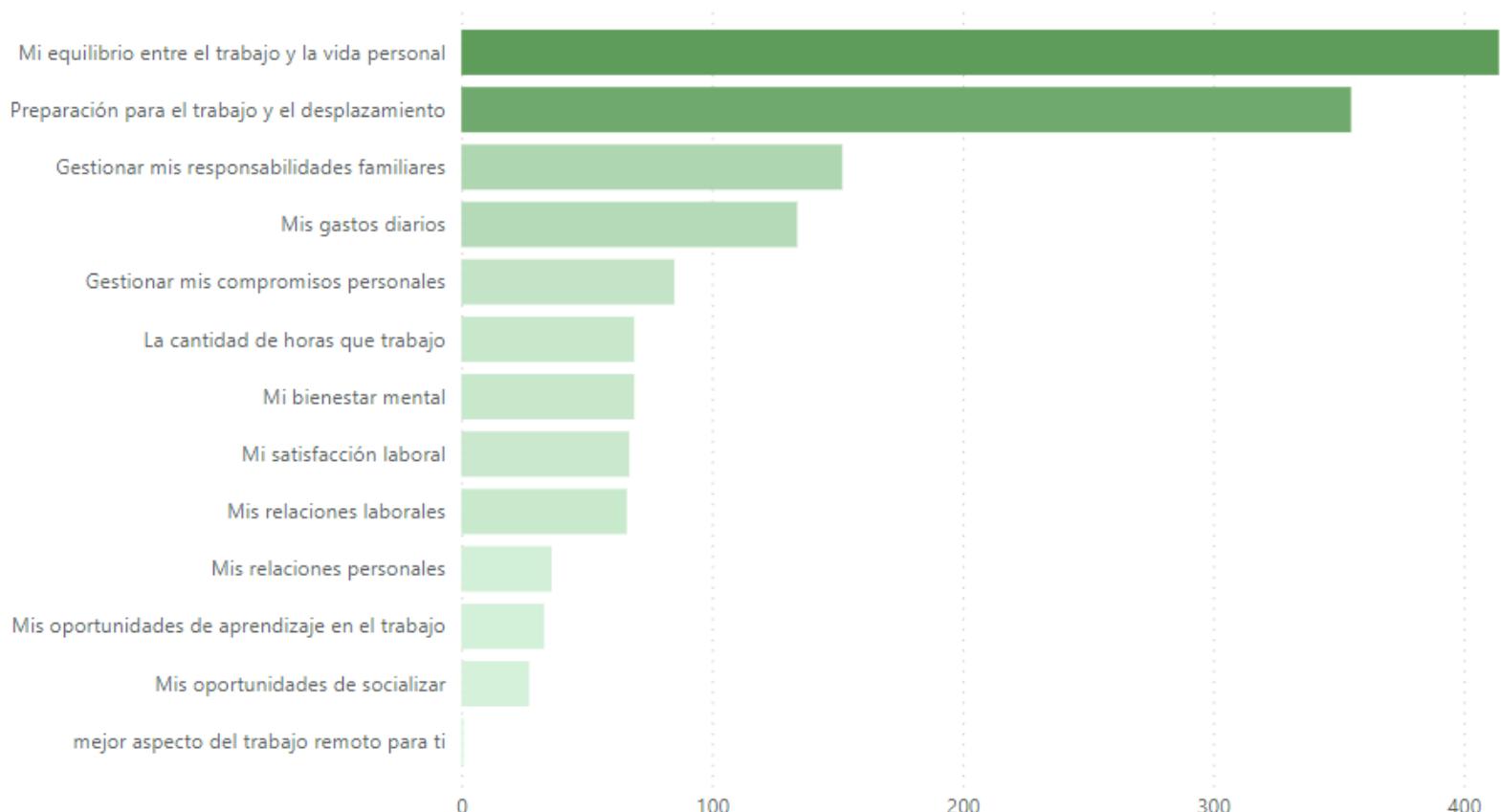
## ¿Qué tan felices dicen estar los empleados? ¿Por qué sucede?

La mayoría de los empleados informaron que la ventaja más destacada del trabajo remoto es lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

La segunda razón es el ahorro de tiempo en la preparación y el desplazamiento hacia el lugar de trabajo, lo que resulta en más tiempo libre. Por lo tanto, lograr una mejor proporción entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo dedicado a la vida personal contribuye a alcanzar dicho equilibrio.

Sin embargo, ¿cuántas horas adicionales se requieren o cuál es una proporción adecuada? Lo habitual, con jornadas laborales de 8 horas, deja al empleado con otras 8 horas para sí mismo; sin embargo, de estas últimas, en promedio, el empleado debe dedicar alrededor de 1 hora y 50 minutos (según datos de la encuesta de 2019), lo que significa que quedan 6 horas y una proporción de 5 a 3.

## Mejores aspectos del trabajo remoto



## ¿Cómo han reaccionado las empresas? ¿Sus nuevas políticas son las mejores para todos?

En general, los empleados están mayormente de acuerdo (puntuación de 0.84) con que las políticas de trabajo remoto de sus empleadores les convienen.

Sin embargo, en cuanto a la afirmación "Puedo elegir cuánto trabajo hago de forma remota", la puntuación promedio es de 0.42, lo que indica que hay una cantidad significativa de empleados que manifestaron estar en desacuerdo o muy en desacuerdo con esta afirmación.

Se informa que el 72.9% de las empresas han actualizado su política de trabajo remoto. Sin embargo, los resultados de productividad muestran que solo son más altos para aquellos empleados que trabajan de forma remota según la percepción de los empleados, igualando a aquellos que tienen un esquema híbrido del 50%. Por otro lado, la opinión de los administradores indica que los empleados más productivos son aquellos que tienen un esquema de trabajo remoto del 50% y trabajo presencial del 50%.

## ¿Qué opinan los administradores de la modalidad remota o hibrida?

Opinan que existe un incremento en la productividad de sus empleados, incluso sobre la percepción de incremento de productividad que ellos tienen de sí mismo.

También están casi (0.84 puntos) de acuerdo que dar estas posibilidades ayuda a reclutar talento y mantenerlo.

Y en promedio tienen una percepción de productividad sobre los trabajadores superior a la que ellos tienen de sí mismos.

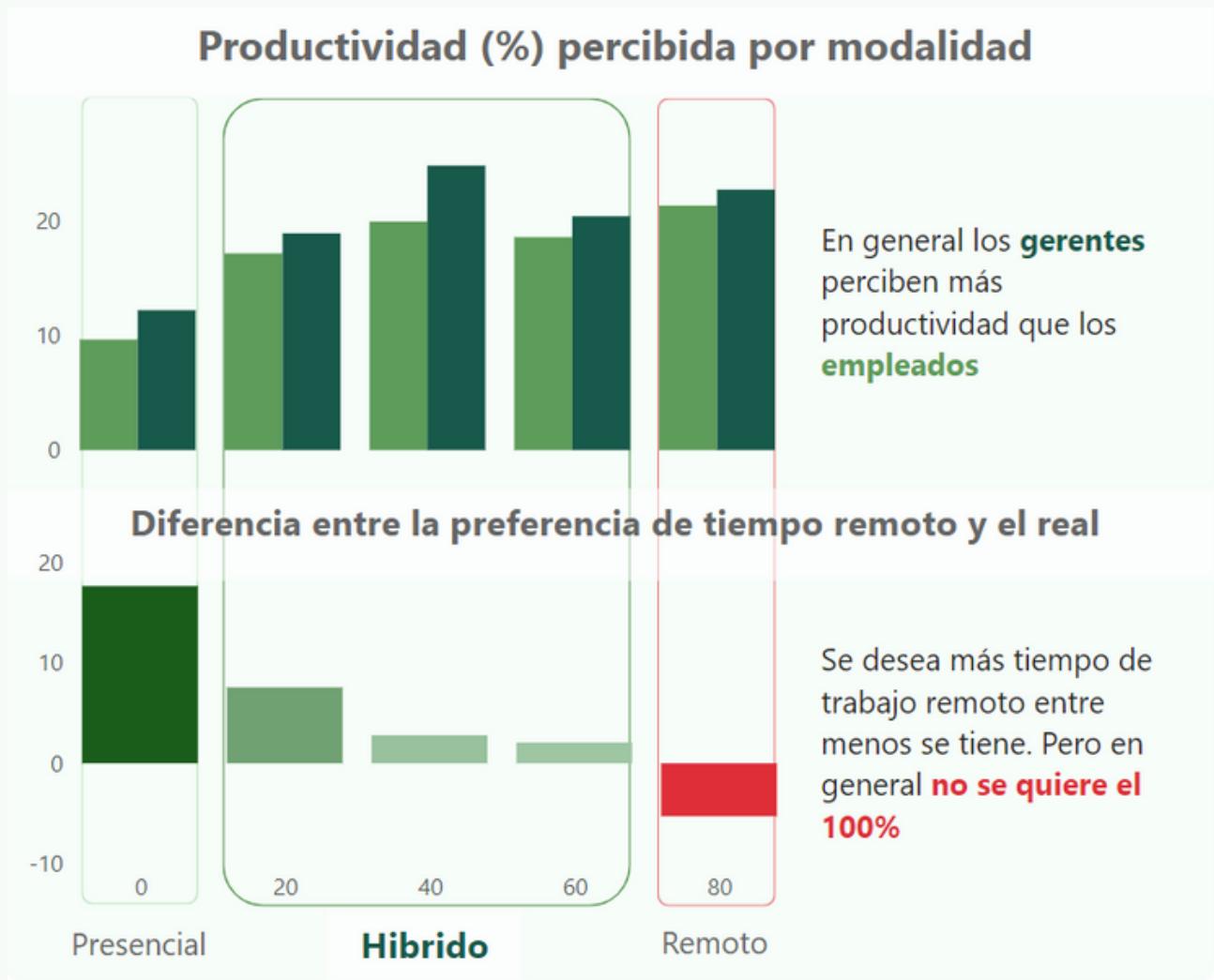


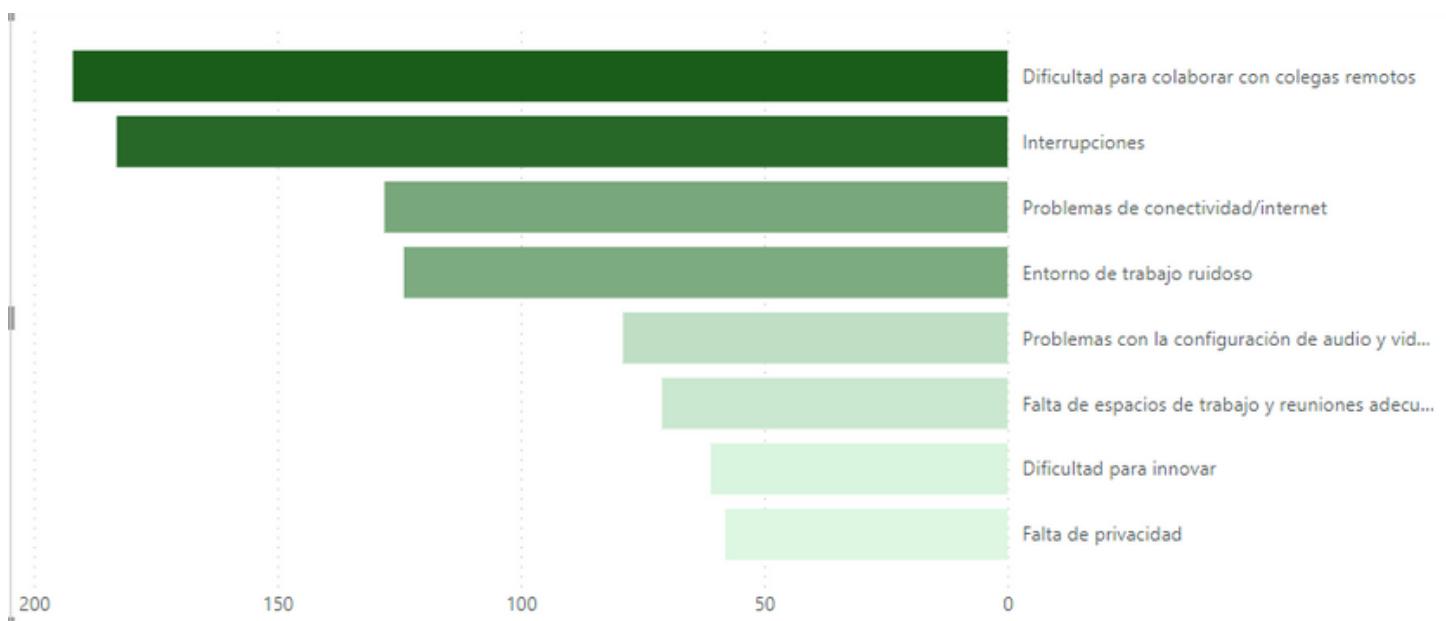
## ¿Con cuál proporción de días en modalidad remota y presencial se consigue la mayor productividad?

Donde los administradores están menos de acuerdo es en la facilidad para gestionar de forma remota a los empleados de bajo rendimiento, lo que sugiere la posibilidad de considerar el trabajo remoto al 100% para los empleados con un mejor desempeño.

Sin embargo, al comparar sus preferencias de trabajo remoto con la cantidad de tiempo que actualmente tienen, aquellos trabajadores con un esquema del 80% o más de trabajo remoto preferirían menos días de trabajo a distancia.

Por otro lado, los trabajadores que están en modalidad presencial desean un incremento significativo en el tiempo de trabajo remoto. En contraste, el grupo de trabajadores híbridos muestra un interés mínimo en aumentar su tiempo de trabajo remoto.





## Mayores retos del trabajo híbrido

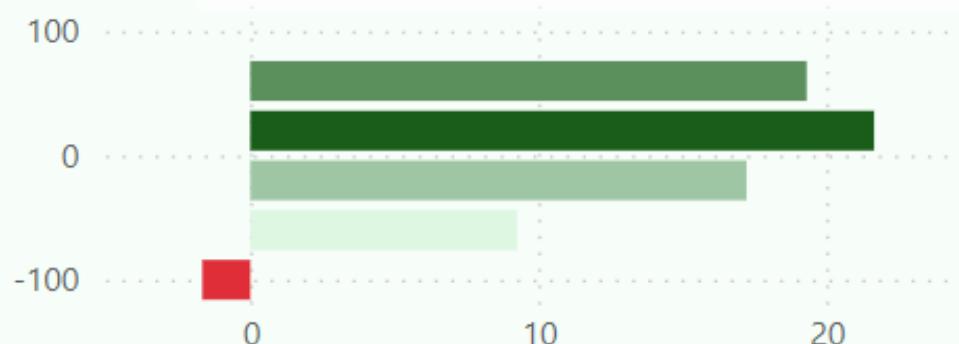
Los principales inconvenientes de trabajar en modalidad híbrida son la rotación del personal en el trabajo presencial, lo que genera una desconexión en el contacto entre compañeros.

El segundo desafío más importante son las interrupciones, seguidas de problemas de conectividad.

La diferencia de la oficina, los hogares no suelen ser entornos tan controlados, lo que los hace más vulnerables a imprevistos para los trabajadores.

Un problema que puede ser de gran relevancia es la dificultad para innovar. Si este esquema tiene éxito y es adoptado masivamente, puede obstaculizar la innovación en los próximos años.

## Productividad (%) según la diferencia de tiempo remoto preferido y real



En general, los trabajadores conocen la mejor proporción de trabajo remoto y presencial

### Mayores retos del trabajo híbrido

Actualmente, los horarios de trabajo remoto están sujetos a las políticas de la empresa, aunque en su mayoría difieren mínimamente de las preferencias de los empleados.

Al analizar los grupos según la discrepancia entre el tiempo remoto que tienen asignado y el que preferirían, se observa que aquellos que desean menos tiempo remoto tienden a ser menos productivos.

Por otro lado, quienes desean más tiempo remoto son considerablemente más productivos, lo que sugiere que las empresas no están brindando a los trabajadores más productivos lo que realmente desean, o que el deseo de tener más tiempo remoto los motiva a ser más productivos.

Por lo tanto, si se ajusta el tiempo remoto establecido al preferido por cada empleado, se podría lograr una disminución en la discrepancia y, potencialmente, mejorar la productividad. Sin embargo, es importante considerar que este enfoque puede variar según la ocupación, por lo que es necesario realizar un estudio más detallado al cambiar los filtros en el panel de control.



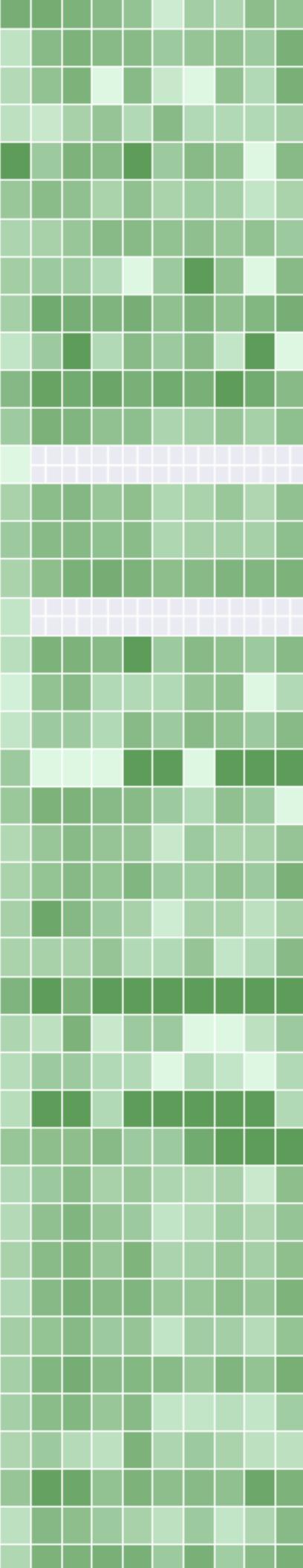
# Conclusiones

**01** Transición al trabajo remoto: Durante el año 2020, muchas empresas tuvieron que adaptarse rápidamente al trabajo remoto debido a las restricciones impuestas por la pandemia. Se observó un incremento del 36.5% en el trabajo remoto

**02** Incremento en la productividad: Contrario a lo esperado, se registró un aumento en la productividad en 2020, con un incremento promedio del 13% reportado por aproximadamente 1500 empleados. Este incremento se mantuvo en 2021, alcanzando un promedio de 17.37%. Este aumento puede atribuirse a las políticas implementadas por las empresas y a la adaptación de los empleados al trabajo remoto.

**03** Barreras y desafíos: La barrera más mencionada por los empleados en el trabajo remoto fue el sentimiento de exclusión o aislamiento. Aunque algunas barreras se solucionaron en 2021, en general aumentó el sentimiento de aislamiento. Sin embargo, los empleados reportaron sentirse mejor y más activos en la modalidad remota en comparación con el trabajo presencial.

**04** Proporción ideal de trabajo remoto: Los datos revelaron que los empleados que trabajaban aproximadamente la mitad del tiempo de forma presencial y la otra mitad de forma remota tenían la mayor productividad promedio, según los gerentes. Además, se encontró que aquellos con modalidad presencial deseaban un 17.6% más de tiempo remoto, mientras que los empleados con modalidad híbrida diferían solo en un 2.79% en su preferencia de tiempo remoto. Por otro lado, los empleados que ya trabajaban principalmente de forma remota preferían tener un 5.28% menos de tiempo en modalidad remota. Por lo tanto, encontrar un equilibrio adecuado entre trabajo presencial y remoto es clave.



**Impacto en las empresas:** En general, los empleados mostraron conformidad con las políticas de trabajo remoto de sus empleadores. Las empresas reportaron que actualizaron sus políticas de trabajo remoto en un 72.9% y desde la perspectiva de los administradores, los empleados más productivos se encontraban en una modalidad híbrida con un 50% de tiempo remoto y 50% presencial.

**Opinión de los administradores:** Los administradores indicaron un aumento en la productividad de sus empleados y reconocieron que brindar opciones de trabajo remoto ayuda en el reclutamiento y retención de talento.

**Proporción óptima para mayor productividad:** Los administradores mostraron menos acuerdo en la facilidad para gestionar de forma remota a los empleados de bajo rendimiento, lo que sugiere que una modalidad de trabajo 100% remoto puede ser adecuada para los empleados con mejor desempeño.

**Desafíos en la modalidad híbrida:** Los principales desafíos en la modalidad híbrida incluyen la desconexión de contacto entre compañeros debido a la rotación de personal en presencial, interrupciones y problemas de conectividad. Además, existe la posibilidad de que la innovación se vea afectada en el futuro debido a este modelo de trabajo.

**El ajuste del tiempo remoto:** establecido al tiempo preferido por cada empleado puede tener un impacto positivo en la productividad. Aquellos trabajadores que preferirían más tiempo remoto del que tienen actualmente mostraron mayor productividad. Por lo que podría reducirse el tiempo remoto si este se ajusta con la preferencia del trabajador.

En resumen, para determinar la cantidad de días de trabajo remoto y trabajo presencial, es fundamental considerar las preferencias individuales de los empleados, evaluar la productividad en diferentes modalidades y abordar los desafíos específicos de la modalidad híbrida. La personalización, la interacción social y el monitoreo continuo serán aspectos clave para optimizar la implementación del trabajo remoto y la modalidad híbrida en las organizaciones.



# Notas

## Archivos utilizados y generados

2020\_rws.csv  
2021\_rws.csv

db\_2021.csv  
db\_2020.csv

decco\_Caso.ipynb

db\_2021\_occ.xlsx  
db\_2020\_occ.xlsx

trabajo\_remoto.pbix [[link](#)]

barriers21\_ES.csv  
occ\_barr20\_ES.csv  
occ\_manage21\_ES.csv  
occ\_pol21\_ES.csv  
occ\_rwp20\_ES.csv  
occ\_rwp21\_ES.csv  
occ\_s1\_ES.csv  
occ\_think20\_ES.csv  
occ\_think21\_ES.csv  
preguntas20.csv  
preguntas21.csv  
remote\_times\_ES.csv

## Imágenes utilizadas

Foto de Pixabay: <https://www.pexels.com/es-es/foto/persona-con-papeles-de-documentos-259006/>

**Foto de fauxels:** <https://www.pexels.com/es-es/foto/foto-de-personas-que-se-toman-de-la-mano-3184423/>

Foto de Flo Dahm: <https://www.pexels.com/es-es/foto/ordenador-portatil-gris-encendido-sobre-la-mesa-699459/>

Foto de Andrey Grushnikov: <https://www.pexels.com/es-es/foto/fotografia-en-blanco-y-negro-de-relojes-707676/>

Foto de Edward Jenner: <https://www.pexels.com/es-es/foto/gente-mujer-escritorio-ordenador-portatil-4031818/>

Foto de Dominika Roseclay: <https://www.pexels.com/es-es/foto/cafeina-cafe-taza-cuchara-977839/>

Foto de RF.\_studio: <https://www.pexels.com/es-es/foto/foto-de-mujeres-en-el-encuentro-3810792/>

Foto de Bob Price : <https://www.pexels.com/es-es/foto/hombre-caminando-sobre-el-piso-764880/>

Foto de bt3gl ❤: <https://www.pexels.com/es-es/foto/foto-de-la-ciudad-durante-el-amanecer-3689642/>