

**UNIVERSIDAD DE CIENCIAS
Y ARTES DE CHIAPAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
TECNOLOGIAS DIGITALES
SUBSEDE VILLA CORZO**

**TESIS
TRABAJO ASÍNCRONO Y REMOTO
EN LA EMPRESA IMPLANT
DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

**PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN GESTIÓN Y
DESARROLLO DE NEGOCIOS**

**PRESENTA
LÁZARO MAXIÉL FERNÁNDEZ
FLORES**

**DIRECTORA:
DRA. REYNA ESPERANZA ZEA
GORDILLO**

Villa Corzo, Chiapas

Febrero de 2023



**TRABAJO ASÍNCRONO Y REMOTO
EN LA EMPRESA IMPLANT
DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**



UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y ARTES DE CHIAPAS

SECRETARÍA GENERAL

DIRECCIÓN DE SERVICIOS ESCOLARES

DEPARTAMENTO DE CERTIFICACIÓN ESCOLAR

AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN

Villacorzo Chiapas
25 de Enero de 2023

C. Lázaro Maxiel Fernández Flores

Pasante del Programa Educativo de: Licenciatura en Gestión y Desarrollo de Negocios

Realizado el análisis y revisión correspondiente a su trabajo recepcional denominado:

Trabajo asíncrono y remoto en la empresa Implan de la Ciudad de México.

En la modalidad de: Tesis Profesional

Nos permitimos hacer de su conocimiento que esta Comisión Revisora considera que dicho documento reúne los requisitos y méritos necesarios para que proceda a la impresión correspondiente, y de esta manera se encuentre en condiciones de proceder con el trámite que le permita sustentar su Examen Profesional.

ATENTAMENTE

Revisores

Mtro. Gabriel Molina Alfaro

Dr. Erick Eugenio Gómez Hernández

Dra. Reyna Esperanza Zea Gordillo

Firmas:

Ccp. Expediente

Agradecimientos.

Básicamente, quiero agradecer a mi padre Lázaro Fernández y mi madre Bellanira Flores, por su apoyo, comprensión, motivación y esfuerzo a lo largo de mi carrera y vida. Siempre han sido el motor de mis sueños y esperanzas, siempre estuviste a mi lado durante los días y noches más difíciles de mis estudios. Siempre han sido mi mejor guía en la vida. Hoy, al terminar mis estudios, quisiera dedicar este logro a mis queridos padres como una meta más lograda. Orgullosa de haberlos elegido como mis padres y que estén a mi lado en este momento tan importante.

A los docentes por sus sabias palabras, por su conocimiento difícil y preciso, mis queridos maestros, a quienes debo mi conocimiento. Donde quiera que vaya, los llevo conmigo en mi viaje profesional. Las semillas de su conocimiento germinaron en el espíritu y el alma. Gracias por su paciencia, su dedicación, su persistencia, su resistencia y su conocimiento profesional e invaluable que comparte.

Por último, quiero agradecer a mis amigos y compañeros de viaje, hoy es el final de esta maravillosa aventura y no puedo dejar de recordar cuantas tardes y horas de trabajo nos juntamos a lo largo de nuestra carrera. Hoy nos toca cerrar un capítulo maravilloso en esta historia de vida y no puedo agradecerles lo suficiente por su apoyo y tenacidad, estando ahí en los momentos difíciles y compartiendo lecciones. Gracias por estar siempre ahí.

Dedicatorias.

Esta tesis está dedicada a:

A Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres Lázaro Fernandez y Bellanira Flores, por su amor, por su paciencia, su sacrificio, sus esfuerzos en todos estos años me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser su hijo, son los mejores padres.

A mis hermanos Carlos Raúl y Jolette por su cariño y apoyo incondicional durante todo este proceso, por estar siempre conmigo.

A Erick Ronaldo quien fue como un hermano mayor para mí, por apoyarme, por extender su mano en momentos difíciles y por darme consejos para poder ser mejor persona.

A toda mi familia por hacerme una mejor persona con sus oraciones, consejos y palabras de aliento y de una forma u otra están conmigo en todos mis sueños y metas.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a la memoria de mi abuelo Osman Fernandez, fallecido a sus 78 años, poco antes de que pueda ver culminada mi tesis. Tu cariño, tu carisma, tu nobleza, tus virtudes siempre serán recordados, al igual que tus enseñanzas y valores que los mantendré conmigo el resto de mi vida. Sé que desde el cielo me estás viendo y por eso te dedico este trabajo tan exitoso, siempre te llevare en mi corazón.

Índice

	Página
Introducción	1
Capitulo I. Marco Metodológico	2
1.1. Planteamiento del problema	2
1.2. Justificación	3
1.3. Objetivo general	4
1.4. Objetivos específicos	4
1.5. Hipótesis	4
1.6. Modelo de investigación	5
1.6.1. Localización de investigación	5
1.6.2. Tipo y objetivo de estudio	6
1.6.3. Variables	6
Capitulo II. Marco Referencial	8
2.1. Antecedente general	8
2.2. Trabajo asíncrono	9
2.3. Trabajo remoto	10
2.4. Plataformas digitales	10
2.4.1. Herramientas digitales para mejorar la productividad en el trabajo remoto	10
2.4.1.1. Herramientas digitales para la organización de tareas	11
2.4.2. Comunicación asíncrona	12
2.4.2.1. Característica de una comunicación asíncrona	13
2.4.2.2. Tipos de comunicación asíncrona	13
2.4.2.3. Herramientas para una buena comunicación asíncrona	14
2.4.2.4. Ventajas de la comunicación asíncrona	15
2.4.2.5. Desventajas de la comunicación asíncrona	16
2.5. Sistema de gestión del aprendizaje	17
2.5.1. Características del sistema de gestión del aprendizaje	18

2.5.2. Importancia de los sistemas de gestión del aprendizaje	19
2.5.3. Plataformas de capacitación en línea	19
2.6. Costos	20
2.6.1. Trabajar desde casa es ahorrar a las empresas	21
2.6.2. Costos y beneficios de trabajar con equipos remotos	23
2.6.3. Ahorro de costes a la empresa y empleado	24
2.6.4. Controlar los costos en un mundo de trabajo remoto	27
Capitulo III. Resultado y Propuestas	31
3.1. Resultados	31
3.1.1. Preguntas dirigidas para los colaboradores de la empresa IMPLANT	32
3.1.2. Preguntas dirigidas para los gerentes de la empresa IMPLANT.	36
3.1.3. Preguntas dirigidas para los directivos de la empresa IMPLAN.	41
3.1.4. Informe de la entrevista al director de finanzas	50
3.2. Propuestas de estrategias.	50
3.2.1. Estrategias para los colaboradores de la empresa IMPLANT.	51
3.2.2. Estrategias para los gerentes de la empresa IMPLANT.	53
3.2.3. Estrategias para los directivos de la empresa IMPLANT.	55
Conclusión	57
Bibliografía	58

Índice de Figuras

	Página
Figura 1. Mapa de la Condesa de la CDMX, México	5
Figura 2. Instrumento de medición por cuestionario cerrado estructurado	61
Figura 3. Instrumento de medición por entrevista abierta estructurada	63

Índice de Tablas

	Página
Tabla 1. Variables e instrumentos.	7
Tabla 2. Cantidad de trabajadores de la empresa.	31

Índice de Gráficas

	Página
Gráfica 1. Experiencia en el trabajo asíncrono	32
Gráfica 2. Experiencia en el trabajo remoto	33
Gráfica 3. Comodidad al trabajar de modo asíncrono y remoto	34
Gráfica 4. Beneficios al trabajar de modo asíncrono y remoto	35
Gráfica 5. Beneficios al trabajador al trabajar de modo remoto	36
Gráfica 6. Plataformas digitales para las reuniones	37
Gráfica 7. Eficiencia en las reuniones	38
Gráfica 8. Comunicación de trabajo entre gerente y trabajador	39
Gráfica 9. Plataformas para la comunicación	40
Gráfica 10. Tiempo de comunicación con el equipo de trabajo	41
Gráfica 11. Conexión a internet	42
Gráfica 12. Adaptación a nuevas dificultades	43
Gráfica 13. Implementación de programas para la capacitación en trabajo asíncrono y remoto	44
Gráfica 14. Tipo de capacitación	45
Gráfica 15. Programas actualizados para poder laborar de manera asíncrona y remota	46
Gráfica 16. Programas para trabajar de manera asíncrona y remota	47

Gráfica 17. Disponibilidad de las herramientas para trabajar desde casa	48
Gráfica 18. Herramientas más utilizadas	49

Anexos

	Página
Instrumento de medición por cuestionario cerrado estructurado.	61
Instrumento de medición por entrevista abierta estructurada.	63
Respuesta de la entrevista	64

INTRODUCCIÓN

Los cambios en el desempeño laboral han sido causados por muchas cosas, incluidas guerras, desastres, pandemias como Covid 19 y crisis. Uno de los cambios está en la forma de laborar en la empresa, pasando de lo presencial al teletrabajo (también conocido como trabajo remoto o asíncrono).

Este cambio se debe a la evolución e inclusión tecnológica, haciendo que el trabajo sea desde la comodidad de tu casa, esta modalidad o este nuevo estilo empezó a verse más en las empresas debido a la pandemia, que empezó en el año 2020, muchas empresas quisieron adaptar este nuevo estilo, pero no todas pudieron lograrlo, esto sucedió a que no tenían los conocimientos y las estrategias suficientes para poder laborar de manera asíncrona y remota.

El trabajo asíncrono y remoto es el principal objetivo de estudio de esta tesis ya que, por lo de la pandemia surgieron nuevas necesidades, por lo que las empresas están adaptando esta modalidad pero no todas lo están logrando debido a la falta de información y de estrategias para poder operar de manera asíncrona y remota, para entender mejor este estilo de trabajo, se realizara un estudio a la empresa IMPLANT donde se busca analizar como una empresa puede trabajar de modo asincorno y remoto, y poder crear nuevas estrategias más efectivas.

Es así como esta tesis se intitula: Trabajo asíncrono y remoto en la empresa IMPLANT de la ciudad de México, y tiene como objetivo diseñar estrategias para mejorar el trabajo asíncrono y el trabajo remoto, por lo que esta tesis comprende cuatro apartados:

El capítulo uno, referente al marco metodológico, donde se presenta el problema de estudio, así como las aristas y variables que guiaran la presente tesis.

El capítulo dos, se referencia cada uno de los elementos necesarios para el análisis del problema de estudio, basándose en dos variables: plataformas digitales y costos.

El capítulo tres, se refiere principalmente el tipo de investigación, así como los instrumentos de estudio y la presentación de resultados y concluye de manera general con las propuestas de estrategias para mejorar la aplicación del trabajo asíncrono y remoto en la empresa IMPLANT.

CAPÍTULO I

MARCO METODOLÓGICO

En los últimos tiempos el tema del trabajo asíncrono y remoto ha sido ampliamente discutido por varios autores, para la revista Espacios un modelo asíncrono es trabajar hacia un mismo objetivo, en sintonía, sin tener que estar limitados a un espacio o tiempo en particular. (Márceles, y otros, 2019)

Según los autores María Camila Valenzuela Sarmiento y Nataly Paola Galán Pérez, el trabajo remoto es la prestación de servicios subordinada que realiza un/a trabajador/a que se encuentra físicamente en su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario. Se realiza a través de medios o equipos informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. (Valenzuela Sarmiento & Galán Pérez, 2020)

De la misma manera, Ingrid Pinto López, Cynthia Montaudon Tomas y Anna Amsler menciona que el trabajo asíncrono y remoto trabajan de la mano, porque los empleados que trabajan fuera de las instalaciones propias de las empresas, trabajan de manera remota y la comunicación no se produce a tiempo real, es decir, en las que los participantes no están conectados en el mismo espacio de tiempo y pueden mantener su empleo trabajando desde casa porque cuentan con las condiciones básicas de acceso a internet. (Pinto López, Montaudon Tomas, & Amsler, 2021)

1.1. Planteamiento del problema.

El problema que nos atañe discutir en el presente estudio es el siguiente:
Desde el año 2021 la empresa IMPLANT en la ciudad de México enfrenta un problema con la situación actual con el modelo del trabajo asíncrono y remoto, lo que conlleva a la falta de comunicación entre los equipos de trabajo, se pierda tiempo y dinero, la empresa empezó a trabajar en línea desde el principio debido a que se adaptaron a las nuevas modalidades de trabajo, y por la situación de la pandemia del Covid-19 que no se puede laborar dentro de la empresa. El problema fue que se empezó a trabajar con plataformas digitales que les

recomendaron para poder trabajar de modo asíncrono y remoto, lo que ocasionó pérdida de tiempo y dinero debido a que se compraban ciertos paquetes para utilizar las plataformas para poder trabajar. Semanas después hubo mucha confusión y mala comunicación tanto con el equipo de trabajo y los gerentes, lo que llevo a implementar cursos de capacitación para todos los trabajadores, con esta estrategia puede solucionar los problemas que le estaba causando actualmente a la empresa, pero esta estrategia no será suficiente para mantener a la empresa.

Lo que conlleva a identificar qué factores de mejora se pueden implementar para su funcionamiento óptimo de la empresa IMPLANT.

El problema expuesto nos conduce a plantear la siguiente interrogante:

¿Qué factores determinan en el trabajo asíncrono y remoto en la empresa IMPLANT? De las cual se derivan las siguientes aristas:

- ¿Las plataformas digitales que utiliza la empresa IMPLANT son adecuadas para trabajar de modo asíncrono y remoto?
- ¿Cuál es la situación actual de los costos para la implementación del trabajo asíncrono y remoto de la empresa IMPLANT?

1.2. Justificación.

De ahí la importancia de este estudio es conocer que plataformas digitales están utilizando para trabajar de modo asíncrono y remoto, si son las adecuadas para trabajar o hay que buscar otras más eficientes. Para ello, se debe de tomar en cuenta los costos que tendrá la empresa para poder trabajar de modo asíncrono y remoto, porque si no lleva un buen control financiero los costos subirán constantemente, llevando a la empresa a la banca rota, pero si se lleva un buen control esto beneficiará no solo a la empresa, también beneficiará a los trabajadores. Para poder justificarlo, se propondrán estrategias para capacitar a los trabajadores y mejorar el trabajo asíncrono y remoto en la empresa IMPLANT, porque al implementar esta estrategia los trabajadores podrán gestionar mucho mejor su vida personal y laboral.

1.3. Objetivo general.

Proponer estrategias para mejorar el trabajo asíncrono y el trabajo remoto en la empresa IMPLANT.

1.4. Objetivos específicos.

1. Identificar las plataformas digitales.
2. Analizar los costos que genera el trabajo asíncrono y remoto.

1.5. Hipótesis.

Es así como esta tesis intitulada “Implementación del trabajo asíncrono y remoto en la empresa IMPLANT de la Ciudad de México” plantea la siguiente hipótesis:

“El trabajo asíncrono y remoto puede mejorar el trabajo del personal y de los gerentes de la empresa IMPLANT, si se tienen las plataformas digitales adecuadas para trabajar de modo asíncrono y remoto, obteniendo mejores resultados y disminuyendo los costos de la empresa.”

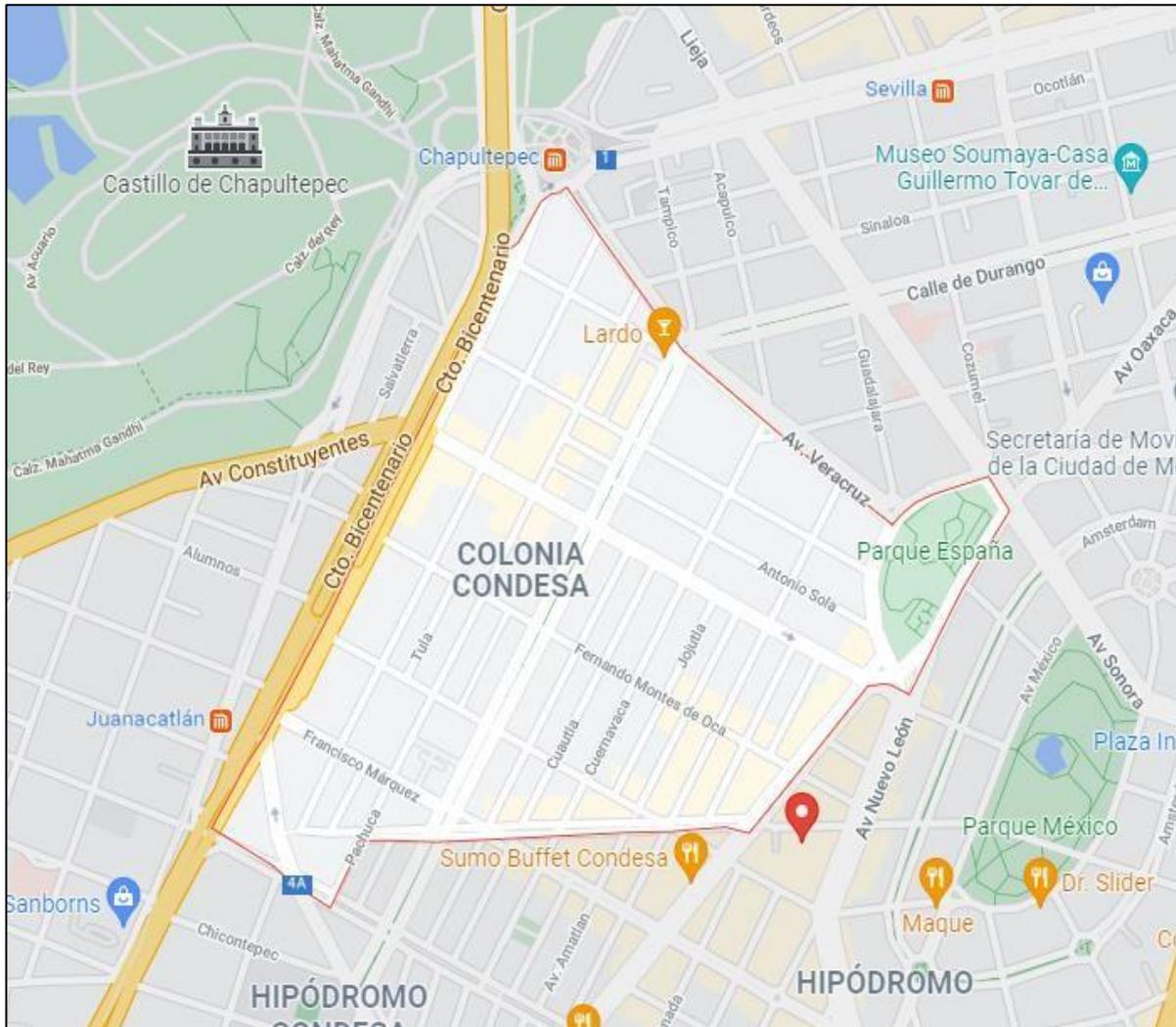
Pretendiendo finalizar con la comprobación de la hipótesis expuesta, conclusiones y recomendaciones.

1.6. Metodología de investigación.

1.6.1. Localización de investigación

El presente estudio se localiza en la calle Michoacán 66 int A 304, colonia condesa delegación Cuauhtémoc, CDMX, C.P. 06140.

Figura 1. Mapa de la Condesa de la CDMX, México.



Recuperado de *Google maps*, 2022.

1.6.2. Tipo y objeto de estudio

Es un estudio de tipo descriptivo y cualitativo en el marco del trabajo asíncrono y remoto. La población objetivo son los colaboradores de la empresa IMPLANT, que lo conforman dos mujeres y dos hombres dando un total de 4 colaboradores, el gerente de ventas y el gerente de marketing hace el labor una sola persona y es de género masculino, el director de recursos humanos está conformado por una sola persona de género masculino, director de finanzas el puesto le pertenece a una sola mujer y el director general por lo general solo es una sola persona de género masculino, dando un total de 8 personas que están laborando dentro de esta empresa, de la cual la muestra seleccionada es de conveniencia.

Por lo siguiente no se colocará una muestra debido a que la población es muy poco.

1.6.3. Variables

En base a la hipótesis planteada se consideró estudiar dos variables, plataformas digitales y costos para la implementación del trabajo asíncrono y remoto, las cuales se definen a continuación:

1. Plataformas digitales: Esta variable comprende el estudio de las plataformas digitales que se están utilizando actualmente para trabajar de modo asíncrono y remoto en la empresa IMPLAN, con el objetivo de conocer si realmente las plataformas son adecuadas para su funcionamiento óptimo para trabajar de modo asíncrono y remoto. El instrumento de medición es una encuesta, los cuales serán aplicados al gerente de ventas, el gerente de marketing, director de finanzas, director de recursos humanos, el director general y colaboradores de la empresa.
2. Costos: Esta variable comprende el estudio de los costos que tiene la empresa IMPLANT al trabajar de modo asíncrono y remoto, con el objetivo de identificar si es rentable seguir trabajando de modo asíncrono y remoto, porque al implementar este modelo de trabajo, se supone que debe de salir más rentable tanto para la empresa como para los trabajadores. El instrumento de medición es una entrevista, los cuales serán aplicados al director de finanzas.

En la siguiente tabla se sintetiza el conjunto de variables.

Tabla 1. *Variables e instrumentos.*

Variab	Instrumentos	Población Objetivo	Objetivo
Plataformas digitales.	Cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> • Director general. • Gerente de ventas. • Director de recursos humanos. • Director de finanzas. • Gerente de marketing. • Colaboradores de la empresa. 	Conocer si las plataformas son adecuadas para su funcionamiento óptimo para trabajar de modo asíncrono y remoto.
Costos para la implementación del trabajo asíncrono y remoto.	Entrevistas	<ul style="list-style-type: none"> • Director de finanzas. 	Identificar si es rentable seguir trabajando de modo asíncrono y remoto.

Estas variables serán relacionadas con los elementos teóricos conceptuales que serán abordados en el siguiente apartado.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1. Antecedente general.

El autor Jorge Domínguez Chávez (2020), de la Universidad Politécnica Territorial del estado Aragua, realizó una investigación con el objetivo de entender mejor el trabajo asíncrono y remoto, también conocido como teletrabajo, donde su estudio contempla una investigación documental, donde analiza a Alan Kiron, que escribió un artículo sobre cómo las computadoras y las nuevas herramientas de comunicación podrían cambiar la vida y en la manera de laborar en la empresa. Lo llamó “dominetica” una combinación de domicilio, conexiones y electrónica. El término nunca estuvo de moda, pero la idea, sí (González, 2020).

Carlos Gonzáles realizó un análisis para entender mejor el comentario que dijo un profesor del Tec. De Monterrey, Martín Moscosa, que debemos aprender a incorporar estilos de trabajo asíncronos, sin limitarse al espacio o tiempo. Debido a los eventos recientes, agregó el especialista en tecnología, “poco sabíamos en ese momento que sería una necesidad real tan a corto plazo. Ahora colaboradores de múltiples organizaciones permanecen en casa para laborar de manera remota y muchas veces en equipo”. Según el experto, es cierto que la tecnología permite adaptarse a un modelo de trabajo remoto. Pero más importante aún es entender el arte del trabajo distribuido (González, 2020).

La profesora Gabriela Ortiz comparte a otros docentes sobre su experiencia para impulsar dichas competencias en los estudiantes dentro de asignaturas virtuales y asíncronas, donde explica que la confianza es un factor muy importante para facilitar la colaboración entre trabajadores, estudiantes, directores, maestros, etc., al igual sugiere tener canales de comunicación inmediata en cada equipo, crear un espacio común para compartir dudas y enriquecerse entre todos, y diseñar actividades lúdicas o trabajos en parejas que les faciliten conocerse, previo al abordaje de un proyecto de mayor envergadura (Ortiz, 2021).

De igual manera, Jorge Domínguez (2020) llega a la conclusión que en la contratación de teletrabajadores (se refiere a trabajar de modo asíncrono y remoto) se requieren establecer lazos de confianza y el desarrollo de habilidades que van más allá de sus conocimientos informáticos. Se recomienda un contacto virtual con el jefe para evitar “cortocircuitos” en la comunicación. Al

igual no recomienda enviar correos electrónicos porque son “fríos”; al contrario de una video llamada diaria acercará al trabajador con su jefe pese a la distancia, el 56 % de los líderes empresariales identifica la videoconferencia como la herramienta indispensable y el 83 % de los empleados usa soluciones de este tipo actualmente (Domínguez Chávez, 2020).

Los factores de mejora para el trabajo asíncrono y remoto son muy importantes debido a que tu equipo de trabajo pueda tener mejores resultados y logrando cada objetivo de la empresa desde la comodidad de tu casa.

En base a las investigaciones realizadas por estos dos autores, podemos decir que el trabajo asíncrono y remoto, se ha adelantado debido al coronavirus o covid-19, pero no muchas empresas pudieron adaptarse, debido a la comunicación asíncrona, lo que ocasionó confusión y pérdida de tiempo.

2.2. Trabajo asíncrono.

El aprendizaje asincrónico es aquél que puede suceder en vivo o estando desconectados a través de videos, material o recursos educativos previamente proporcionados por la profesora o profesor, es decir, la clase aprende lo mismo pero cada alumno a su ritmo (Delgado, 2020).

De la misma manera el trabajo asíncrono también es conocido como teletrabajo debido al uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en las organizaciones para favorecer la competitividad empresarial y la necesidad de replantear las competencias digitales relacionadas con las actividades y desempeño del teletrabajador (Domínguez Chávez, 2020).

Entonces, se puede decir que el trabajo asincrono se realizan tareas que no requieren la presencia física del trabajador en un lugar físico destinado para ello como una oficina; son trabajos que se pueden ejecutar desde el hogar, centros de trabajo u otro lugar geográficamente distante, utilizando herramientas tecnológicas que faciliten la ejecución y toma de decisiones en tiempo real, tales como: computadoras, sistemas de redes informáticas y de comunicaciones, bases de datos, videoconferencias, Internet, teléfonos inteligentes y software entre otras (Domínguez Chávez, 2020).

2.3. Trabajo remoto.

El trabajo a distancia está creciendo rápidamente y las tendencias tecnológicas, demográficas y sociales sugieren que el trabajo a distancia seguirá creciendo. Los horarios flexibles y las opciones de trabajo remoto son la opción preferida para muchos empleados y están vinculados a una mayor productividad, satisfacción laboral y compromiso laboral.

Según Remote Year, el término "trabajo remoto" se refiere a aquellos que trabajan fuera de un entorno de oficina tradicional. Abarca a aquellas personas que no tienen que acudir a un espacio físico específico, de forma regular, para poder realizar su trabajo. Actualmente, se reconocerán varios términos que se refieren a esta forma de trabajo: trabajo desde casa, autónomo, distribuido, independiente de la ubicación y teletrabajo. Sin embargo, sea cual sea el nombre que le demos, el trabajo a distancia no es un fenómeno nuevo.

A lo largo de la historia de la humanidad, las personas han utilizado sus lugares de residencia como espacio de trabajo. Hasta la revolución industrial, trabajar desde casa o teletrabajo era la norma. En la década de 1960, la mayoría de la gente se trasladaba a trabajar en fábricas y oficinas; sin embargo, grupos de creativos no estaban dispuestos a renunciar a su estilo de vida de trabajar desde casa (BenefitsPro, 2017).

2.4. Plataformas digitales.

2.4.1. Herramientas digitales para mejorar la productividad en el trabajo remoto.

El trabajo remoto conlleva grandes desafíos y uno de ellos es motivar a los empleados a seguir mejorando en sus labores. Para esto, es fundamental contar con herramientas digitales que apoyen la dinámica del trabajo remoto y permitan una comunicación efectiva con tus clientes. Son diversas las situaciones que ocasionan estrés, nerviosismo y ansiedad en el trabajo, por ello, contar con una estrategia digital en la empresa reforzará la comunicación y permitirá administrar las tareas de manera automática y ágil (García, Crehana.com, 2021).

2.4.1.1. Herramientas digitales para la organización de tareas.

La organización es un pilar imprescindible para asegurar el éxito de los objetivos que te propongas con tu equipo de trabajo, para ello deberás priorizar tus tareas y planificar el tiempo para ejecutarlas. Te ayudamos con estas herramientas que hacen del trabajo algo mucho más dinámico y sencillo.

Estas son las principales herramientas digitales para la organización de tareas:

1. Trello.

Una de las herramientas digitales más efectivas para la organización y asignación de tareas por equipos es Trello. Esta herramienta hace posible el trabajo colaborativo gracias a la utilización de tarjetas, listas y tableros que permiten a los usuarios organizar y dar prioridad a los proyectos según el calendario de tareas de la empresa.

Además, se pueden añadir comentarios, archivos adjuntos, fechas de vencimiento y mucho más directamente en las tarjetas. También tienes la opción de integrar directamente en el flujo de trabajo las aplicaciones que utilizas con tu equipo como Google Drive, Jira, Slack, entre otras.

2. Asana.

Otra herramienta digital que no pasa desapercibida a la hora de hablar de organización de tareas en el trabajo remoto es Asana. Esta herramienta digital ayuda a los equipos a gestionar sus tareas para mantenerse enfocados en las metas, proyectos y tareas diarias. Con Asana podrás planificar al detalle y estructurar tu flujo de trabajo estableciendo prioridades y fechas límite, además de asignar tareas.

Asimismo, gracias a esta herramienta digital, podrás visualizar el estado de cada tarea asignada en tiempo real y asegurarte que tu equipo esté orientado a un mismo objetivo.

3. Slack.

Existen muchas herramientas digitales para que la comunicación entre los equipos fluya como el agua, ¡así como lees! Por eso, te recomendamos que pruebes Slack. Esta tool te ahorrará tiempo al momento de comunicarte con tu team. Slack nació con la finalidad de reemplazar al correo electrónico y organizar la comunicación de manera ágil y efectiva. La plataforma permite organizar los mensajes por medio de canales, lo que da la posibilidad de crear espacios organizados para un proyecto o tarea específica.

También ayuda a priorizar tus conversaciones y compartir archivos por medio de la plataforma e incluso sincronizarla con tus archivos de Google Drive. La utilización de emojis y gifs también ayudan a que los mensajes con tu equipo sean motivadores y mucho más espontáneos.

4. Google Drive.

Una de las herramientas digitales que no pueden faltar en tu equipo de trabajo para la organización de la información es Google Drive. ¡Google te brindará muchas ventajas con esta herramienta! Mapea con tu equipo todos tus archivos, los podrás guardar, compartir y acceder a ellos desde cualquier dispositivo si es que no estás en la oficina. Con la versión gratuita podrás ocupar hasta 15GB de espacio de almacenamiento, mientras que con la versión de paga Google Drive ofrece a las compañías pagar solo por el espacio que utilicen sus empleados (García, Crehana.com, 2021).

2.4.2. Comunicación asíncrona.

La comunicación asíncrona describe todos los modos de comunicación que no requieren que varias partes estén disponibles al mismo tiempo. La comunicación sincrónica, en cambio, se produce cuando se responde a la información recibida en tiempo real. Mientras que la comunicación sincrónica puede ser la norma en un entorno de oficina, una empresa que desee migrar al trabajo a distancia debe dar a sus trabajadores remotos la posibilidad de elegir cómo se produce la comunicación entre sus equipos.

Cuando se trabaja a distancia, es imposible saber si alguien está disponible, ocupado o fuera de la oficina. Si confías en la rapidez de la mensajería instantánea para comunicarte, es probable que te decepcione. El envío de mensajes a través de un medio que requiere respuestas rápidas puede resultar abusivo cuando los miembros del equipo se encuentran en zonas horarias diferentes (Terzakyan, 2022).

Además, la mensajería instantánea, así como las conversaciones telefónicas y otros modos de comunicación sincrónicos, desvían tu atención de la tarea que tienes entre manos y te hacen perder la concentración. Si no puedes concentrarte completamente en tu tarea, no podrás mantener un flujo de trabajo consistente, lo que significa que serás menos productivo.

En estas situaciones, la comunicación asíncrona es ideal, ya que protege el tiempo y la atención de todos al eliminar las distracciones innecesarias. Reservar un tiempo cada hora para repasar los mensajes fomenta un trabajo más saludable y satisfactorio (Terzakyan, 2022).

2.4.2.1. Características de una comunicación asíncrona.

Las principales características de la comunicación asincrónica son:

- Es independiente del lugar. La comunicación se produce entre dos o más personas que pueden o no encontrarse físicamente ubicadas en contextos distintos. Por ejemplo, los alumnos de un curso pueden estar situados en un mismo lugar (un aula de informática), o bien podrían estar cada uno en su casa accediendo desde sus ordenadores personales.
- Es temporalmente independiente. Esto quiere decir que para que la comunicación tenga lugar, no es necesario que los participantes coincidan en el mismo tiempo. Un alumno puede enviar un mensaje al foro o un correo electrónico y éste no tiene por qué ser leído al instante por el resto de compañeros y tutores.
- Se basa en el texto principalmente. Esta comunicación se desarrolla principalmente en formato escrito (o textual). No está demasiado extendido aún enviar vídeos o podcasts explicando la incidencia que se ha tenido para su posible resolución.
- La comunicación tiene en lugar en grupo o de forma individual. En los foros, la comunicación se produce en presencia de varios comunicantes, en cambio, en el correo electrónico o mensajería interna la comunicación se produce de forma individual, es decir, un alumno (o tutor) envía un mensaje a otro alumno (o a un tutor) (Marcelo García, 2014).

2.4.2.2. Tipos de comunicación asíncrona.

No obstante, dentro de la comunicación sincrónica y asincrónica también podemos realizar una distinción. En concreto, según recoge Roberto de Miguel Pascual, en Fundamentos de la comunicación humana, los servicios que proporciona la comunicación en internet pueden agruparse en estas otras cuatro categorías:

- Comunicación asincrónica de usuario a usuario: cuando el contenido es enviado por un emisor a un receptor concreto, como ocurre con un SMS.
- Comunicación asincrónica entre múltiples usuarios: en el caso de que el mensaje esté dirigido a un grupo de personas, como es el caso de un foro de discusión en una página web.
- Comunicación sincrónica de usuario a usuario: si se trata de conversaciones personalizadas y simultáneas, como una llamada por Skype.
- Comunicación sincrónica entre múltiples usuarios: aquellas conversaciones electrónicas interactivas con varios participantes, como un Hangout grupal (1993 GRUPO PAYA, 2018).

2.4.2.3. Herramientas para una buena comunicación asíncrona.

Las herramientas de comunicación asincrónicas, por su parte, favorecen el proceso de comunicación en tiempo diferido, es decir, sin necesidad de que los participantes se encuentren conectados en un mismo tiempo ni ámbito geográfico; el correo electrónico y el foro, son ejemplos claros de este tipo de herramientas. Explorar las herramientas de colaboración en línea es similar a ir de compras en Internet. Hay tantas posibilidades que decidir cuáles comprar y utilizar puede ser difícil. Y, al igual que al ir de compras, es mejor empezar por las categorías clave para encontrar lo que se busca.

- Pizarra digital.

Dado que se asemeja a la forma en que mapeamos y representamos las ideas, una pizarra digital es el tipo de herramienta de colaboración que más se acerca a la cooperación en persona. Entre las aplicaciones gratuitas de pizarra digital que puedes probar con tu equipo están Conceptboard y Whimsical.

- Videoconferencia.

La videoconferencia es un método de comunicación por video. Las plataformas de videoconferencia más populares son Google Meet, Skype y Zoom, que pueden utilizarse con herramientas de colaboración adicionales como una pizarra digital.

- Mensajería instantánea.

Cuando se trata de hacer preguntas o intercambiar información urgente, las aplicaciones de mensajería instantánea son esenciales.

- Gestión de reuniones.

Dado que no todas las reuniones deben ser sincrónicas, se necesitan tecnologías de colaboración que permitan debates totalmente asíncronos. Las herramientas que pueden ayudar a los equipos remotos a tener menos y mejores reuniones son esenciales para una comunicación eficaz.

- Gestión de proyectos.

Cuando las ideas y las tareas de cada proyecto están bien organizadas, es más fácil conseguir un trabajo en equipo eficaz. Los programas de gestión de proyectos más populares son Notion, Asana y Monday, muchos de los cuales también funcionan como herramientas de escritura colaborativa en línea (1993 GRUPO PAYA, 2018).

2.4.2.4. Ventajas de la comunicación asíncrona.

La comunicación asincrónica significa que los empleados ya no necesitan atención especial para responder a solicitudes sin importancia o tediosas, alivia la presión de reaccionar de inmediato para artículos no urgentes, elimina distracciones y permite un mejor enfoque y menos estrés. Estos son algunas ventajas que tiene la comunicación asíncrona:

- Protegen el estado de fluidez y el trabajo intenso. Debido a que los distintos miembros de los equipos dedican cada vez menos tiempo a las reuniones, tienen más tiempo para dedicarlo a concentrarse y entrar en estado de fluidez. El estado de fluidez es la sensación de estar tan “enfocado” que el tiempo parece desaparecer. No se puede lograr con interrupciones constantes.
- Resultan especialmente buenas para los equipos descentralizados que se encuentran en muchas zonas horarias diferentes. Si los miembros del equipo no están en el mismo lugar, las comunicaciones sincrónicas pueden ser particularmente complicadas. Con las comunicaciones asincrónicas te aseguras de que todos reciban la información que necesitan al mismo tiempo y por el medio que les resulta más cómodo.
- Todas las comunicaciones quedan documentadas. Puedes compartir comunicaciones por escrito o videos grabados. Uno de los beneficios esenciales de las comunicaciones

asincrónicas es que todo queda documentado. Entonces, cualquier integrante del equipo puede revisar fácilmente las lecciones aprendidas o la información de proyectos anteriores.

- Favorecen las comunicaciones más claras y profundas. Cuando los miembros del equipo tienen oportunidad de ordenar sus ideas, también pueden editar y refinar los mensajes según sea necesario. Además, puede ser útil para dedicar algo de tiempo a completar lo que falte y brindar actualizaciones más detalladas, claras y profundas sobre cada tema.
- Por lo general, se producen soluciones de mejor calidad. Muchas veces, organizamos una reunión en persona o por videollamada y esperamos resolver el problema durante ese tiempo. Si ofreces a los miembros del equipo el tiempo necesario para resolver el problema a su propio ritmo, pueden dedicar más tiempo a analizar el problema y llegar, tal vez, a una solución mejor.

Empodera a los miembros del equipo para que trabajen cuando sean más productivos. Algunos miembros del equipo pueden trabajar mejor por la mañana, mientras que otros pueden ser particularmente productivos por la tarde. El trabajo asincrónico puede ofrecer la posibilidad de que cada integrante del equipo defina su propio cronograma de trabajo para capitalizar la productividad (Martins, Asana.com, 2021).

2.4.2.5. Desventajas de la comunicación asíncrona.

La comunicación asíncrona puede aumentar la productividad y reducir los pormenores del trabajo, pero, así como tiene ventajas, igual tiene desventajas al tener en cuenta esta estrategia. A continuación, se presentan algunas desventajas de la comunicación asíncrona:

- No son inmediatas. El inconveniente más obvio de las comunicaciones asincrónicas es que no se producen en tiempo real. Dependiendo del tipo o el propósito del mensaje, esta característica puede ser un problema.
- Demandan mucho tiempo. Es particularmente cierto en el caso de los formularios de comunicación asincrónica. El inconveniente de tener que crear una comunicación escrita con mayor detalle es que para hacerlo hay que dedicar más tiempo.
- La información aislada disminuye la transparencia y la visibilidad. Si las herramientas de comunicación están aisladas, puede resultar más difícil para los distintos miembros

del equipo encontrar la información que necesitan y producir trabajos de buena calidad. Para combatir este obstáculo, ocúpate de que las herramientas de comunicación asincrónica consistan en fuentes compartidas de información a las que todos puedan acceder.

- Se carece de conexiones interpersonales. Las comunicaciones asincrónicas pueden ser más efectivas, pero también implican que no tengas oportunidad de conectarte con el equipo en tiempo real. En particular si trabajas con un equipo remoto, no olvides organizar también reuniones y actividades para fortalecimiento del equipo con la intención de mejorar la dinámica del grupo.
- Faltan signos visuales y contexto. Como no te comunicas cara a cara, en las comunicaciones asincrónicas faltan los signos visuales que puedes esperar ver en las conversaciones normales. En los casos de conversaciones importantes como en las que se habla de resolución de conflictos o sesiones de comentarios constructivos, analiza la posibilidad de tenerlas en directo para que no haya malentendidos (Martins, Asana.com, 2021).

2.5. Sistema de gestión del aprendizaje.

La formación online se ha convertido en el presente y futuro de cada vez más empresas. Según el informe de Tendencias de aprendizaje en el entorno laboral en 2022, de Udemy Business, al considerar el aprendizaje una parte más del flujo de trabajo, se capacita a todos los trabajadores para que tomen las riendas de su experiencia de aprendizaje y descubran nuevas posibilidades tanto a nivel personal como corporativo (Spinelli , 2022).

En primer lugar, está el desarrollo de la productividad empresarial. Al dominar cada proceso, cada herramienta y cada habilidad aumenta y, por consiguiente, los beneficios empresariales también mejoran. En segundo lugar, veremos un aumento de la motivación y de la fidelidad laboral. En tercer lugar, encontramos el fortalecimiento de la rentabilidad empresarial. Aportar las herramientas necesarias para que los empleados puedan formarse y seguir aprendiendo de manera continua otorga a las empresas mejoras en la rentabilidad de su negocio.

Debido a esta necesidad por seguir creciendo personal y profesionalmente, el desarrollo de ciertas habilidades blandas y habilidades tecnológicas parece haber cobrado más importancia

que nunca, y seguirán siendo de gran relevancia en 2022. Según el informe Tendencias de aprendizaje en el entorno laboral 2022 de UdeMy Business, en lo que respecta a las habilidades blandas o soft skills, los líderes de aprendizaje y desarrollo y RRHH coinciden en que son las que empoderan a los empleados en el trabajo. Les dotan de poder para colaborar, comunicarse de manera eficaz y liderar. Y en lo referido a las habilidades tecnológicas, este mismo informe apunta que las que más auge tendrán de cara al año 2022 serán las relacionadas con la computación en la nube, la ciberseguridad, la ciencia de datos, operaciones de TI y desarrollo de software, evidenciando que la tendencia por lo tecnológico seguirá más presente que nunca (Spinelli , 2022).

2.5.1. Características del sistema de gestión del aprendizaje.

Las plataformas LMS cuentan con mucho potencial. Claro que el LMS de cada empresa cuenta con funcionalidades distintas, sin embargo, todas tienen en común ciertas características que te contaremos a continuación.

Estas son las principales características de las plataformas LMS:

1. Flexibilidad.

Si hay una característica que juega un rol central, en las plataformas LMS, es la de la flexibilidad. Desde el lado del empleado que toma la capacitación, puede adaptar la etapa de aprendizaje de acuerdo a sus tiempos, su ritmo de vida, sus actividades personales y sus tareas laborales. Porque las plataformas LMS están disponibles día y noche, no conocen los horarios, además de que muchas son adaptables a distintos dispositivos móviles. Por lo que el empleado puede capacitarse en cualquier momento, desde cualquier lugar, a través del dispositivo o soporte que desee. Además, desde el punto de vista del capacitador, cuenta con la posibilidad de medir el avance y progreso de los empleados que están participando en el programa de aprendizaje empresarial, en tiempo real. Pueden, también, realizar modificaciones y ajustes sobre la marcha si resultase necesario como, por ejemplo, agregar nuevos materiales de estudio complementarios que amplíen ciertos temas.

2. Sin limitaciones.

Al contrario de lo que ocurre con la capacitación del personal más “tradicional”, donde se busca que los empleados asistan a una sala de reunión en un determinado horario y lugar y, por lo

tanto, no todos pueden estar presentes en manera simultánea y se requiere de más de una reunión para que todos estén alineados con cada temática del programa de capacitación corporativo, las plataformas LMS permiten que todos los empleados puedan estar capacitándose en los mismos o diferentes módulos a la vez.

3. Elevado grado de adaptabilidad.

Las plataformas LMS permiten un elevado grado de adaptabilidad, de acuerdo a las necesidades y exigencias que vayan surgiendo para las empresas que deciden adoptar esta modalidad de capacitación de personal de forma online (García, www.crehana.com, 2021).

2.5.2. Importancia de los sistemas de gestión del aprendizaje.

Las plataformas LMS, son sistemas de gestión del aprendizaje en línea, las cuales están orientados a la transmisión de conocimientos de una manera no presencial, es decir, que su objetivo es gestionar de manera digital las variables que intervienen en el proceso de aprendizaje. Su importancia radica en que ofrece amplias posibilidades, entre las más mencionadas y sobresalientes, es la capacidad de gestionar contenidos y Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) elaborados por diferentes fuentes y direccionarlos a la creación de conocimiento a partir de la interacción entre los trabajadores y gerentes (García, www.crehana.com, 2021).

2.5.3. Plataformas de capacitación en línea.

Hoy en día las empresas optan por la capacitación en línea para su personal ya que reduce tiempo, costos y espacio; así pues, son varias las plataformas de capacitación en línea que se han alzado con el objetivo de conquistar a las empresas que requieren de este tipo de servicio. A continuación, te hablaremos sobre algunas de ellas:

1. LinkedIn Learning (antes Lynda.com).

El internet es el mundo donde las empresas grandes se comen a las pequeñas y un claro ejemplo de ello es LinkedIn Learning. La red social para profesionales más grande del mundo un día decidió que era buena idea incorporar a su modelo de negocio una opción para hacer más profesionales a sus usuarios, que ya eran profesionistas. De esta forma, LinkedIn adquirió a la

plataforma Lynda.com y se transformó en LinkedIn Learning, donde además de poder adquirir cursos necesarios para la vida profesional, de forma individual; también los puedes adquirir para todo tu equipo de trabajo.

2. Blackboard.

Blackboard es una plataforma de aprendizaje en línea y una de las más famosas en el mundo en cuanto a escuela y organizaciones, pues actualmente es utilizada por más de 17,000 entidades alrededor del mundo. En México, seguramente esta plataforma te será familiar, puesto que es utilizada por las más prestigiosas universidades del país, como la UNAM; el Tecnológico de Monterrey; la BUAP, la IBERO, la UVM y hasta la Heroica Escuela Naval Militar.

3. Moodle.

Otra opción también muy utilizada por universidades. Moodle tiene más de 65 millones de usuarios alrededor del mundo y permite a las organizaciones, escuelas y empresas generar sus propios cursos de capacitación, monitorear el avance de los alumnos y tener unos foros de debate para compartir ideas y experiencia.

4. Canvas LMS.

Esta plataforma permite a las organizaciones construir todos los cursos y capacitaciones que requieran y no necesita que se instale en ningún servidor propio; pues Canvas LMS funciona completamente en la nube, haciendo que las empresas se ahorren el gasto de un servidor propio (Montiel Romero , 2019).

2.6. Costos.

La acelerada implementación de las nuevas tecnologías y herramientas digitales por parte de las compañías debido al actual contexto de emergencia sanitaria, permite mantener operativos los negocios, sin embargo, esta adopción puede perjudicar a las empresas si éstas no toman los resguardos y medidas de protección necesarias. Desde el inicio de la crisis sanitaria, el aislamiento social ha permitido un mayor impulso de la adopción tecnológica por parte de las empresas, quienes en este momento se encuentran trabajando de manera remota. La modalidad de teletrabajo e implementación tecnológica en el sector corporativa ha cobrado tal importancia que, a finales de marzo, las autoridades dieron máxima prioridad, impulsado así la Ley que regula el Teletrabajo en el país (SCM MEDIA PARTNER Logistec, 2020).

Esta normativa que garantiza los derechos de los trabajadores para operar de manera remota, permitió a múltiples negocios seguir operando a través de canales digitales. Sin embargo, este cambio presenta también un gran desafío para las empresas, quienes al transformarse digitalmente hacen frente a una nueva experiencia, con nuevos costos. En este sentido, Nicolás Compte Piffardi, Gerente de Personas de Adexus, afirma que, al momento de aplicar la modalidad remota en las empresas, estas tienen como principales desafíos el “asegurar su productividad, la continuidad operativa, incrementar las ventas y resguardar la gestión y seguridad del capital humano”. Además, el ejecutivo agrega que estos son elementos cruciales para cualquier negocio, cuya estrategia para lograr resultados positivos debiera estar enfocada en la mantención de altos niveles de conectividad y comunicación, alineamiento de la estrategia, digitalización de los procesos y contar con liderazgo que sean gestores del cambio. Asimismo, el Gerente de Personas de Adexus, recalca que, junto a este nuevo cambio e implementación de la nueva modalidad, es clave que las empresas hagan uso de las distintas herramientas tecnológicas, tales como plataformas, softwares y otros servicios en línea, que permitirán una mayor eficiencia y colaboración del trabajo realizado a distancia. “La industria de SW y plataformas están en su apogeo frente a esta nueva forma de trabajar y las herramientas que nos permiten trabajar colaborativamente son la clave del éxito para un trabajo remoto seguro, coordinado y productivo” (SCM MEDIA PARTNER Logistec, 2020).

2.6.1. Trabajar desde casa es ahorrar dinero a las empresas.

¿Como el trabajo desde casa ahorra dinero a las empresas y las hace más productivas? Permitir a los empleados trabajar de forma remota aumentara la satisfacción de los empleados y creara importantes ahorros de costos para su negocio a largo plazo. Al proporcionar a su personal la oportunidad de trabajar de forma remota, ofrece una serie de beneficios que no solo promueven el negocio, sino que también mantienen la retención de sus mejores empleados (Kate Morrow, 2020).

a) Menos tiempo dedicado al trabajo.

La satisfacción de los empleados recibe un gran éxito cuando los empleados tienen que pasar por un agotador viaje diario. Además, el tiempo dedicado al desplazamiento podría utilizarse de manera mucho más eficaz en otras tareas empresariales. Sin la necesidad de desplazarse, los

empleados pueden tener horas de trabajo más flexibles en lugar de planificar sus días alrededor del tráfico o el transporte público.

Al disminuir o evitar por completo los desplazamientos, los trabajadores remotos tienen un mayor equilibrio entre la vida laboral y aumentan la rentabilidad a largo plazo de toda su empresa. La reducción de los desplazamientos proporciona un enorme ahorro de costes tanto para la empresa como para el empleado individual.

b) Mejor equilibrio entre la vida laboral.

Un tema candente en las discusiones sobre satisfacción de los empleados es crear un equilibrio de vida laboral que sea ideal y a largo plazo. Los empleados trabajan mejor cuando se les da la libertad de trabajar cuando se sienten más productivos.

Además, el ausentismo de los empleados disminuirá cuando permita a sus trabajadores tener un horario de trabajo flexible. Hace años, si necesitabas ir a una cita con el médico o a un evento importante, tendrías que programar los desplazamientos y potencialmente perderte el trabajo. Ahora, los empleados pueden programar sus días alrededor de compromisos en lugar de perder trabajo a tiempo parcial o durante todo el día.

c) Ahorro inmobiliario.

Los empleados que trabajan desde una oficina en casa disminuirán y posiblemente evitarán los costos inmobiliarios para los empleadores. El espacio de oficinas es caro especialmente en áreas metropolitanas como Nueva York o Los Ángeles.

Trabajar de forma remota le permite a su empresa acceder a cualquier empleado en el lugar de trabajo global, siempre y cuando se les proporcione las herramientas adecuadas. En lugar de pasar un día de ocho horas en su oficina, los empleados pueden crear sus propios horarios de trabajo flexibles desde su oficina en casa.

d) Aumento de la exposición global en el lugar de trabajo.

Cuando tiene empleados trabajando en todo el mundo, se le da acceso a análisis globales del lugar de trabajo que normalmente no tendría. El trabajo remoto puede permitir a un empleado entregar informes analíticos globales del lugar de trabajo desde todo el mundo hasta donde se encuentre su oficina central.

Los estudios muestran que los empleados remotos proporcionan un grupo de talentos mucho mayor para elegir, ya que no está limitado por elegir candidatos según sus ubicaciones

geográficas. Además, un lugar de trabajo remoto es más atractivo para los empleados de alto talento (Kate Morrow, 2020).

Casi 6 de cada 10 empleadores dicen que el ahorro de costos es un beneficio importante del teletrabajo. Además, los estudios muestran que casi el 43% de los empleados estadounidenses a tiempo completo quieren trabajar de forma remota. Hay muchos ahorros de costos disponibles para las empresas que desean cambiar a tiempo parcial o a tiempo completo. Afortunadamente, el trabajo a distancia es un cambio en el que los propios empleados están muy interesados (Kate Morrow, 2020).

2.6.2. Costos y beneficios de trabajar con equipos remotos.

Los trabajos con equipos remotos han sido durante mucho tiempo una opción para muchas personas en todo el mundo. Pueden quedarse en casa o viajar, mientras mantienen las cosas en orden en lo que respecta al trabajo. Las horas se registran utilizando el software proporcionado por la empresa, se comunican con sus superiores y compañeros durante todo el día por correo electrónico o mensajes de texto, y trabajan para lograr el objetivo de la empresa, todo sin poner un pie dentro de una oficina. Los beneficios de trabajar de forma remota impactan tanto al empleado como a la empresa. El teletrabajo permite que cualquiera pueda obtener ingresos para su día a día. Los empleados se benefician de no tener que perder tiempo yendo y viniendo del trabajo, y pueden llevar su trabajo dondequiera que vayan, en el caso de viajes no programados o emergencias. También son capaces de atender sus responsabilidades del hogar si las tienen y, en caso de que no las tengan, renuncian a exponerse a cualquier riesgo potencial de lesión o enfermedad si están discapacitadas o inmunodeprimidas (TEJEDA, 2020).

Para las empresas, pueden reducir los costos relacionados con sus operaciones, así como mantener un entorno de trabajo feliz y productivo. Un ejemplo de reducción de costos es que no se tendrá que gastar mucho en infraestructura, ya que con el teletrabajo no se utilizará tanto espacio físico con el cambio alentador de poner a los empleados a trabajar desde casa, Dell ha ahorrado \$39.5 millones en costos inmobiliarios. En cuanto a un entorno de trabajo más feliz y productivo, los estudios muestran que los niveles de productividad aumentan y los niveles de desertión de los empleados disminuyen cuando se les da la oportunidad de trabajar desde casa (TEJEDA, 2020).

Los ahorros de costos de los empleados que trabajan desde casa incluyen:

- Una disminución de la necesidad de servicios de limpieza de espacios de oficina.
- Menos dinero gastado en alquiler de bienes raíces y facturas de servicios públicos.
- Ahorro de dinero
- en alimentos y suministros proporcionados a los empleados.
- Una posible exención fiscal para las empresas con trabajadores remotos en la nómina.

El aumento de la productividad le proporcionara a su empresa mayores márgenes de beneficio.

Los estudios muestran que los trabajadores remotos tienen un 200% más probabilidades de trabajar más de 40 horas a la semana que los empleados in situ (Kate Morrow, 2020).

Incluso para los empleados remotos a medio tiempo, las empresas ahorran en promedio \$11.000 al año. Sin mencionar que los trabajadores remotos tienen más probabilidades de tener una alta satisfacción de los empleados y son más propensos a permanecer a largo plazo en un negocio. Las tasas más altas de retención de empleados disminuirán los costos asociados con la incorporación de nuevos empleados. Los empleados remotos tienen un mejor equilibrio entre la vida laboral, lo que se traduce en ahorros de costes para los empleadores. El ausentismo de los empleados disminuye significativamente al permitir que los empleados trabajen desde casa (Kate Morrow, 2020).

2.6.3. Ahorro de costes a la empresa y al empleado.

Uno de los principales beneficios que las empresas encuentran con el trabajo remoto de sus empleados, radica en el gran ahorro de costos. No obstante, el ahorrar costos no solo se trata de eso, sino también, de que el rendimiento de la empresa y de los empleados se mantenga o, incluso, sea superior al habitual. Según Joan Pons, CEO de EffiWork, “además de sus otras ventajas en términos de productividad o conciliación, el teletrabajo supone importantes ahorros tanto para la empresa como para el propio trabajador, incluso en los casos de teletrabajo parcial. Por esta razón, su escalado puede ayudar no solo a hacer a las nuestras organizaciones más sostenibles y rentables, sino también a incrementar el grado de satisfacción de sus empleados” (Observatoriorh.com, 2020).

Estos son los principales ahorros que el trabajo asíncrono y remoto ofrece a empleados y empresas. Para las empresas son las siguientes:

- Mantenimiento e infraestructuras.

Tal vez el gasto principal al tener personas laborando en las oficinas de la empresa. Hasta cierto punto, esto es sentido común y una lógica inmediata, ya que, al no contar con una gran cantidad de empleados en muchas de las áreas o departamentos, los centros de trabajo no representan ningún tipo de gasto en mantenimiento al no utilizarse ni desgastarse.

Al implementar esta modalidad de trabajo, ya no resulta necesario contar con unas instalaciones grandes para mantener la actividad y las operaciones. Además del ahorro en limpieza y mantenimiento, también se encuentra el gasto en alquiler de las oficinas.

- Eventos corporativos.

Los eventos de la empresa, tanto internos como externos, representan también un gasto en su totalidad. Además de esto, la emergencia sanitaria limitó aún más muchos de los eventos corporativos (presentaciones de producto, convenciones de ventas, congresos, participación en ferias, comités de dirección, ruedas de prensa), ahora, muchos de estos eventos, se celebran de forma online.

Para muchas empresas, el llevar a cabo eventos a través de plataformas, ha representado un gran ahorro y practicidad para la organización de los mismos, ya que se han dado cuenta de la validez del formato online y se plantean mantener parte de estos eventos en formato virtual de cara al futuro.

- Capacitación y formación.

La capacitación de los empleados se ha acelerado exponencialmente al trabajar de manera virtual, se enseña más rápido y con herramientas digitales.

Los ahorros en costes estructurales, pero, sobre todo, los ahorros en tiempo de esta categoría migrada a lo virtual, pueden representar un gran ahorro de la inversión asociada a la capacitación y formación de los colaboradores sin mermas en la calidad ni en la cantidad de acciones formativas.

- Energía y suministros

Tener a una gran cantidad de colaboradores trabajando de manera virtual, es equivalente a menores gastos de electricidad, que, en muchos negocios, esta es sumamente utilizada, y en muchos lugares, se usa casi las 24 horas del día (en horario laboral y en horario nocturno para mantener iluminación), además de ahorrar en otros suministros básicos.

Adicionalmente, los gastos en insumos como garrafrones para beber agua, papel para imprimir, tóner, todo lo relacionado con papelería y suministros para envíos por paquetería, también se contienen.

- Comidas y gasolina

En muchas empresas, dependiendo de su giro, los colaboradores mantienen reuniones presenciales con los clientes, y muchas de ellas, se llevan a cabo fuera del centro de trabajo, lo cual, requiere un gasto para cubrir los insumos de los colaboradores para sostener estas reuniones. Aunque es cierto que esto no necesariamente cambia al trabajar de forma virtual, las empresas que cambiaron su modalidad y atención completa virtualmente, han podido gozar del ahorro en este rubro.

Además de esto, los viajes dentro de una ciudad y fuera de ella para visitar clientes o proveedores, también representan mucho gasto. Sin embargo, esto no queda totalmente descartado, ya que se pueden seguir asumiendo estos compromisos, pero de manera más selectiva, analizando la complejidad y la prioridad, para limitarse a los casos en los que realmente sean necesarios.

- Otros ahorros

Siempre que se labora de manera presencial, existen una serie de costes indirectos que también pueden ser económicamente significativos a mediano y largo plazo. Entre los gastos que también se ahorran, se encuentran menores índices de rotación, que reduce los gastos de reclutamiento y selección; menores índices de absentismo y enfermedades profesionales, todo esto debido a que está demostrado que el trabajo virtual repercute en mayor satisfacción de los empleados.

Para las empresas es importante conocer estos beneficios no solo para ahorrar en costo, sino también para mantener la plantilla de trabajo con mayores índices de satisfacción laboral y que no se vea mermado el rendimiento ante una modalidad de trabajo nueva en algunas compañías (ByUxbilink.com, 2022).

Para el trabajador son los siguientes:

- Desplazamientos.

Sin duda, uno de los principales gastos del trabajador es el que implica tener que desplazarse diariamente hasta el lugar de trabajo, ya sean en transporte público o en su propio vehículo.

Dependiendo del nivel de teletrabajo al que se acoja estos ahorros pueden alcanzar hasta desde un 20% hasta un 80% de ahorro.

- Comida.

Los cafés a media mañana, las comidas fuera o los sándwiches comprados en la cantina o en la tienda cercana se llevan un buen pellizco del salario de muchos trabajadores, especialmente para aquellos que no disponen de tickets de comida. Comer en casa facilita ahorros por esta partida de hasta el 50% o 60%.

- Adelantos de dinero.

No tener que adelantar dinero en comidas y otros gastos corporativos (que luego se recuperan mediante la presentación de la correspondiente factura) es otra ventaja, ya que evita la molestia de tener que realizar la gestión y, sobre todo, evita posibles pérdidas de ese derecho a reembolso derivadas del extravío de tickets y justificantes.

- Canguro.

El teletrabajo permite cierta flexibilidad para que los trabajadores que son padres puedan llevar y recoger a los niños sin necesidad de tener que recurrir a ayuda externa o ampliar horario de colegios y guarderías. Esto supone, además de un ahorro económico, menos quebraderos de cabeza logísticos para la familia.

- Calidad de vida.

También en el caso de los trabajadores hay una serie de intangibles que, si bien no tienen un reflejo directo en su cuenta bancaria, a la larga si pueden suponer ahorros. Menos estrés, mayor conciliación laboral o mayores índices de satisfacción redundan en menores gastos asociados a la carencia de calidad de vida (Observatoriorh.com, 2020).

2.6.4. Controlar los costos en un mundo de trabajo remoto.

A raíz del impacto de la pandemia del COVID-19, trabajar de forma remota se ha convertido en una tendencia a nivel mundial, lo que ha traído la necesidad urgente de desarrollar nuevas políticas internas de control de gastos en las organizaciones.

En la medida en que han bajado los viajes corporativos, las salidas a comer y los desplazamientos, los empleados han visto cómo sus gastos cambiaron hacia otros conceptos.

Teniendo en cuenta este panorama, la multinacional alemana SAP Concur ofrece los siguientes consejos clave para que las compañías realicen control de sus gastos en época de teletrabajo, disminuyendo las posibilidades de tener desembolsos innecesarios o información oculta, y apoyando de esta manera las tareas del área financiera.

1. Determine nuevas políticas de gastos.

Aunque es muy probable que los empleados no extrañen sus desplazamientos, es posible que echen de menos su espacio de trabajo y su equipo. Considere cómo puede apoyar mejor a sus empleados que trabajan en casa, al brindarles los diferentes elementos que pueden necesitar.

Un primer punto a evaluar es cuánto reembolsará su organización a los empleados para comprar el mobiliario y el equipo que necesitan para trabajar de forma eficaz. Determine si pueden comprar equipo de oficina de su selección o si deben elegir de una lista pre aprobada de un proveedor en particular. También tenga en cuenta dispositivos como computadores, celulares y tablets; antes de la pandemia es posible que usaran los de la oficina, pero ahora quizás sea preciso adquirir otros.

Asimismo, aunque los empleados pueden tener planes de telefonía móvil y de Internet personales, es probable que esos planes no se hayan elegido teniendo en cuenta las necesidades del trabajo. Es posible que los empleados con planes de datos de teléfono celular limitados o servicio de Internet irregular tengan que ser reembolsados si necesitan actualizar a un plan de datos sin restricciones.

2. Socialice con su equipo de trabajo las nuevas políticas de gastos.

Cuando implemente la política nueva o la actualice, asegúrese de que se informe de forma clara y regular con todos los empleados. Así es posible ratificar que todos están de acuerdo con los cambios y cómo deben realizar el paso a paso del envío de la información, aprobación y reporte de gastos.

Tenga en cuenta que es posible que personas que hasta ahora se están adaptando al trabajo remoto no estén familiarizados con el proceso de envío o aprobación de gastos. Programe capacitaciones para asegurarse de que comprendan cómo hacer todo el proceso.

3. Prepárese para las eventualidades.

No siempre las dinámicas establecidas funcionan como queremos, por lo que es posible que algunos gastos se escapen de vista. En la herramienta de control de gastos que utilice, asigne un nombre para registrar todo aquello asociado a los gastos del teletrabajo. Quizás en ese momento

se dé cuenta que necesita nuevos dispositivos, ciertos desplazamientos o incluso pagos extraordinarios por cuenta de cancelaciones de vuelos a última hora, que deben ser considerados.

4. Aproveche los datos recogidos.

Al realizar el control de gastos, se puede obtener información útil que le servirá a la compañía para hacer una mejor planeación y seguimiento de lo que hacen sus colaboradores en trabajo remoto. Por ejemplo, es posible que identifique que hay un proveedor muy utilizado, de modo que puede intentar negociar un potencial descuento con ellos. También existe la posibilidad de revisar gastos frecuentes en aspectos como material de oficina, que al programarlos de manera unificada le permitan generar un ahorro.

También podrá identificar viajes que no cumplan con los requisitos realizados por los empleados mediante reservaciones externas. Esto le permitirá saber cuáles son sus flujos de trabajo para ver si necesita aprobaciones adicionales para garantizar el ahorro de costos y la aplicación de políticas.

5. Capacite a sus colaboradores en el uso de nuevas herramientas.

Una afluencia repentina de empleados que trabajan desde casa puede significar un mayor número de usuarios que reclaman gastos. Esto significa que debe comunicarse con los nuevos usuarios y proporcionarles la capacitación de las herramientas que usa la compañía de forma eficaz.

De esta manera, los colaboradores ahora legalizan gastos como servicios públicos, internet, material de oficina, clases de acondicionamiento físico en línea, actividades de integración y socialización, y envío de regalos para clientes potenciales. De ahí que sea necesario para las organizaciones establecer lineamientos que les permitan llevar un manejo mucho más eficiente y adecuado de estos movimientos (Revistamy.com, 2021).

Este nuevo estilo de trabajo es esencial hoy en día, debido a que todos pueden trabajar desde la comodidad de sus casas utilizando las aplicaciones adecuadas para que puedan trabajar desde casa. En base a lo investigado, este estilo de trabajo no puede aplicarse a todas las empresas, debido a que hay ciertas empresas que se necesita el personal para que se pueda crear el producto final, como puede ser las empresas automotrices que se necesita el personal para que pueda fabricar o crear el producto, y esto puede incluir a todas las empresas industriales donde se necesitan cierto número de personal para poder crear el producto final.

Para que la empresa pueda funcionar de este modo se necesita tener las plataformas y aplicaciones adecuadas para su funcionamiento óptimo de la empresa, pero eso sí, no todas las plataformas y aplicaciones pueden adaptarse al estilo de empresa, debido a que cada una de ellas tienen funciones y objetivos diferentes, por eso se le recomienda que investiguen bien que aplicaciones y plataformas son las que más se adaptan al estilo de empresa. Una cosa muy importante que no debemos dejar de pasar y que es muy fundamental para este estilo de trabajo es la comunicación, la comunicación es muy importante dentro y fuera de la empresa, las aplicaciones que más utilizan para poder comunicarse de modo asíncrono y remoto es el WhatsApp, Telegram, Meet y Zoom, estas plataformas son las que más están utilizando las empresas para poder comunicarse entre todos, lo que ocasiona una mejor comunicación libre y una interacción más fluida. Una de las ventajas que tienen las empresas al implementar este modelo de trabajo es que sus costos tanto la empresa como los trabajadores van reduciendo y teniendo un mayor margen de ganancia.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y PROPUESTAS.

3.1. Resultados.

Los resultados que se obtuvieron fueron muy buenos, por que podremos saber cómo se encuentran los directores, gerentes y los colaboradores de la empresa, si se sienten feliz, cómodos, que les gusta, que no les gusta, entre otros, de esta manera se obtuvo un mejor panorama para poder proponer mucho mejor las estrategias y así, la misma empresa podrá trabajar de manera asíncrona y remota. La encuesta fue realiza en la empresa IMPLANT que está en la ciudad de México, el total de los encuestados fueron de 8 personas. La cuales se representan de la siguiente manera:

Tabla 2. *Cantidad de trabajadores de la empresa.*

	Cantidad de personas	Sexo	Rango de edades
Colaboradores	4	Femenino: 2 Masculino: 2	22 – 26 años
Gerentes	1	Masculino: 1	45 años
Directores	3	Femenino: 1 Masculino: 2	35 – 45 años

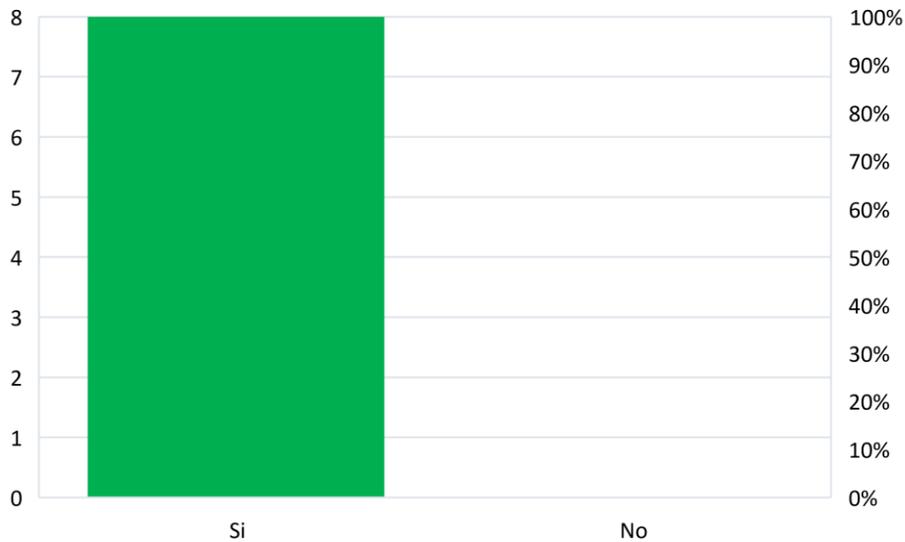
Fuente: elaboración propia.

Estas separaciones de puestos serán relacionadas con las gráficas que serán abordados más adelante.

Los cuáles serán aplicados al gerente de ventas, gerente de marketing, director de recursos humanos, el director general y colaboradores de la empresa. El total de los encuestados es de 8 personas, lo cual se obtuvo los siguientes resultados:

3.1.1. Preguntas dirigidas para los colaboradores de la empresa IMPLAN.

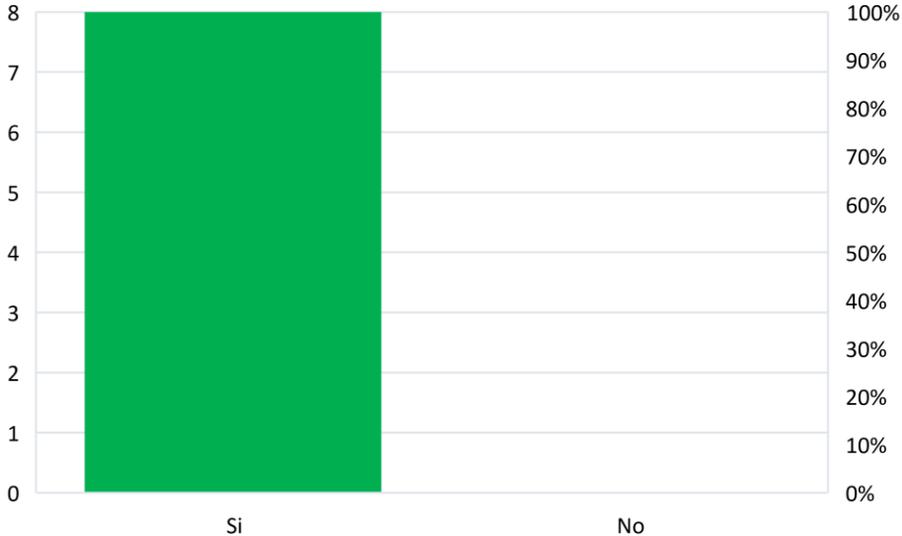
Gráfica 1. Experiencia en el trabajo asíncrono.



Fuente: elaboración propia. Esta grafica representa el resultado obtenido de los encuestados.

Como se puede observar en la gráfica se obtuvo un resultado muy interesante, debido a que todos los trabajadores y gerentes que están laborando en esta empresa ya han trabajado anteriormente de modo asíncrono, y esto lo podemos notar en la gráfica que obtuvo un 100 por ciento, lo que quiere decir que los trabajadores ya tienen algún conocimiento de cómo se trabaja en este modelo de trabajo. Por lo regular no se esperaba esta respuesta debido a que son muy pocas las empresas que trabajan de manera asíncrono y remota.

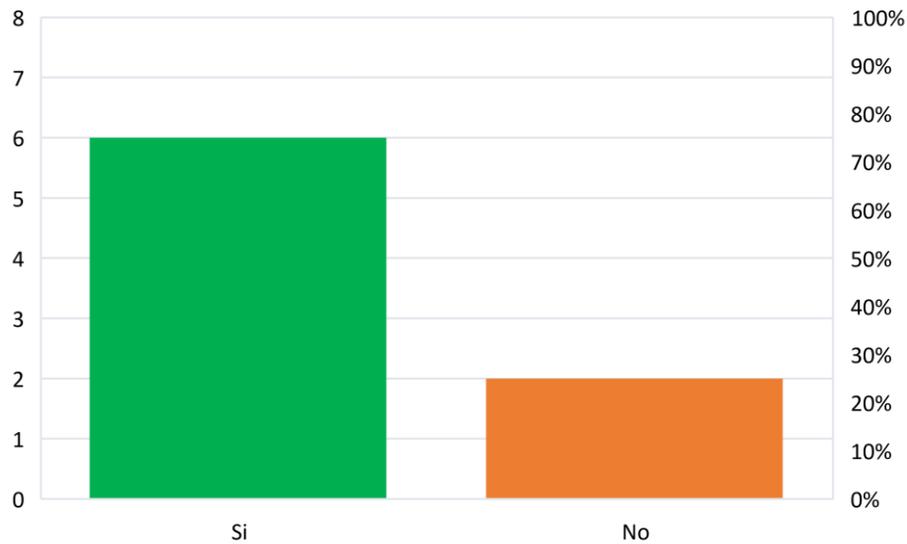
Gráfica 2. Experiencia en el trabajo remoto.



Fuente: elaboración propia. Esta grafica representa el resultado obtenido de los encuestados.

Como podemos observar en la gráfica se puede notar un 100 por ciento de los trabajadores comentaron que ya han trabajado de manera remota, lo que quiere decir que todos los trabajadores tienen conocimiento de cómo laborar, este resultado es muy interesante debido a que no muchas personas tienen el conocimiento de cómo poder trabajar de manera remota, pero para poder trabajar de esta manera no es muy difícil debido a que las mismas empresas te capacitan para que puedas laborar fácilmente.

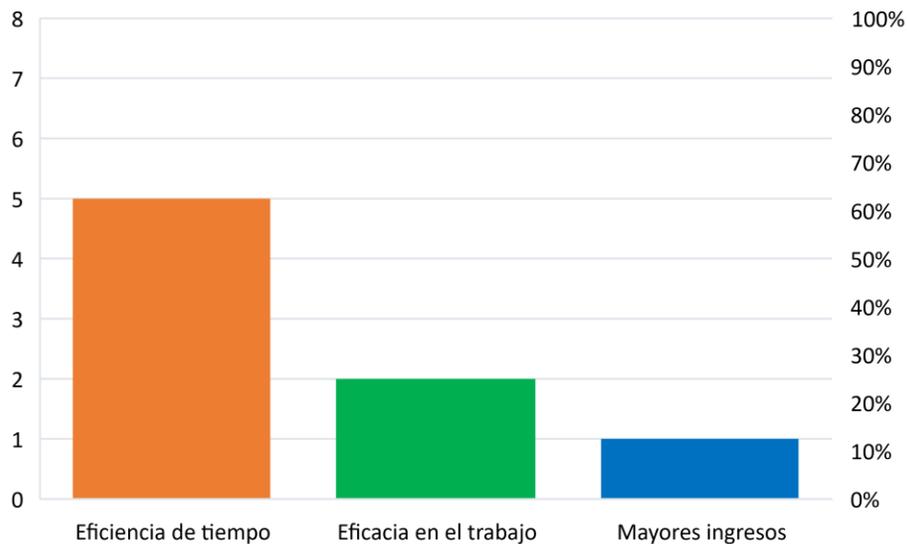
Gráfica 3. Comodidad al trabajar de modo asíncrono y remoto.



Fuente: elaboración propia. Esta grafica representa el resultado obtenido de los encuestados.

Esta grafica representa la comodidad de los trabajadores al estar trabajando de manera asíncrona y remota, y los resultados que se obtuvo fue que el 75 por ciento de los trabajadores se siente cómodos al trabajar de esta manera, debido a que trabajan desde la comodidad de sus casas. Pero, un 25 por ciento de los trabajadores no sienten cómodos al trabajar de esta manera, esto puede ser que el trabajador tenga algunos problemas de internet o las herramientas que están utilizando no pueda manejarlas muy bien.

Gráfica 4. Beneficios al trabajar de modo asíncrono y remoto.

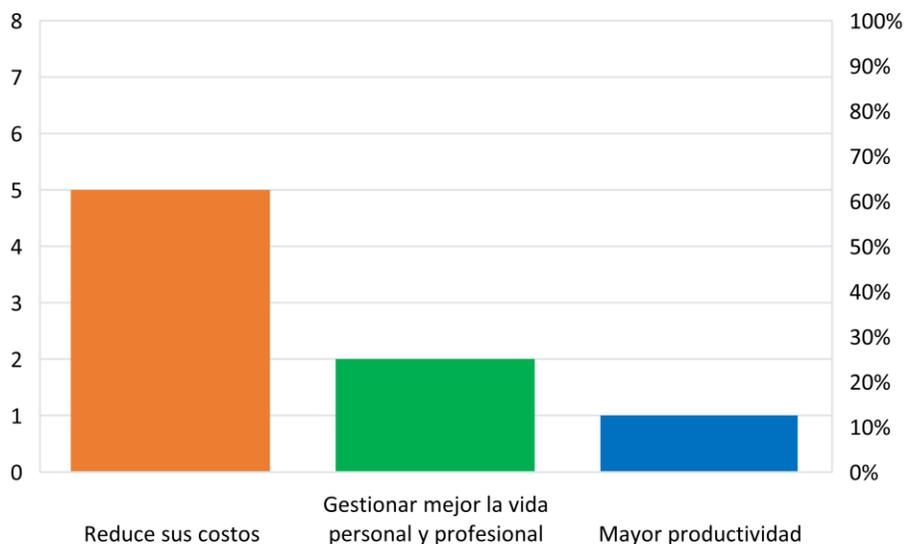


Fuente: elaboración propia. Esta grafica representa el resultado obtenido de los encuestados.

Muchas empresas están empezando a trabajar de modo asíncrono y remoto, debido a que las empresas obtienen mayores beneficios, tanto para el trabajador y como la misma empresa. Como resultado de la encuesta que se realizo dice que el 62 por ciento de los trabajadores afirman que el beneficio que se obtiene más es la eficiencia de tiempo debido a que los trabajadores pueden utilizar mucho mejor su tiempo para poder trabajar mucho más eficiente; el segundo beneficio es la eficiencia en el trabajo obtuvo un 25 por ciento debido a que los trabajadores utilizan o le sacan el mayor provecho de las herramientas que la misma empresa le proporciona para poder lograr los objetivos, dando como resultado una mayor productividad por los mismos trabajadores. Y, por último, el tercer beneficio es que obtienen mayores ingresos que obtuvo un resultado del 13 por ciento, eso es muy cierto, ya que la empresa no necesita dar comisiones, restaurantes, viajes pagados, entre otros, todo eso la empresa se lo ahorra y obtiene más beneficios.

3.1.2. Preguntas dirigidas para los gerentes de la empresa IMPLANT.

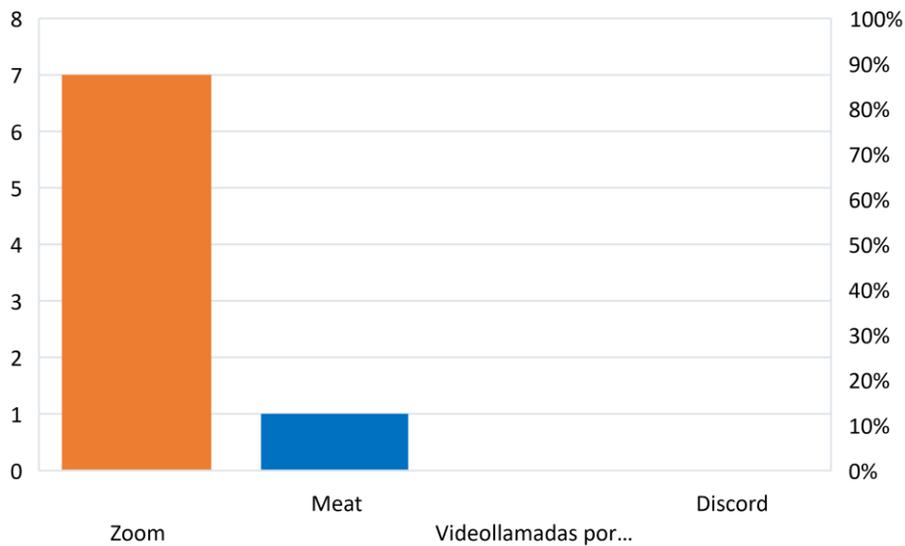
Gráfica 5. Beneficios al trabajador al trabajar de modo remoto.



Fuente: elaboración propia. Esta grafica representa el resultado obtenido de los encuestados.

Los beneficios no solamente son para la empresa, también hay beneficios para los trabajadores al trabajar desde la comodidad de tu casa. Como resultado de la encuesta que se realizó dice que el 56 ciento de los trabajadores afirman que el mejor beneficio que obtienen es que reduce sus costos, este beneficio es uno de los mejores debido a que no necesita gastar para poder trasladarse de su casa a la empresa, no gasta en uniformes (si es que la empresa lo tiene), entre otros, no parece, pero al no tener costos el trabajador se beneficia aún más. El siguiente beneficio obtuvo un 25 por ciento, el cual los encuestados dijeron que, al trabajar de modo asíncrono y remoto, los trabajadores pueden gestionar mucho mejor su vida personal y su vida laboral, esto es debido a que los trabajadores se sienten más cómodos debido a la facilidad de poder trabajar a la hora que más se acomodan, permitiendo tener un mejor manejo de su tiempo. Y el último beneficio obtuvo un resultado del 13 por ciento de los encuestados afirman que obtienen mayor productividad al trabajar de manera asíncrona y remota, ya que permite tomar decisiones más responsables para poder prevenir situaciones que nos pueden poner entre la espada y la pared, y como resultado de todo esto pueden ocupar en un futuro el puesto de gerente.

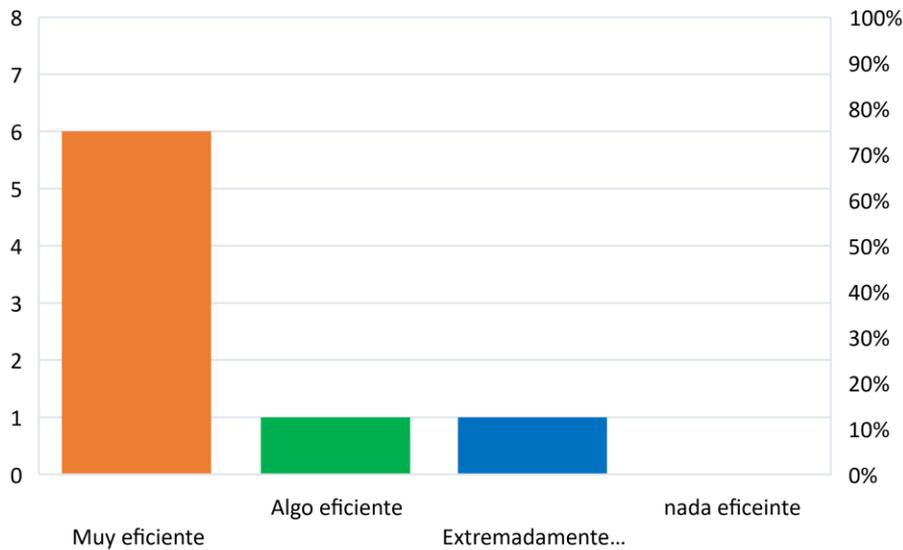
Gráfica 6. Plataformas digitales para las reuniones.



Fuente: elaboración propia. Esta grafica representa el resultado obtenido de los encuestados.

Como toda empresa siempre tienen reuniones, pero se acostumbraba a tener las reuniones presenciales, buscaban un buen lugar o simplemente se hacía dentro de la misma empresa, pero ahora que se está trabajando de modo asincrónico y remoto, ¿Cuáles son esas plataformas que más se utilizan para poder realizar las reuniones?, gracias a la encuesta que se realizó se puede observar que se obtuvo un 87 por ciento que los trabajos confirman que utilizan la plataforma Zoom para poder realizar sus reuniones de trabajo, esto es debido a que esta herramienta es muy fácil de utilizar. Y como segundo lugar es la plataforma Meet que obtuvo un 13 por ciento de los encuestados, lo que quiere decir que la aplicación es muy difícil de utilizar o simplemente no les gusta la aplicación y por ello no la utilizan muy seguido.

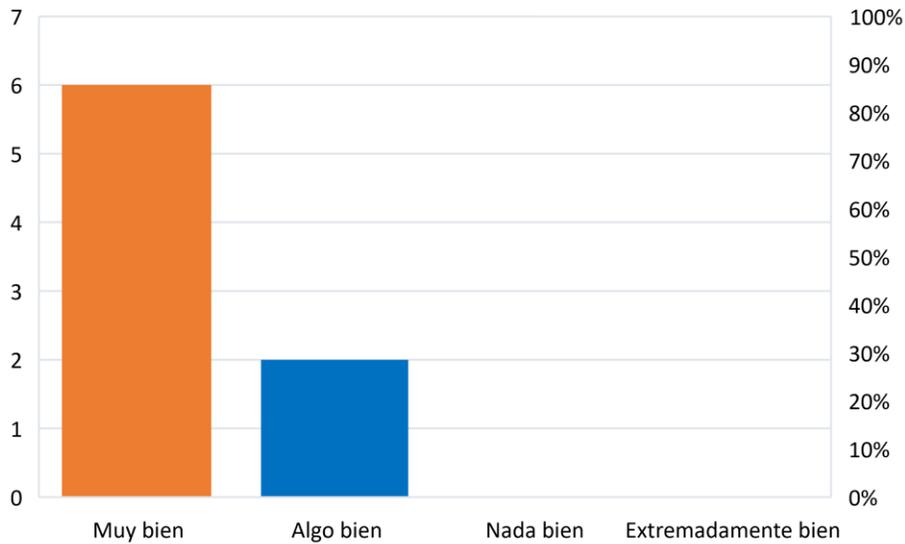
Gráfica 7. Eficiencia en las reuniones.



Fuente: elaboración propia. Esta grafica representa el resultado obtenido de los encuestados.

Las reuniones de trabajo son muy importantes debido a que es donde cada encargado de cada área expone sobre lo que han logrado y que objetivos han alcanzado durante esta semana o mes, eso dependerá de cada empresa, pero por lo general las reuniones deben de ser claras y concretas con la información que van a compartir, para que las reuniones no sean demasiadas extensas y a la vez sea más efectiva. Por esa misma razón la encuesta dio un resultado muy positivo, se puede observar que al realizar reuniones de trabajo tienen una muy buena eficiencia y los mismos trabajadores lo afirman con el 75 por ciento que arrojó la encuesta, esto quiere decir que la mayoría de las reuniones que tienen son muy eficientes; no solo eso, al igual en ocasiones han tenido mejores resultados cuando tienen reuniones eso lo sustenta el 13 por ciento que los trabajadores confirmaron, y solo el 12 por ciento de los trabajadores afirmaron que las reuniones no son eficientes, y están en lo correcto porque no todas las veces tendrán reuniones eficientes.

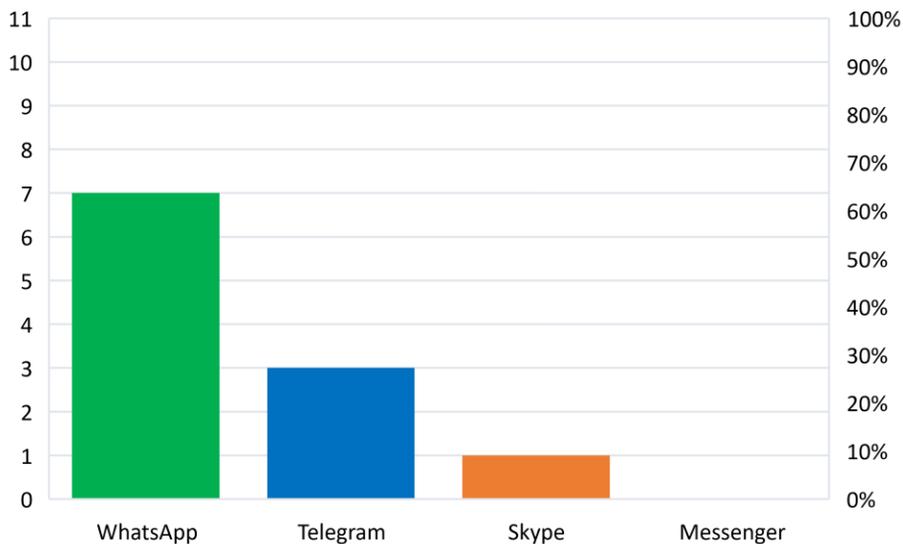
Gráfica 8. Comunicación de trabajo entre gerente y trabajador.



Fuente: elaboración propia. Esta grafica representa el resultado obtenido de los encuestados.

En toda empresa, la comunicación es muy importante entre los equipos de trabajo, y para ello, los directores y gerentes de la empresa son los principales ya que ellos son los que deben de poner el ejemplo de una buena comunicación con sus equipos de trabajo, con el objetivo de que la comunicación sea libre y transparente, teniendo conversaciones formal e informal. Tomando en cuenta la gráfica el 75 por ciento de los trabajadores confirman que tienen una muy buena comunicación los gerentes con sus equipos de trabajo, eso demuestra que la comunicación asíncrona está siendo muy efectiva, pero un 25 por ciento de los trabajadores demostraron que no tienen buena comunicación, esto puede suceder por la falta de respuesta, debido a que, la comunicación asíncrona es por mensaje, llamadas, correos, entre otros, esto ocasiona que tarde la persona en contestarle o porque no tiene buena recepción de internet o señal para poder contestarle.

Gráfica 9. Plataformas para la comunicación.

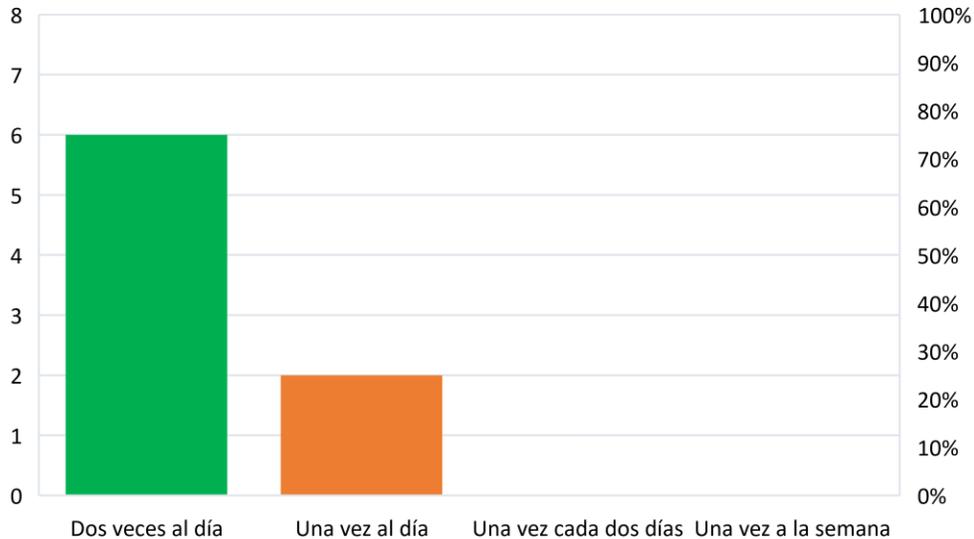


Fuente: elaboración propia. Esta grafica representa el resultado obtenido de los encuestados.

En el trabajo presencial la comunicación no había muchos problemas porque la comunicación fue más frente a frente sin ningún problema, pero en el caso de trabajar de modo asíncrono y remoto la comunicación entre los trabajadores se volvió un poco más difícil, debido a que nos acostumbramos a platicar frente a frente, para ello, se crearon ciertas herramientas para poder facilitar la comunicación asíncrona, gracias a la encuesta que podían escoger más de dos respuestas, porque no solo una herramienta se puede utilizar, al contrario se pueden utilizar muchas para tener una buena comunicación con el equipo de trabajo. Como podemos observar en la empresa IMPLANT la herramienta que más utilizan es el WhatsApp para mantener una comunicación asíncrona, esto lo afirman con un 64 por ciento de los trabajadores. Pero no solo esa herramienta utiliza, también utilizan el Telegram con un 27 por ciento, ya que, esta herramienta es muy fácil de utilizar debido a que puedes mandar mensajes, llamadas e incluso videollamadas, lo que facilita la comunicación con el equipo de trabajo. Y, por último, la plataforma Skype que tiene un resultado del 9 por ciento, por lo visto esta herramienta lo han utilizado muy poco y se observa que no le es de gran ayuda para tener una mejor comunicación asíncrona.

3.1.3. Preguntas dirigidas para los directivos de la empresa IMPLANT.

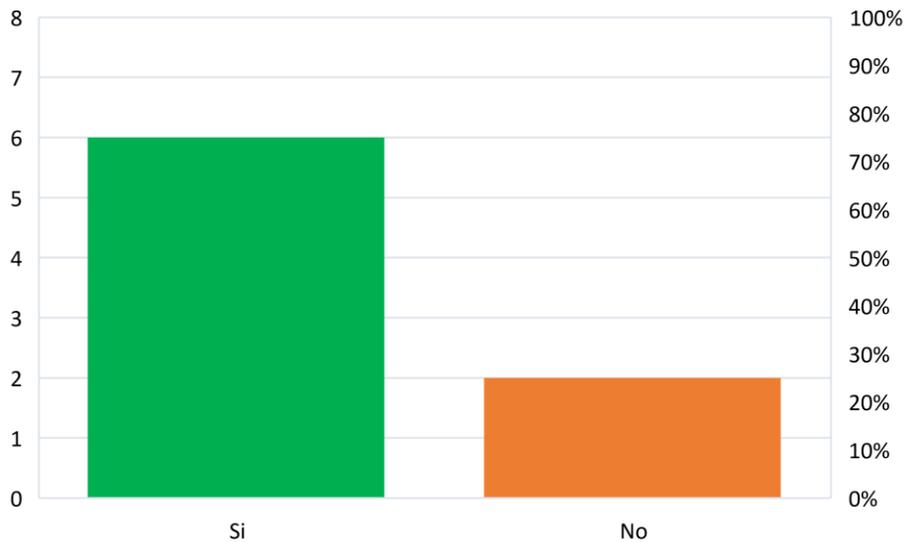
Gráfica 10. Tiempo de comunicación con el equipo de trabajo.



Fuente: elaboración propia. Esta grafica representa el resultado obtenido de los encuestados.

Cuando uno está trabajando de manera síncrono y remota, la comunicación y la interacción con el trabajador es muy importante debido a que se sienten más tranquilos, más emocionados al saber que están trabajando con otra persona y no se sientan solos, por esa misma razón es importante mantener una comunicación con tu equipo de trabajo o con los mismos trabajadores, para mantener una buena comunicación es muy importante que por lo menos dos veces al día te comuniques con tu equipo de trabajo esto lo afirman los encuestados que obtuvo un resultado del 75 por ciento, esto quiere decir que si tienes comunicación constante tu equipo se sentirá más emocionados a la hora de trabajar, a la vez creara un mejor ambiente laboral y los trabajadores se harán más proactivos; o por lo menos una vez al día deben de comunicarse con su equipo de trabajo y esto lo afirman los mismos encuestados que obtuvo un resultado del 25 por ciento.

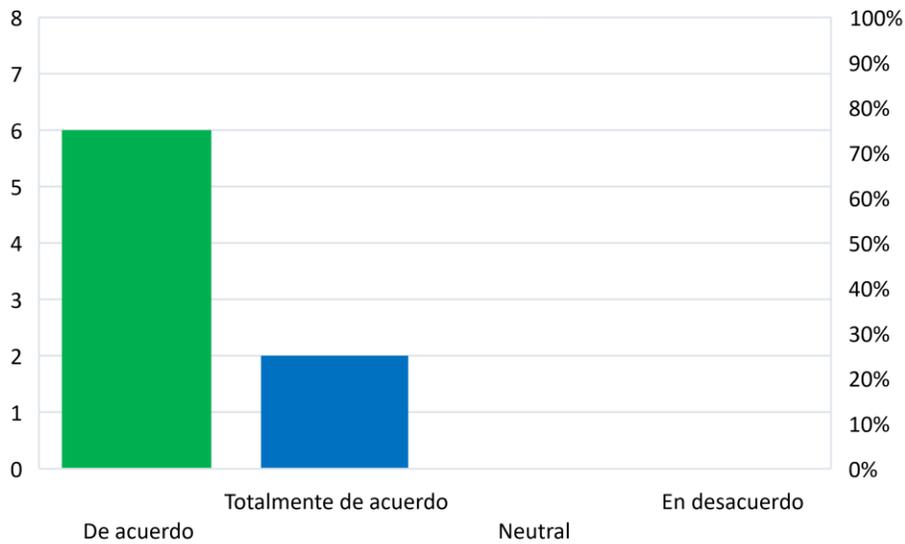
Gráfica 11. Conexión a internet.



Fuente: elaboración propia. Esta grafica representa el resultado obtenido de los encuestados.

Hoy en día el internet es muy indispensable para todo porque te ayuda a realizar tareas de investigación, leer libros digitales, ver videos, escuchar música, entre otros, el internet nos ayuda y facilita ciertas actividades que uno tiene, en el ámbito laboral el internet es muy necesario para poder trabajar de una manera más rápida y fácil. Al trabajar de manera asíncrona y remota el internet es la pieza clave para que el trabajador pueda trabajar de manera más efectiva y pueda seguir trabajando de una mejor manera. Para ello se realizó esta pregunta para tener conocimiento si realmente todos los trabajadores tienen acceso a internet y sí, su internet es estable para poder laborar de esta forma; el resultado que se obtuvo fue que el todos los trabajadores tienen acceso a internet pero solo el 75 por ciento tienen un internet estable y rápido, lo que se les facilita el trabajo remoto y asíncrono, y solo el 25 por ciento no tienen un internet rápido y estable, pero eso no es un problema grande para ellos debido a que siguen adelante y cumpliendo con sus tareas para poder lograr sus objetivos.

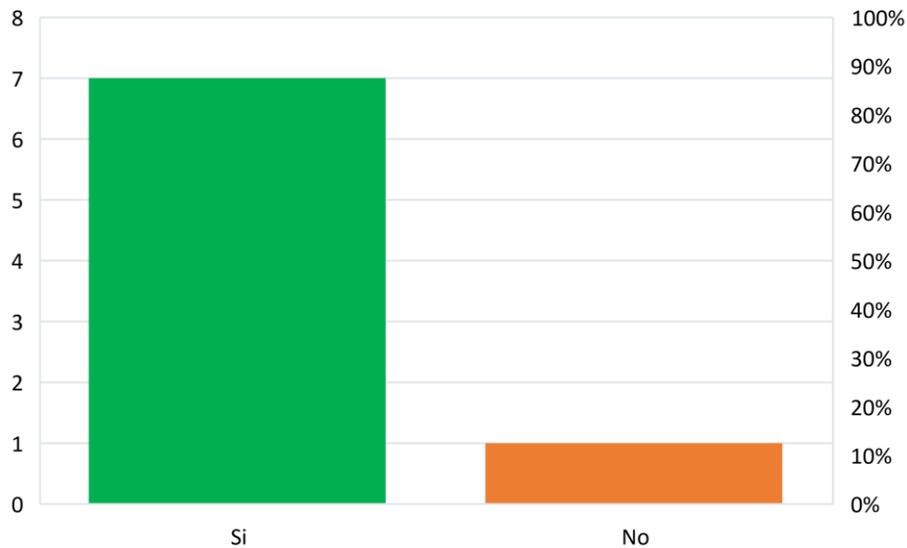
Gráfica 12. Adaptación a nuevas dificultades.



Fuente: elaboración propia. Esta grafica representa el resultado obtenido de los encuestados.

Como sabemos en las empresas no siempre se puede mantener todo bajo control, siempre sucede algo imprevisto y eso hace que se busque una solución rápida para poder resolver la situación, pero no todos los que trabajan dentro de la empresa se pueden adaptar fácilmente para poder resolver el problema, ahora esto lo aplicaremos hacia la empresa IMPLANT donde conoceremos si todos sus trabajadores se adaptan a las situaciones difíciles, el resultado que se obtuvo fue que todo el personal se adaptan a situaciones difíciles pero solo el 25 por ciento del personal se adapta muy fácilmente y eso significa que toma la iniciativa para poder resolver los problemas que se tuvo en ese momento, y el 75 por ciento del personal se adaptan regularmente a situaciones difíciles, lo que conlleva que al principio les cuesta o están procesando la situación, después que entendieron la situación buscan resolver rápidamente el problema.

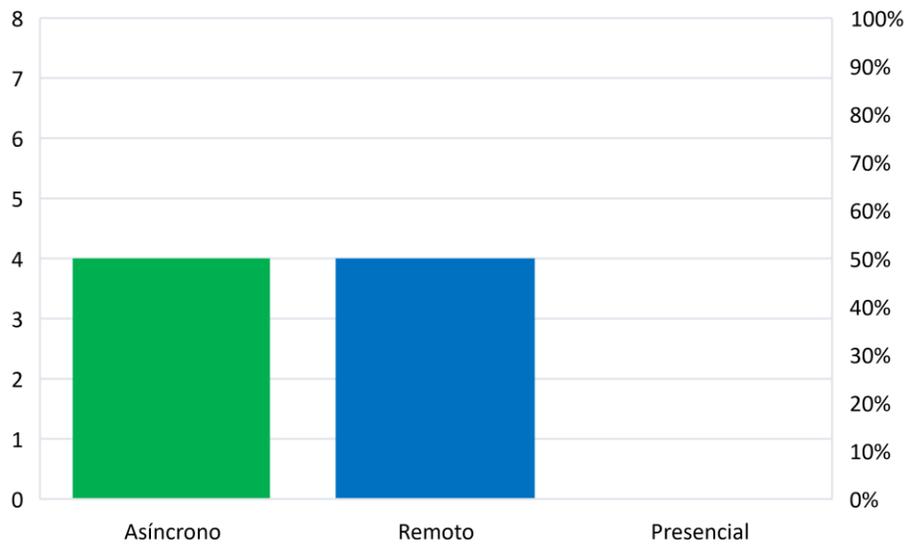
Gráfica 13. Implementación de programas para la capacitación en trabajo asíncrono y remoto.



Fuente: elaboración propia. Esta grafica representa el resultado obtenido de los encuestados.

La capacitación es algo muy fundamental para que el trabajar pueda seguir adquiriendo mayores conocimientos y seguir actualizándose para poder mejorar su estilo de trabajo, por ende todas las empresas deberían de tener programas de capacitación, por esta misma razón es que se realizó esta pregunta en la empresa IMPLANT para conocer si tienen capacitaciones y los resultados fueron positivos teniendo como resultado un 87 por ciento que aseguran que si tienen o se están implementando capacitaciones para poder mejorar el trabajo asíncrono y remoto. Y solo el 13 por ciento de los encuestados dijo que no se están implementando programas de capacitación, por lo visto de los resultados obtenidos el personal que dijo que no se están implementando es más seguro que aún no le ha tocado alguna capacitación durante su estancia, por eso es que afirma que no se están haciendo ningún programa de capacitación.

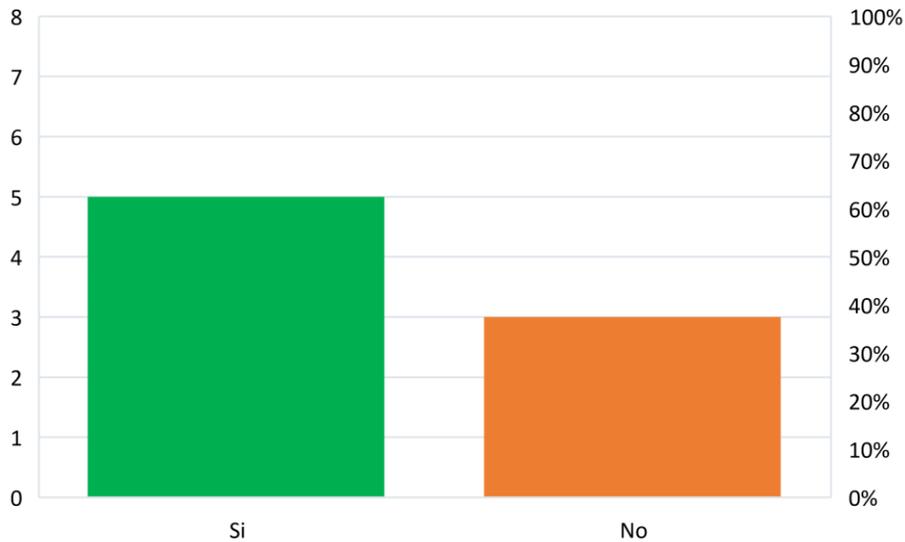
Gráfica 14. Tipo de capacitación.



Fuente: elaboración propia. Esta grafica representa el resultado obtenido de los encuestados.

Actualmente al capacitar los trabajadores ya no es como antes, donde había un presentador y exponía todo lo que deben de aprender, y si había alguna duda en ese mismo momento lo comentaba y lo aclaraban, ahora, no solo la capacitación presencial hay hoy en día, ya existen capacitaciones remotas y asíncronas, ahora los propios trabajadores podrán escoger que tipo de capacitación les convence más, porque hay una gran diferencia entre capacitación asíncrona y capacitación remota. En la capacitación asíncrona solo podrá observar los videos grabados, estos mismos videos estarán en la nube de alguna plataforma y directamente el trabajador podrá acceder a todas las grabaciones sin problema alguno, tiene la facilidad de poder ver los videos de capacitación a la hora que más le agrade, y esta capacitación lo tiene la empresa IMPLANT que los mismos trabajadores lo confirman con un 50 por ciento de que utilizan este modelo de capacitación. Al igual, la misma empresa está empleando lo que es la capacitación remota que consiste capacitarlo trasladar la capacitación presencial al formato online, ofreciendo entrenamientos en tiempo real cuya extensión y secuencia de contenidos es similar al formato presencial, pero usando las tecnologías de comunicación e información, por los resultados de la encuesta este método tiene el 50 por ciento de los trabajadores que afirman que utilizan este método de capacitación y por lo viste les hace más útil.

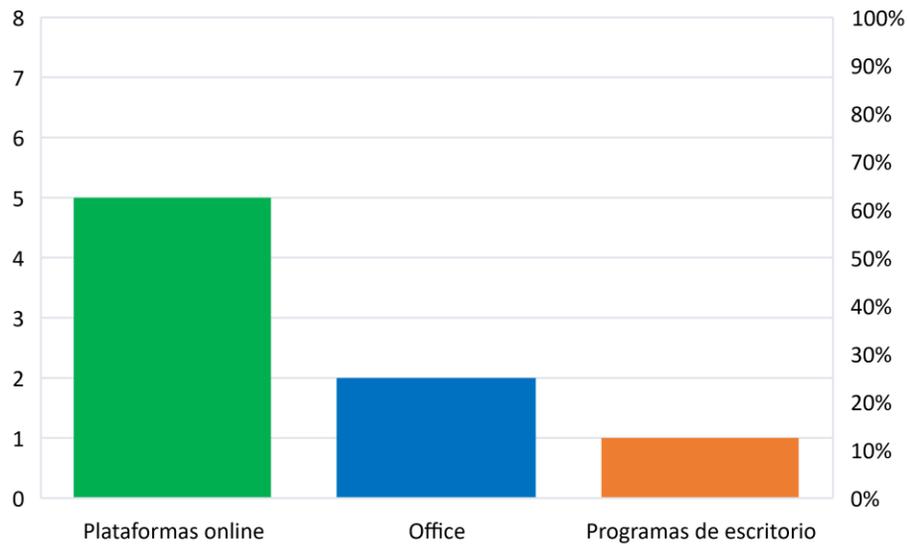
Gráfica 15. Programas actualizados para poder laborar de manera asíncrona y remota.



Fuente: elaboración propia. Esta grafica representa el resultado obtenido de los encuestados.

Ahora para poder trabajar desde la comodidad de tu casa, primero debemos de asegurarnos si tenemos los programas necesarios y adecuados para poder laborar de manera síncrona y remota, de igual manera si estos programas están siendo actualizados constantemente. Para este caso los trabajadores de la empresa IMPLANT con el 62 por ciento que, si tienen los programas necesarios para poder trabajar desde casa, y que a la vez disponen de versiones actualizadas para operar de manera asíncrona y remota. Excepto que hay un 38 por ciento que los encuestados afirman que no disponen de versiones actualizadas, esto es muy malo debido a que pueda que hay ciertos problemas para poder trabajar y esto ocasione un retraso en la entrega de resultados. Para poder solucionar este problema deben de hacer un análisis de quienes si disponen de los programas necesarios y los que no tienen hay que apoyarlos para que todos tengan los programas actualizados y funcionen mucho mejor, como resultado tendrán mayores resultados.

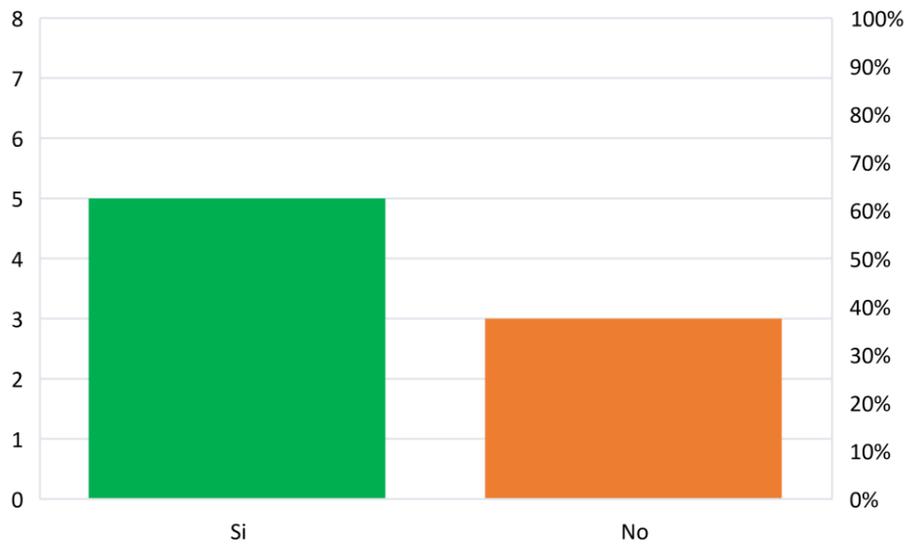
Gráfica 16. Programas para trabajar de manera asíncrona y remota.



Fuente: elaboración propia. Esta grafica representa el resultado obtenido de los encuestados.

El software de acceso remoto es extremadamente útil para algunas empresas y crítico para otras, debido a que hay muchas herramientas que son muy útiles y tienen una buena seguridad, y otras herramientas que no son muy buenas y son vulnerables para que te roben información, en el caso de la empresa IMPLANT ya tienen muy definidas cuales son los programas que utilizan más, dando como resultado de la encuesta es que utilizan las plataformas online porque es donde más todos utilizan estas plataformas para poder trabajar de manera asíncrona, esto lo afirma el 63 por ciento de los encuestados. Al igual utilizan los programas de Office para poder realizar las tareas, diapositivas para poder presentar los proyectos, o presentar resultados en una tabla de Excel, estos programas también lo utilizan todos, pero no muy seguidos, esto lo podemos ver en la gráfica que tiene un 25 por ciento de los encuestados. Y, por último, la plataforma que utilizan son los programas de escritorio esto sirve para poder trabajar de manera remota que le permite acceder a una aplicación desde la computadora y pueda utilizar esta aplicación con solo tener una conexión a internet, y así pueda laborar de manera remota, esto lo afirma el 12 por ciento de los encuestados.

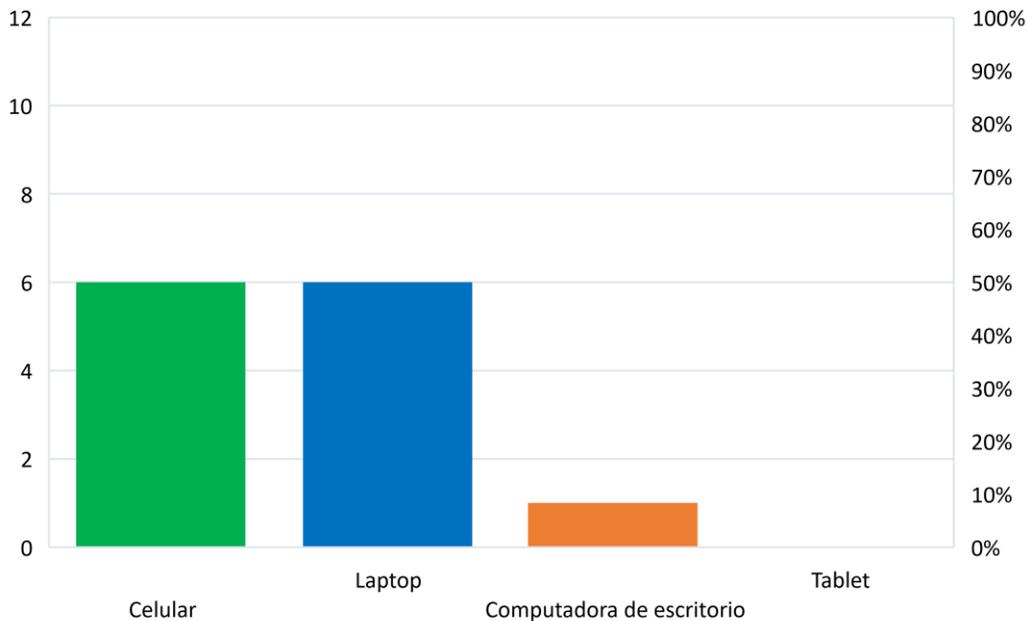
Gráfica 17. Disponibilidad de las herramientas para trabajar desde casa.



Fuente: elaboración propia. Esta grafica representa el resultado obtenido de los encuestados.

Las herramientas son muy dispensables para poder laborar de esta manera, pero no todas las personas tienen el suficiente recurso para poder obtener estas herramientas y puedan trabajar de manera asíncrona y remota, esto lo podemos observar en la gráfica que tiene un 38 por ciento de los encuestados no tienen las herramientas adecuadas para poder trabajar, ya sea que le falte una computadora de escritorio, una laptop o un celular, si no es ese el problema, posiblemente sea que la herramienta que están utilizando para poder trabajar no esté tan actualizado para poder trabajar más efectiva. Pero el 62 por ciento de los trabajadores afirman que, si tienen las herramientas adecuadas para poder trabajar de manera asíncrona y remota, teniendo una mayor facilidad y logrando mayores resultados.

Gráfica 18. Herramientas más utilizadas.



Fuente: elaboración propia. Esta grafica representa el resultado obtenido de los encuestados.

Hay gran variedad de herramientas que se puede utilizar para poder trabajar desde casa, pero no todas las personas tienen esa facilidad de poder adquirirlas, por esa misma razón se realizó esta pregunta abierta para que escogieran más de una respuesta, porque como sabemos no solo una herramienta se utiliza para poder trabajar. El resultado que se muestra es de una de las preguntas que pueden escoger más de una sola herramienta, el resultado que se obtuvo fue que la laptop es una de las herramientas que más utilizan para poder trabajar, debido a la facilidad que se tiene para poder ingresar en las plataformas digitales, tener videoconferencias, entre otros, la laptop les facilita el trabajo a los trabajadores y esto lo afirma el 46 por ciento de los encuestados. De igual manera hay otra herramienta que tuvo el mismo 46 por ciento de los encuestados, y ese es el celular debido a que la mayoría tiene un celular en sus manos y esta herramienta sirve mucho para poder comunicarse de manera asíncrona con los demás trabajadores, lo que facilita la comunicación dentro de la empresa. Y, por último, el 8 por ciento de los trabajadores utiliza lo que es la computadora de escritorio, esto tiene similares funciones a la que es una laptop, al igual sirve para realizar trabajos, tomar videoconferencias, entre otros.

3.1.4. Informe de la entrevista al director de finanzas.

Como Andrés Felipe Fuentes redacta que las formas de trabajo tradicional en una oficina que fueron base del desarrollo mundial en el siglo XX. Se ha transformado gracias a las nuevas herramientas de comunicación que llegaron con la internet y en la actualidad hacen parte de la cotidianidad del ser humano, mejorando considerablemente el clima laboral de las empresas, hoy en día existe el trabajo desde casa (Fuentes Velásquez, 2022). Entendiendo esto, según Erika Barrios (2022), a ella le gusta trabajar más de manera asíncrona y remota debido a que le facilita poder llevar un mejor control de su vida personal y laboral.

Recalcando que tiene muchos beneficios al trabajar desde casa en el área de finanzas es que ya no se siente como trabajador ya no es empleado, al contrario, se convierte dueño de su propio tiempo y esfuerzo. Uno de los grandes problemas que ocasiona este estilo de trabajo y que misma Erika Barrios (2022) nos comenta que estar solos desde casa a veces uno se siente solo, sin que nadie lo acompañe, no como cuando uno está en la empresa desde la oficina, por eso mismo construir relaciones con colegas puede ser la parte más importante para mantener las oportunidades profesionales. Sin embargo, si solo interactúa con compañeros de trabajo a través de reuniones de Zoom, puede afectar sus posibilidades de establecer esas conexiones.

Para poder laborar de manera asíncrona y remota, Erika Barrios (2022) comenta que se invierte como tu dominio, hosting, plataforma de ecommerce, herramientas para redes sociales y la promoción, básicamente. Debido a esto es donde se centra toda la información de los trabajadores, gerentes y directores de la empresa, pero esta inversión al inicio es grande en la parte de las plataformas digitales, pero con forme pase el tiempo la inversión que se realizado al inicio van bajando poco a poco, en comparación con los negocios tradicionales, los recursos para crear un negocio online no son demasiados.

3.2. Propuestas de estrategias.

En base a los resultados que se obtuvo anteriormente se puede identificar que la empresa le hace falta muchas estrategias para que pueda funcionar totalmente de modo asíncrono y remoto, para ello, se van a dividir por puestos para que cada puesto tenga las estrategias suficientes y pueda laborar de manera más efectiva.

3.2.1. Estrategias para los colaboradores de la empresa IMPLANT.

Para que los colaboradores de la empresa tengan un mejor trabajo online, se proponen en base de los resultados que se obtuvo de la gráfica 1 hasta la gráfica 4, gracias a los resultados podemos proponer las siguientes estrategias:

- Comienza desde temprano.

Suena desalentador, pero una forma de mejorar la productividad cuando se trabaja desde casa es ir a trabajar tan pronto como se despierte o después de su entrenamiento matutino. Comenzar un proyecto tan pronto como cuando te levantas de la cama puede ser la clave para progresar más rápido a lo largo del día. De lo contrario, corre el riesgo de desayunar demasiado y su pereza innata por la mañana le robará su motivación.

- Organiza el día como si estuvieras en la oficina.

No parece, pero esta estrategia te ayudara a llevar un mejor control de tu vida laboral y personal, de lo contrario, cuando trabajas en casa, eres tu propio jefe, pero si no tienes reuniones o compromisos que te den pequeños descansos durante el día podrías perder la concentración o terminar agotado. Para mantenerse organizado, desglose sus tareas del día y cuándo las completará. Si tiene un calendario en línea, cree eventos personales y recordatorios para pasar de una tarea a otra. Con Google Calendar, puede hacerlo fácilmente.

- Trabaja cuando te sientas sumamente productivo.

Nadie mantiene una productividad constante durante todo el día. Es normal que tu nivel de motivación cambie. Sin embargo, cuando se trabaja desde casa, es muy importante saber cuándo ocurren estas fluctuaciones y tener un plan. Si desea aprovechar al máximo su tiempo más productivo, guarde sus tareas más difíciles cuando sepa que estará 100% comprometido con ellas.

Use períodos menos motivadores para completar actividades logísticas más simples, ya que se pueden hacer de manera más eficiente y pueden ayudar a generar impulso para abordar proyectos más desafiantes en el futuro.

- Toma un descanso.

Es tan fácil distraerse mientras trabaja desde casa, que es posible que nunca se tome un descanso para evitar esta situación. No permita que la culpa de tener que trabajar desde la comodidad de su hogar le impida tomar un pequeño descanso. Incluso en casa, puede experimentar estrés en

el trabajo. En lugar de simplemente abrir YouTube y mirar videos, tómate un descanso de su escritorio. Sal a caminar o pasa tiempo con la persona que está en casa contigo. Tu postura te lo agradecerá.

- Plantearte objetivos diarios y a largo plazo.

Ordenar sus tareas por prioridad le facilitará determinar qué debe hacer primero y qué debe hacer al final del día. Te ayudará a mantenerte enfocado y será un indicador claro del progreso diario. También es importante que establezca un límite de tiempo en su horario para lo que hará cada día.

Además, al trabajar desde casa, es fundamental establecer objetivos específicos a largo plazo que te permitan comprender claramente por qué lo estás haciendo y qué quieres lograr a diario. Pueden ser muy profesionales, pero también pueden ser personales. El establecimiento de objetivos te permite mantener un buen nivel de motivación, porque no estás trabajando por el simple hecho de trabajar, sino para conseguir algo que estás decidido a conseguir.

- Recompensarte.

Cuando haga un buen trabajo, recompénsese con una bebida de su elección o tómate un breve descanso para saborear su logro, evalúe bien sus logros, no pierda la oportunidad de motivarse.

- Kanban o método Toyota.

Cuyo objetivo es gestionar el rendimiento global de las tareas. Los kanbans son etiquetas similares a los post-it. Se utilizan para etiquetar los procesos de una tarea dividida en pasos. En su forma más básica, una tabla debe estar estructurada en tres columnas. Una de las tareas está pendiente, otra del proceso y una tarea final con tareas completadas. El mapa con la actividad en cuestión se moverá a medida que se alcancen los objetivos.

- Decide a qué hora terminarás de trabajar cada día.

Puede pensar que trabajar desde casa le permitirá equilibrar mejor su vida personal y laboral, pero tenga cuidado. Trabajar desde casa a veces puede ser como trabajar en un casino: puedes quedar tan atrapado en una tarea que pierdes la noción del tiempo. Y si estás agotado, no puedes fingir estar enfermo para evitar ir a la oficina.

En la oficina, son tus compañeros quienes te recuerdan que es hora de irse a casa. Para adaptarse a la flexibilidad horaria en el hogar, puede configurar una alarma para señalar el final de su jornada laboral. No tiene que dejar de trabajar de inmediato, pero saber que la jornada laboral técnicamente ha terminado, puede ayudarlo a dar por terminado el día.

3.2.2. Estrategias para los gerentes de la empresa IMPLANT.

Para que los gerentes de la empresa tengan un mejor trabajo online, se proponen en base de los resultados que se obtuvo de la gráfica 5 hasta la gráfica 9, gracias a los resultados podemos proponer las siguientes estrategias:

- Gestionar desde la autonomía.

Esto se refiere a no excederse en estar pidiendo informes de las actividades minuto a minuto, al contrario, se debe pedir un reporte general de lo que logro en la semana, haciendo más concreto, directo y resumiendo todas sus actividades y solo plasmar cuales fueron los objetivos que el trabajador pudo lograr. Para eso, existen algunas herramientas de gestión de proyectos, en las cuales es posible seguir el avance de cada proyecto, conocer el desglose de las actividades y las observaciones.

- Delegar actividades.

Esta estrategia se refiere cuando la interacción cara a cara no es posible, a los gerentes les resulta más difícil delegar tareas entre los miembros del equipo. Sin embargo, cuando delega, puede concentrarse en tareas comerciales críticas, como la planificación estratégica y las actividades de alto riesgo. Para los miembros del equipo, es una oportunidad para aprender nuevas habilidades y trabajar en el crecimiento personal y profesional.

Delegar de manera efectiva ofrece muchos beneficios en todos los niveles de la organización más en la parte de los trabajadores de la empresa donde aprenderán a desarrollar nuevas habilidades, nuevos conocimientos y mejora su confianza en sí mismo.

- Sé empático con tus colaboradores.

Debido a que el trabajo en equipo remoto puede ser nuevo, los líderes deben estar preparados para brindar orientación y soporte; esto no solo garantiza que los empleados tengan computadoras portátiles, acceso a VPN y otros recursos de hardware o software para mejorar su funcionalidad. Los empleados pueden sentirse perdidos y presionados, por lo que es importante tener una conversación general o privada sobre lo que están pasando durante esta transición, así como sobre sus necesidades personales y profesionales.

Sin duda, no se puede subestimar el impacto que tiene en ellos el home office y hay que ser empático y hablar del nivel de estrés emocional y ansiedad. Este enfoque mejorará su

perspectiva como líder y facilitará el establecimiento de objetivos claros y específicos y mejorará su capacidad para trabajar de forma remota en equipo.

- Mantén la comunicación con tu equipo de trabajo remoto.

La primera clave para garantizar el éxito de su equipo es mantener la comunicación, pero cómo y qué se comunica es absolutamente fundamental. Aquí, lo más importante es una comunicación clara. Cuando los mensajes se envían por chat o correo electrónico, pueden malinterpretarse. Además, desde la distancia, es difícil mantener la empatía. Estos son los aspectos que un líder debe saber gestionar.

Trate de ser lo más claro posible en sus mensajes. Esto se aplica a la asignación de tareas, objetivos y plazos. Para mantener al grupo motivado, debe enviar mensajes agradables y cálidos. Aproveche las herramientas digitales para mantener claras las expectativas, reforzar las prioridades y ayudar a comprender y superar las barreras. Para que pueda optimizar el trabajo de su equipo cuando no están en la oficina.

- Promover la colaboración y el trabajo en equipo.

La mayoría de las personas se adaptan muy bien a un entorno de oficina, pero cuando se exponen a un entorno de trabajo virtual, la situación puede cambiar. Especialmente cuando se hace de repente.

El aislamiento físico puede afectar la productividad de algunos de sus empleados. Esto implica que debes crear un espacio de colaboración online para que tu equipo aprenda a trabajar en remoto y pueda conectarse con el resto del equipo.

- Reconoce los logros de los miembros de tu equipo de trabajo remoto.

Otra estrategia clave para el éxito del equipo remoto es que reconozca sus esfuerzos y logros. Celebre su progreso, nuevas habilidades y conocimientos. No se trata solo de reconocer su trabajo, aunque claramente es lo más importante para la salud de tu negocio.

Con un buen programa de capacitación, se asegura de que los miembros de su equipo virtual adquieran las habilidades que necesitan para tener éxito en sus trabajos. Esto reflejará su productividad y el rendimiento de su negocio.

- Respetar los horarios de descanso.

En algunos casos, trabajar en el mismo espacio de descanso puede dificultar la separación de actividades. Evita sobrecargar a tu equipo con actividades que pertenecen a su vida personal y

deben ser de descanso. Debe haber un equilibrio entre la vida personal y la vida profesional, incluso si ambas se desarrollan en el mismo lugar.

3.2.3. Estrategias para los directivos de la empresa IMPLANT.

Para que los directivos de la empresa tengan un mejor trabajo online, se proponen en base de los resultados que se obtuvo de la gráfica 10 hasta la gráfica 18, gracias a los resultados podemos proponer las siguientes estrategias:

- Metodología Ágiles, este tipo de metodología son uno de los conceptos más novedosos de la gestión de equipos de alto desempeño y han cobrado especial relevancia en los contextos del trabajo asíncrono y remoto debido a que requieren adaptación constante y un alto nivel de productividad. Esta metodología ayuda a que las personas son capaces de autorregularse de mejor manera y los equipos de trabajo pueden aprovechar al máximo su potencial cuando las metas se dividen en pequeñas partes y el proyecto se enmarca de forma estratégica.
- Brinda aliento y apoyo emocional a tu equipo, la comunicación no verbal se pierde en el trabajo remoto, incluso cuando se utilizan las videoconferencias. Los gerentes deben escuchar las preocupaciones de los empleados y tener empatía con sus luchas o dificultades. Los gerentes exitosos adoptan un enfoque dual, ambos reconocen la “sensación de aislamiento” que los empleados podrían estar sintiendo al trabajar de forma remota, pero también fomentan la iniciativa propia y los actos de liderazgo en sus equipos. Con este apoyo, las personas son más propensas a asumir su trabajo con un sentido de responsabilidad y enfoque. Aunque a veces es pasado por alto, una mente pacífica y saludable es clave para evitar problemas o dificultades al trabajar desde casa y en el auto aislamiento.
- Evitar las “juntas que pudieron ser un e-mail”, esta estrategia es muy fundamental debido a que convocar a una junta virtual parece mucho más sencillo que hacerlo presencial, pues de cualquier manera nuestros colegas ya están conectados y no tienen que moverse de su lugar. Pero esto también ha dado paso a que se abuse de este recurso cuando realmente no es necesario, o que se sume a colaboradores que realmente no necesitan estar allí. Es fundamental entender que las juntas son una inversión de tiempo y energía

que no se debe malgastar a la ligera, por lo tanto, deben mantenerse breves, concisas y orientadas a soluciones y objetivos. Además, es de suma importancia que, junto con la invitación a la junta, enviemos los puntos que se van a discutir para que todos los miembros del equipo lleguen con información y propuestas listas.

- Respetar los horarios de descanso, al trabajar en el mismo espacio de descanso, en algunos casos, puede dificultar la separación de las actividades. Evita sobrecargar a tu equipo con actividades en horarios que pertenecen a su vida personal y que deberían ser de descanso. Debe existir un equilibrio entre la vida personal y la profesional, incluso cuando ambas se lleven a cabo en el mismo lugar.

Y una de las estrategias más importantes es la capacitación constante, esta estrategia es una de las mejores debido a que el personal de trabajo podrá estar bien capacitado y actualizado, teniendo la capacidad de gestionar información, comunicarse desde diferentes canales, utilizar herramientas colaborativas, establecer buenas prácticas de seguridad, etc. Frecuentemente damos estas habilidades por sentadas y olvidamos que son extensas, complejas y se desarrollan en un entorno en constante cambio y evolución.

CONCLUSIÓN

El trabajo asíncrono y remoto se sustenta en las herramientas digitales que facilita la comunicación entre los trabajadores y el almacenamiento de información de la empresa, dando como resultado una mejor organización.

El estudio realizado permitió conocer la manera en la que una empresa trabaja de manera asíncrona y remota, y obteniendo los beneficios que puede llegar a tener, sí se adapta a este modelo de trabajo. Ante lo que se planteó la siguiente hipótesis:

“El trabajo asíncrono y remoto puede mejorar el trabajo del personal y de los gerentes de la empresa IMPLANT, si se tienen las plataformas digitales adecuadas para trabajar de modo asíncrono y remoto, obteniendo mejores resultados y disminuyendo los costos de la empresa.”

Dicha hipótesis se comprueba en el entendido de que el trabajo asíncrono y remoto, no es algo nuevo, este modelo de trabajo desde hace tiempo, ciertas empresas ya lo han aplicado y les ha funcionado perfectamente, obteniendo muy buenos resultados y lo mejor es que las empresas reducen mucho sus costos.

Considerando las variables analizadas, se puede decir que se sustenta a lo investigado en el marco legal establecido en el tema de plataformas digitales, donde se demuestra ciertas herramientas digitales que facilitan la ejecución y la toma de decisiones en equipo real, ya sea por videoconferencias, por teléfonos inteligentes, software entre otras, ayudando a tener una mejor comunicación con todo el equipo y un mejor control de almacenamiento de datos.

Se recomienda un contacto virtual con su jefe para evitar problemas en la comunicación. Los líderes empresariales creen que las videollamadas diarias, al igual que los mensajes normales o llamadas telefónicas acercaran a los empleados a su jefe, lo que no recomiendan es que no se utilicen mucho los correos electrónicos porque son muy fríos.

BIBLIOGRAFÍA

- Equipo editorial de Indeed. (28 de Julio de 2021). *Indeed*. Obtenido de ¿Qué es el trabajo remoto? Qué ventajas y desventajas tiene?: <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/como-encontrar-empleo/trabajo-remoto>
- 1993 GRUPO PAYA. (2 de Agosto de 2018). *Herramientas de productividad*. Obtenido de Comunicación sincrónica y asincrónica: conceptos y herramientas: <https://grupo-pya.com/comunicacion-sincronica-asincronica-conceptos-herramientas/>
- BenefitsPro. (2017). *The (long) history of working from home*. Obtenido de BenefitsPro: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbig&AN=edsbig.A513923396&site=eds-live&scope=site>
- Bilbao, D. (22 de Octubre de 2021). *Truora*. Obtenido de Trabajo remoto: ventajas y desventajas detrabajar a distancia: <https://www.truora.com/blog-es/trabajo-remoto-ventajas-y-desventajas-de-trabajar-a-distancia>
- Bilbao, D. (22 de Octubre de 2021). *Truora*. Obtenido de Trabajo remoto: Ventajas y desventajas de trabajar a distancia: <https://blog.truora.com/es/trabajo-remoto-ventajas-y-desventajas-de-trabajar-a-distancia>
- ByUxbilink.com. (22 de Marzo de 2022). *ByUxbilink*. Obtenido de ¿Cómo ahorrar costos con el trabajo remoto sin descuidar el rendimiento de tu empresa?: <https://www.uxbi.mx/2022/03/22/como-ahorrar-costos-con-el-trabajo-remoto-sin-descuidar-el-rendimiento-de-tu-empresa/>
- Da Silva, D. (29 de Julio de 2020). *Blog de Zendesk*. Obtenido de Equipo remoto: 7 estrategias para gestionar a distancia tu equipo de servicio al cliente: <https://www.zendesk.com.mx/blog/equipo-remoto/>
- Delgado, P. (23 de Junio de 2020). *Instituto para el Futuro de la Educación*. Obtenido de Aprendizaje sincrónico y asincrónico: definición, ventajas y desventajas: <https://observatorio.tec.mx/edu-news/aprendizaje-sincronico-y-asincronico-definicion>
- DocuSign. (21 de Septiembre de 2021). *DocuSign.mx*. Obtenido de Retos de la gestión laboral: ¿cómo enfrentarlos?: <https://www.docusign.mx/blog/gestion-laboral>
- Domínguez Chávez, J. (23 de Abril de 2020). *Entendiendo el teletrabajo*. Obtenido de Departamento de Informática y Departamento de Postgrado: https://www.researchgate.net/profile/Jorge-Dominguez-Chavez/publication/340952399_Entendiendo_el_teletrabajo/links/5ea723f592851c1a90747fba/Entendiendo-el-teletrabajo.pdf

- Fractaladmin. (10 de Agosto de 2020). *FX FRACTAL ACADEMY*. Obtenido de The Definition Of Synchronous Learning: <https://fractalfxacademy.com/2020/08/10/how-to-harness-the-power-of-online-learning-5/>
- Fuentes Velásquez, A. F. (11 de Octubre de 2022). *QuestionPro*. Obtenido de Beneficios de realizar el trabajo desde casa: <https://www.questionpro.com/blog/es/el-trabajo-desde-casa/>
- García Abad, G. (13 de Marzo de 2019). *Sage Advice*. Obtenido de ¿En qué consiste la gestión laboral?: <https://www.sage.com/es-es/blog/en-que-consiste-la-gestion-laboral/>
- García, M. (20 de Junio de 2021). *Crehana.com*. Obtenido de Herramientas digitales para mejorar la productividad en el trabajo remoto: <https://www.crehana.com/blog/empresas/10-herramientas-digitales-para-mejorar-la-productividad-en-el-trabajo-remoto/>
- García, M. (10 de Junio de 2021). *www.crehana.com*. Obtenido de Plataformas LMS para capacitación de personal: Mejora las habilidades de tu equipo: <https://www.crehana.com/blog/empresas/plataforma-lms/>
- HIXSA. (18 de Agosto de 2020). *hixsa.com*. Obtenido de El primer paso para una estrategia de trabajo remoto y flexible: <https://blog.hixsa.com/el-primer-paso-para-una-estrategia-de-trabajo-remoto-y-flexible/>
- Kampeas Riess, M. (11 de Marzo de 2022). *RRHHDigital*. Obtenido de La mejor inversión: <http://www.rrhhdigital.com/editorial/151408/>
- Marcelo García, C. (2014). La comunicación asincrónica. Obtenido de https://formacion.intef.es/pluginfile.php/111184/mod_resource/content/4/Tut_09_14_T2_3_Com_Asincrona.pdf
- Marínez Ortiz , J. J. (Junio de 2020). Guía para realizar el Trabajo Remoto en las entidades públicas. Jesús María, Perú. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Martins, J. (2 de Junio de 2020). *Asana.com*. Obtenido de Introducción a la gestión del trabajo: <https://asana.com/es/resources/introduction-to-work-management>
- Martins, J. (19 de Agosto de 2021). *Asana.com*. Obtenido de Las comunicaciones asincrónicas no son lo que crees: <https://asana.com/es/resources/synchronous-vs-asynchronous-communication>
- Montiel Romero , J. (19 de Noviembre de 2019). *profesionistas.org.mx*. Obtenido de LMS: plataformas para capacitar en línea: <https://profesionistas.org.mx/plataformas-de-capacitacion-en-linea/>
- Observatoriorh.com. (30 de Junio de 2020). *Observatoriorh.com*. Obtenido de El trabajo en remoto permite ahorrar costes a la empresa y al empleado:

<https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-trabajo-en-remoto-permite-ahorrar-costes-a-la-empresa-y-al-empleado.html>

- Revistamyt.com. (04 de Mayo de 2021). *MERCADOS Y TENDENCIAS*. Obtenido de ¿Cómo controlar los costos en un mundo de trabajo remoto?: <https://revistamyt.com/como-controlar-los-costos-en-un-mundo-de-trabajo-remoto/>
- Ruz Sosa, A. (19 de Febrero de 2022). Cpaciotación empresarial. *Qué es el trabajo asíncrono y porqué debes saber de él*, pág. 1.
- SAHELICES, M. (14 de Febrero de 2022). *VOGUE.es*. Obtenido de ¿Qué es el trabajo asíncrono? Todo lo que debes saber para empezar a trabajar desde hoy como se hará en el futuro: <https://business.vogue.es/carrera/articulos/trabajo-asincrono-que-es-ventajas-futuro/526>
- SCM MEDIA PARTNER Logistec. (25 de Junio de 2020). *www.revistalogistec.com*. Obtenido de TELETRABAJO: COSTOS Y BENEFICIOS DEL TRABAJO REMOTO EN LAS EMPRESAS: <https://www.revistalogistec.com/inicio/noticias-industria/2903-teletrabajo-costos-y-beneficios-del-trabajo-remoto-en-las-empresas>
- Spinelli , R. (15 de Febrero de 2022). *Digital 4.0*. Obtenido de La formación ‘online’, el vehículo para seguir creciendo como profesional: <https://revistas.economista.es/digital/2022/febrero/la-formacion-online-el-vehiculo-para-seguir-creciendo-como-profesional-HH10425772>
- Startup Guide IONOS. (13 de Marzo de 2019). *ionos.es*. Obtenido de Gestión de personal: tareas, funciones y objetivos: <https://www.ionos.es/startupguide/productividad/gestion-de-personal-tareas-funciones-y-objetivos/>
- Terzakyan, T. (11 de Enero de 2022). *deel*. Obtenido de Trabajo Asíncrono: Todo lo que Necesita Saber: <https://www.letsdeel.com/es/blog/trabajo-asincrono-todo-lo-que-necesita-saber>
- Torres, G. (20 de Abril de 2021). *SAP Concur*. Obtenido de Recomendaciones: ¿cómo controlar los costos en un mundo de trabajo remoto?: <https://www.concur.pe/news-center/control-de-gastos-en-el-trabajo-remoto>
- Valenzuela Sarmiento, M. C. (Julio de 2020). Guía de buenas prácticas de trabajo remoto para el sector asegurador. Bogotá, Colombia. Obtenido de https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2020/07/20200710-Guia-Trabajo-Remoto_final.pdf
- Vinatea & Toyama. (14 de Febrero de 2022). *Vinatea & Toyama Al Día Información Laboral a tus Alcance*. Obtenido de Conoce las diferencias entre teletrabajo, trabajo remoto y trabajo a domicilio: <https://www.vinateatoyama.com/blog/actualidad/conoce-las-diferencias-entre-teletrabajo-trabajo-remoto-y-trabajo-a-domicilio-peru-vinatea-toyama-jorge/>

ANEXOS

Instrumento de medición por cuestionario cerrado estructurado.

Figura 2. Instrumento de medición por cuestionario cerrado estructurado.

<p style="text-align: center;">Cuestionario</p> <p>Variable 1: Plataformas digitales.</p> <p>Dirigida a: Colaboradores, gerentes y directores de la empresa IMPLANT.</p> <p>El objetivo de este cuestionario es conocer si realmente las plataformas son adecuadas para su funcionamiento óptimo para trabajar de modo asíncrono y remoto.</p> <p>Instrucciones: lea detenidamente cada pregunta, marque con una “X” o solo subraya la respuesta que hayas elegido.</p> <ol style="list-style-type: none">1. ¿Alguna vez has trabajado de modo asíncrono? a) Si b) No2. ¿Alguna vez has trabajado de modo remoto? a) Si b) No3. ¿Te gusta trabajar de modo asíncrono y remoto? a) Si b) No4. ¿Al trabajar de modo asíncrono y remoto, en que te beneficio? a) Eficiencia de tiempo b) Eficacia en el trabajo c) Mayores ingresos5. ¿Cuál es el beneficio de la empresa y del trabajador al trabajar de modo remoto? a) Ofrece un mejor servicio b) Reduce sus costos c) Mayor productividad en los trabajadores d) Gestionar mejor la vida personal y profesional6. ¿Qué plataformas utilizan actualmente para las reuniones? a) Zoom b) Meet c) Videollamadas por WhatsApp d) Discord7. ¿Qué tan eficiente son las reuniones de trabajo? a) Extremadamente eficiente b) Muy eficiente c) No tan eficiente d) Nada eficiente e) Algo eficiente8. ¿Qué tan buena comunicación de trabajo tiene los gerentes con sus equipos de trabajo? a) Muy bien b) Nada bien c) Algo bien d) Extremadamente bien9. ¿Qué plataformas utilizan más para comunicarse? a) Telegrama b) WhatsApp c) Messenger d) Skype10. ¿Cada cuánto te comunicas con tu equipo de trabajo?

Fuente: elaboración propia.

- a) Una vez al día b) Dos veces al día c) Una vez cada dos días
- d) Una vez a la semana e) N/A

11. ¿Tienes una conexión a internet que permita una conexión rápida y estable?

- a) Si b) No

12. ¿Actualmente los trabajadores se adaptan con rapidez a las situaciones difíciles?

- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Neutral d) En desacuerdo

13. ¿Se están implementando programas de capacitación para un buen desempeño del trabajo asincrono y remoto?

- a) Si b) No

14. ¿Qué tipo de capacitación?

- a) Presencial b) Asíncrono c) Remoto

15. En relación con los programas que necesitas para realizar tu trabajo, ¿dispones de versiones actualizadas y compatibles con los utilizados en tu empresa?

- a) Si b) No

16. ¿Qué programas se utiliza más para poder trabajar de manera asíncrona y remota?

- a) Office b) Plataformas online c) Programas de escritorio
- d) Todas las anteriores

17. ¿Tengo las herramientas adecuadas para poder trabajar de manera asíncrono y remota?

- a) Si b) No

18. ¿Qué herramientas utilizas más?

- a) Computadora de escritorio b) Celular c) Laptop d) Tablet

Fuente: elaboración propia.

Instrumento de medición por entrevista abierta estructurada.

Figura 3. Instrumento de medición por entrevista abierta estructurada.

<p style="text-align: center;">Entrevista abierta estructurada</p> <p>Variable 2: Costos.</p> <p>Dirigido a: Director de finanzas.</p> <p>El objetivo de esta entrevista es identificar si es rentable seguir trabajando de modo asíncrono y remoto, porque al implementar este modelo de trabajo, se supone que debe de salir más rentable tanto para la empresa como para los trabajadores.</p> <ol style="list-style-type: none">1. ¿Anteriormente había trabajado de modo asíncrono y remoto?2. ¿Sigue utilizando los mismos métodos de trabajo cuando se implementó el trabajo asíncrono y remoto?3. ¿Cuáles son las diferencias entre trabajar presencial a la forma de trabajar de modo asíncrono y remoto?4. ¿Implemento nuevas formas de trabajo cuando se empezó a operar de forma asíncrona y remota?5. ¿Sigue utilizando las mismas herramientas o se le proporcionaron nuevas herramientas para trabajar desde casa?6. ¿Cuáles son las ventajas que obtuvo al trabajar de modo asíncrono y remoto en el área de finanzas?7. Cuanto se ahorra usted trabajar de manera remota8. ¿Qué desventajas tiene al trabajar de modo asíncrono y remoto9. ¿En qué se invierte más para poder trabajar de modo asíncrono y remoto?10. Desde tu punto de vista, ¿Cuál es la mejor forma de trabajar que sea presencial o desde casa?, ¿Por qué?

Fuente: elaboración propia.

Respuesta de la entrevista.

1. ¿Anteriormente había trabajado de modo asíncrono y remoto?

Así es estuve trabando en tres empresas y todas de modo asíncrona y remota.

2. ¿Sigue utilizando los mismos métodos de trabajo cuando se implementó el trabajo asíncrono y remoto?

Si, utilizo el método Kanban ya que me ayuda a llevar un mejor control de todas mis actividades.

3. ¿Cuáles son las diferencias entre trabajar presencial a la forma de trabajar de modo asíncrono y remoto?

Que al trabajar de manera remota uno puede gestionar más su tiempo, y a la vez nos ahorramos los gastos, como ir de tu casa a la oficina, pero también estar presencial tienen sus beneficios debido a que interactúas con mucha gente.

4. ¿Implemento nuevas formas de trabajo cuando empezó a operar de forma asíncrona y remota?

Si, debido a que no había trabajado de manera remota tuve que adaptarme, al principio me costó, pero poco a poco me adapte, y para adaptarme implemente la forma de trabajar en equipo, utilice la plataforma Zoom.

5. ¿Sigue utilizando las mismas herramientas o se le proporcionaron nuevas herramientas para trabajar desde casa?

No, sigo utilizando mis propias herramientas de trabajo, debido a que las herramientas que utilizo siempre me han funcionado bien.

6. ¿Cuáles son las ventajas que obtuvo al trabajar de modo asíncrono y remoto en el área de finanzas?

El trabajador ya no es empleado, se convierte en un emprendedor dueño de su propio tiempo y esfuerzo, y la comunicación es más efectiva.

7. Cuanto se ahorra usted trabajar de manera remota.

Me ahorro aproximadamente \$8,000.00 pesos, esto debido a que no viajo, no compro comida, el mantenimiento del carro, entre otros.

8. ¿Qué desventajas tiene al trabajar de modo asíncrono y remoto?

La desventaja que más se presenta es la interacción con tus compañeros de trabajo, a veces hace falta esa interacción.

9. ¿En qué se invierte más para poder trabajar de modo asíncrono y remoto?

Se invierte más en la parte tecnología debido a que todo el trabajo que se realiza es gracias a la tecnología, al igual en algunas plataformas online se invierte mucho, para poder laborar.

10. Desde tu punto de vista, ¿Cuál es la mejor forma de trabajar que sea presencial o desde casa?, ¿Por qué?

Desde casa, porque te ayuda a tener mayores ingresos económicos y puedes tener un mejor control laboral y personal.