

***Home Office* y sus efectos en lo laboral y la salud de los trabajadores durante la pandemia en el departamento de Lima**

Home Office and its effects on the labor and health of workers during the pandemic in the department of Lima

EDUARDO VILLALOBOS PORRAS¹
Universidad Nacional Federico Villarreal
eduvillapo@gmail.com

Recibido: 31 de agosto de 2022

Aceptado: 3 de octubre de 2022

Resumen

El artículo, desde un estudio cualitativo, aborda etnográficamente la identificación de los principales efectos generados por el *Home Office* o “trabajo virtual desde casa” en la esfera laboral y de la salud de los trabajadores públicos y privados del Departamento de Lima durante la pandemia de la COVID-19; asimismo, describe otros efectos directos e indirectos generados por el *Home Office* en esos actores sociales, relacionados al ahorro, al aumento del poder adquisitivo y fortalecimiento de la unidad familiar; finalmente, propone de manera prospectiva, desde las opiniones de los entrevistados, la modalidad de trabajo mixto o híbrido (presencial/virtual), como una de las principales formas de trabajo que se debe realizar en Lima una vez entrada la etapa de postpandemia.

Palabras clave: *Home Office*, pandemia, salud, trabajo híbrido.

Abstract

The article, from a qualitative study, ethnographically addresses the identification of the main effects generated by the *Home Office* or “virtual work from home” in the labor and health sphere of public and private workers in the Department of Lima during the COVID-19 pandemic. COVID-19; Likewise, it describes other direct and indirect effects generated by the *Home Office* in said social actors, related to savings, increased purchasing power and strengthening of the family unit; Finally, it prospectively proposes, based on the opinions of the interviewees, the mixed or hybrid work modality (face-to-face/virtual), as one of the main forms of work that must be carried out in Lima once the post-pandemic stage has entered.

Keywords: *Home Office*, pandemic, health, hybrid work.

¹ Licenciado en Antropología por la Universidad Nacional Federico Villarreal y Magíster en Gerencia Social por la PUCP. Con experiencia en la elaboración, evaluación, monitoreo y supervisión de instrumentos de gestión ambiental de proyectos de los subsectores de hidrocarburos, transportes, comunicaciones, electricidad y minería. Su línea de investigación y de trabajo abarca temas socioambientales, estudios etnográficos, estudios pesqueros, estudios sobre salud pública, marketing publicitario digital, procesos de participación ciudadana, estrategias de relaciones comunitarias y resolución de conflictos socioambientales.

Introducción

La Pandemia² de la COVID-19, desde comienzos del año 2020, ha generado de golpe como en todo el mundo, muchos cambios socioeconómicos y culturales en la población del departamento de Lima. Estos cambios, se dieron con mayor énfasis en algunas esferas como la laboral y de la salud de los trabajadores sean públicos o privados. Al respecto, el *Home Office*³ (en adelante H.O.) o trabajo virtual desde casa, se convirtió en la principal forma de trabajo durante lo que va de la pandemia, como forma de poder seguir laborando “de manera segura”, evitando el contacto entre personas y por ende, evitando lo más que se pueda, el contagio de COVID-19.

No obstante, estos cambios socioeconómicos y culturales acelerados generados por la nueva forma de trabajo virtual, tuvo efectos positivos y negativos en los trabajadores públicos y privados del departamento de Lima, asociados, por ejemplo, al aumento de la productividad laboral, a la mejora en la eficiencia y la gestión en el trabajo, a aumentar la ecoeficiencia, y al estrés laboral, respectivamente; lo que ocasionó en algunos casos, que el Estado, tome cartas en el asunto, implementando el Decreto de Urgencia N° 127-2020 para establecer el derecho de los trabajadores a la “desconexión digital”, a fin de garantizar el adecuado descanso laboral, así como las jornadas máximas de trabajo, consagrados en la Constitución Peruana, durante el estado de pandemia.

Otros efectos directos e indirectos generados por el H.O. en los trabajadores limeños, están relacionados al ahorro, al aumento del poder adquisitivo y al fortalecimiento de la unidad familiar; esto debido a la posibilidad de pasar más tiempo con la familia en casa; así como debido al ahorro que generó el trabajar desde casa, pues, por ejemplo, ya no se necesitaba de movilidad para ir a trabajar; y, a la posibilidad de poder realizar más trabajos de manera virtual, algo que antes no se podía realizar cuando todos los trabajos eran presenciales.

En esa línea, el presente artículo da respuestas y explicaciones a los efectos y cambios socioculturales generados por el H.O. implementado durante el estado de pandemia, en el trabajo, la salud, la economía y la familia de los trabajadores del departamento de Lima; así como trata de abordar, proponer y hacer repensar al lector, académico, trabajador y al tomador de decisiones en la esfera pública y privada, de manera prospectiva, sobre la posibilidad de considerar a la modalidad de trabajo mixto o híbrido (presencial/virtual), como una de las principales formas de trabajo que se tendría que realizar en Lima una vez entrada la etapa postpandemia⁴.

La metodología de investigación es cualitativa. Al respecto, los testimonios de los informantes se obtuvieron a través de entrevistas semiestructuradas y apuntes etnográficos realizados a trabajadores públicos y privados que viven en diferentes distritos del departamento de Lima. Asimismo, la investigación se complementó con fuentes secundarias sobre estudios cuantitativos y cualitativos recientes que están analizando también el trabajo remoto o virtual desde casa o H.O., desde diferentes profesiones, grupos de interés y enfoques antropológicos, sociológicos, económicos,

2 Para Ávila de Tomás (2020), una pandemia es la afectación de una enfermedad infecciosa de los humanos a lo largo de un área geográficamente extensa, es decir, que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región. Para la OMS (2022), la Pandemia significa que la epidemia se ha extendido por varios países, continentes o todo el mundo, y que afecta a un gran número de personas.

3 *Home office* (del inglés “*oficina en casa*”, literalmente) es un término proveniente del inglés que hace alusión al trabajo de oficina realizado desde casa, es decir, al teletrabajo o trabajo a distancia que se realiza desde el hogar, generalmente a través de herramientas informáticas y de telecomunicaciones (TIC). Como todos los anglicismos o préstamos del inglés, *home office* debe escribirse siempre con cursivas (Enciclopedia Conceptos, 2022). Para Ricaldi et al. (2021) y Gozdziowska et al. (2020) el teletrabajo es el uso de la tecnología de la comunicación durante la realización de *Home Office*, trabajo remunerado desde oficinas remotas, centros de comunicación y otros trabajos fuera de la oficina (p.4).

4 Manera de vivir luego de haber sufrido una enfermedad mundial o pandemia (deChile.net, 2022)

filosóficos y políticos.

Respecto a los informantes, precisar que se entrevistaron a siete (7) trabajadores que viven y laboran en Lima Metropolitana, de los cuales tres (3) pertenecen al ámbito público y cuatro (4) al ámbito privado. La forma de entrevistarlos fue principalmente por teléfono, videollamada (Meet y Zoom), y, en algunos casos, de forma presencial. Del total de entrevistados, tres (3) son del género femenino y cuatro (4) del género masculino. La mayoría de los informantes entrevistados pertenecen al grupo etario de 25 a 35 años.

Asimismo, la mayoría de entrevistados pertenece a los niveles socioeconómicos (NSE) "B" y "C", principalmente son de profesión ingenieros, administradores, y licenciados que trabajan en los sectores de seguros, aduanas, medio ambiente, construcción y seguridad informática; las principales labores que desarrollan dentro de sus empresas o instituciones a las que pertenecen, las realizan a través de llamadas telefónicas, WhatsApp, y mediante la elaboración informes, documentos de trabajo, consultorías y evaluaciones de expedientes a través de una computadora o laptop y el uso de la internet. Algunos de los trabajadores entrevistados que laboran en el sector de medio ambiente, realizan también trabajos de campo, no obstante, este tipo de labores se vieron restringidos un buen tiempo a causa de la cuarentena y distanciamiento social decretado por el Estado desde que comenzó la pandemia.

El artículo ha sido ordenado en siete acápite. Los acápite 1 y 2, describen etnográficamente las características del H.O. y sobre la adaptabilidad de los trabajadores limeños a dicha nueva forma de trabajo virtual durante la etapa de pandemia; los acápite 3 y 4, analizan los efectos generados por el H.O. en lo laboral y la salud de los trabajadores limeños en los últimos años; el acápite 5, analiza otros efectos generados por el H.O. en la esfera económica y familiar de los referidos actores sociales; el acápite 6, analiza el efecto que está generando últimamente en algunos trabajadores públicos y privados limeños, la vuelta paulatina de la virtualidad a la presencialidad en el trabajo; finalmente, el acápite 7, propone desde un enfoque prospectivo, la modalidad de trabajo mixto o híbrido⁵ (trabajo presencial y virtual), como una de las principales formas de trabajo que en un futuro cercano se tendría que realizar en Lima una vez entrada la etapa postpandemia.

1. Características del *Home Office* en Lima durante la pandemia

Desde que comenzó la pandemia por la COVID-19 a mediados de marzo del año 2020, el Estado Peruano tuvo que normar el distanciamiento social y confinar a las familias peruanas a una cuarentena, la cual deberían realizarlas dentro de sus casas. Este proceso de cuarentena, obligó a miles de instituciones públicas y empresas privadas ubicadas en el departamento de Lima, a cambiar la modalidad de trabajo de sus trabajadores o servidores, de presencial a virtual, esta última modalidad, conocida también como H.O. o trabajo remoto.

La característica principal del H.O. para el caso de los trabajadores de Lima, fue que su trabajo de oficina se desarrolló o implementó dentro de sus hogares, principalmente dentro de un ambiente improvisado de la casa, como el dormitorio, la sala, biblioteca u otro ambiente, el cual fue acondicionado temporalmente como una oficina provisional para el trabajador, la cual contaba con laptop o computadora, smartphone, audífonos, útiles de escritorio y/u oficina, e internet para poder realizar su trabajo de manera

⁵ Entendiéndose por trabajo híbrido al trabajo que combina el trabajo realizado de forma presencial con el trabajo realizado de forma virtual en un horario definido durante la semana y según el tipo de actividades asignadas por el empleador a sus trabajadores.

virtual o remota de forma efectiva.

En algunos, casos, como el de los entrevistados Alonso y Marcos, que son servidores públicos, dicha implementación del H.O., significó también el vincular el computador de su oficina vía intranet con la laptop o computadora de su casa, forma de conexión conocida mayormente como “conexión remota”. En algunos casos de trabajadores privados y públicos, esta implementación, fue toda una epopeya, toda vez que debieron de comprar nuevos equipos electrónicos (laptop, table, audífonos, smartphones o celulares inteligentes, u otros) y/o darle mantenimiento técnico a sus equipos electrónicos en vista a que estaban en desuso o estaban malogrados, de manera que los mismos puedan estar operativos lo más antes posible para poder trabajar de forma remota.

Otra de las características principales del H.O., fueron las reuniones virtuales, que se comenzaron a realizar con mucha frecuencia durante el día a día para las coordinaciones de trabajo, o para las revisiones y evaluaciones de expedientes o para ver los avances de los trabajos encomendados por los jefes o superiores inmediatos. Para tal fin, la implementación en la laptop, en el computador o en el smartphone, de plataformas virtuales como Zoom, Google Meet o Microsoft Teams, o del WhatsApp se volvieron indispensables, para poder realizar dichas reuniones virtuales y trabajar de manera virtual desde casa. Asimismo, el uso del WhatsApp, también se volvió importante, toda vez, que permitió a los trabajadores y a sus jefes inmediatos desde sus WhatsApp, realizar las coordinaciones internas respectivas para ir monitoreando y reportando los avances diarios del trabajo encomendado.

Finalmente, otra de las características principales del trabajo virtual en casa, fue la “digitalización” de la mayoría de expedientes impresos a trabajar o revisar, los cuales una vez digitalizados, se socializaban vía internet por drive o por correos electrónicos a los trabajadores, para que desde sus computadores, puedan revisar dicha documentación, o trabajarla para la presentación de sus informes o productos encomendados, también por vía virtual; en vista a que la segunda alternativa que podían optar por implementar las empresas privadas o instituciones públicas relacionada al envío en físico de toda la documentación impresa a trabajar a los domicilios de sus trabajadores, implicaba ejecutar un gasto no tan rentable y dar un tiempo extra en logística innecesario, lo cual por lo visto, no hacia viable dicha segunda alternativa, por lo que optaron dichas instituciones públicas y privadas, en digitalizar dicha información para remitirla de manera virtual a sus trabajadores.

2. Adaptabilidad de los trabajadores a la virtualidad

Una vez implementado el H.O. en gran parte del departamento de Lima, lo cual fue de golpe y necesario para seguir con las labores diarias, sobrevino el proceso de adaptación de los trabajadores a dicha forma de trabajo virtual. Este proceso de adaptación en los actores sociales estudiados, sin duda alguna tuvo que ser rápido, toda vez que el trabajo continuaba y no podía parar o atrasarse más de lo debido.

Para algunos trabajadores públicos como Mercedes, este proceso significó un cambio rotundo en la forma de trabajo, toda vez, que, en su mayoría, los expedientes que revisaban eran mayormente en versión impresa y no digital, lo cual generó que algunos funcionarios públicos, hasta la fecha, no terminaran de adaptarse del todo a dicha forma de trabajo virtual, sobre todo, por el desconocimiento y/o falta de practica en el uso de estos equipos electrónicos, plataformas virtuales y tecnologías de información nuevas, optando muchos de estos trabajadores, en el mejor de los casos, realizar otro tipo de labores más sencillas y menos complejas y/o por el contrario, realizar trabajos diferentes

y muy básicos a los que hacían antes de la pandemia.

No obstante, a pesar de estas dificultades, la mayoría de trabajadores privados y públicos de Lima, pudieron adaptarse sin problemas a los retos que les generaba el trabajo virtual, toda vez que muchos de estos trabajadores como Uli, Karen, Ivana, contaban con estos equipos electrónicos y plataformas virtuales, así como dominaban el uso de los mismos, por lo que su proceso de adaptación al H.O. fue paulatinamente progresando a medida que se convertía en la nueva forma o *STATU QUO* de trabajar en pleno estado de Pandemia.

Sin embargo, se precisa, que, para algunos trabajadores públicos y privados, fue un poco complicado el adaptarse rápido al H.O., no por desconocimiento en el uso de dichas tecnologías de la información o equipo electrónicos, sino por el factor económico, lo cual generó que este proceso de adaptación al H.O., al comienzo fuera muy difícil para ellos, sobre todo, por no tener en ese momento una laptop, table, audífonos, smartphones o cobertura de internet operativos para realizar de forma efectiva su trabajo virtual.

3. Efectos del *Home Office* en lo laboral

A continuación, describiré los efectos positivos que el *Home Office* ha generado en lo laboral en los trabajadores de Lima durante la pandemia, asociados a su mayor productividad y a la mejora en la eficiencia y en la ecoeficiencia en el trabajo.

3.1. Mayor productividad laboral

Uno de los principales cambios generados por el H.O. en la esfera laboral de los trabajadores limeños, fue el aumento paulatino de la productividad laboral.

Al respecto, los entrevistados refieren, que uno de los factores principales que influyó en el aumento de la productividad laboral en tiempos de pandemia, fue sin duda, el trabajo remoto o virtual, toda vez que: a) se agilizaron los procesos de envío y de revisión de información o expedientes, ya que los mismos ahora se realizaban de manera digital y virtual; b) se priorizó el trabajo individual desde casa, lo cual ayudó en aumentar el nivel de concentración y disminuir la distracción que a veces genera el trabajo presencial para realizar los trabajos; c) se generaron menos tiempos muertos, pues los trabajadores ya no tenían que tomar movilidad desde temprano para ir al trabajo, por lo que podían descansar más tiempo en casa y entrar con más energía de manera virtual a su trabajo; d) muchas veces los trabajadores realizaban horas extras para escapar de la claustrofobia o del estrés que les generaba poco a poco el encierro de la cuarentena; y, e) porque las reuniones de trabajo ahora se hacían de manera virtual, lo cual permitía avanzar más rápido el trabajo, pues ya no se perdían más tiempos en ir y regresar de manera presencial de una reunión para tratar temas laborales.

A continuación, algunos testimonios de los entrevistados referente a la mayor productividad en su trabajo:

Se trabaja más, ya que ahora puedo conectarme en cualquier lugar, puedo trabajar desde cualquier lugar, según la necesidad de mi trabajo. Se produce más, porque se le dedica más tiempo al trabajo, antes salía a las 6 pm, ahora salgo a las 7:00 pm u 8:00 pm, es que también hay más carga laboral, por eso se produce más (Ivana, trabajadora del sector privado; agosto 2022)

Ahora en mi trabajo, tenemos problemas con la cantidad del personal, por lo que a veces me quedo un par de horas más trabajando, pero esto no se me hace pesado,

porque ya no tengo que gastar tiempo en movilizarme de mi casa a mi centro de trabajo y viceversa, porque estoy ahora acá en casa trabajando (Karen, trabajadora del sector privado; agosto 2022)

Hubo un salto en la producción, ya que tú ya tenías tu espacio donde tu trabajas y hacías más expedientes, estabas más concentrado y más descansado para trabajar porque el trabajo era en tu casa, estabas más fresco (Alonso, trabajador del sector público; agosto 2022).

3.2. Mejora de la eficiencia y gestión en el trabajo

Otro de los principales cambios generados por el H.O. en los trabajadores limeños, fue la mejora de la eficiencia y gestión en el trabajo. Al respecto, los entrevistados refieren, que los factores que influyeron en dicha mejora laboral, fueron sobre todo el proceso rápido de “digitalización del trabajo” y “el mayor uso de los sistemas de gestión virtual de cada empresa e institución” por parte de los trabajadores públicos y/o privados, para la elaboración, revisión, evaluación de informes y/o productos encomendados, lo que conllevó a esos trabajadores a entrar de golpe a la era digital durante la pandemia.

Al respecto, como ejemplo, Alonso refiere que el haberse implementado la firma digital en el sector público, fue dar un salto gigantesco, pues se abreviaron procesos y tiempos en la gestión documentaria para la elaboración y emisión de informes y resoluciones, ya que, antes se tenía que gastar mucho tiempo en horas imprimiendo y firmando varias veces un documento, para que recién se pueda terminar de gestionar su elaboración, emisión y posterior notificación de manera presencial por Serpost a una institución.

En esa línea de tiempo, Alonso señala que con la firma digital, actualmente se puede gestionar más rápido la firma de informes y resoluciones “en minutos” por el sistema virtual sin necesidad de imprimir o de firmar varias veces un informe; incluso hasta la notificación a instituciones, ahora se puede hacer de manera virtual, lo cual, analizado de manera integral desde una línea de tiempo o de un flujograma simple, se denota claramente que se abrevian en gran medida los tiempos y esfuerzos del recurso humano en los procesos de gestión y de expedición de un documento público.

Al respecto, complementariamente, los entrevistados refieren lo siguiente:

Se rompió un paradigma en lo laboral, hace 3 años era impensable que se firmara un documento en digital, vino esto de la pandemia y en menos de un mes se instalaron firmas digitales, se hizo rápido, nos impulsó a la digitalización. Se cambió la forma de revisar expedientes en físico, ahora se revisa de forma digital, pues se crearon ventanillas virtuales donde se recepcionaban esos expedientes de forma virtual, permitiendo que se puedan revisar desde cualquier lugar, como nuestros hogares. Laboralmente la virtualidad ayudo a concentrarte más, porque a veces en la oficina tenías tantas interrupciones, asimismo ahorra un montón de tiempo y recursos (Alonso, trabajador del sector público; agosto 2022).

En banca seguros, el trabajo presencial no es necesario, el Home Office trajo mejoras, las empresas se dieron cuenta que no era necesario tener a sus trabajadores en oficina, porque ellos también se ahorran costos de mantenimiento de oficina, de alquileres, porque ya no tienen el 100% del personal activo, pero ojo, eso no significa que trabajes menos en casa, en realidad significa que trabajes más concentrado y te esfuerces más en ser eficiente, con el fin de que la productividad no se deaiga, un todos ganan, mi jefa me decía incluso, no te preocupes, si quieres trabajar en la

playa, hazlo, mucha gente lo hizo, el trabajo virtual da esas ventajas, lo importante es acreditar que tu rendimiento no baje y demuestres compromiso con la empresa (Juan, trabajador del sector privado; agosto 2022)

La pandemia nos obligó a conocer y aprender de conexiones remotas, el tema de ciberseguridad, por ejemplo, se ha fortalecido bastante en el Perú, por ejemplo, la UNI es la única universidad en el Perú que tiene la carrera de ciberseguridad, la pandemia ha fortalecido más a dicha profesión (Uli, trabajador del sector privado; agosto 2022)

3.3. Aportes a la ecoeficiencia a través del trabajo virtual

Según lo manifestado por algunos de los informantes como Alonso, la implementación del H.O. por la pandemia, sin ser uno de sus objetivos principales, también aportó en gran medida y de forma indirecta en aumentar en algo “la ecoeficiencia” de las empresas privadas y sobre todo de las instituciones públicas, toda vez que, con la digitalización del trabajo, se minimizó en un buen porcentaje, el gasto de papel⁶ para la emisión e impresión de informes y productos encomendados, lo cual coadyuvo a regular el uso de papel y por ende a contribuir en minimizar el impacto al medio ambiente con la disminución de la tala de árboles para la elaboración y producción de papel.

Estos resultados obtenidos, concuerdan con lo señalado por algunos investigadores como Dans (2021), el cual afirma que un interesante efecto de la pandemia está siendo la fortísima disminución del consumo de papel, generando en el corto plazo que las grandes compañías papeleras estén cerrando algunas de sus fábricas para tratar de adaptarse a un mercado que ya no demanda paquetes y paquetes de folios para fotocopadoras en compañías que, de la noche a la mañana, se vieron obligadas a desplazar la gran mayoría de sus actividades administrativas al formato electrónico. A continuación, uno de los entrevistados refirió lo siguiente:

Se logró en menos de un mes la digitalización de los documentos y menos gastos de papel, siendo más ecoeficientes, lo virtual es una opción que se debe seguir teniendo en cuenta (Alonso, trabajador del sector público; agosto 2022).

4. Efectos del *Home Office* en la salud

A continuación, describiré los efectos positivos y negativos que el *Home Office* a generado en la salud de los trabajadores de Lima durante la pandemia. Al respecto, antes de realizar dicha descripción, cabe señalar, según los resultados obtenidos, que, en ciertos casos, dicha modalidad de trabajo remoto, por sus características, en algunos trabajadores les generó efectos positivos y mejoras en su salud, toda vez que los referidos actores sociales antes de empezar la pandemia, ya sufrían de enfermedades asociadas a la ansiedad o estrés producto de su interacción en zonas de aglomeración de personas (estaciones de metropolitano, sobre todo) al momento de dirigirse hacia o venir desde el trabajo, por lo que luego al hacer *Home Office* durante la pandemia, presentaron bastante mejoría bajando sus niveles de estrés debido a que ya no estaban en zonas de aglomeración de personas; mientras que, en otros trabajadores, sucedió todo lo contrario, ya que durante la pandemia, comenzaron a desarrollar otros tipos

⁶ Escudero (2021), señala que tan sólo en la cadena Meliá, que cuenta con 12 hoteles en operación en la región centroamericana (siete de ellos en México y el resto en República Dominicana y el Caribe), el consumo de papel se redujo en un 62% y el de plástico en un 75% a lo largo de 2020.

de estrés ocasionado por el aumento del horario del trabajo realizado desde su casa; y, vinculado al inadecuado uso de algunos espacios familiares para hacer trabajo remoto, lo que les generó luego, la aparición de cuadros de ansiedad y de estrés, en vista a que estos trabajadores ahora ya no podían separar el espacio laboral de sus espacios familiares.

4.1. Protección frente a la COVID-19 y otros virus

Sin duda alguna, el principal objetivo de la implementación del H.O. desde que comenzó la pandemia, fue el minimizar al máximo, la exposición de los peruanos, y en este caso, de los limeños, a la COVID-19, toda vez que se priorizó el distanciamiento social y el trabajo virtual desde casa, como primeras y principales estrategias para combatir y evitar el contagio con ese virus, hasta que las autoridades de salud encuentren poco a poco las vacunas que puedan combatir y hacer frente a ese virus, para salvaguardar la salud pública, durante la primera etapa de la pandemia.

Posteriormente, el Estado Peruano en colaboración con instituciones extranjeras, poco a poco fue abasteciendo de vacunas a los peruanos para combatir a la COVID-19, incluso muchos de los limeños ya cuentan actualmente con la 4 dosis, esfuerzo conjunto y sinérgico que a la fecha viene dando resultados, ya que, según los últimos indicadores del MINSA, el contagio y mortalidad por COVID-19 en el Perú ha disminuido en gran medida.

Si bien, en la actualidad, oficialmente continuamos en estado de pandemia, es preciso señalar que durante todo este periodo que está durando la misma, se presentaron posteriormente otros virus como la viruela del mono y otras variantes de la COVID-19, ante lo cual el H.O., hoy por hoy sigue siendo una estrategia importante y válida de los limeños para seguir combatiendo y disminuyendo la probabilidad de contagiarse por esos virus aun latentes en el Perú. Al respecto, los entrevistados refieren, lo siguiente:

El Home Office, ha ayudado a prevenir el tema de contagio por el virus del COVID-19 (Uli, trabajador del sector privado; agosto 2022)

El home Office nos dio seguridad de no caer enfermos por COVID-19 por efectos del trabajar fuera de casa, (Karen, trabajadora del sector privado; agosto 2022)

4.2. Efectos positivos: Mejora en la salud de algunos trabajadores

El H.O., desde su implementación durante la pandemia, también generó algunos impactos sinérgicos o positivos en la salud de algunos trabajadores de la PEA limeña, vinculados a la mejora de sus problemas de salud originados por el estrés laboral que padecían antes de la pandemia. Tal es el caso de Karen, trabajadora en el sector privado, ya que, para ella, la implementación del H.O., significó también en gran parte la cura a otros problemas de salud que ella padecía vinculados al estrés laboral, como, por ejemplo, la gastritis o molestias musculares en algunas partes del cuerpo, debido a la presión y ansiedad que le generaba el ir y venir a su trabajo diariamente por medio del Metropolitano antes de la pandemia. Al respecto, Karen opina lo siguiente:

Desde el 2017 me paraba enfermado con ataques de ansiedad por el trabajo y el transporte, sin embargo, durante la pandemia, el home office me ayudó bastante a ya no presentar esos ataques de ansiedad, que se generaban por el estrés de subir al metropolitano y a hacer colas infinitas enormes y demorarme a pesar de salir

temprano, peleando con la gente para poder ingresar, aplastados como moscas y llegar con las justas a las 7:30 am a la estación cercana a mi trabajo, para luego entrar a mi trabajo alrededor de las 8:30 am. Antes de la pandemia también sufría de problemas estomacales, y dolores de cuello, por lo que mi familia me daba pastillas por el estrés que tenía, hasta cuando comencé a trabajar de manera virtual, ya no volví a presentar esos problemas, por lo que ya no voy a la clínica cada 2 o 3 meses como antes por esos problemas de estrés hasta la fecha (Karen, trabajadora del sector privado; agosto 2022)

4.3. Efectos negativos: Generación de Estrés laboral y otras enfermedades ocupacionales

Si bien, el H.O., de forma global, ha generado más impactos positivos que negativos en los trabajadores limeños durante el estado de pandemia, también es bueno precisar, que su uso descontrolado, descoordinado o abusivo puede degenerar, como refería Bellido et al. (2021) en un aumento de la carga laboral en algunos trabajadores sea por iniciativa del propio trabajador o por una sobre exigencia de su empleador (Bellido et al., 2021, p.129), lo que puede generar en el corto, mediano y largo plazo, varias enfermedades ocupacionales, sobre todo las asociadas al estrés laboral, ansiedad, o de tipo gastrointestinales como gastritis, úlceras, entre otras, debido principalmente, a la sobrecarga laboral y por ende, a las horas extras que muchos de los trabajadores limeños comenzaron a realizar, incluso hasta la fecha, para poder cumplir con sus pendientes y/o carga laboral diaria, semanal o mensual encomendada.

Este impacto negativo generado por el H.O. al trabajador limeño, si se puede decir, de forma involuntaria al comienzo de la pandemia, se debió en parte a la falta de su regulación, y a la falta de coordinación entre empleadores y trabajadores, así como a la falta de coordinación entre los mismos trabajadores, para ponerse de acuerdo en laborar sólo en sus horas laborales diarias asignadas, por ejemplo, en el horario clásico de 8:30 am a 5:30 pm y no disponerse recién a trabajar en otros horarios más nocturnos, pasado por ejemplo las 5:30 pm, lo que generaba en muchos de los casos, que en las noches surjan llamadas intempestivas de coordinación para ver avances o temas urgentes de un trabajo a presentar el día de mañana o entre la semana, en horarios que ya no eran laborales, creando fastidios, molestias y descoordinaciones entre los empleadores y trabajadores, así como entre los mismos trabajadores (Rojas-Flores, 2022, p.11).

En esa línea, el Estado, comenzó a tomar cartas en el asunto, implementando el Decreto de Urgencia N° 127-2020 para establecer el derecho de los trabajadores a la “desconexión digital”, una vez terminado su horario efectivo laboral, a fin de garantizar el adecuado descanso laboral, así como las jornadas máximas de trabajo, consagrados en la Constitución Peruana, durante el estado de pandemia. No obstante, según los entrevistados, a la fecha, en parte se acata esta nueva normativa en defensa del trabajador virtual, pero, a veces consideran que su total acatamiento depende en gran medida, de los tipos de acuerdo que hagan finalmente el empleador con su trabajador sea público o privado.

Para algunos investigadores latinoamericanos (Montaudon et al., 2021), la pandemia extendió los horarios laborales en tres horas más eliminando el balance entre trabajo y descanso, señalando en sus estudios que un 81% de personas sentían que trabajan más desde que se trasladaron al teletrabajo, lo cual les ha generado en algunos trabajadores padecer del síndrome de burnout, ansiedad, Tensión en el cuello y la espalda, estrés laboral, entre otras enfermedades de tipo ocupacional (Montaudon et al., 2021, pp.31-41)

Puntriano (2020), considera respecto a la desconexión digital, que la misma ayuda a minimizar la hiperconexión, el tecnoestrés, la poca concentración, y el bajo rendimiento laboral, los cuales surgen como efectos psicosociales negativos del uso excesivo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), por lo que considera que el empleador es el llamado a minimizar dicho impacto en el trabajador, a través del respeto al tiempo de descanso de su personal. Asimismo, Puntriano (2020) señala que término “detox digital” o “desintoxicación digital” se refiere a un período de tiempo durante el cual una persona se abstiene de usar dispositivos electrónicos de conexión, como teléfonos inteligentes, laptops, PCs, entre otros. Finalmente señala que algunos trabajadores les sentarían bien un período de detox digital, pero, en lo que a las relaciones de trabajo se refiere, nuestro ordenamiento ha recogido a la garantía de la desconexión digital luego de constatar que, en la realidad, no se vienen respetando los tiempos de descanso del personal que labora de manera remota (p. 356).

Al respecto, los entrevistados opinan lo siguiente:

Me molesta un poco el trabajo virtual, ya que me llaman desde las 7:00 am, y yo empiezo a trabajar desde las 8: 30 am o 9:00 am, o a veces me llaman los sábados, y pues yo no estoy conectada a mi laptop ese día, muchos se olvidan de los horarios, a veces se genera ese desorden, el tema de la desconexión digital no se cumple en mi centro de labores (Ivana, trabajadora del sector privado; agosto 2022)

Recibía llamadas hasta las 11 de la noche por temas laborales y era un poco injusto, porque tu tratabas de cumplir tu horario, pero había otras personas que trabajaban en otro horario más nocturno y había colisión de horarios, normalmente eran los jefes superiores, yo si vi eso como algo traumático, creo que con unas reuniones se hubiera solucionado y ordenado este tema de los horarios laborales. Otro punto negativo, era que mi cuarto se volvió mi oficina, y como que perdí mi ambiente personal y se cambió por un ambiente laboral, veía mi computadora y pensaba en trabajo, esto me indujo a una sobrecarga laboral, yo perdí la noción del tiempo trabajando entre 10 a 12 horas para cumplir con mi trabajo y también para escaparme del miedo al contagio, esto me produjo un problema psicológico (ansiedad, depresión), incluso me afectó en lo físico porque me dio problemas estomacales, lo cual tuve que hacer terapia para recuperarme, no le voy a echar la culpa al sistema, pero sí fue una desventaja para otros colegas, en parte porque, se perdieron también los horarios familiares, el Estado se dio cuenta del problema y mandaban correos institucionales que te instaban a trabajar solo tus horas (Alonso, trabajador del sector público; agosto 2022).

El trabajo ha aumentado un poco, algunos se quedan dormidos y ya no hacen bien el conteo, lo que genera a la larga un desequilibrio en el trabajo, mayormente por errores humanos, ya que uno tiene que monitorear más los trabajadores, este trabajo virtual a veces genera un poco de desequilibrio (Uli, trabajador del sector privado; agosto 2022)

Durante la pandemia, se registró una recarga laboral importante, a veces por desconfianza de los superiores, lo que generó un exceso de ejecución de reuniones, parecía que se sufría de “reunionitis” , estábamos avanzando bien, pero a veces nos daban trabajos extras, al parecer eso también se debió a un tema generacional de jefes, pues los jefes mayores de 60 años no confiaban mucho en que avanzáramos de manera virtual, muchas reuniones duraban 3 horas, eso nos quitaban casi 2 a 3 horas de tiempo para trabajar. En tal sentido, la recarga de chamba más las reunionitis, era lo malo de la virtualidad (Karen, trabajadora del sector privado; agosto 2022)

5. Otros efectos ocasionados por del Home Office en lo económico y la familia

5.1. Mejora en los ahorros y poder adquisitivo del trabajador

La implementación del H.O., también genero de manera directa e indirecta, una mejora en la economía familiar del trabajador limeño, relacionada a la capacidad de ahorro que podía hacer el trabajador público o privado, debido a que trabajar desde su casa, implicó: a) que ya no realizara más gastos en relación a los pasajes o taxis que pagaba a un automóvil u ómnibus para dirigirse de su casa a su centro de laborales y viceversa; así como implicó b) que ya no gastara en la compra de menú diario durante la hora del almuerzo en su trabajo (Morales, 2021, p.29) (Rojas-Flores, 2022, p.12).

Asimismo, los entrevistados refirieron, que el trabajar de manera remota, también les permitió tener otros trabajos adicionales o temporales en paralelo o de forma complementaria a su trabajo principal, claro está, en la manera de lo posible, ya que estos trabajos extras se manejaban en horarios flexibles, o los mismos no implicaban reportar horarios fijos de trabajo, sino que solo implicaban ponerse de acuerdo entre el empleador y su trabajador en las fechas de entrega de los productos solicitados, por lo que esos trabajos adicionales, se adecuaban y no afectaban en la mayoría de los casos, a los horarios laborales fijos de los trabajos principales de nuestros entrevistados, generando por ende mayor poder adquisitivo y estabilidad económica de algunos de los trabajadores limeños durante el estado de pandemia.

Al respecto, los informantes refieren lo siguiente:

Con el Home Office, ahorro bastante en combustible porque ya no gasto dinero en ir en mi carro a mi trabajo, ni pago cochera, ni tampoco es necesario el mantenimiento del auto más seguido, etc. (Juan, trabajador del sector privado; agosto 2022)

Ahora ya no gasto en pasajes, ni en comida afuera cuando vas presencial (Karen, trabajadora del sector privado; agosto 2022)

El trabajo virtual siempre ha existido, solo que, durante la pandemia, se ha fortalecido más, esta modalidad de trabajo me dio la ventaja de laborar en otra empresa, actualmente tengo una empresa en mi casa, por lo que de forma paralela atiendo los negocios y nuevos ingresos, el Home Office por tanto a generado mejoras económicas, asimismo, ayudo a que tengamos ahorros económicos, debido a la reducción del gasto para trasladarse a su centro de labores o para comprar menú para el almuerzo, tengo conocidos que ya se han vuelto al trabajo virtual (Uli, trabajador del sector privado; agosto 2022)

El Home Office, me permitió desarrollar otros proyectos, los cuales, si hubiese trabajado y estudiado de manera presencial, no los hubiese podido tomar, por lo que ahora tengo otro tipo de ingresos económicos a parte de mis ingresos fijos, en mi caso, tengo la facilidad de que no nos obligan con cumplir con los horarios de trabajo (de 8:30 am a 6:30 pm), por lo que en caso tenga urgencias, puedo mover mis horarios, puedo salir un poco más tarde de mi trabajo (7:30 pm). (Karen, trabajadora del sector privado; agosto 2022)

Mediante el trabajo virtual pude hacer otros proyectos extras, como diseño de viviendas, en vista a que tengo más tiempos para utilizar en mi día a día, aparte he comenzado otro emprendimiento, como ventas por internet, y también tengo otro ingreso extra (Karen, trabajadora del sector privado; agosto 2022)

5.2. Aumento o mejora de la Unidad familiar

Otro de los impactos positivos generados por la implementación del H.O., fue sin duda, el aumento o mejora en la unidad familiar, debido a que el trabajo al desarrollarse de manera virtual desde casa, permitió también el recuperar y pasar más tiempo con la familia (Morales, 2021, p.29) (Rojas-Flores, 2022, p.12). En muchos de los casos, el trabajador limeño, pudo recuperar el espacio de acercamiento con la familia, el cual a veces se pierde o se deja un poco de lado cuando el trabajo se realiza de manera presencial, debido a las tantas horas que el trabajador se encuentra fuera de su casa al estar en el trabajo y debido al tiempo que también utiliza para trasladarse de su casa al trabajo y viceversa. Al respecto, los informantes refieren lo siguiente:

A nivel personal, me benefició bastante el trabajo virtual en vista que tengo más tiempo para ver a mi hija, asimismo, me protegió en la salud, y para avanzar algunas cosas en mi casa (Ivana, trabajadora del sector privado; agosto 2022)

En lo personal me siento más cómodo trabajando desde mi casa, porque tengo más tiempo para preparar la comida que me gusta, en lo familiar, esas 3 a 4 horas perdidas al día, al trasladarse de mi casa al trabajo y viceversa, ahora las puedes recuperar y las puedes dedicar a la familia; ahora puedo acompañar a mis hijas a las clases de marinería en la noche, antes no podía hacerlo. A mí me ayudó el trabajo híbrido, porque me permitió buscar otras cosas, como optimizar mis tiempos, te permite más tiempos para dedicarte a otras cosas, como la familia, actividades deportivas, recuperar 4 horas del día te permite distribuir más el tiempo en tu día a día (Juan, trabajador del sector privado; agosto 2022)

El Home Office me dio la facilidad de acceder directamente a mi trabajo, en cambio cuando era presencial, se me hacía muy complicado el ir a mi trabajo, porque vivo en San Martín de Porres y mi chamba queda en Miraflores, esta modalidad evitó que padezca del tráfico o las colas en el metropolitano. Hacia un viaje aproximado de 4 horas diarias (ida vuelta de su casa a su trabajo y viceversa), esas 4 horas, por ejemplo, las aprovecho para prepararme un mejor desayuno, pues antes tomaba desayuno rapidísimo, ahora puedo salir a pasear en la noche con mi perro, o poder hacer otras cosas en familia (Karen, trabajadora del sector privado; agosto 2022)

5.3. Mejoras en la especialización profesional

El H.O., también generó algunos impactos positivos a los trabajadores limeños en relación a las mejoras en su especialización profesional. Esto debido a que, a través de la virtualidad, pudieron llevar en paralelo a sus trabajos, cursos de especialización sean diplomados, cursos técnicos o maestrías, los cuales los llevaban de manera virtual en las horas posteriores a su horario laboral, lo cual demandaba en cierta forma, bastante sacrificio por parte del trabajador, por el tiempo total invertido durante el día (Chanto et. al, 2021, p.13). Por ejemplo, Karen, trabajadora en el sector privado, refirió que gracias al H.O. y a la virtualidad en general, pudo llevar y culminar de manera integral y en paralelo a su trabajo, desde que comenzó la pandemia hasta la fecha de hoy, su maestría, factor que resalta bastante, dado que considera que, si no hubiese existido la virtualidad, nunca hubiese logrado llevar su maestría, debido a que sus labores diarias presenciales no le hubiesen permitido llevarla. Al respecto, Karen informa lo siguiente:

Otras de las ventajas que yo obtuve con el Home Office y la virtualidad en general,

es que pude llevar una maestría virtual en dos años en paralelo a mi trabajo, empecé en el 2020 y he terminado recién en marzo de este año, al ser virtual la maestría, me ahorré en pasajes y tiempo, en ese sentido, el gran aporte de la pandemia fue que impulsó el uso de plataformas virtuales como el zoom y el meet que nos permitió reunirnos virtualmente para llevar cursos, diplomados y maestrías, a pesar de que mis compañeros de clase viven en diferentes partes del Perú, por lo que si hubiese sido presencial la maestría, no hubiésemos podido culminarla, o reunirnos con esa facilidad entre compañeros de clase, y no hubiésemos conocido esas plataformas virtuales. En líneas generales, esa facilidad de tiempos, es el gran aporte de la virtualidad, debido a que evita tener trájín, incluso, creo que, si llevo otra maestría, me lo pensaría, porque posiblemente la elija de forma virtual nuevamente, ya que la anterior experiencia de llevar mi maestría de forma virtual, me minimizó ese trájín y estrés de llevar mi especialización de manera presencial en paralelo a mi trabajo (Karen, trabajadora del sector privado; agosto 2022).

6. Del Home Office nuevamente de a poco a la presencialidad

Si bien, como ya se mencionó en los acápite anteriores, el nivel de contagio y mortalidad por la COVID-19, ha disminuido en Lima considerablemente, todavía el Estado Peruano sigue manteniendo el estado de emergencia y distanciamiento social con ciertas leves restricciones a nivel nacional, debido a las nuevas variantes de la COVID-19 que han aparecido, así como por la presencia de la viruela del mono, lo cual hace que todavía se tengan ciertos cuidados entre las personas para evitar el contagio masivo sea por COVID-19 o la viruela del mono.

No obstante, en el aspecto laboral, algunas instituciones públicas y empresas privadas, están optando por exigir que sus trabajadores vayan yendo de a poco a sus centros de laborales sea de manera presencial o de manera mixta (presencial/virtual), claro está, con todas las medidas de bioseguridad exigidas por el MINSA, sobre todo con el uso de la mascarilla. No obstante, para el caso de las instituciones públicas y privadas que están exigiendo el trabajo presencial y no mixto, al parecer no están midiendo tanto el alcance o impacto a la salud que puede estar generando dicha exigencia, pues da la impresión, desde la percepción de los entrevistados, que se está haciendo un poco de manera desordenada, en vista que, por ejemplo, en el transporte público, sea el metropolitano u otro tipo de buses de transporte público, la aglomeración de personas, se está dando con bastante frecuencia, factor que puede generar el aumento del contagio por los diferentes virus que están latentes en la actualidad según el MINSA.

7. Hacia una propuesta híbrida del trabajo en la etapa post pandemia

Como se pudo describir y analizar a lo largo del presente artículo, y como resultados del mismo, se colige que los impactos positivos que ha generado la implementación de H.O. en Lima, tanto en la salud, el trabajo, la economía y la familia de los trabajadores limeños, han sobrepasado de lejos a los impactos negativos que pudo haber originado la misma en los referidos actores sociales. En tal sentido, desde la percepción de los entrevistados y luego del análisis antropológico realizado sobre los aportes del H.O. en los trabajadores de Lima, se propone colocar en debate la pertinencia de considerar al trabajo mixto (presencial/remoto) como una propuesta razonable, valida, y viable de poder realizar de manera permanente durante la etapa que viene de postpandemia, sobre

todo por aquellos sectores o segmentos de la población limeña, en donde mayormente su trabajo es netamente en oficina o de gabinete, y que depende principalmente de la utilización del internet, de las tecnologías de la información, plataformas virtuales, y equipos electrónicos (Martínez, 2021, 21) (Rojas-Flores, 2022, p.12).

Cabe señalar, que se tiene claro también, que los aportes que da el trabajo presencial, en el cumplimiento de las obligaciones laborales, son importantes, incalculables y no negociables, debido a que existen ciertas actividades que se tienen que coordinar, ver y realizar sí o sí sólo de manera presencial, así sea trabajo de oficina.

Al respecto, en un marco comparativo mayor, señalar que recientes estudios realizados por Microsoft (2022) a los trabajadores PYMES en Latinoamérica, señalan que el trabajo presencial se posicionó como el de mayor preferencia de la PYMES una vez terminada la pandemia, en contraste con un 7% que planea aplicar el trabajo 100% remoto. En el referido estudio se identificó también, cuanto más pequeña es la PYME, mayor es el porcentaje de empresas que aplicarán el trabajo presencial, mientras que, en las pymes medianas de más 200 empleados, existe una ligera preferencia por la modalidad híbrida (p.12)

En tal sentido, se puede colegir que la propuesta de trabajo mixto va adquiriendo más adeptos, y tendría en parte una explicación, según lo señalado años atrás por Manuel Castells (2001) cuando sostenía que las sociedades poco a poco apuntan al desarrollo de comunidades virtuales pasando por un proceso híbrido de comunicación y por ende de trabajo en el que se juntan el lugar físico y el ciberlugar aumentando la interacción social en Internet, generando el surgimiento de nuevos soportes tecnológicos para la sociabilidad, que son diferentes, pero no por ello inferiores, a las formas anteriores de interacción social, debido a que el nuevo modelo de sociabilidad en nuestras sociedades se caracteriza poco a poco por la interacción en red, construyendo comunidades, o sea comunidades virtuales, diferentes de las comunidades físicas pero no necesariamente menos intensas o menos efectivas a la hora de unir y movilizar (pp.146-152)

En esa línea, para algunos investigadores de otros países como Montaudon et al. (2021), en sus estudios realizados sobre el trabajo remoto, señalaron que un 54% de los trabajadores le gustaría seguir trabajando desde casa una vez que la contingencia sanitaria haya terminado (p.49).

Así también Ibarra et al. (2022), colige según sus estudios realizados, que los trabajadores refieren que se desarrolló una nueva manera de incrementar la productividad y competitividad laboral y de las organizaciones y se cambió el formato del mercado laboral, siendo muy posible que las empresas implementen el home office de manera efectiva, ya que incluso se puede extender a todos los sectores económicos (p. 1001).

Estudios realizados también por algunas empresas como SAP Concur (2021), señalan también que han identificado que hasta el 70% de las actividades productivas de las organizaciones pueden hacerse desde casa. Asimismo, señala SAP Concur (2021) que, en América Latina, solo el 24% de los consultados indicaron estar preparados para este esquema, por lo que esta modalidad de trabajo presenta muchos retos, lo que obligaría a las empresas a realizar un cambio de estructura para lograr una migración exitosa hacia el home office o, en todo caso, a la modalidad mixta; sin embargo, una implementación exitosa asegurará a futuro grandes beneficios para las empresas a mediano y largo plazo.

Por tanto, se propone y alienta, desde la voz de los entrevistados, y como parte del análisis realizado del trabajo virtual, que se revise y actualice la legislación laboral actual peruana, para promover y alentar cada vez más la ejecución del trabajo mixto o híbrido (presencial/virtual) en Lima, y porque no, a nivel nacional, no solo durante lo

que quede de la etapa de pandemia, sino también de manera permanente durante la etapa venidera de postpandemia, en vista a los tantos impactos positivos que puede generar a futuro y en prospectiva dicha modalidad de trabajo híbrido al trabajador limeño o peruano y también a los empleadores sean públicos o privados, relacionados: i) al aumento probable de la productividad laboral; ii) a la mejora de la eficiencia y gestión en el trabajo; iii) a la protección frente a futuros virus o pandemias que se presenten en el Perú; iv) a la mejora en los ahorros y poder adquisitivo del trabajador; v) al aumento o mejora de la unidad familiar; y, vi) a la mejora de la especialización profesional y por ende su conversión a mano de obra calificada de los trabajadores.

En esa línea, el trabajo mixto o híbrido se debe implementar de manera ordenada y gradual, y a través de normas y leyes que vayan regulando adecuadamente y de a poco su implementación, para evitar a futuro, posibles abusos o excesos sea por parte del mismo trabajador o su empleador, que puedan generar nuevamente en los trabajadores, un estrés laboral u otras enfermedades de tipo ocupacional, debido a las horas extras que realicen para cumplir con su carga laboral encomendada.

Al respecto, los informantes opinan lo siguiente:

En mi caso, en la etapa postpandemia, el trabajo debería ser de forma híbrida, ya que no se justifica estar yendo a la oficina todos los días, pues la mayoría de cosas las coordino por teléfono, y son muy pocas cosas puntuales que tengo que realizar de manera presencial con mi jefe...por lo que deben ir dos a tres veces como máximo de forma presencial durante la semana, pues a mí no me beneficia ir presencial todos los días por el costo, pues es un gasto adicional por el tramo largo que me cuesta trasladarme a mi trabajo (Ivana, trabajadora del sector privado; agosto 2022)

El Trabajo híbrido debe ser una alternativa, ya que durante la pandemia la productividad aumento, y también por un tema de tranquilidad emocional, ya que te permite estar más tiempo con la familia, pues ahorras tiempo de traslado de tu trabajo a tu casa y viceversa, toda vez que ahora de nuevo a la presencialidad vuelves a las 4 horas de tiempo muerto solo en trasladarte y estresarte por el tráfico vehicular y pasar menos tiempo nuevamente con la familia. Considero que se puede hacer trabajo mixto sobre todo para los que su trabajo es de oficina, ya que mi análisis lo puedo hacer de igual manera tanto en mi casa como en mi oficina. Si embargo, también debe irse a la oficina algunos días para solucionar algunos temas laborales más complejos que se solucionan con la interacción con las personas. También el trabajo mixto contribuiría en el ahorro, pues ya no gastarías en movilidad de tu casa a tu trabajo y viceversa, o para comprar menú diario (Alonso, trabajador del sector público; agosto 2022).

Mediante el trabajo virtual te ahorras bastante tiempo de traslado a tu trabajo, pues para irme de mi casa en Los Olivos a mi chamba en Miraflores, me demoraba de tres a cuatro horas diarias de traslado, eso en verdad es incómodo, irse desde tan lejos, y por el tiempo que uno pierde; en mi empresa mantuvieron lo híbrido, ósea 1 o 2 días solo para ir a trabajar y los demás días estar virtual, se vuelve más comprensible el empleador con el trabajador, uno se puede autoexigir para ser más eficiente en el trabajo y ganarse la confianza, para seguir manteniendo esa flexibilidad que me permite mi jefe para trabajar desde casa. Considero que el trabajo híbrido debe seguir durante la etapa postpandemia, en ciertas áreas de cada empresa, por ejemplo, el área de soporte, que su trabajo es de oficina, con eso incluso las empresas dejarían de alquilar oficinas más grandes, y solo alquilarían oficinas más pequeñas, con eso optimizarían costos, se mediría la eficiencia en el trabajo, el trabajo híbrido

abrió un campo inexplorado en el país, que ya en otros países lo hacen como Chile, sobre todo los bancos. (Juan, trabajador del sector privado; agosto 2022)

Las empresas deben considerar que un grupo de sus trabajadores laboren de forma híbrida, ya que el hecho de ir a las oficinas genera un gasto económico importante, por tanto, el trabajar de forma remota, genera una mejora en la economía del empleador, ya que esto ocasiona menos gasto para la empresa, por ejemplo, algunas profesiones sí ameritan que vayan de manera presencial, como los albañiles, abogados y médicos, pero en mi caso, por mi forma de trabajo, estaría conforme con trabajar de forma virtual netamente (Uli, trabajador del sector privado; agosto 2022)

Durante la etapa de postpandemia, el trabajo híbrido debe seguir vigente, pues es necesario tener esa interacción presencial con los colegas de trabajo para generar confianza entre el grupo humano; pero también debe seguir vigente el trabajo virtual, pues es necesario darle flexibilidad al trabajador, para que no gaste dinero en transporte, ni pierda tiempo en el traslado, permitiendo que pueda utilizar esas horas del día para que pueda hacer otras actividades. El trabajo híbrido podría ser un 50% 50%, claro está, dependiendo de la carga laboral y lo que disponga en ese momento como necesario la empresa (Karen, trabajadora del sector privado; agosto 2022)

Conclusiones

Al respecto, se colige que la adaptabilidad de los trabajadores limeños al Home Office (H.O.) o trabajo desde casa durante la etapa de pandemia, se dio de manera acelerada y muy propositiva, generando en ellos una mejora en su productividad laboral, en su eficiencia y gestión en el trabajo, así como en su ecoeficiencia, en su salud, y en la mejora en su economía familiar por el tema del ahorro y mayor poder adquisitivo.

En esa línea, se precisa que la implementación del H.O. en Lima durante la pandemia, generó principalmente efectos y/o impactos positivos a la salud, al trabajo, a la economía y a la familia al 90% de los trabajadores limeños entrevistados sean públicos o privados, por lo que la propuesta de considerar al trabajo mixto o híbrido (presencial/remoto) como una nueva modalidad de trabajo permanente durante la etapa de postpandemia, sobre todo, por aquellos sectores o segmentos de la población limeña, en donde mayormente su trabajo es netamente en oficina o de gabinete, se vuelve una propuesta seria, responsable y viable de implementar en el corto y mediano plazo en el departamento de Lima.

No obstante, según los resultados obtenidos en esta investigación, se colige que el uso desordenado y desmedido del H.O., puede generar el estrés laboral y daños en la salud en muchos de los trabajadores limeños, debido a las horas extras que realizan para cumplir con el trabajo que le encomienda su jefe o empleador, por lo cual urge que tanto el empleador como sus trabajadores respeten la normativa que regula “la desconexión digital” para evitar el desarrollo de enfermedades ocupacionales sobre todo de tipo psicológicas y gastrointestinales en los trabajadores sea tanto del sector público como del sector privado.

El H.O. durante su implementación en la pandemia, ha demostrado que en un futuro muy cercano, el trabajador limeño puede llegar más rápido a la era digital, sin embargo, los diferentes actores sociales involucrados (trabajadores, empleadores, tomadores de decisiones) deben considerar pasar previamente por realizar el trabajo híbrido; paralelamente el Estado debe procurar realizar una mayor cobertura de conectividad de internet a nivel nacional, para sentar las bases hacia la digitalización del trabajo,

que nos lleve de a poco a dar el salto cualificado a la era digital, con la finalidad de promover cada día más el trabajo responsable y competitivo en un mundo cada vez más virtualizado, promoviendo en paralelo la unión familiar.

Referencias

- Bellido Medina R. S., Gamarra Castellanos M. E., Aguilar Gonzales J. L., Pastor XespeK. H., & Morales PalaoB. (2021). *Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral*. Universidad Ciencia y Tecnología, 25(109), 124-130.
- Castells Oliván, M. (2001). *La Galaxia Internet*. Barcelona: Areté. Recuperado a partir de <https://redmovimientos.mx/wp-content/uploads/2020/08/La-Galaxia-Internet-Castells.pdf>
- Chanto, C.; Peralta, M. (2021). De la Presencialidad a la Virtualidad Ante la Pandemia de la Covid-19: Impacto en Docentes Universitarios. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(2), e1342. Doi: <https://doi.org/10.19083/10.19083/ridu.2021.1342>
- DeChile.net (2022). *Postpandemia*. Recuperado a partir de <http://etimologias.dechile.net/?postpandemia>
- Decreto de Urgencia N° 127-2020 (2020). *Decreto de urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones*.
- Dans, E. (2021). *La pandemia y el fin del papel*. Recuperado a partir de: <https://www.enriquedans.com/2021/05/la-pandemia-y-el-fin-del-papel.html>
- Escudero, E. (2021). *Pandemia y digitalización impulsaron el ahorro de papel y plástico en México*. Recuperado a partir de: <https://www.ambienteplastico.com/pandemia-y-digitalizacion-impulso-el-ahorro-de-papel-y-plastico-en-mexico/>
- Enciclopedia Concepto. (2022). *Home-Office*. Recuperado a partir de <https://concepto.de/home-office/#ixzz7mobTTO4Q>
- Gozdziewska, N., Agnieszka, M., Joanna, M., & Pawel. (2020). Teleworking and Remote Work in Local Government Administration Management in Poland. *European Research Studies Journal*, XXIII (Special Issue 2), 1027-1043. <https://doi.org/10.35808/ersj/1923>
- Ibarra Muñoz, A. M., Varela Castro, W. H., & Yañez Betancourt, G. (2022). Impacto del "Home office" en la productividad y competitividad de las empresas a raíz de la pandemia COVID-19. *Repositorio De La Red Internacional De Investigadores En Competitividad*, 15(15). Recuperado a partir de <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/1993>
- Lew, Daniel; Herrera, F. (2020) Normalidad post-pandemia: ¿una nueva normalidad socio-ambiental o adiós a la normalidad?. Caracas; Observatorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación; ago. 2020. pp. 144-167. (Observador del Conocimiento. *Revista Especializada en Gestión Social del Conocimiento*, 5(2). Recuperado a partir de: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1118165/ensayo3-daniel-lew-francisco-herrera.pdf>
- Martínez Martínez, A. (2021). Impacto de la COVID-19 en la producción, empleo y digitalización de empresas en Guanajuato: una primera aproximación. *Nova Scientia*, 13(e). <https://doi.org/10.21640/ns.v13ie.2795>
- MICROSOFT. (2022). *Impacto de COVID-19 en la cultura y operación de las PYMES*. LATAM Edelman México. Recuperado de <https://www.facebook.com/125751280950949/posts/>

- FWRo6c6fRcKpM9kY4DwnGTt7Er8sRBRed2NRAWzdQbb7FVdZl/?sfnsn=mo
Montaudon Tomas, C.; Pinto López, I.; Olivera Pérez, E.; Amsler, A. (2021). *Estado del trabajo remoto en México durante la pandemia de COVID-19*. Observatorio de Competitividad y Nuevas Formas de Trabajo Escuela de Negocios, Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla. Recuperado a partir de https://investigacion.upaep.mx/images/img/editorial_upaep/biblioteca_virtual/pdf/etrmddpc19_final.pdf
- Morales Carrizo, S. (2021). De la presencia a la virtualidad: el impacto del teletrabajo en la vida cotidiana y las relaciones laborales, en tiempos del Covid-19. Grado Cero. *Revista De Estudios En Comunicación*, (03). Recuperado de <https://publicacionescientificas.uces.edu.ar/index.php/grado/article/view/1070>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). 2022. *La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia*. Recuperado de: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15756:who-characterizes-covid-19-as-a-pandemic&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
- Puntriano, C. (2020). La Desconexión Digital: Alcances y Regulación en el Perú. *Revista LABOREM*, (23), 335 - 358. Recuperado de: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem23-18-1.pdf>
- Ricaldi, R.; Ruiz, A; Shiomara Camero, Sh., Denis Del Mar, D; Vértiz, R; (2021). *El trabajo remoto y teletrabajo en tiempo de Post-pandemia COVID-19 en la Ciudad de Lima*. Recuperado de <https://revistas.uniscjsa.edu.pe/index.php/Yotantsipanko/article/view/2/2>
- Rojas-Flores, G. (2022). Home office y vida en tiempos de COVID-19 en México. *Interconectando Saberes*, (14), 1- 14 <https://doi.org/10.25009/is.v0i14.2752>
- SAP Concur (2021). *El futuro del home office después de la pandemia*. Recuperado de <https://www.concur.pe/news-center/home-office-futuro>