

Impacto económico en los empleados que laboran en Régimen de Zona Franca ante el cambio en las políticas de teletrabajo en el contexto Post-Pandemia

*José Rafael Cruz Chaves¹, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología
Junio, 2022*

Resumen

Palabras clave: teletrabajo, gastos del trabajador, pandemia, beneficios del trabajador.

Propósito: la investigación pretende estimar el impacto económico en los colaboradores de Régimen de Zona Franca de Costa Rica, producto de los cambios en las políticas de teletrabajo en el contexto post-pandemia.

Metodología de la Investigación: la investigación es de tipo descriptiva con un enfoque metodológico cuantitativo. Los datos primarios fueron recolectados mediante encuestas aplicadas a una muestra de 133 personas que laboran en empresas del Régimen de Zona Franca, con edades entre 25 y 44 años y que tienen o tuvieron la oportunidad de realizar teletrabajo durante el presente año.

Hallazgos: se encontró que un 44% de los teletrabajadores que tienen o tendrán una reducción de la cantidad de días de teletrabajo a su vez experimentan o experimentarán un aumento en los gastos por un monto igual o superior a ₡200.000. El gasto que muestra un mayor incremento es el desplazamiento al lugar de trabajo, pues el medio de transporte más utilizado es el vehículo propio (48%).

Limitaciones de la investigación: para la determinación de la muestra se emplearon estimaciones de datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica (INEC) y CINDE, pues se conoce la población total de trabajadores, pero no existen datos oficiales de la cantidad de personas por rango de edad que laboran en las empresas de Régimen de Zona Franca.

Implicaciones prácticas: las compañías pueden emplear los resultados para entender la afectación económica a la que se ven expuestos los teletrabajadores, debido a la disminución en la cantidad de días de teletrabajo. De esta forma, podrían

¹ Estudiante de Maestría en Administración de Negocios con Énfasis en Gerencia de Operaciones
Email: jcruzchster@gmail.com

implementar medidas que no afecten de forma significativa la economía de sus colaboradores.

Originalidad / valor: las investigaciones sobre el teletrabajo suelen cubrir los beneficios cualitativos. Sin embargo, no se ha tomado en consideración que muchos de estos beneficios tienen un valor económico para los teletrabajadores.

Economic impact on employees that work in the Free Zone regime due to the change in teleworking policies in the Post-Pandemic context

Abstract

Keywords: telecommuting, worker expenses, pandemic, worker benefits.

Purpose: The research seeks to estimate the economic impact on employees of the Costa Rican Free Zone Regime, because of changes in teleworking policies in the post-pandemic context.

Research Methodology: The research is descriptive with a quantitative methodological approach. The primary data was collected through surveys applied to a sample of 133 people who work in companies of the Free Zone Regime, aged between 25 and 44 years, and who have or had the opportunity to telecommute during the current year.

Findings: It was found that 44% of teleworkers who have or will have a reduction in the number of days of teleworking have or will have an increase in expenses for an amount equal to or greater than ₡200.000. The expense that shows the greatest increase is travel to the workplace, since the most used means of transport is the car itself (48%).

Research limitations: For the determination of the sample, estimates of data provided by the National Institute of Statistics and Censuses of Costa Rica (INEC) and CINDE were used, since there are no official data on the number of people by age who work in the researched companies.

Practical Implications: The results can be used by companies to understand the economic impact to which teleworkers are exposed due to the decrease in the number of days of teleworking. In this way, they could implement measures that do not significantly affect the economy of their workers.

Originality/Value: Research on telecommuting often covers the qualitative benefits. However, the economic value that they represent for the teleworkers has not been fully researched.

Introducción

La pandemia de COVID-19 cambió de forma drástica la vida laboral de millones de personas alrededor del mundo. Las medidas sanitarias y el distanciamiento social obligaron a muchas empresas a tomar la decisión de enviar a sus colaboradores a trabajar desde sus hogares, acción que se conoce como teletrabajo. Este término aparece por primera vez en el año 1973, cuando Jack Nilles lo definió como una actividad que incluye el trabajo realizado con ayuda de las comunicaciones y las tecnologías de la información, sin tener que trasladarse a las instalaciones laborales.

Lo anterior se dio en el contexto de una economía estadounidense golpeada por los altos precios en la importación de gasolina, por ende, el teletrabajo representaba una alternativa para que menos personas se desplazaran a su lugar de trabajo y de esta forma se redujera el consumo de combustible. Por muchos años el teletrabajo fue visto como la modalidad del trabajo del futuro, pero no fue hasta la creación del “World Wide Web” que tuvo un mayor auge (Athanasiadou & Theriou, 2021). Finalmente, cabe destacar que el mayor aumento se dio con el inicio de la pandemia en marzo de 2020 (Ton et al., 2022).

A nivel latinoamericano, Costa Rica se presenta como un pionero en el tema, mediante la aprobación de la ley para regular el teletrabajo en el año 2019, bajo el gobierno del expresidente Carlos Alvarado Quesada. Específicamente, en el artículo 3 se define el teletrabajo como una: “modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y de los servicios que se brindan” (Ley 9738, 2019).

En Estados Unidos la aprobación de vacunas contra el COVID-19, elaboradas por empresas farmacéuticas tales como Pfizer, Moderna y Johnson & Johnson, representó una solución para disminuir las restricciones sanitarias y crear un camino hacia la normalidad. Esto implicó que paulatinamente durante el año 2021 las empresas pudiesen reincorporar a sus colaboradores en las instalaciones laborales. Sin embargo, esta noticia no fue del agrado de trabajadores alrededor del mundo, pues las personas aprendieron a desempeñar de forma exitosa sus obligaciones laborales desde su hogar y desconocían el motivo por el cual debían regresar a la oficina (O'Connor, 2021).

Asimismo, investigadores de la Universidad de Massachusetts también concluyeron que los colaboradores estaban confundidos con las políticas de trabajo desde el domicilio, pues en algunos casos eran inexistentes. En general, se carecía de explicaciones claras del porqué debían regresar a sus labores a la oficina. Inclusive en ciertas ocasiones, los motivos podían llegar a ser insultantes (Merriman et al., 2021).

Más allá de la insatisfacción provocada por la falta de dirección en cuanto a las políticas relacionadas con el teletrabajo durante la pandemia, existen múltiples motivos por los cuales las personas desean permanecer trabajando de forma remota. Un artículo publicado por la revista Forbes de Estados Unidos mostró que los individuos han efectuado actividades ajenas a funciones laborales. Algunas de ellas fueron: citas amorosas, tener relaciones sexuales, consumir bebidas alcohólicas, comprar en línea, tomar una siesta, trabajar para otra compañía e incluso pasar al menos cuatro o más horas lejos de la computadora (Kelly, 2021). Otra publicación también indica que incluso hay colaboradores del sector de tecnologías de la información que laboran tiempo completo para dos empresas diferentes, sin que estas se den cuenta de la existencia de un segundo empleo. (Feintzeig, 2021).

En Costa Rica retomar la normalidad ha sido un proceso más lento, debido a la disponibilidad de las vacunas. A inicios de 2022, el reporte Cisco reveló que el 60% de las empresas tienen más del 40% de su fuerza laboral en la modalidad de teletrabajo. De ellos, un 23% mencionaron que mantienen entre un 80% y un 100% de los colaboradores trabajando desde casa (Castro, 2022). Por otra parte, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en su Encuesta Continua de Empleo de 2022, indicó que el teletrabajo cayó 7.6 puntos porcentuales entre el tercer trimestre de 2020 y el tercer trimestre de 2021 (Herrera, 2022). Este descenso se dio principalmente en los sectores educativo e intermediación financiera.

El sector privado costarricense cuenta con más de 360 empresas multinacionales (CINDE, 2021). La casa matriz de la mayoría de estas compañías se encuentra en países que durante el año anterior iniciaron el proceso para retornar a los colaboradores a las oficinas, esta directriz, eventualmente, podría ser impuesta en el resto de países del mundo, conforme se disminuyan las restricciones sanitarias. Además, el presidente Rodrigo Chaves Robles tomó la decisión de eliminar el uso obligatorio de la mascarilla para la mayoría de los espacios de trabajo, lo cual abre la posibilidad de que las empresas decidan solicitar a sus trabajadores regresar a los espacios laborales. (Villanueva, 2022).

El regreso a la oficina implica un aumento en la duración de traslado, con ello una disminución en el balance de vida y trabajo. PWC (2021) menciona que el tiempo es la nueva moneda, puesto que ese tiempo disponible con el que cuentan los trabajadores en modalidad de teletrabajo es empleado para realizar actividades que tienen un valor económico. Algunos ejemplos son: transporte de escolares, trabajos a tiempo parcial, limpieza del hogar, cocción del alimentos, compra de víveres, entre otros. La presencialidad también implica que los colaboradores deban invertir dinero adicional en el transporte desde la casa al centro de trabajo y viceversa, compra de vestimenta, alimentación en el lugar de trabajo, entre otros (Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo en Costa Rica, 2017).

El primer informe del teletrabajo en Costa Rica, publicado por el Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo en el año 2017, indica que un teletrabajador ahorra un promedio de ₡49.600 mensuales, los cuales incluyen: vestido (₡10.000), transporte (₡22.000), alimentación (₡12.600) y otros (₡5.000). Los gastos del teletrabajador totalizan ₡22.314 y abarcan: la electricidad de la PC/laptop (₡1.927), servicio de agua (₡454), servicio de internet (₡17.800) y uso de mobiliario (₡2.133). Lo anterior deja un saldo neto de ahorro de ₡22.286. Cabe aclarar que el informe fue publicado en el año 2017, por consiguiente, si se toma en cuenta el porcentaje interanual del Índice de Precios del Consumidor, en la actualidad dicho monto corresponde a ₡25.480 (BCCR, 2022). Además, en este índice existe una variación interanual de 7.15% entre abril de 2021 y 2022, lo cual está cinco puntos porcentuales por encima del porcentaje de aumento a los salarios mínimos del sector privado costarricense que rigió a partir del 01 de enero de 2022. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2021).

El presente estudio pretende conocer la afectación económica a la que se enfrentan los colaboradores de régimen de Zonas Franca de Costa Rica, si las empresas para las que laboran desearan implementar modalidades de teletrabajo híbridas o presenciales.

La investigación es de tipo descriptiva. La población de estudio son personas en edades entre los 25 y 44 años que laboran en las diferentes empresas de Régimen de Zonas Franca de Costa Rica. El método de recolección de datos es la encuesta, la cual fue aplicada por medio de Microsoft Forms y distribuida por medio de diferentes canales de comunicación (Facebook, LinkedIn, WhatsApp y lista de distribución de estudiantes de ULACIT).

Objetivos específicos:

- Conocer las principales razones económicas por las cuales los colaboradores de zonas francas desean mantener la modalidad de teletrabajo.
- Determinar el porcentaje de empleados con una afectación económica producto de la directriz de regreso al trabajo de las empresas de Régimen de Zona Franca de Costa Rica.
- Estimar el aumento en gastos y/o disminución de ingresos de los colaboradores de régimen de zonas francas que se encuentran en la transición de modalidad de teletrabajo a presencialidad.

Revisión Bibliográfica

La pandemia de COVID-19 ha cambiado de forma drástica el espacio de trabajo de millones de colaboradores alrededor del mundo (Ton et al., 2022). Las formas de transmisión del virus están directamente relacionadas con el contacto cercano con personas infectadas y superficies contaminadas. Es por ello que muchos gobiernos decidieron minimizar el contacto social e implementaron acciones preventivas, tales como: cierre de escuelas y de lugares de trabajo, restricción de reuniones, prohibición de eventos públicos, toques de queda, viajes internacionales, entre otros.

Además, se impuso el uso de mascarilla, lavado y desinfección frecuente de manos. Esto trajo como consecuencia que muchas empresas decidieran implementar el teletrabajo para colaboradores de escritorio, como medida para no interrumpir la operación del negocio. (De Palma et al., 2022). En América Latina, se calcula que entre un 20% y un 30% de los trabajadores lo hicieron de forma efectiva desde su domicilio durante las medidas de restricción sanitaria (Maurizio, 2021).

El teletrabajo ha tenido un gran impacto en el estilo de vida y el comportamiento de traslado al trabajo. Antes de la pandemia, las principales razones para la selección de un medio de transporte eran: 1) el tiempo al lugar de destino, 2) conveniencia, 3) precio del viaje y 4) espacio y privacidad. Sin embargo, en el escenario actual los motivos han cambiado su orden de prioridad: 1) riesgo de infección, 2) tiempo al lugar de destino, 3) espacio y privacidad, 4) conveniencia. Es decir, las personas están más interesadas en desplazarse en un medio de transporte que los mantenga

protegidos de potenciales infecciones y dejan de lado el precio asociado con la selección (De Palma et al., 2022).

De Palma et al. (2022) indican que el teletrabajo ha provocado que el transporte público (tren, autobús, taxi, otros) experimentara una reducción drástica en la demanda durante la pandemia. Esta tendencia ha aumentado y disminuido con la aparición de nuevas variantes del virus. Por otro lado, la compra de vehículos ha incrementado, pues las personas prefieren utilizar un medio de transporte propio para minimizar el riesgo de contagio de COVID-19. En el mismo artículo se menciona que otros medios de transporte experimentaron un aumento, tales como la bicicleta, scooter y desplazarse a pie.

El uso de vehículos compartidos ha sido otro medio de transporte que ha cambiado la tendencia durante la pandemia de COVID-19. Alonso-Almeida (2022) muestra cuatro tipos diferentes de comportamiento con respecto al uso de vehículos compartidos. Los entusiastas (6% de los participantes) son aquellos que han incrementado el uso a partir de marzo de 2020. Los precavidos (46% de los participantes) han seguido la misma tendencia de uso de carros compartidos, pero tienen miedo de contagiarse porque no se sienten seguros con la limpieza de los vehículos. Los ambivalentes (38% de los participantes) han reducido la cantidad de viajes compartidos porque se encuentran trabajando de forma remota y/o reciben clases en línea. Finalmente, los temerosos (10% de los participantes) no confían en el servicio de carros compartidos y solamente lo utilizan en situaciones de emergencia.

La aprobación de vacunas contra el COVID-19 ha provocado que durante el 2021 muchas empresas hayan decidido traer de regreso a su fuerza laboral a las oficinas (O'Connor, 2021). Sin embargo, esto no ha sido del agrado de todos los colaboradores. Varios investigadores de la Universidad de Massachusetts Lowell identificaron diversas causas por las cuales los empleados se encuentran decepcionados por el cambio en las políticas de trabajo desde sus hogares.

Las medidas de teletrabajo implementadas durante la pandemia hicieron que trabajadores tomaran ventaja de estas disposiciones para mudarse a otra ciudad lo suficientemente lejana y que obligara al empleador a aceptar trabajo remoto de forma parcial o total, una vez que hubiese que regresar a la oficina (Merriman et al., 2021). Esto lo respalda una encuesta de PWC (2021), la cual indica que los empleados están en un proceso de movilidad y más de un 25% de los encuestados estaban considerando moverse más de 50 millas de su lugar de trabajo, este valor está 12% por encima de un grupo que ya se había desplazado al inicio de la pandemia.

El proceso de movilidad fue influenciado por el hecho de que líderes de grandes empresas indicaron al inicio de la pandemia que el teletrabajo iba a ser de forma permanente en muchas compañías. Sin embargo, PWC (2021) determinó que la tendencia sería la creación de planes de trabajo híbrido, en el cual los empleados trabajarían de dos a tres días a la semana desde la oficina. Esto no es funcional para todos aquellos colaboradores que decidieron desplazarse más de cincuenta millas de su lugar de trabajo. Los principales beneficiados de esta iniciativa son los colaboradores jóvenes, los cuales desean regresar a la oficina para aumentar su experiencia profesional y relaciones laborales, con el fin de tener mejores oportunidades de crecimiento.

Los investigadores de la Universidad de Massachusetts también encontraron que los colaboradores no han recibido explicaciones claras del porqué se debe regresar a trabajar a la oficina e incluso algunos de los motivos pueden resultar insultantes. Se menciona el caso de una persona cuyo líder dijo que no confiaba en el trabajo realizado desde la casa por sus subalternos, pese a que habían desempeñado bien sus funciones desde el inicio del trabajo remoto, en marzo de 2020. Las respuestas ante estos comentarios ofensivos han sido desde paro de labores, hasta renuncias masivas. En algunos casos, los comentarios incluyen amenazas. Por ejemplo, lo expresado por la CEO de una revista de Washington, la cual amenazó con remover beneficios de salud a las personas que no regresaran a la oficina. El resultado fue una huelga de un día, seguidamente, la profesional tuvo que retractarse y pedir una disculpa (Merriman et al., 2021).

Gurús de la administración y otros especialistas han encontrado que la cultura corporativa es esencial para crear lazos entre los trabajadores, lo cual es primordial durante momentos de estrés. Sin embargo, el teletrabajo obstaculiza esta tarea, pues por este medio resulta difícil difundir los valores y creencias que deben compartir todos los miembros de una organización. Los esfuerzos realizados por los empleadores en esta materia al parecer no han sido bien recibidos y se consideran como “tonterías”. A cambio, los colaboradores esperan recibir más recursos para trabajar de forma remota, así como una mejora de la comunicación con los líderes senior de las compañías (Merriman et al., 2021).

En Costa Rica, la Ley 9738 (2019) establece que las empresas deben incluir en el contrato de teletrabajo las condiciones en las que: “se ejecutarán las labores, las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que deben asumir las partes”. Además, se indica que se debe crear una adenda cuando ya existiese un contrato previamente suscrito. Por lo anterior, las compañías que contaban con teletrabajo previo a la pandemia, ya debían poseer un respaldo, en caso de inconformidad a las reglas de teletrabajo.

Alexander et al. (2020) sugieren que las empresas deben crear un modelo que permita ser eficiente, tanto para las personas que trabajan desde la oficina, como las que efectúan teletrabajo. Lo anterior debido a que se pueden dar situaciones en las que se cree una cultura organizacional por parte de los gerentes y empleados que escogen trabajar en la oficina; mientras que los colaboradores remotos pueden sentirse aislados, es decir, consideran que paulatinamente van perdiendo su sentido de pertenencia, propósito común y la identidad que hacen que los empleados den lo mejor de sí mismos cada día. En resumen, se muestra un deterioro de la cultura organizacional.

Las empresas deben trabajar en modelos híbridos que permitan a las organizaciones obtener lo mejor del trabajo remoto sin perder de vista el proceso constante de construcción y mantenimiento de la cultura organizacional. Alexander et al. (2020) definen seis diferentes modelos que reflejan una mixta de trabajo en el sitio y trabajo remoto:

1. Trabajo en las oficinas de la empresa: el teletrabajo es limitado, tanto empleados como gerentes trabajan en una o dos oficinas principales.
2. Modelos híbridos: incluyen opciones para trabajar de forma remota y en las oficinas centrales, múltiples mini centros de trabajo ubicados cerca de las oficinas centrales o en otras locaciones, incluso en espacios compartidos en oficinas no permanentes para colaboración en persona.
3. Trabajo remoto, sin la existencia de oficinas.

El Primer Informe de Teletrabajo en Costa Rica (Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo, 2017), menciona una reducción de los gastos de los teletrabajadores, tales como: vestido, transporte, alimentación, entre otros. Otras ventajas del teletrabajo con potencial valor económico son: flexibilidad, autonomía, mayor productividad, reducción de tiempo de viaje y mayor oportunidad para mantener el trabajo (Matei & Mindrican, 2021).

Los modelos de trabajo híbridos y presenciales implican un aumento en esos gastos y un incremento del tiempo de transporte desde y hacia el lugar de trabajo. Asimismo, esta situación se agrava aun más durante el presente año, pues de acuerdo con la Oficina de Estadísticas de Trabajo de Estados Unidos (BLS, por sus siglas en inglés), durante el 2022 ha habido un incremento en el índice de Precios del Consumidor de un 7.9%, pero los empleadores están proyectando un aumento salarial promedio de solamente un 3.4%, Costa Rica presenta un panorama similar, puesto que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2021) aprobó un aumento de 2.09% para los salarios mínimos durante el primer semestre 2022, contra un

aumento interanual del Índice de Precios del Consumidor de 7.15% (Banco Central de Costa Rica, 2022).

La literatura muestra que existen beneficios económicos derivados del teletrabajo, y que su interrupción parcial o total tiene un impacto en la economía de los colaboradores. De todos los artículos revisados, solamente el Primer Informe del Teletrabajo en Costa Rica (2017) brinda cifras puntuales acerca del potencial gasto de los trabajadores. Es por ello que el presente estudio pretende determinar de forma cuantitativa la afectación económica del cambio en políticas de teletrabajo del grupo de colaboradores más grande del sector privado del país, el cual se encuentra bajo el Régimen de Zona Franca (CINDE, 2022).

Metodología de investigación

Enfoque metodológico:

La investigación es de tipo descriptiva con un enfoque metodológico cuantitativo, el cual es una forma para probar teorías mediante el análisis de la relación entre variables (Creswell, 2009). En este estudio se pretendió determinar el incremento en el gasto de los colaboradores que trabajan en empresas que pertenecen al Régimen de Zona Franca, producto de los cambios en las políticas de teletrabajo durante el año 2022.

Datos primarios: el método de recopilación de datos fue la encuesta, la cual brinda una descripción cuantitativa de tendencias, hábitos u opiniones de una población mediante la selección de una muestra (Creswell, 2009).

La encuesta: fue creada mediante el uso de Microsoft Forms y constaba de 14 preguntas de opción única y/o múltiple, relacionadas con aspectos personales afectados por los cambios en el teletrabajo, así como el impacto económico derivado de estos cambios. El enlace de la encuesta fue compartido en redes sociales, tales como: Facebook, LinkedIn y WhatsApp. También, fue enviada por correo electrónico al grupo de estudiantes de ULACIT. Estuvo habilitada del 16 de mayo al 04 de junio.

- **Población de estudio:** la población total de trabajadores de Régimen de Zona Franca del país es de 162,108, de los cuales un 38% pertenecen al sector Manufactura y un 62% al de Servicios (CINDE, 2022). Mediante el uso de la Encuesta Continua de Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Censos denominada *El teletrabajo y uso de plataformas digitales en Costa Rica: una*

nueva modalidad, se determinó que un estimado de 11,444 personas de la población en estudio, con un rango de edad entre 25 y 44 años, estuvieron laborando en la modalidad de teletrabajo, durante el tercer cuatrimestre del 2021. Esta encuesta también mostró que un 64.6% de los teletrabajadores se encontraban en ese rango de edad (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2022).

- **Muestra de estudio:** la muestra fue calculada con la fórmula para muestras de poblaciones finitas (Aguilar-Barojas, 2005). El resultado fue 119 personas, con base en un nivel de confianza del 95% y un margen de error de 9%. Se recibieron un total de 133 respuestas. El tipo de muestreo es no probabilístico, pues las encuestas fueron difundidas con la instrucción de completarse únicamente por colaboradores que cumplieran con el perfil en estudio.

Métodos de análisis

Microsoft Forms tiene la opción para descargar las respuestas en formato XLS, lo cual facilitó la creación de tablas PIVOT para organizar los datos. Además, se empleó Microsoft Excel para la elaboración de los gráficos.

Evaluación y justificación de elecciones metodológicas y justificación de los riesgos.

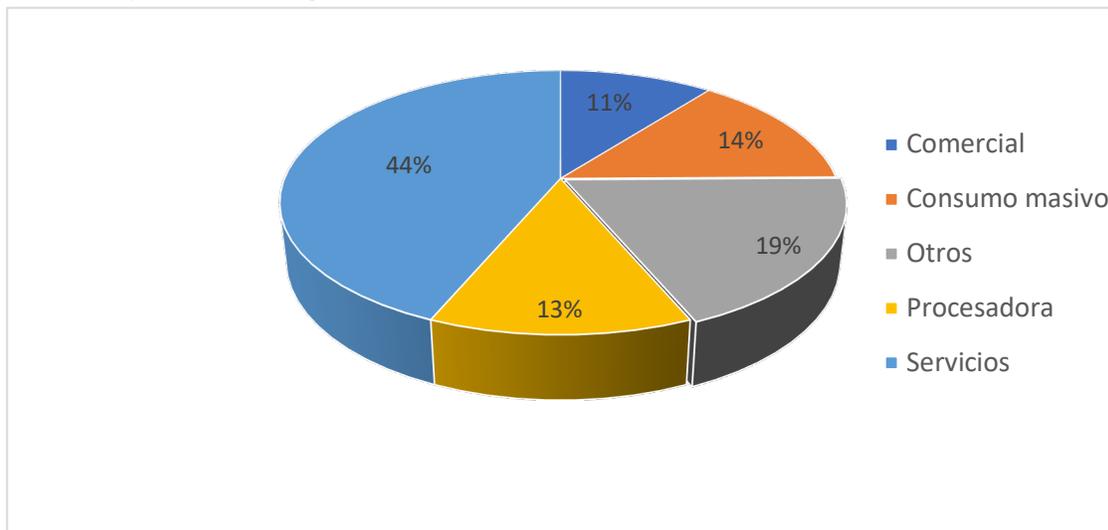
El propósito de la estrategia de difusión de la encuesta fue tratar de llegar al mayor número de personas que laboran en el Régimen de Zona Franca de todo el país y evitar enviarlas a trabajadores de un único sector ocupacional, con la finalidad de que la muestra fuese más representativa. Con respecto al cálculo de la población, se emplearon tanto datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos como de CINDE, pues no existe información oficial de la cantidad de personas por rango de edad que laboran en este tipo de compañías.

Resultados

El tipo de empresa para la que trabajan los encuestados se divide entre las compañías de servicios (44%), otros (19%) y un 37% corresponde a las organizaciones de consumo masivo, procesadoras y comerciales (Figura 1).

Figura 1

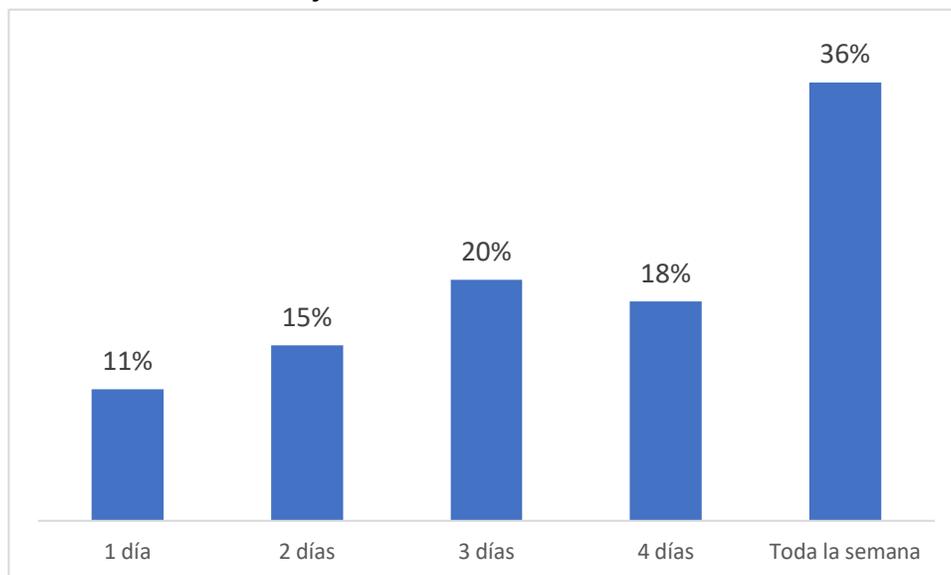
Tipo de empresa de Régimen de Zona Franca



Con respecto a la capacidad para efectuar teletrabajo, un 83% de los encuestados admitió realizar o haber realizado esta modalidad durante el año 2022. De ellos, la mayoría permanece a la fecha ejecutándolo (36%), mientras que el 64% restante lo practica de uno a cuatro días. A continuación se evidencia en la Figura 2.

Figura 2

Cantidad de días de teletrabajo



La Tabla 1 evidencia que la mayoría de los empleadores no ofrecen ningún incentivo económico para cubrir gastos relacionados con el teletrabajo. Un 31% admitió recibir uno o más beneficios asociados con los gastos de teletrabajo, entre ellos: internet (11%), teléfono celular / fijo (9%), electricidad (5%), dos o más beneficios (9%) y otros (2%).

Tabla 1

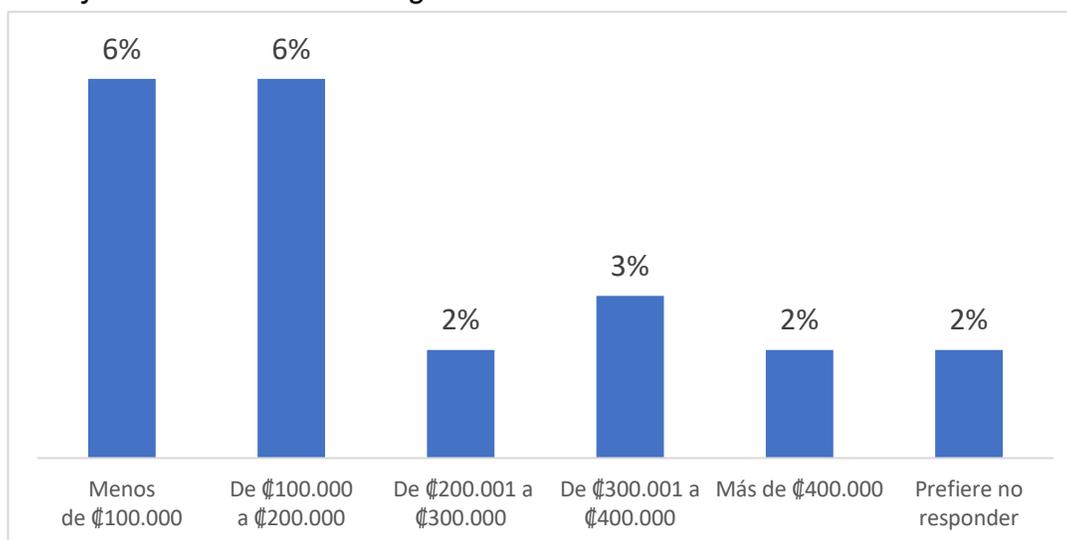
Tipos de incentivos para cubrir gastos asociados con el teletrabajo

Tipo de incentivo	Porcentaje
Electricidad	5%
Electricidad, Internet, Teléfono celular / fijo	1%
Electricidad, Teléfono celular / fijo, Otros	1%
Internet	12%
Internet, Electricidad, Agua	1%
Internet, Otros	1%
Internet, Teléfono celular / fijo	1%
Teléfono celular / fijo	9%
Teléfono celular / fijo, Internet	3%
Teléfono celular / fijo, Internet, Otros	1%
Otros	2%
No recibe ningún incentivo	65%

Un 20% de los participantes dijo tener una segunda fuente de ingresos adicional a su trabajo principal. La Figura 3 evidencia el monto de afectación del ingreso a causa de una disminución en la cantidad de días de teletrabajo. Un 6% tiene o tendría una reducción inferior a ¢100.000, mientras que para un 6% sería entre ¢100.000 y ¢200.000.

Figura 3

Porcentaje de disminución de ingresos adicionales



El medio de transporte utilizado o por utilizar para ir al lugar de trabajo a causa de una modificación en la cantidad de días de teletrabajo se muestra en la Tabla 2. Predomina el vehículo propio (48%) y el bus (16%) como medios de transporte para desplazarse hacia las instalaciones laborales.

Tabla 2

Medios de transporte utilizados para trasladarse hacia el lugar de trabajo

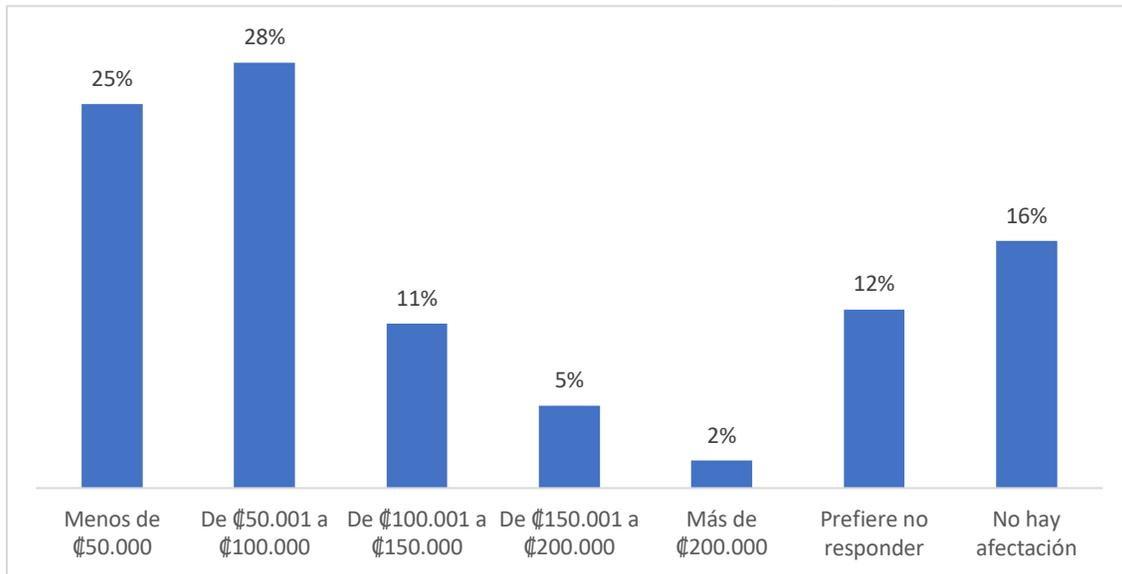
Medio de transporte	Porcentaje
Bus	16%
Carro compartido	4%
Carro propio	48%
Otro	3%
Tren	3%
Uber o transporte privado	10%
No hay reducción de días de teletrabajo	16%

En cuanto a los gastos asociados con el desplazamiento al lugar de trabajo, un 28% manifestó que los gastos de transporte aumentaron o aumentarían entre ₡50.001 y ₡100.000 debido a una disminución de los días de teletrabajo. Un 25% tuvo o

tendría un impacto menor a ₡50.000 y para un 11% la afectación está entre ₡100.001 y ₡150.000.

Figura 4

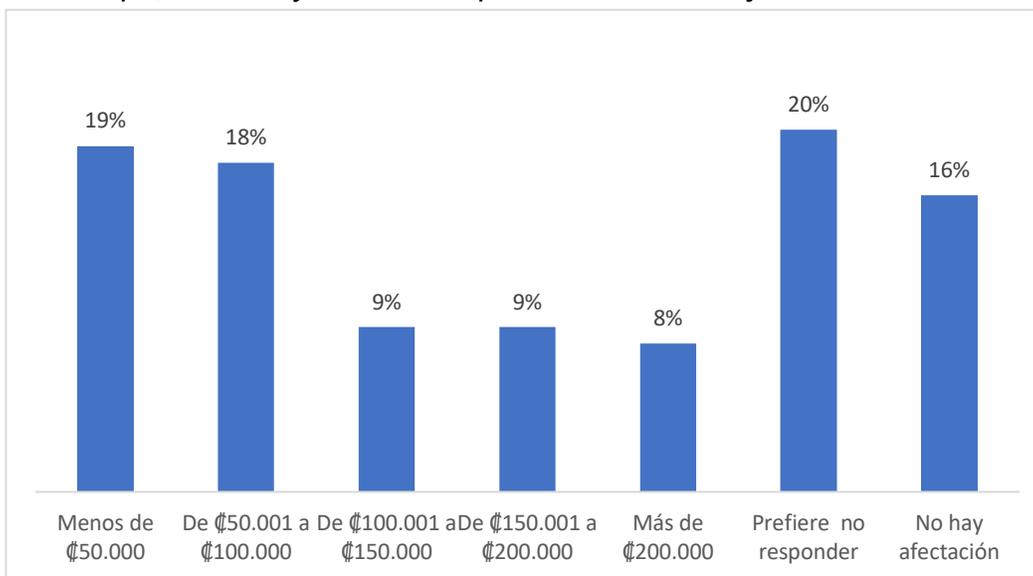
Gastos relacionados con el desplazamiento al lugar de trabajo



Los gastos por compra de ropa, calzados y accesorios se ven o verían afectados por las modificaciones en las políticas de teletrabajo (Figura 5). Un 19% indicó que los gastos son o serían inferiores a ₡50.000; un 18% tuvo o tendría un impacto entre ₡50.001 y ₡100.000; y para un 18% la afectación es superior a ₡100.000.

Figura 5

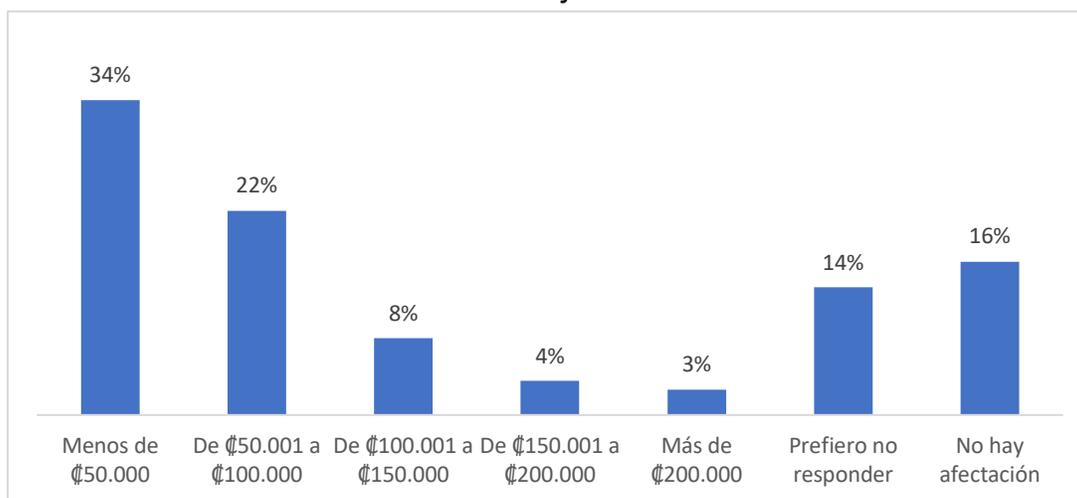
Gastos de ropa, calzado y accesorios para asistir al trabajo



Los gastos de alimentación se ven o verían afectados por las disminuciones actuales o potenciales de la cantidad de días de teletrabajo (Figura 6). Un 34% expresó que los gastos son o serían inferiores a ₡50.000; un 21% tuvo o tendría un impacto entre ₡50.000 y ₡100.000; y para un 12% la afectación está entre ₡100.000 y ₡200.000.

Figura 6

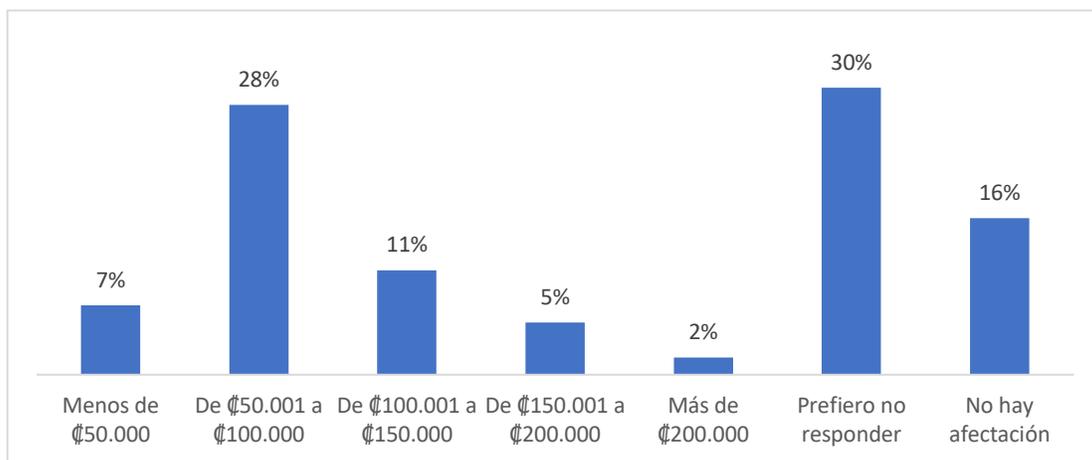
Gastos de alimentación en el sitio de trabajo



Se consultó a los encuestados acerca de otros gastos asociados con una disminución de los días de teletrabajo (Figura 7). Algunas de las opciones brindadas fueron: alimentación familiar, limpieza, cuidado de miembros de la familia, trámites, atención médica, transporte de escolares, vigilancia, entre otros. Un 54% indicó que experimentaron o podrían experimentar uno o varios gastos adicionales. De ellos, un 28% manifestó que la afectación es o sería de ₡50.000 a ₡100.000, un 11% es de ₡100.001 a ₡150.000 y un 15% es superior a ₡150.000.

Figura 7

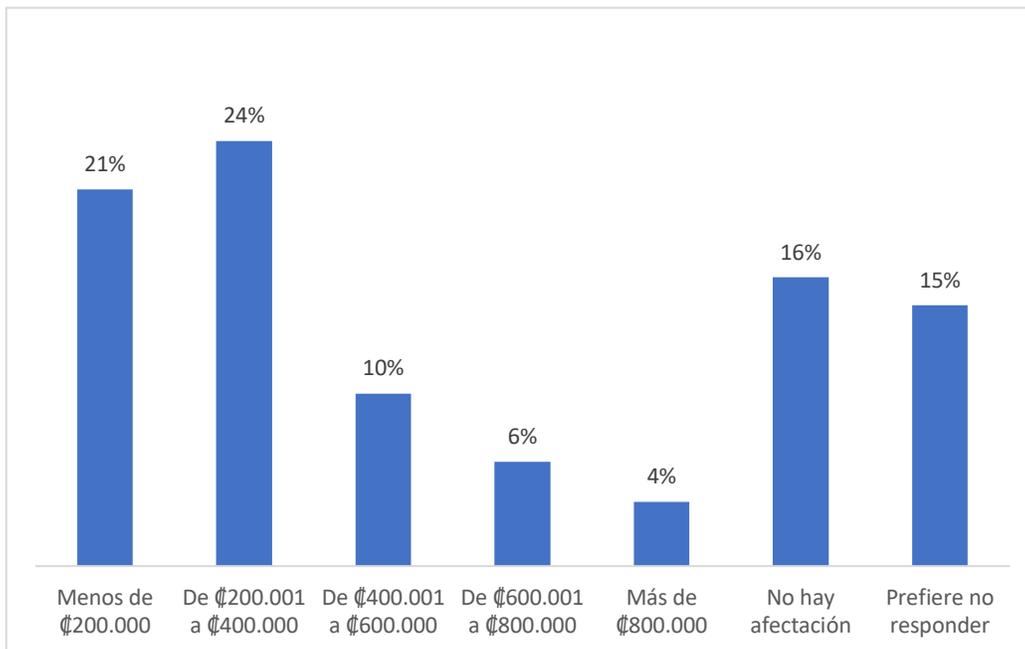
Otros gastos asociados con una disminución con la cantidad de días de teletrabajo



La combinación de todos los gastos consultados muestra que un 24% de los encuestados tiene o tendría un impacto que está en el rango de ₡200.001 a ₡400.000; un 21% es menor a ₡200.000; y para un 20% la afectación es superior a ₡400.000 (Figura 8).

Figura 8

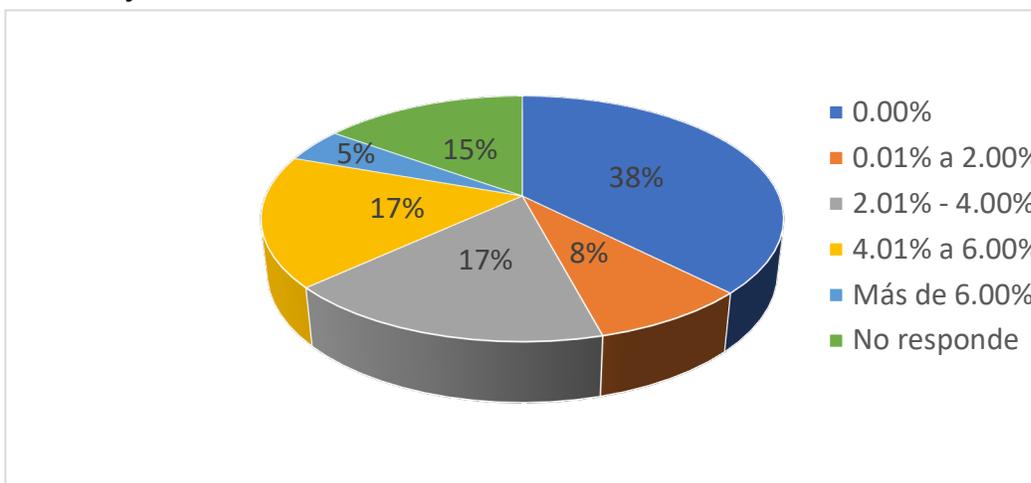
Gastos totales asociados con una disminución con la cantidad de días de teletrabajo



A todos los encuestados con o sin afectación en la cantidad de días de teletrabajo se les solicitó que expresaran si tuvieron o no un aumento salarial durante el 2022. Un 38% manifestó no tener un aumento salarial; el 8% fue de 2.01% al 4.00%; el 17% fue de 4.01% al 6.00%; el 13% fue superior a 4%; finalmente, el 15% se abstuvo de contestar esta pregunta (Figura 9).

Figura 9

Porcentaje de aumento salarial durante el 2022



Discusión

Los resultados muestran que un 84% de las personas de las empresas de Régimen de Zona Franca tienen o van a tener una reducción de la cantidad de días de teletrabajo. Esto coincide con la disminución del teletrabajo descrita por la Encuesta Continua de Empleo del INEC (Herrera, 2022).

Algunos colaboradores aprovecharon el tiempo adicional que les brinda el teletrabajo para desempeñar actividades económicas adicionales. La población de estudio que califica para realizar teletrabajo tiene un grado académico que va desde técnico medio hasta doctorado, lo cual les brinda la posibilidad de tomar un trabajo a tiempo parcial en el sector de educación superior técnica y/o universitaria. Un ejemplo es el caso de personas que trabajan como docentes universitarios o enseñanza de un segundo idioma, pues muchas instituciones educativas impartieron clases de forma virtual durante la pandemia, aspecto que facilitaba la posibilidad de terminar una jornada de trabajo y de forma inmediata conectarse a una sesión de zoom para impartir lecciones. Además, el incremento del comercio electrónico facilitó el proceso para las personas que contaban con un emprendimiento de venta de artículos en línea y redes sociales (Brewster, 2022).

Los teletrabajadores que tienen una afectación por la reducción de los días de teletrabajo prefieren el vehículo propio como medio de transporte hacia el lugar de trabajo. De Palma et al. (2022) mencionan que la tendencia de transporte iba a cambiar luego de la pandemia, pues las personas preferirían la utilización de su auto para disminuir el contacto con los demás.

La invasión de Rusia a Ucrania incrementó los precios del petróleo de forma significativa (Kolaczowski, 2022). Es por ello que los trabajadores que deben presentarse una mayor cantidad de días al trabajo deben incurrir en gastos de transporte más elevados. Esto lo demuestra el hecho de que al menos un 46% de los encuestados tienen o tendrán un gasto adicional de ₡50.000, a causa de la reducción en la cantidad de días de teletrabajo.

Los resultados de los gastos que pueden incrementar a causa de una reducción de la cantidad de días de teletrabajo, demuestran que los datos suministrados en el primer informe del teletrabajo en Costa Rica se alejan de la realidad post-pandemia. El informe expresa que los teletrabajadores ahorran principalmente en transporte, vestido, alimentación y otros (₡56.710, de acuerdo con las variaciones interanuales en el Índice de Precios del Consumidor) (CIDTT, 2017). Sin embargo, la encuesta mostró que los ahorros son superiores a ₡200.000 y pueden también estar asociados con actividades cotidianas que por falta de tiempo deben ser delegadas

a terceros. Tal es el caso del cuidado de personas del núcleo familiar, transporte de personas, trámites, educación, vigilancia, entre otros. Al menos un 46% dijeron tener un gasto superior a ₡50.000 por estos rubros.

En general, un 44% de las personas encuestadas admitió que la suma de los gastos asociados con una reducción en la cantidad de días de teletrabajo es de al menos ₡200.000. Pese a que los trabajadores deben gastar más en transporte, alimentación y vestimenta para asistir al lugar de trabajo, el incremento salarial no compensa dicho aumento, pues solamente un 5% de los encuestados van a tener un aumento salarial cercano a la variación interanual de 7.15% en el Índice de Precios del Consumidor entre abril de 2021 y 2022 (Banco Central de Costa Rica, 2022). Asimismo, solamente un 35% de colaboradores expresaron contar con al menos un incentivo económico de parte de las empresas, el cual no necesariamente continuará cuando se deba regresar a la oficina una mayor cantidad de días.

Conclusiones

El teletrabajo fue implementado por las empresas alrededor del mundo para garantizar la continuidad de las operaciones y respetar las restricciones sanitarias impuestas para disminuir el contagio de Covid-19. A finales del año 2020 se aprobaron las vacunas, las cuales fueron el punto de partida para un retorno a la normalidad. Esto implicó que las empresas tomaran la decisión de solicitar a los trabajadores que regresaran a los lugares de trabajo.

El regreso de los trabajadores a la oficina tiene implicaciones emocionales y económicas, las cuales fueron el objeto de este estudio. Por un lado, los teletrabajadores experimentaron un mejor balance entre vida y trabajo, pues no tuvieron que desplazarse a las distintas compañías. Sin embargo, el regreso a la oficina parece no tener una justificación válida, puesto que durante la pandemia los empleados demostraron cumplir con sus responsabilidades sin necesidad de supervisión presencial.

En cuanto a las implicaciones económicas, la investigación mostró que efectivamente existió un ahorro en las finanzas de los colaboradores de las empresas de Régimen de Zona Franca de Costa Rica, pues los gastos evaluados durante el estudio demostraron tener un incremento en el momento en que se redujo la cantidad de días de teletrabajo. El rubro que muestra una mayor elevación es el transporte, pues el país experimentó una fuerte alza en el precio de los combustibles a causa del conflicto entre Rusia y Ucrania.

El teletrabajo también facilitó que algunos colaboradores pudieran tener la oportunidad de expandir sus emprendimientos o incrementar la cantidad de tiempo dedicado a trabajos de tiempo parcial. Sin embargo, la reducción de la cantidad de días de teletrabajo impacta de forma negativa ese ingreso adicional.

En general, la disminución de la cantidad de días de teletrabajo demostró tener un incremento en los gastos de los colaboradores. Estas alzas no son compensadas por el aumento salarial del presente año; por su parte, los efectos negativos pueden agravarse cuando las empresas tomen la decisión de eliminar ciertos incentivos que fueron brindados para cubrir gastos relacionados con el teletrabajo.

Recomendaciones

Las empresas deben de ser conscientes del gasto adicional que implica el regreso a las compañías. Es por ello que debe existir una constante comunicación entre los supervisores y subalternos para hacer que el regreso a la oficina tenga un impacto mínimo en los colaboradores. Algunas de las estrategias que pueden plantearse para ayudar a la transición son las siguientes:

1. Mantener la flexibilidad en los horarios de trabajo. Tal y como se evidenció en los resultados, el transporte de niños hacia la escuela puede representar un gasto adicional, por lo que una hora de entrada flexible o pausas en las labores pueden colaborar con esta medida. En Costa Rica, las jornadas de trabajo son rígidas, pero existen otros países que brindan la oportunidad a los padres para que puedan recoger y dejar a los niños en la escuela. (D’Innocenzio, 2021).
2. Establecer horarios de teletrabajo híbridos que se ajusten a las necesidades de cada colaborador. Algunos empleados jóvenes sienten la necesidad de regresar a la oficina para incrementar su red de contactos y adquirir una mayor experiencia profesional. Sin embargo, para los empleados de mayor antigüedad que no sienten la necesidad de estar presentes todo el tiempo, se les pueden definir tres o cuatro días de teletrabajo.
3. Crear actividades mensuales en las cuales todos los teletrabajadores estén presentes. Esto facilita el contacto con los compañeros de grupo y nutre la cultura organizacional.
4. Escuchar de forma activa a los empleados antes de hacer un cambio drástico en la cantidad de días de teletrabajo. Los empleadores deben tener una justificación válida para el regreso a la oficina, que no ofenda a los teletrabajadores o ponga en duda su desempeño laboral.

5. Revisar el salario de los colaboradores que expresen tener un aumento significativo en los gastos, con el fin de evaluar opciones que logren mitigar los efectos del incremento de los costos por el regreso al lugar de trabajo.
6. Revisar el contrato de trabajo de todos los colaboradores que laboren uno o más días desde su hogar, con el fin de agregar una adenda con las reglas del teletrabajo.
7. Monitorear de forma constante los casos de COVID-19 y mantener las medidas de limpieza en el lugar de trabajo, para evitar que los colaboradores deban incurrir en gastos adicionales asociados con la desinfección de las superficies.

Finalmente, es clave que los empleados estén comprometidos con la empresa para que se mantengan los niveles de calidad y productividad, así como que no sientan la necesidad de buscar otra compañía que les ofrezca mejores beneficios. Para ello, resulta imperante un equilibrio en las decisiones referentes a los horarios de teletrabajo, para garantizar que no exista un abuso de ninguna de las partes involucradas.

Referencias bibliográficas

- Aguilar-Barojas, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 11(1-2), 333-338. <https://www.redalyc.org/pdf/487/48711206.pdf>
- Alexander, A., De Smet, A. & Mysore, M. (2020, April 30). Reimagining the postpandemic workforce Pandemic-style working from home may not translate easily to a “next normal” mix of on-site and remote working. *McKinsey & Company*. <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/reimagining-the-postpandemic-workforce>
- Alonso-Almeida, M. (2022). To use or not use car sharing mobility in the Ongoing COVID-19 Pandemic? Identifying sharing mobility behaviour in times of crisis. *Int J Environ Res Public Health*. 19(5). Doi: 10.3390/ijerph19053127
- Athanasiadou, C. & Theriou, G. (2021). Telework: systematic literature review and future research agenda, *Heliyon* (7) 2021.
- Banco Central de Costa Rica. (2022). Índice de Precios al Consumidor. *Banco Central de Costa Rica*. <https://gee.bccr.fi.cr/indicadoreseconomicos/Cuadros/fmVerCatCuadro.aspx?CodCuadro=2732&Idioma=1&FecInicial=2017/01/31&FecFinal=2022/04/30&Filtro=0>
- Brewster, M. (2022, Abril 27). Annual Retail Trade Survey Shows Impact of Online Shopping on Retail Sales During COVID-19 Pandemic. *United States Census Bureau*. <https://www.census.gov/library/stories/2022/04/ecommerce-sales-surged-during-pandemic.html>

- Castro, J. (2022, Enero 18). Teletrabajo se afianza en Costa Rica tras dos años de pandemia. *La República*. <https://www.larepublica.net/noticia/teletrabajo-se-afianza-en-costa-rica-tras-dos-anos-de-pandemia>
- Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo. (2017). 1^{er} Informe sobre el Estado del Teletrabajo en Costa Rica. *Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo*. <https://cidtt.org/wpcontent/uploads/2018/03/PrimerInformeTeletrabajo-2.pdf>
- CINDE. (2021, Diciembre 13). Multinacionales impulsan empleo y reactivación económica en Costa Rica por segundo año de pandemia. *CINDE*. <https://www.cinde.org/es/noticias/multinacionales-impulsan-empleo-y-reactivacion-economica-en-costa-rica-por-segundo-ano-de-pandemia>
- CINDE. (2022, Marzo 15). Informe de impacto 2021. *CINDE*. <https://www.cinde.org/es/recursos/informe-de-impacto-cinde-2021>
- Creswell, J. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. SAGE. https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf
- De Palma, A., Vosough, S. & Liao, F. (2022). An overview of effects of COVID-19 on mobility and lifestyle: 18 months since the outbreak. *Transportation Research Part A*. 159 (2022)
- D'Innocenzio, A. (2021, Octubre 21). Compañías en Estados Unidos empiezan a ofrecer horarios flexibles para retener a sus empleados. *Al Día Dallas*. <https://www.dallasnews.com/espanol/al-dia/estados-unidos/2021/10/21/companias-en-estados-unidos-empiezan-a-ofrecer-horarios-flexibles-para-retener-a-sus-empleados/>
- Feintzeig, R. (2021, Agosto 13). These people who work from home have a secret: they have two jobs. *The Wall Street Journal*. <https://www.wsj.com/articles/these-people-who-work-from-home-have-a-secret-they-have-two-jobs-11628866529>
- Herrera, J. (2022, Marzo 31). Teletrabajo cae en Costa Rica, revela INEC. *Teletica.com*. https://www.teletica.com/nacional/teletrabajo-cae-en-costa-rica-revela-inec_308520
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2022, Febrero). El Teletrabajo y uso de plataformas digitales en Costa Rica: una nueva modalidad laboral. *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. https://inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/ece_teletrabajo_y_plataformas_digitales_en_costa_rica_0.pdf
- Kelly, J. (2021 Marzo, 26). Study Shows People Working From Home Are Having Sex, Dating, Taking Naps And Doing Side Hustles On Company Time. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2021/05/26/study-shows-people-working-from-home-are-having-sex-dating-taking-naps-and-doing-side-hustles-on-company-time/?sh=4d1f5395444b>

- Kolaczkowski, M. (2022, Marzo 04). How does the war in Ukraine affect oil prices? *World Economic Forum*. <https://www.weforum.org/agenda/2022/03/how-does-the-war-in-ukraine-affect-oil-prices/>
- Ley 9738. (2019, Septiembre 30). Ley para regular el teletrabajo. *Periódico Oficial La Gaceta*. <https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/9738.pdf>
- Matei, E. & Mindrican, I. (2021). The economic and social impact of telework. The case of Romania. *The Annals of the University of Oradea. Economic Sciences Series 30(2)*: 371-383. Doi:10.47535/1991auoes30(2)039
- Maurizio, R. (2021). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. *Organización Internacional del Trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_811301.pdf
- Merriman, K., Greenway, D. Montag-Smit, T. (2021). Employees are feeling burned over broken work-from-home promises and corporate culture 'BS' as employers try to bring them back to the office. *The Conversation*. <https://theconversation.com/employees-are-feeling-burned-over-broken-work-from-home-promises-and-corporate-culture-bs-as-employers-try-to-bring-them-back-to-the-office-158692>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2021, Octubre 25). Consejo Nacional de Salarios aprueba aumento en salarios mínimos del sector privado. *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*. https://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2021/octubre/cp_27_2021.html#:~:text=El%20presidente%20del%20CNS%2C%20Luis,del%2001%20de%20enero%202022%22.
- O'Connor, B. (2021, Junio 22). Some companies want staff back in the office for more time than employees had anticipated. Workers like their set-ups, and even doubt bosses' motives – so they're resisting. *BBC*. <https://www.bbc.com/worklife/article/20210618-the-workers-pushing-back-on-the-return-to-the-office>
- PWC. (2021, Marzo 24). What's next for America's workforce post-COVID-19? *PWC*. <https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/business-transformation/library/workforce-pulse-survey.html>
- Ton, D., Arendsen, K., de Bruyn, M., Severens, V., van Hagen, M., van Oort, N., Duives, D. (2022). Teleworking during COVID-19 in the Netherlands: Understanding behaviours, attitudes, and future intentions of train travellers. *Transportation Research Part A*, 159(2022), 55-73. Doi: doi.org/10.1016/j.tra.2022.03.019
- Villanueva, D. (2022, Mayo 11). Polémica en Costa Rica por un decreto que elimina la obligatoriedad de las mascarillas para prevenir el COVID-19. *CNN Español*. <https://cnnespanol.cnn.com/2022/05/11/costa-rica-decreto-deroga-mascarillas-obligatorias-orix/>

Anexo 1. Encuesta aplicada mediante el uso de Microsoft Forms

Encuesta sobre gastos adicionales a causa de cambios en el teletrabajo durante el 2022

La encuesta pretende determinar el impacto económico en los colaboradores de empresas de Régimen de Zona Franca que fueron obligados a reducir los días de teletrabajo a inicios del 2022, o aquellos cuyo empleador tiene planeado realizar una reducción en la cantidad de días de teletrabajo en los próximos meses.

Se ha desarrollado la siguiente encuesta como parte del tema de investigación para el curso Investigación Empresarial Aplicada, para optar al grado de Maestría en Administración de Negocios con Énfasis en Gerencia de Operaciones, de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología.

* Requerido

1. ¿Cuál es su rango de edad? *

25 a 29 años

30 a 35 años

41 a 44 años

36 a 40 años

Menor de 25 o mayor de 45 años (fin de la encuesta, gracias por su participación)

2. Indique el tipo de empresa para la que labora.*

Consumo masivo

Servicios

Procesadora

Comercial

Otros

3. La empresa para la que trabaja le permite o le ha permitido realizar teletrabajo?

*

Sí

No (pase a la pregunta 14)

4. ¿Cuántos días a la semana realiza teletrabajo actualmente?

1 día

2 días

3 días

4 días

Toda la semana

5. ¿Recibe algún tipo de incentivo económico para cubrir los gastos asociados con el teletrabajo? Caso positivo, seleccione los rubros que aplican:

- Electricidad
- Internet
- No recibo ningún incentivo Agua
- Teléfono celular / fijo
- Otros

6. ¿Tiene un segundo empleo o emprendimiento adicional a su trabajo a tiempo completo?

- Sí
- No (Pase a la pregunta 8)

7. Con respecto a la pregunta anterior, durante el año actual, si ha experimentado una reducción en la cantidad de días de teletrabajo, o si su empleador planea disminuirla, cuál es o sería el monto de reducción del ingreso extra mensual por causa de esta medida?

- Menos de ₡100.000
- De ₡100.000 a ₡200.000
- De ₡200.001 a ₡300.000
- De ₡300.001 a ₡400.000
- Más de ₡400.000
- Prefiero no responder

8. Durante el año actual, si ha experimentado una reducción en la cantidad de días de teletrabajo, o si su empleador planea disminuirla, cuál es o sería el medio de transporte utilizado para movilizarse al lugar de trabajo?

- Bus
- Carro compartido
- Carro propio
- Taxi
- Tren
- Uber o transporte privado
- Otro
- No hay reducción de días de teletrabajo (pase a la pregunta 14)

9. Al considerar la opción de transporte seleccionada en la pregunta 8, ¿cuál es o sería el gasto adicional por mes?

- Menos de ₡50.000
- De ₡50.000 a ₡100.000
- De ₡100.001 a ₡150.000
- De ₡150.001 a ₡200.000
- Más de ₡200.000
- Prefiero no responder

10. Durante el año actual, si ha experimentado una reducción en la cantidad de días de teletrabajo, o si su empleador planea disminuirla, ¿cuál es o sería el gasto adicional para compra de ropa, calzado y accesorios?

- Menos de ₡50.000
- De ₡50.001 a ₡100.000
- De ₡100.001 a ₡150.000
- De ₡150.001 a ₡200.000
- Más de ₡200.000
- Prefiero no responder

11. Durante el año actual, si ha experimentado una reducción en la cantidad de días de teletrabajo, o si su empleador planea disminuirla, ¿cuál es o sería el gasto adicional para compra de alimentación en el lugar de trabajo?

- Menos de ₡50.000
- De ₡50.000 a ₡100.000
- De ₡100.001 a ₡150.000
- De ₡150.001 a ₡200.000
- Más de ₡200.000
- Prefiero no responder

12. Durante el año actual, si ha experimentado una reducción en la cantidad de días de teletrabajo, o si su empleador planea disminuirla, cuáles de los siguientes aspectos son o serían afectados por esta medida?

- Alimentación para la familia
- Atención médica de personas del núcleo familiar
- Cuido de niños / adultos mayores / adultos con necesidades especiales / mascotas
- Educación

- Limpieza
- Trámites
- Vigilancia
- Traslado de niños a centros educativos y/o guardería
- Otros (Excluya transporte, alimentación y vestido al lugar de trabajo)
- No hay afectación (Pase a la pregunta 10)

13. Al considerar los rubros marcados en la pregunta 12, ¿cuál es o sería el monto estimado de gasto adicional por mes?

- Menos de ₡50.000
- De ₡50.000 a ₡100.000
- De ₡100.001 a ₡150.000
- De ₡150.001 a ₡200.000
- Más de ₡200.000
- Prefiero no responder

14. ¿Ha recibido un aumento salarial durante el 2022? Caso afirmativo, ¿cuál fue el porcentaje de aumento?*

- 0.00%
- 0.01% a 2.00%
- 2.01% - 4.00%
- 4.01% a 6.00%
- Más de 6.00%
- Prefiero no responder

Anexo 2. Carta de revisión de la filóloga

Alajuela, 25 de junio de 2022

A quien interese:

Yo, Gisela Alfaro Chaves, cédula de identidad 2-0701-0506 profesional en Filología Española y en Enseñanza del Castellano y la Literatura, perteneciente al Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes; leí y corregí el proyecto final de graduación:

“Impacto económico en los empleados que laboran en régimen de Zona Franca ante el cambio en las políticas de teletrabajo en el contexto Post-Pandemia”

Documento realizado por el estudiante José Rafael Cruz Chaves, cédula 2-0610-0609, con el fin de optar por el grado de Maestría en Administración de Negocios con Énfasis en Gerencia de Operaciones, de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología.

Por este motivo, se revisaron y corrigieron aspectos como la construcción de párrafos, organización discursiva, vicios del lenguaje trasladados al campo escrito, ortografía, puntuación, barbarismos, coherencia, cohesión y otros elementos relacionados con el campo filológico.

Realizadas las correcciones, doy fe de que el documento está listo para ser presentado.

Se suscribe de ustedes cordialmente,



Gisela Alfaro Chaves, céd 207010506
Carné de colegiada 67138