



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2024,
Volumen 8, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5

LA INCLUSIÓN DESDE EL HUMANISMO EMPRESARIAL

INCLUSION FROM BUSINESS HUMANISM

Alma Elizabeth Miranda Quiñones

Tecnológico Nacional de México, México

Ivett Vasquez Lagunas

Tecnológico Nacional de México, México

Samuel Lara Escamilla

Tecnológico Nacional de México, México

María Teresa Nava Pérez

Tecnológico Nacional de México, México

La Inclusión desde el Humanismo Empresarial

Alma Elizabeth Miranda Quiñones¹

alma.mq@tlalnepantla.tecnm.mx
<https://orcid.org/0000-0003-1213-1625>
Tecnológico Nacional de México
IT Tlalnepantla
México

Ivett Vasquez Lagunas

ivett.vl@tlalnepantla.tecnm.mx
<https://orcid.org/0000-0002-6011-197>
Tecnológico Nacional de México
IT Tlalnepantla
México

Samuel Lara Escamilla

samuel.le@tlalnepantla.tecnm.mx
<https://orcid.org/0000-0002-2337-0878>
Tecnológico Nacional de México
IT Tlalnepantla
México

María Teresa Nava Pérez

maria.np@tlalnepantla.tecnm.mx
<https://orcid.org/0009-0002-0230-7674>
Tecnológico Nacional de México
IT Tlalnepantla
México

RESUMEN

Con la adición del capítulo de teletrabajo en la Ley Federal del Trabajo, en enero 2021, se abren las puertas para el humanismo empresarial toda vez que regula las consideraciones que corresponden al desempeño laboral, condiciones de trabajo e inclusión, desde esta perspectiva existe una cosmovisión laboral misma que se ve fortalecida con la NOM-STPS 037, para así, desde la administración se contemple al trabajador como un ente humanizado con características únicas y no como un medio significativo en la producción y productividad. El estudio se centra en las reformas al artículo 311, analizando cómo integrar efectivamente el humanismo empresarial en el trabajo a distancia. Se contrasta entre las corrientes administrativas tradicionales desde el mecanicismo, el modelo organico identificando las características del humanismo empresarial y el paradigma humanista-sistémico que se alinea con los principios del humanismo empresarial, para definir estrategias que faciliten esta transición. Se realiza una investigación exploratoria, de revisión documental, utilizando como términos de disseminación la pertinencia de la información y el enfoque sobre la amplitud y relevancia del humanismo en contextos contemporaneos. Las estrategias propuestas se centran en el fomento de la inclusión, comunicación efectiva y equilibrio vida-trabajo, las cuales robustecen la aplicación e implementación de las mismas en los centros de trabajo ofreciendo una panorámica para la inclusion del humanismo empresarial, en un entorno significativamente flexible, contribuyendo a integrar la cultura organizacional con la ética y la responsabilidad, que establece la premisa de facilitar el incremento de la productividad, el compromiso de los empleados y la calidad en el ambiente laboral.

Palabras clave: humanismo empresarial, trabajo a distancia, estrategias de inclusión.

¹ Autor principal.

Correspondencia: alma.mq@tlalnepantla.tecnm.mx

Inclusion From Business Humanism

ABSTRACT

With the addition of the teleworking chapter in the Federal Labor Law, in January 2021, the doors are opened for business humanism today that regulates the considerations that correspond to work performance, working conditions and inclusion, from this perspective there is a worldview labor itself that is strengthened with NOM-STPS 037, so that the administration views the worker as a humanized entity with unique characteristics and not as a significant means in production and productivity. The study focuses on the reforms to Article 311, analyzing how to effectively integrate business humanism into remote work. A contrast is made between the traditional administrative currents from the mechanism, the organic model identifying the characteristics of business humanism and the humanistic-systemic paradigm that is aligned with the principles of business humanism, to define strategies that facilitate this transition. An exploratory research, documentary review, is carried out, using as dissemination terms the relevance of the information and the focus on the breadth and relevance of humanism in contemporary contexts. The proposed strategies focus on promoting inclusion, effective communication and work-life balance, which strengthen their application and implementation in the workplace, offering an overview for the inclusion of business humanism, in a significantly flexible environment, contributing to integrating the organizational culture with ethics and responsibility, which establishes the premise of facilitating increased productivity, employee commitment and quality in the work environment.

Keywords: business humanism, remote work, inclusion strategies

*Artículo recibido 08 agosto 2024
Aceptado para publicación: 10 septiembre 2024*



INTRODUCCIÓN

El humanismo empresarial es un término que ha cobrado fuerza en los últimos años, aun cuando este haya sido considerado desde tiempos remotos en la corriente humanorrelacionista, por sus principales exponentes Mary Parker Follett y Elton Mayo, quienes consideraban la necesidad de motivar al personal y su satisfacción individual, como un factor relevante en la gestión organizacional (Amezcuca-Núñez, et al 2019); sin embargo, en la actualidad el humanismo empresarial, integra no solo el bienestar emocional, sino que le adiciona la dignidad y el desarrollo personal en la cultura organizacional (Arandia y Portales, 2015), a raíz de la pandemia iniciada en 2019 por el SarsCov-2, en marzo de 2020 en México se impulsaron los ambientes de trabajo a distancia y hoy por hoy una gran cantidad de empresas decidieron continuar con este esquema de trabajo, motivando al legislador a dictar normas que lo regularan. Lo que conduce a realizar el presente estudio focalizando el contenido de las reformas al artículo 311 y delimitar cuales son los puntos de inserción que se requieren para generar una inclusión real en este nuevo ambiente de trabajo, para lo cual inicialmente se realiza un contraste entre las corrientes administrativas y las características diferenciadoras del humanismo empresarial, de donde se podrá alinear los elementos requeridos para la ejecución del trabajo a distancia, lo que permitirá el abordaje a la definición de las estrategias propuestas.

Antecedentes de las corrientes administrativas y contrastes con el humanismo empresarial

En la evolución de los enfoques organizacionales desde la primera mitad del siglo XX, de acuerdo con Barba-Álvarez (2007), destacan dos metáforas dominantes: la mecánica y la orgánica. La primera ve al trabajador como una extensión de la máquina, mientras que la segunda lo considera parte del sistema organizacional, el humanismo en la administración inicialmente buscaba dirigir personas, no solo administrar cosas, pero en la práctica, se redujo a mejorar las condiciones laborales y la eficiencia organizacional, considerando al trabajador como un medio, no como un fin.

La corriente mecánica, se encuentra centrada en la eficiencia interna y las relaciones funcionales óptimas, tratando a los empleados como parte del engranaje organizacional, considera a la organización como autosuficiente, excluyendo las fuerzas del medio ambiente, analizando los problemas en términos de estructura interna, tareas y relaciones formales, se basa en la racionalidad instrumental, considerando al trabajador como un medio para alcanzar la eficiencia; mientras que el humanismo empresarial pone

a las personas en el centro de la gestión empresarial, valorando su bienestar integral y desarrollo personal y profesional; reconociendo la importancia del entorno y promoviendo la responsabilidad social y la sostenibilidad, integrando a la organización en su contexto social y ambiental, fomentando relaciones humanas auténticas, basadas en la colaboración, la comunicación abierta y el respeto mutuo, promoviendo el desarrollo integral de los empleados, reconociéndolos como fines en sí mismos y no solo como medios para lograr objetivos organizacionales; en resumen, mientras que la corriente mecánica se enfoca en la eficiencia interna y trata a los empleados como partes de una máquina, el humanismo empresarial valora a las personas como el centro de la organización, promoviendo su bienestar y desarrollo integral, y reconociendo la importancia del entorno y las relaciones humanas auténticas.

El modelo orgánico de la sociedad se centra en la flexibilidad y adaptabilidad estructural, poniendo un fuerte énfasis en la interacción con el entorno externo para su supervivencia y se preocupa por la estructura y los procesos organizacionales (Lifeder, 2023); en contra parte, el humanismo empresarial se enfoca en la humanización del entorno laboral y el bienestar de los empleados, la ética interna y la responsabilidad social, la cultura organizacional y las relaciones humanas; así ambos enfoques pueden complementarse para crear organizaciones que no solo sean adaptables y eficientes, sino también éticas y centradas en las personas.

En la década de los sesenta, surge un nuevo enfoque organizacional influenciado por Japón, combinando principios del funcionalismo sociológico y la teoría general de sistemas, desarrollando un método de análisis organizacional sólido y popular en el que destaca la importancia de los aspectos culturales, los sistemas de significados compartidos dentro de la organización, subrayando como las organizaciones pueden influir y ser influenciadas por patrones culturales mayores, facilitando el cambio organizacional y la adopción de nuevas formas organizacionales, en este sentido el humanismo empresarial diseña políticas y prácticas para promover y compartir los valores humanos y éticos, fortaleciendo el sentido de pertenencia y cohesión, así como el respeto y promoción de la diversidad cultural, dando respuesta a las necesidades y expectativas variables de los empleados y la sociedad.



Por su parte Vargas Téllez (2011), describe tres paradigmas:

1. El paradigma religioso, que predominó hasta el siglo XVII, basado en la visión de la iglesia católica, utilizando el dogma, la tradición, la autoridad y la fe para explicar la vida;
2. El paradigma científico-mecanicista, que surge en el siglo XVII y se extiende hasta la actualidad, impulsado por Francis Bacon, René Descartes e Isaac Newton, este paradigma establece la ciencia como el único conocimiento válido y propone un estudio objetivo de la naturaleza;
3. Paradigma humanista-sistémico, que nace a mediados del siglo XX y se consolida en el presente; este paradigma, influenciado por la Filosofía Perenne de Aldous Huxley, resalta el carácter espiritual del ser humano y la sabiduría para su autorrealización, resurgiendo como respuesta al desencanto con la visión mecanicista y materialista; en resumen, el paradigma humanista-sistémico de Vargas Téllez se alinea con los principios del humanismo empresarial al enfatizar la importancia del desarrollo integral del ser humano dentro de las organizaciones, promoviendo un entorno donde los empleados puedan alcanzar su máximo potencial tanto profesional como personalmente.

METODOLOGÍA

La metodología de investigación es exploratoria, de revisión documental, en función de que el tema sobre la inclusión del humanismo empresarial en el ambiente del teletrabajo (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018), aun cuenta con aspectos poco estudiados para la selección de estrategias significativas para la diversificación de la inclusión desde el humanismo empresarial, con base en el Capítulo XII BIS, Teletrabajo, de la Ley Federal del Trabajo y la Norma Oficial Mexicana 037, tomando como punto de arranque los temas que reflejan la amplitud y la relevancia del humanismo en diversos contextos contemporáneos, destacando su importancia para el desarrollo integral de las personas y las organizaciones.

Como parte de la metodología se analizaron las adiciones realizadas a la Ley Federal del Trabajo, así como la implementación de la Nom-STPS 037 dentro de los centros de trabajo. El seguimiento que se debería de dar en cada uno de ellos. Y la revisión de otras fuentes de información que han sido identificadas, seleccionadas y categorizadas con el Item de Teletrabajo, identificando los temas que representan áreas emergentes y relevantes que podrían beneficiarse de una mayor atención investigativa para integrar los principios humanistas en nuevos contextos y desafíos contemporáneos.

La estratificación de los datos obtenidos por la clasificación empresarial, con base al número de personas que laboran ella, permite conocer las condiciones de trabajo, por edad, género, desempeño de las actividades, las habilidades para el uso de la tecnología a distancia, tipo de comunicación, tipo de liderazgo, y muy en específico las carencias y oportunidades de mejora en el teletrabajo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El humanismo organizacional en palabras de Rodríguez-Castellanos (2019) se encuentra dirigido a establecer pautas que permitan contar con entornos laborales que faciliten el desarrollo del personal de forma integral, respetando su dignidad y bienestar físico, mental y emocional, apoyado en un liderazgo ético y responsable, teniendo como centro el personal y no solo en la productividad, desde la perspectiva de Llano et al. (1992), las empresas requieren contar con un sistema de valores que guíen su gestión, que haga que los colaboradores perciban un clima de justicia, equidad y respeto por la diversidad, crear organizaciones conscientes con colaboradores que tengan un alto sentido de compromiso y desarrollo profesional, impulsando la creación de “culturas informales que permitan una mayor transversalidad y trabajo colaborativo” (Adrada, et al 2022, párr. 6), estas definiciones reflejan una tendencia creciente hacia la integración de principios humanistas en la gestión empresarial, destacando la importancia de valorar y desarrollar a los empleados como individuos completos y de promover prácticas éticas y sostenibles.

A partir de la concepción del ser humano como parte de la conformación del ambiente organizacional, el enfoque humanista se distingue por su énfasis en desarrollo integral de los empleados, en contraste con otros modelos de gestión que pueden priorizar la eficiencia, la productividad o el control; ante esto en el teletrabajo o trabajo remoto (home office), se busca asegurar que los empleados se sientan valorados, incluidos y equilibrados, incluso cuando trabajan fuera de las instalaciones tradicionales de la empresa.

Aspectos que influyen en el desarrollo del humanismo empresarial

La globalización tiene una gran participación en la implementación del humanismo empresarial, al integrar una amplia diversidad cultural, perspectivas y enfoques en el ámbito laboral, fomentando la comprensión y el respeto por las diferencias individuales (Hispamer noticias, 2024).

La responsabilidad social corporativa (RSC), se compone de dos elementos principales: la definición de valores y criterios de actuación, que se reflejan en la cultura organizacional, y la creación de herramientas para implementarla (Trejo et al, 2020), lo que prioriza el respeto y la responsabilidad social, y que además de crear mecanismos y herramientas para ponerlo en práctica, incluye el establecimiento de políticas y procedimientos para asegurar que las acciones se encuentren alineadas a los principios éticos (SESAME, 2023), generando relaciones positivas al interior del entorno laboral y su interacción con el contexto social, manteniendo el respeto entre los empleados, clientes y la comunidad en general.

Los aspectos clave del humanismo empresarial son la visión de la organización como un sistema abierto, que interactúa, se adapta y cuenta con la capacidad de respuesta a los cambios externos. Cuenta con una interacción y equilibrio dinámico, entre los diferentes componentes de la organización.

El Teletrabajo

Derivado de las medidas que se implementaron para salvaguardar la salud de los trabajadores y sus familias, durante la pandemia de SarsCov-2, enero de 2021 se adicionó a la Ley Federal del Trabajo el Capítulo XII BIS, que regula el Teletrabajo, el cual, en términos del artículo 330-A, se define como un tipo de organización laboral subordinada, en la que las actividades remuneradas se realizan en lugares diferentes al lugar de trabajo del empleador, no resultando necesaria la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, ya que se utiliza principalmente la tecnología de la información y la comunicación para establecer contacto y mantener la supervisión entre el trabajador y el empleador.

Para dar mayor alcance a lo previsto en la ley laboral en cuanto a teletrabajo, a fin de asegurar condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, en junio de 2023 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, encontrándose en esta norma aspectos de carácter humanista a cargo de los empleadores, tales como el derecho a la desconexión, la exigencia de un lugar de trabajo seguro y adecuado para evitar riesgos ergonómicos, psicosociales y físicos, priorizando la salud integral del trabajador, el reconocimiento de que los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores presenciales, y muy importante, considera la perspectiva de género, la protección contra la violencia en el hogar, los derechos de las

mujeres lactantes, lo que muestra un enfoque humanista al atender situaciones vulnerables y promover la igualdad de género.

El trabajo a distancia se relaciona con el humanismo empresarial, es a través del bienestar integral y desarrollo personal y profesional que otorga la flexibilidad en horario y lugar de trabajo, permitiendo la reducción del estrés por traslado y ubicarse en un entorno más saludable, el enlace con la responsabilidad social y sustentabilidad, al evitar los traslados diarios al disminuir el impacto a la huella de carbono de la organización, apoyo a la inclusión y la diversidad, al permitir que personas con diferentes necesidades y circunstancias puedan participar plenamente en la fuerza laboral.

Las políticas y prácticas para el trabajo a distancia deben desarrollarse en un espacio de trabajo cómodo y ergonómico en casa, contar con pausas regulares, ejercicio y un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal (RD Station, 2020), el home office ayuda a aumentar la adaptabilidad de una organización para dar respuesta inmediata a situaciones imprevistas y/o cambios en el entorno laboral, al mismo tiempo, puede mejorar la eficiencia al reducir tiempos de desplazamiento y permitir a los empleados trabajar en un entorno donde se sientan más cómodos y productivos.

El humanismo empresarial ve a la organización como un sistema abierto que interactúa y se adapta a los cambios externos, manteniendo un equilibrio dinámico entre sus componentes. Este enfoque promueve un ambiente positivo, armónico y colaborativo, asegurando el bienestar de los empleados. El trabajo remoto, al reducir la burocracia y permitir una mayor adaptación a las necesidades individuales, contribuye a garantizar la dignidad y el respeto de los trabajadores, ofreciendo un entorno de trabajo más flexible y adaptable.

Estrategias en el humanismo

Las estrategias planteadas considerando el objetivo que pretende lograr el humanismo empresarial, atendiendo la inclusión, comunicación efectiva y equilibrio vida trabajo son:

Estrategias para el fomento de la inclusión.

Diseñar programas de sensibilización y formación continua sobre diversidad e inclusión para todos los empleados apoyado en el uso de las tecnologías de comunicación.

Asegurar que los procesos de selección se encuentren libres de sesgos y promuevan la diversidad en todos los niveles de la organización.



Diseñar y comunicar políticas claras de inclusión que promuevan el ingreso de trabajadores sin importar orientación o identidad sexual, nacionalidad, genero, edad o clase dentro de un entorno de trabajo respetuoso y seguro para todos (SYNERGIE, s.f.).

Estrategias de comunicación efectiva.

Hacer uso de herramientas de comunicación digital para facilitar la interacción y colaboración entre equipos, como videoconferencias, chats, y plataformas de gestión de proyectos.

Fomentar la cultura de transparencia y feedback, constante donde los empleados se sientan escuchados y valorados.

Establecer un programa de reuniones regulares para mantener a todos informados y alineados con los objetivos y valores de la empresa (Thobo-Carlsen, 2022)

Estrategias equilibrio vida-trabajo.

Implementar horarios de trabajo flexibles que permitan a los empleados equilibrar sus responsabilidades laborales y personales.

Fomentar el uso del tiempo libre y las vacaciones para evitar el agotamiento y promover el bienestar.

Establecer límites claros entre el tiempo de trabajo, y el tiempo personal, evitando la expectativa de la disponibilidad constante (Cegos, s.f.).

Estas estrategias pretenden mejorar la productividad y el compromiso de los empleados, además de reforzar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y el bienestar común, principios fundamentales del humanismo empresarial.

CONCLUSIONES

Desde la perspectiva del humanismo empresarial, es fundamental implementar estrategias que promuevan la inclusión, la comunicación efectiva y el equilibrio vida-trabajo en las labores a distancia. Estas estrategias no solo mejoran el bienestar y la satisfacción de los empleados, sino que también contribuyen a una cultura organizacional más ética y responsable. Al priorizar el bienestar de los empleados y fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y comunicativo, las organizaciones pueden lograr una mayor productividad y un impacto positivo en la sociedad.

Las estrategias planteadas para fomentar la inclusión, la comunicación efectiva y el equilibrio vida-trabajo, desde la perspectiva del humanismo empresarial, son esenciales para crear un entorno laboral

más justo y equitativo. Estas estrategias no solo buscan mejorar la productividad y el compromiso de los empleados, sino también reforzar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y el bienestar común.

Se consideran fundamentales para crear un entorno laboral que no solo sea productivo y eficiente, sino también ético y centrado en las personas. Al implementar estas prácticas, las organizaciones pueden mejorar significativamente el bienestar y la satisfacción de sus empleados, lo que a su vez contribuye a una mayor productividad y un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, lo cual redundará en un beneficio exponencial de la propia organización y su interacción con el entorno social.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Adrada, R., González, C. y Royo C. (2022). Humanismo en la gestión de personas: generando organizaciones auténticamente conscientes. <https://www.harvard-deusto.com/humanismo-en-la-gestion-de-personas-generando-organizaciones-autenticamente-conscientes>

Amezcu-Núñez, J., Peña de León, A., Saucedo Soto, J. (2019). El desvanecimiento del humanismo en las organizaciones. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (Face), 19(2), 16-23, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7973159>

Arandia, O. y Portales, L. (2015). Fundamentos de la gestión humanista: una perspectiva filosófica. *Ad-Minister*, 26, 123- 147. doi:10.17230/ad-minister.26.6

Cegos. (s.f.). Guía completa de inclusión laboral en el trabajo. <https://www.cegos.es/insights/blog/mejores-practicas-en-recursos-humanos/guia-completa-de-inclusion-laboral-en-el-trabajo>

Diario Oficial de la Federación (DOF). (09 junio de 2023). NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo- Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. (Boletín No. 032/2023). <https://www.gob.mx/stps/prensa/se-publica-en-el-diario-oficial-de-la-federacion-la-nom-037-stps-2023-teletrabajo-condiciones-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>.

Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. (2018). Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill Education.



- Hispamer noticias. (05 enero 2024). El impacto económico de la globalización en las empresas. <https://www.hispamer.es/el-impacto-economico-de-la-globalizacion-en-las-empresas/21971>
- Llano, A., Alvira, R., Calleja, T., Bastons, M., Martínez Esteruelas, C. (1992). *El humanismo en la empresa*. Rialp.
- Lifeder. (2023). *Teoría humanista de la administración*. <https://www.lifeder.com/teoria-humanista-administracion/>
- RD Station. (2020). Home office: que es, como hacer y buenas prácticas para rendir desde tu casa (Post). <https://www.rdstation.com/blog/es/home-office/>
- Rodríguez-Castellanos, A. (2019). Hacia un nuevo humanismo empresarial: organización y personas. En un ensayo humanista para la formalización económica bases y aplicaciones, 201-264, Barcelona: Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras. https://www.researchgate.net/publication/336653217_HACIA_UN_NUEVO_HUMANISMO_EMPRESARIAL_ORGANIZACION_Y_PERSONAS
- SESAME. (25 julio 2023). Ética empresarial: el camino a la integridad corporativa. (Mensaje de Blog). <https://www.sesamehr.co/blog/gestion-de-equipos/etica-empresarial/>
- SDYNERGIE. (s.f.). 7 estrategias clave para promover la inclusión LGTBI en el entorno laboral. (Mensaje de blog). <https://www.synergie.es/blog/estrategias-clave-para-promover-inclusion-laboral-igtbi-entorno-laboral/>
- Thobo-Carlsen, J. (21 noviembre 2022). 10 formas de ayudar a tu equilibrio a encontrar equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Betterfly. (Mensaje de blog), <https://blog.betterfly.com/es/equilibrio-entre-el-trabajo-y-vida>
- Trejo, M., Miranda, A., Trejo L. (2020). La ética y responsabilidad social empresarial. Memorias del Congreso Internacional de Investigación Academia Journals Celaya 2020.
- Vargas-Téllez, J. (2011). La evolución del humanismo en las formas organizacionales. *Contribuciones a la economía*, 9(2), 1-28. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/643752?inicio=31>

