

Proyecto final

I. Problema general

El trabajo remoto en la industria tecnológica se ha vuelto cada vez más común, ya se ha evaluado la productividad y beneficios económicos, pero, **¿Las situaciones del trabajo remoto atentan contra alguna dimensión de la persona?**

Trabajar desde casa ha traído problemas consigo, como establecer barreras de comunicación, discriminación de las personas que están en campus contra los que trabajan desde casa, dificultad para hallar el balance trabajo-vida, reducción de las interacciones sociales. Por lo que es necesario asegurarse de que dichos cambios no afecten a la persona y se siga respetando el trabajo digno en la empresa.

La empresa TechCo provee servicios tecnológicos donde la comunicación y colaboración son fundamentales, sin embargo el trabajo remoto puede obstaculizar dichas metas y dificultar un poco el ejercicio de los artículos 19 y 20 de la declaración de los derechos humanos, que hablan sobre reuniones y libre expresión.

II. Objetivo general

El objetivo de este trabajo es explorar y después proponer una postura sobre el impacto del trabajo remoto en las empresas. Dicha postura se va a elaborar tras revisar investigaciones previas en el tema y posteriormente, se analizará desde una perspectiva ética; para que finalmente se pueda presentar ya sea una idea apropiada sobre el trabajo remoto o apuntar hacia las consecuencias que puedan encontrarse para que se desarrollen en futuros trabajos.

III. Objetivos particulares

Nuestro objetivo principal podrá ser alcanzado en dos etapas:

- Entendimiento del problema: hacer un análisis de la situación actual y ver si hay alguna dimensión del hombre que esté siendo afectada por el trabajo remoto.

- Elaborar soluciones para garantizar trabajo digno en situaciones remotas y hacer énfasis en los detalles que deben cuidarse para su ejecución correcta.

IV. Estado de la cuestión

1. Aislamiento en el teletrabajo

- Problema

El problema se centra en la transición de la modalidad presencial a la remota, un cambio anhelado por muchos pero que ha traído consigo desafíos sustanciales, especialmente en lo que concierne a la sensación de aislamiento.

- Soluciones

1. *Reuniones Virtuales Periódicas del Equipo:*

Propiciar encuentros virtuales regulares para fortalecer la interacción humana, cultivando así un sentido de pertenencia y conexión con el equipo.

2. *Facilitar Encuentros Presenciales:*

Incluir un presupuesto que permita la asistencia periódica de empleados remotos a la oficina. Esta práctica contribuye a fortalecer los vínculos y la conexión emocional con la empresa.

3. Almuerzos por videollamada

Implementar almuerzos virtuales para fomentar conversaciones informales, proporcionando un espacio para relaciones más allá de lo laboral y mitigando el aislamiento social.

4. Solución mixta: Días Remotos y Presenciales

Optar por un enfoque mixto, alternando entre días de teletrabajo y jornadas presenciales, pretende encontrar un equilibrio entre la flexibilidad que ofrece trabajar desde casa y la conexión que se logra en persona.

2. Estrés laboral trabajando vía remota: principales síntomas y cómo prevenirlo

- Problema

El estrés laboral en el trabajo remoto surge por la falta de límites entre vida laboral y personal, aislamiento social, presión constante para demostrar productividad y la dificultad para desconectar. En este artículo se busca mostrar los principales síntomas del estrés remoto y su prevención.

- Soluciones
 - **Respetar el horario laboral:**
Establecer un horario de trabajo fijo y respetarlo para mantener límites claros entre la vida laboral y personal.
 - **Tener un espacio en casa adaptado exclusivamente para trabajar:**
Designar un área específica en el hogar para trabajar, creando una separación mental entre el espacio de trabajo y el espacio personal.
 - **Organizarse para no realizar o mezclar actividades de la casa con las del trabajo:**
Planificar y organizar el día para evitar la mezcla de tareas domésticas y laborales, mejorando la eficiencia y reduciendo el estrés.
 - **Practicar alguna actividad física:**
Dedicar tiempo regularmente a la actividad física para mejorar la salud y liberar tensiones, contribuyendo a un estado de ánimo positivo.
 - **Alimentarse balanceadamente:**
Priorizar una dieta equilibrada con alimentos nutritivos para mantener altos niveles de energía y mejorar la concentración.
 - **Nutrir la mente (leer, escuchar podcast o terapia):**
Dedicar tiempo a actividades que nutran la mente, como la lectura, escuchar podcasts o, si es posible, asistir a terapia para mantener el equilibrio emocional y mental.

V. Propuesta

La persona en el trabajo remoto

2. Introducción.

La pandemia que vivimos en 2020 vino a darle un giro completo a la población mundial, y tras ella, muchos vestigios han quedado aún entre nosotros. El trabajo desde casa es un cambio que entró por sorpresa y en muchos casos, vino para quedarse. Y ahora que ya no es ninguna necesidad ni obligación, quizá sea tiempo de preguntarse si es un modelo seguro de mantener.

3. Justificación. (Elementos éticos y de la empresa, contexto actual)

La empresa TechCo provee servicios tecnológicos donde la comunicación y colaboración son fundamentales, sin embargo el trabajo remoto puede obstaculizar dichas metas y dificultar por medio de discriminación, con y sin intención, el ejercicio de los artículos 19 y 20 de la declaración de los derechos humanos, que hablan sobre reuniones y libre expresión.

4. Descripción del problema. (Descripción de la empresa con datos de identificación ficticios)

El trabajo remoto en la industria tecnológica se ha vuelto cada vez más común, ya se ha evaluado la productividad y beneficios económicos, pero, ¿Las situaciones del trabajo remoto atentan contra alguna dimensión de la persona?

Trabajar desde casa ha traído problemas consigo, como establecer barreras de comunicación, discriminación de las personas que están en campus contra los que trabajan desde casa, dificultad para hallar el balance trabajo-vida, reducción de las interacciones sociales. Por lo que es necesario asegurarse de que dichos cambios no afecten a la persona y se siga respetando el trabajo digno en la empresa.

5. Objetivos

El objetivo de este trabajo es explorar y después proponer una postura sobre el impacto del trabajo remoto en las empresas. Dicha postura se va a elaborar tras revisar investigaciones previas en el tema y posteriormente, se analizará desde una perspectiva ética; para que finalmente se pueda presentar ya sea una idea apropiada sobre el trabajo remoto o apuntar hacia las consecuencias que puedan encontrarse para que se desarrollen en futuros trabajos.

Nuestro objetivo principal podrá ser alcanzado en dos etapas:

- Entendimiento del problema: hacer un análisis de la situación actual y ver si hay alguna dimensión del hombre que esté siendo afectada por el trabajo remoto.

- Elaborar soluciones para garantizar trabajo digno en situaciones remotas y hacer énfasis en los detalles que deben cuidarse para su ejecución correcta.

6. Marco Teórico

Dignidad Humana:

La dignidad humana es el valor intrínseco que cada individuo goza por el simple hecho de ser humano. Se basa en la libertad (capacidad innata que todos tenemos para actuar según nuestros pensamientos).

Finalidad de la Empresa:

La finalidad dominante de una empresa es la ganancia económica, pero aunque ésta sigue siendo crucial, se amplía para incluir el valor económico agregado, considerando tanto el trabajo operativo como el directivo y el capital. La finalidad ascendente de la empresa se centra en el servicio social, donde el servicio al destinatario adquiere relevancia principal.

Tendencias Humanas Básicas:

La antropología clásica analiza las inclinaciones fundamentales del ser humano: el anhelo de adquirir y la inclinación a compartir lo poseído. Dentro del contexto empresarial, existe una orientación hacia la adquisición y posesión, sin embargo, se empieza a notar una inclinación hacia la generación de ideas y la disposición a compartir.

Ley Federal del Trabajo

Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales

- Este artículo suele establecer límites en la duración de la jornada laboral y garantizar el derecho a períodos de descanso. Puede aplicarse al trabajo remoto al establecer reglas sobre la duración del tiempo de trabajo y la necesidad de pausas o descansos para los empleados que trabajan desde casa.

Artículo 132 (III).- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia.

- Este artículo, aplicado al trabajo remoto, muestra que el patrón debe cubrir los costos tales como la electricidad, el servicio de internet y los dispositivos esenciales, asegurando así un entorno de trabajo adecuado.

Declaración de los Derechos Humanos:

La Declaración de los Derechos Humanos es un documento global que sirve para la libertad y la igualdad. Su función principal es asegurar los derechos de todas las personas en todo el mundo.

Algunos de los artículos destacados con relación al trabajo remoto son los siguientes:

- *Artículo 7: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.*
 - Este artículo, aplicado al trabajo remoto, busca asegurar oportunidades iguales y protección legal para los trabajadores, sin importar dónde se encuentren.
- *Artículo 19. Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.*
 - Este artículo puede verse en peligro si se obliga a la gente a trabajar desde casa sin los medios de comunicación pertinentes con su equipo, jefes y directivos.
- *Artículo 20. 1) Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. 2) Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.*
 - Este artículo no es atentado con el trabajo remoto ya que no está en prohibición la reunión con los demás colaboradores, pero sí puede verse complicado cuando no se está cerca de la compañía.

- *Artículo 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.*
 - Este artículo menciona la importancia de tener un equilibrio entre el descanso y el trabajo. Lo cual muestra la necesidad de establecer límites para cuidar la salud de quienes trabajan a distancia.

7. Estado de la cuestión

Caso a) Aislamiento en el trabajo remoto

- Problema

El problema se centra en la transición de la modalidad presencial a la remota, un cambio soñado por muchos pero que ha conllevado diversos desafíos, como la sensación de aislamiento.

- Soluciones

1. *Reuniones Virtuales Periódicas del Equipo:*

Propiciar encuentros virtuales regulares para fortalecer la interacción humana, cultivando así un sentido de pertenencia y conexión con el equipo.

2. *Facilitar Encuentros Presenciales:*

Incluir un presupuesto que permita la asistencia periódica de empleados remotos a la oficina. Esta práctica contribuye a fortalecer los vínculos y la conexión emocional con la empresa.

3. Almuerzos por videollamada

Implementar almuerzos virtuales para fomentar conversaciones informales, proporcionando un espacio para relaciones más allá de lo laboral y mitigando el aislamiento social.

4. Solución mixta: Días Remotos y Presenciales

Optar por un enfoque mixto, alternando entre días de teletrabajo y jornadas presenciales, pretende encontrar un equilibrio entre la

flexibilidad que ofrece trabajar desde casa y la conexión que se logra en persona.

Caso b) Estrés laboral trabajando vía remota: principales síntomas y cómo prevenirlo

- Problema

En este artículo se busca mostrar los principales síntomas del estrés remoto y su propuesta para manejar este tipo de estrés.

- Soluciones

- **Respetar el horario laboral:**

Establecer un horario de trabajo fijo y respetarlo para mantener límites claros entre la vida laboral y personal.

- **Tener un espacio en casa adaptado exclusivamente para trabajar:**

Designar un área específica en el hogar para trabajar, creando una separación mental entre el espacio de trabajo y el espacio personal.

- **Organizarse para no realizar o mezclar actividades de la casa con las del trabajo:**

Planificar y organizar el día para evitar la mezcla de tareas domésticas y laborales, mejorando la eficiencia y reduciendo el estrés.

- **Practicar alguna actividad física:**

Dedicar tiempo regularmente a la actividad física para mejorar la salud y liberar tensiones, contribuyendo a un estado de ánimo positivo.

- **Alimentarse balanceadamente:**

Priorizar una dieta equilibrada con alimentos nutritivos para mantener altos niveles de energía y mejorar la concentración.

- **Nutrir la mente (leer, escuchar podcast o terapia):**

Dedicar tiempo a actividades que nutran la mente, como la lectura, escuchar podcasts o, si es posible, asistir a terapia para mantener el equilibrio emocional y mental.

8. Propuesta

BALANCE REMOTO: FOMENTANDO LA COLABORACION Y EL BIENESTAR EN EL TRABAJO A DISTANCIA

Nivel de la propuesta: Intervención

Ambito de la propuesta: Organizativo

Se presenta entonces una propuesta que pretende hacer pequeñas intervenciones sobre el trabajo remoto de la empresa TechCo para que se pueda mejorar la colaboración entre las personas que no comparten un espacio fijo y cuidar también a sus empleados que trabajan desde casa.

La metodología para llevar acabo esta propuesta es hacer encuestas a los empleados en ambiente remoto y presencial para tener una perspectiva real de la situación, posteriormente una planeación específica con eventos a organizar, temas a impartir y presupuesto para ejecutar el plan. Los recursos serán principalmente digitales para divulgar las noticias y hacer la administración de las personas; se van a necesitar especialistas en salud mental y ergonomía; además de asignar un presupuesto a los eventos y amenidades que se realicen.

Se va a buscar el balance remoto por medio de la implementación de varias medidas que favorezcan 2 dimensiones de las personas involucradas: física y mental. Las medidas en cuestión serán las siguientes:

- **Programas para educar.** El conocimiento puede ser una gran herramienta, tanto como el desconocimiento puede ser una barrera. Entonces se debería invertir en cursos para que los gerentes puedan trabajar en un equipo inclusivo para quienes van y los que no a la oficina; también se recomienda dar orientación en actividad física, terapia psicológica, administración del tiempo y temas de salud mental.
- **Protocolos contra la discriminación.** Debe haber un estricto protocolo para proteger a todos los empleados de la empresa para que haya respeto mutuo; para que se propaguen las noticias y conferencias al mismo tiempo para todos; para brindar oportunidades/presentes por igual, e.g. grabar las conferencias que se lleven al campus, si se llevan donas a la oficina, ofrecer algo equivalente a los remotos.
- **Flexibilidad y apertura en la modalidad del trabajo.** Permitir a cada empleado apegarse a la modalidad que mejor convenga, para que cada quién escoja su entorno de trabajo; e incentivar ambos entornos por igual, como apoyo para el transporte a quienes van a la oficina y aportar al setup de los que están desde casa.

- **Promover la socialización.** Llevar a cabo eventos que no sean exclusivos para una modalidad en específico; encontrar la forma de hacer que todos puedan colaborar y convivir; hacer múltiples eventos en las áreas donde se encuentren varias personas remotas o apoyar con viáticos o algo equivalente para que el disfrute sea por igual.

Esta solución puede ser desarrollada por medio de varias etapas para lograr un progreso gradual hacia los resultados esperados. El desarrollo del proyecto puede pintarse más o menos de la siguiente manera:

- **Preparación** (1 mes). En esta etapa se formaría al equipo encargado de implementar esta solución, y una vez esté listo, se podrá pasar a planear la estrategia, alinear el calendario de actividades con el calendario laboral de TechCo, redactar de manera formal los protocolos contra la discriminación, planear y reportar las actividades de convivencia que se planeen y además conseguir al personal que dará las master classes.
- **Aplicación** (6 meses). Para lograr una transición suave, sin afectar de más las horas laborales de los empleados de TechCo, se implementarán dos sesiones a la semana con motivo de combatir el problema discutido. Dichas sesiones consistirán en una variedad de temas, que irán desde la presentación de los protocolos contra la discriminación, hasta las clases, talleres y eventos para socializar.
- **Evaluación** (junta final). Se evalúan los resultados y se programan futuros eventos para no descuidar lo que se haya logrado, además de capacitar a los nuevos contratados.

La definición de éxito se hará presente de muchas formas, reducción de la rotación, incremento en la satisfacción de los empleados, optimización de los medios de comunicación (chats y juntas mejor optimizadas), sentido de pertenencia por parte de los empleados en el campus y desde casa, formación de vínculos sociales dentro y fuera de los equipos. Al implementar la flexibilidad, se esperarían también varios cambios de gente que decide ir al campus o quedarse en casa por voluntad propia. Y la forma de enterarse si se lograron con éxito los objetivos, será como se implementó la solución desde un principio, con encuestas de satisfacción para oír a los empleados de primera mano.

En aprendizajes se queda para los diseñadores de la solución (autores de este documento), una perspectiva más amplia de lo que es el trabajo remoto; ya que, se vivió de primera mano que muchas veces presenciamos situaciones desfavorables en el trabajo y vida cotidiana que no notamos hasta que se hace una introspección profunda para indentificar qué es lo que está afectando. Además, una vez se ha completado el análisis de la situación, el planteamiento de una propuesta para resolverlo se vuelve más sencillo, mejor aún, echando mano del material que sirve para guiar cómo debe ser una correcta relación con la empresa, mencionando también los derechos y obligaciones del empleado.

Referencias:

- <https://blog.up.edu.mx/dimensiones-de-la-persona-humana#:~:text=Estas cuatro facetas de la,la espiritual y la mental.>
- [Ley Federal del Trabajo \(diputados.gob.mx\)](#)
- [La Declaración Universal de los Derechos Humanos | Naciones Unidas](#)
- <https://blog.kenjo.io/es/como-superar-el-aislamiento-en-teletrabajo>
- <https://www.occ.com.mx/blog/estres-laboral/>