

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**SATISFACCIÓN LABORAL EN DESARROLLADORES DE
TECNOLOGÍA EDUCATIVA: UN ANÁLISIS ENTRE EL TRABAJO
REMOTO Y PRESENCIAL**

**TESIS QUE
PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIATURA EN INTELIGENCIA DE NEGOCIOS**

PRESENTA

Castañeda Macías Juan Alfonso

MEXICALI, B. C.

JUNIO DEL 2025

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Director de la Tesis: _____

(grado académico y nombre completo)

Aprobado por los Integrantes del Sínodo:

1.- _____

Sinodal (grado académico y nombre completo)

2.- _____

Sinodal (grado académico y nombre completo)

Tabla de Contenido

1. Introducción	6
2. Marco Referencial	
2.1 Antecedentes	7
2.2 <i>Home Office</i>	8
2.3 Satisfacción	9
2.3.1 Satisfacción con respecto al <i>Home Office</i>	10
2.4 Estado del arte	11
3. Metodología	
3.1 Diseño de investigación	14
3.2 Escenario	14
3.3 Instrumentos/Materiales	14
4. Análisis y Resultados	
4.1 Captura de información	14
5. Conclusiones y Recomendaciones	
5.1 Hallazgos	20
5.2 Recomendaciones	21
5.3 Limitaciones	21
Referencias	22

Lista de Tablas

Tabla N.1 Encuesta	15
Tabla N.2 Satisfacción de los empleados con relación a su modalidad	17
Tabla N.3 Modalidad preferida por los empleados	18
Tabla N.4 Ventajas del <i>Home Office</i>	19
Tabla N.5 Desventajas del <i>Home Office</i>	19
Tabla N.6 Motivación de los empleados con respecto al <i>Home Office</i>	20

Resumen

En la actualidad, el trabajo remoto se ha consolidado como una modalidad laboral preferida por los desarrolladores, debido a los múltiples beneficios que ofrece. Entre estos destacan la comodidad, la flexibilidad horaria y la posibilidad de alcanzar un equilibrio más saludable entre la vida personal y profesional. Además, esta modalidad permite a los trabajadores ahorrar tiempo y dinero en desplazamientos, lo que contribuye a una mayor productividad y bienestar general. Esta tendencia ha cobrado especial relevancia en el ámbito de la tecnología, donde las herramientas digitales permiten desempeñar funciones de manera eficiente desde cualquier ubicación, favoreciendo entornos de trabajo más dinámicos y colaborativos. En este estudio se llevará a cabo un análisis centrado en los trabajadores del área de Tecnología Educativa, con el objetivo de conocer sus preferencias laborales, identificar los factores que inciden en su elección por el trabajo remoto o presencial, y determinar si se sienten satisfechos con su situación actual.

Palabras Clave: *Home Office*, Satisfacción, Tecnología Educativa

Abstract

Currently, remote work has become a preferred employment model for developers due to the numerous benefits it offers. Among these are comfort, flexible hours, and the possibility of achieving a healthier work-life balance. Additionally, this mode allows workers to save time and money on commuting, which contributes to greater productivity and overall well-being. This trend has gained particular relevance in the technology sector, where digital tools enable tasks to be performed efficiently from any location, fostering more dynamic and collaborative work environments. This study will focus on workers in the field of Educational Technology, aiming to understand their job preferences, identify the factors influencing their choice between remote and on-site work, and determine whether they are satisfied with their current situation.

Keywords: Home Office, Satisfaction, Tecnología Educativa

1. Introducción

Durante el inicio del ser humano, se ha tenido que trabajar, de recolectores, cazadores, agricultores, etc., para poder vivir, ahora en días es indiferente. Ya que se ocupa de trabajar para poder subsistir y mantener un estilo de vida. Pero a lo largo del tiempo, los trabajos han estado cambiando, siempre se ha tenido que ir a una oficina, cultivo, o algún lugar para poder trabajar. Esto es algo que cambió a lo largo de hace unos pocos años. Aunque antes y ahora debemos trabajar, ahora veremos cómo es posible que pueda alguien trabajar sin tener que salir de su casa.

El *home office* es una modalidad nueva del trabajo. Se empezó en 1981, pero aunque lleva más de 40 años llevando a cabo, sólo se popularizó o se hizo a grandes rasgos, hace 5 años cuando comenzó la pandemia. Esto debido a que se recomendó que no se reuniera más de cierto número de personas en un mismo lugar encerrado. Por lo que es bastante nueva esta modalidad de trabajo.

Los encierros sucesivos han afectado a la vida de todos. En el ambiente laboral, han cambiado las relaciones intra en el trabajo, con el tiempo, espacio y forma, para muchos de los trabajadores. La mayor adaptación fue a *home office* (Martin, 2022).

Con esto en mente, la pandemia hizo que todas las empresas se pasaran a esta nueva modalidad de trabajo para muchos. Mientras que para otros ya era habitual esta modalidad, entre algunos de ellos, varios desarrolladores. Muchos no se podían adaptar, pero para los desarrolladores era algo habitual. Por lo que no varió mucho su rutina diaria. Pero como no todo dura para siempre, la pandemia ya fue controlada, por lo que ya no es requerido en muchas empresas que continuarán trabajando desde sus casas.

En base a esto, se verá si el desarrollador ya tiene conocimientos previos del *home office*, si ya ha trabajado desde casa y en qué modalidad se siente más satisfecho para mantener una vida laboral y personal más estable.

2.1 Antecedentes

Para mejorar la productividad de los empleados, las empresas de software deben centrarse en maximizar el bienestar de los empleados y mejorar la ergonomía de las oficinas de los empleados. Las mujeres, los padres y las personas con discapacidad pueden necesitar apoyo adicional “To improve employee productivity, software companies should focus on maximizing employee wellbeing and improving the ergonomics of employees’ home offices. Women, parents and disabled persons may require extra support” (P. Ralph et al. 2020).

A raíz de la pandemia de SARS-CoV-2, los empleados de todo el mundo trasladaron sus lugares de trabajo de la oficina a sus hogares para reducir el riesgo de infección y proteger su salud. Sin embargo, esto estuvo acompañado del hecho de que el equipo de las oficinas en el hogar puede no cumplir con los mismos estándares ergonómicos que los del lugar de trabajo de la oficina “In the wake of the SARS-CoV-2 pandemic, employees worldwide shifted their workplaces from the office to their homes, in order to reduce the risk of infection and to protect their health. However, this was accompanied with the fact that the equipment of home offices may not meet the same ergonomic standards as those of the office workplace” (F. Holzgreve. 2022).

La práctica del trabajo en casa ha tenido un mayor interés durante la pandemia COVID-19, ya que muchos países han recomendado o incluso impuesto la práctica de permanecer en casa a las empresas para proteger a la población de ser infectada con el nuevo virus. Los efectos secundarios negativos de la oficina en casa vienen en una serie de desventajas, tales como ser susceptibles a numerosas distracciones durante las horas de trabajo, estar separado de la comunidad de la empresa o la falta de control que la administración puede tener sobre el empleado “The practice of home-office has had an increased interest during the COVID-19 pandemic, as many countries have recommended or even imposed the stay-at-home practice on companies to protect the population from being infected with the new virus. Negative side effects from home-office come in a series of disadvantages, such as being susceptible to numerous distractions during work hours, being detached from the company community or the lack of control that the management can have upon the employee” (A. Andrei et al. 2021).

Millones de trabajadores han sido desarraigados por COVID-19 (enfermedad coronavirus 2019) y han sido arrojados a una "nueva normalidad" de trabajar desde sus oficinas en casa. Para complicar aún más las cosas, a muchas personas se les proporcionó sólo una computadora portátil y poca, si la hay, educación sobre la creación de una estación de trabajo ergonómicamente correcta. Como resultado, muchos trabajadores basados en oficinas en el hogar potencialmente enfrentan condiciones de trabajo subóptimas “Millions of workers have been uprooted by COVID-19 (coronavirus disease 2019) and been thrown into a “new normal” of working from home offices. To further complicate things, many individuals were provided with only a laptop and little, if any, education on setting up an ergonomically correct workstation. As a result, many home office–based workers potentially face suboptimal working conditions” (K. Davis. 2020).

Aunque algunos profesionales de software solían trabajar desde casa antes de la pandemia COVID-19, es esencial señalar que el trabajo remoto en la pandemia no es lo mismo que el trabajo remoto tradicional. Durante este período, surgieron muchos nuevos desafíos. La transición al trabajo desde el hogar disminuyó el bienestar mental y físico y tuvo un impacto importante en la salud mental y física, incluida la disminución de la actividad física y el aumento de la ingesta de comida chatarra “Although some software professionals used to work from home before the COVID-19 pandemic, it is essential to note that remote work in the pandemic is not the same as traditional remote work. During this period, many new challenges appeared. Transition to working from home decreased mental and physical wellbeing and had an important impact on mental and physical health, including decreased physical activity and increased junk food intake” (O. STÎNCEL, A. NIȚĂ, M. ORAVIȚAN, 2021).

2.2 Home Office

El autor Giniger, N. I. (2020) define el *home office* como una modalidad de organización del trabajo. Esta distinción es clave hoy y lo fue con el surgimiento del mismo. ¿Por qué? En primer lugar, porque la relación laboral que se establece con el teletrabajo no escapa a las regulaciones actualmente existentes, ni a los marcos de despliegue de dichas relaciones de trabajo. Pero fundamentalmente, porque

sigue encuadrando dentro de las ramas o sectores productivos que conocemos, pero bajo la forma de una nueva (aunque no tanto) organización del trabajo.

2.3 Satisfacción

La satisfacción laboral sigue siendo una de las actitudes laborales más estudiadas en Psicología Industrial y Organizacional (Judge et al., 2017). Académicos y profesionales por igual han reconocido el valor de la satisfacción laboral, dada su utilidad en la predicción de resultados vitales de eficacia organizacional (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012; Society for Human Resource Management, 2015). En este capítulo, ofrecemos una revisión completa de la literatura sobre satisfacción laboral. En primer lugar, discutimos la historia de la satisfacción laboral y cómo el constructo ha sido explicado y refinado a lo largo del tiempo. En segundo lugar, describimos los diversos paradigmas y enfoques para la medición de la satisfacción laboral, junto con importantes consideraciones de medición. Tercero, revisamos los antecedentes (dispositivos, contextuales y basados en eventos) y los resultados (desempeño, efectividad, comportamiento de ciudadanía organizacional [OCB], comportamiento laboral contraproducente [CWB] y retiro) de la satisfacción laboral. Finalmente, sintetizamos décadas de investigación de satisfacción laboral para sugerir cómo puede avanzar el estudio de la satisfacción laboral. También sugerimos que los profesionales se centren en los determinantes de la satisfacción en el trabajo, especialmente las percepciones de justicia, que predicen fuertemente la satisfacción en el trabajo. Concluimos que un enfoque continuo en la satisfacción laboral es críticamente importante: en el tumultuoso clima moderno forjado con altas tasas de rotación, los empleados satisfechos son más propensos a ser defensores leales, embajadores y defensores de sus organizaciones “Job satisfaction continues to be one of the most studied job attitudes in Industrial and Organizational Psychology (Judge et al., 2017). Academics and practitioners alike have recognized the worth of job satisfaction, given its usefulness in predicting vital organizational effectiveness outcomes (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012; Society for Human Resource Management, 2015). In this chapter, we provide a comprehensive review of the job satisfaction literature. First, we discuss the history of job satisfaction and how the construct has been explicated and refined over time. Second, we describe the various paradigms and approaches to the measurement of job satisfaction, along with important measurement

considerations. Third, we review the antecedents (dispositional, contextual, and event-based) and outcomes (performance, effectiveness, organizational citizenship behavior [OCB], counterproductive work behavior [CWB], and withdrawal) of job satisfaction. Finally, we synthesize decades of job satisfaction research to suggest how the study of job satisfaction can move forward. As some examples, we suggest researchers employ theory elaboration (Fisher & Aguinis, 2017) approaches to prune and elaborate on job satisfaction theory and that researchers continue to delve into clarifying the role of affect in job satisfaction. We also suggest that practitioners closely focus on the determinants of job satisfaction, especially justice perceptions, which strongly predict job satisfaction. We conclude that a continued focus on job satisfaction is critically important: in the tumultuous modern climate wrought with high turnover rates, satisfied employees are more likely to be loyal champions, ambassadors, and advocates to their organizations". (Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R., 2020).

2.3.1 Satisfacción con respecto al *Home Office*

Existen algunas características del *home office* que, sin ningún esfuerzo, suponen una mejora en las condiciones del trabajador, como la reducción de costos, pues evitar los viajes a la oficina deja intacto el bolsillo en cuanto a los pagos de gasolina o de transporte público. Sin embargo, en este sentido también existen retos, pues el personal debe contratar planes de Internet capaces de responder a la carga laboral. Así que las empresas deben prestar atención en esto. Curiosamente, una de las batallas constantes en las oficinas son las distracciones que bajan la productividad de sus empleados. En este sentido, el trabajo remoto evita esto totalmente para dejar la responsabilidad en manos del trabajador.

Si bien es otro reto, las compañías deben aconsejar a su personal para que se concentren en las horas laborales y se cumplan los objetivos. Exceder los tiempos de trabajo o la carga laboral tendrá un impacto negativo en la experiencia del empleado. Con lo anterior mencionado son muchos los factores que pueden impactar la satisfacción del individuo.

2.4 Estado del Arte

Crosby y Moore (2004) en su investigación analiza los efectos positivos del *Home Office* en la satisfacción laboral utilizando como medio la integración del ambiente familiar en el espacio laboral desde casa, postulando que la mayor ventaja de dicho modelo de trabajo es un mejor balance vida-trabajo. Por el contrario, Song y Gao (2018) determinan que gran parte de los empleados que llevan trabajo a casa después de su jornada laboral, suelen mayormente tener pensamientos negativos y poco placenteros hacia su trabajo, y que consiguientemente preferirían únicamente laborar en su área de trabajo habitual. Además, relacionan que entre mayor tiempo se trabaje de manera remota, un menor grado de balance vida-trabajo será generada. Dichas conclusiones son completamente opuestas, debido a que solo analizan ciertas condiciones o factores, sin observar un panorama completo de lo que sucede con el *Home Office*.

Los resultados plantean la pregunta, ¿qué política podría ser útil para empujar a los empleados a trabajar desde casa que están más satisfechos y tienen una mejor WLB bajo este tipo de trabajo? Las empresas deben ampliar las posibilidades de RW y ofrecer contratos estrictos en virtud de los cuales se permite RW. Deberían limitar al mínimo RW fuera de las horas de trabajo contratadas. Las discusiones sobre los pros y los contras, así como la organización de RW tanto a nivel de establecimiento como de equipo parecen ser indispensables. Las empresas deben reducir los factores condicionados por el empleo que contribuyen a los desequilibrios entre la vida laboral y personal. Por ejemplo, no deben ajustar demasiado el tiempo para que las tareas puedan ser manejadas por los empleados dentro del marco de tiempo prescrito sin causar tensión en el trabajo. Más JS aumenta la motivación laboral y conduce a un mayor rendimiento “The results raise the question, which policy might be helpful to nudge those employees to work from home that are more satisfied and have a better WLB under this type of work? Firms should extend the possibilities of RW and offer strict contracts under which RW is allowed. They should restrict RW outside of the contracted working hours to a minimum. Discussions about the pros and cons as well as the organization of RW at both the establishment and the team level seem to be indispensable. Firms should reduce job conditioned factors that contribute to work–life imbalances. For instance, they should not make timing too tight so that the tasks can be handled by employees

within the prescribed time frame without resulting in job strain. More JS increases work motivation and leads to higher performance” (Bellman & Hübler, 2020).

Bellman y Hübler realizaron un estudio sobre la satisfacción del trabajo y la relación vida-trabajo con respecto al *home office*, o “remote work” como es referido dicha actividad en el documento, realizando un análisis cuantitativo de encuestas realizadas a trabajadores de empresas que emplean el *home office* como una modalidad de trabajo en Hannover, Alemania. En dicho proyecto de investigación, se concluye que pese a que sonara idóneo el trabajo desde casa, los empleadores dan pocas oportunidades para poder trabajar en esta modalidad, y a los empleados que les conceden dichos contratos, los jefes de área suelen utilizarlo como excusa para extender el horario laboral de sus trabajadores. Dichos factores generan un imbalance en la relación vida-trabajo al causar que sus turnos extendidos de manera inoportuna, afecten su vida personal y social, y por lo tanto, generan una insatisfacción laboral.

Por lo que recomiendan, por escribir un ejemplo, dar una mayor ventana de tiempo para poder realizar y entregar tareas encomendadas a los empleados en el horario laboral prescrito, ya que concluyen que, mientras mayor sea la satisfacción laboral de un empleado en su trabajo, mayor será su motivación laboral y su nivel de productividad. Asimismo, dicha conclusión se puede emplear en un entorno laboral más ordinario como podría ser una oficina, pero contiene una mayor importancia en un entorno de *Home Office* debido a que se trata de una alternativa a la modalidad de trabajo convencional, y si dicha alternativa genera mayores inconvenientes que su homóloga, que es la modalidad de trabajo presencial, entonces se volvería prescindible de mantener en una empresa.

La investigación adicional requiere información más detallada sobre RW. Se debe analizar la importancia de la presencia de niños más pequeños y el cuidado de las personas que necesitan asistencia. La perspectiva de género merece mayor atención. La incorporación como variable de control entre otras parece insuficiente. Series de tiempo más largas son necesarias para demostrar el desarrollo y los cambios de los efectos de oficina en casa. Aunque la consideración de las condiciones de trabajo nos ha dado nuevas perspectivas que evitan estimaciones sesgadas, la información detallada sobre la asignación de habilidades personales a

tareas requeridas en el lugar de trabajo es útil. Un análisis más específico de los efectos de JC, compromiso y colegialidad puede revelar condiciones que son ventajosas tanto para los empleadores como para los empleados. Deben estudiarse los efectos de interacción entre RW y las condiciones de trabajo, así como entre las características personales y laborales “Further research requires more detailed information concerning RW. The importance of the presence of younger children and the care for person needing assistance should be analyzed. The gender perspective deserves closer attention. The incorporation as a control variable among others seems not enough. Longer time series are necessary demonstrating the development and changes of *home office* effects. Although the consideration of job conditions has given us new insights avoiding biased estimates, detailed information on the assignment of personal skills to tasks required at the workplace is helpful. A more specific analysis of JC, commitment and collegiality effects can reveal conditions that are advantageous for both employers and employees. Interaction effects between RW and job conditions, as well as between personal and job features, should be studied” (Bellman & Hübler, 2020).

Además, los autores anteriormente mencionados explican que una investigación más profunda con respecto al *home office* sería lo más oportuno que podría suceder debido a la profundidad de factores que pueden ser analizados, como la presencia de niños o personas que necesitan apoyo personal (como puede ser un adulto mayor o un familiar enfermo) en el espacio laboral de dicho trabajo remoto. Entre otros factores, también se menciona que la perspectiva de género debe de tener mayor atención en dichas investigaciones, así como la incorporación siendo una variable de control poco efectiva, esclareciendo que periodos más largos de trabajo remoto son necesarios para saber el desarrollo, evolución y cambios en los efectos que genere el *Home Office* en las personas, en especial considerando el corto y el largo plazo.

Finalmente, detallan que aunque la consideración de diferentes condiciones laborales ha generado un nuevo campo de visión evitando estimaciones sesgadas, información detallada sobre el asignamiento de tareas basadas en las aptitudes del empleado ha sido de gran ayuda a la hora de asignar que empleado realizará *Home Office* y quien no. Un análisis más específico de las características de trabajo, compromiso y colegialidad laboral pueden revelar condiciones que son favorables

para los empleados y empleadores. Por esta razón, un análisis al respecto de la interacción entre el *Home Office* y las condiciones de trabajo, así como las características personales y laborales, deben de ser debidamente estudiadas.

Se puede concluir que diversos estudios se han realizado para determinar la relación entre la satisfacción laboral y el *Home Office* que han llegado a diferentes conclusiones con respecto a los factores que están estudiando, ya sea el balance vida-trabajo, el nivel de estrés o la productividad, llegando a diferentes conclusiones dependiendo del tipo de análisis que se desea buscar, llevando a cabo generalmente encuestas de satisfacción para poder saber en una escala medible si existe una relación positiva o negativa respecto al *Home Office* y el nivel de satisfacción laboral que existe en los empleados que utilizan esta forma de trabajo.

La poca tracción de dichos temas con respecto al trabajo remoto, demuestra que es un tópico relativamente poco estudiado, y del cual es necesario prestar mayor atención.

3.1 Diseño de investigación

El diseño de investigación será no experimental de tipo transversal, debido a que se describe el grado de satisfacción con respecto al *home office* en programadores, así como describir las variables que puedan influir en la satisfacción relacionadas al tema expuesto.

3.2 Escenario

La muestra de este proyecto son los desarrolladores de la empresa de Tecnología educativa actualmente seleccionando personas que trabajen de manera virtual y personas que trabajan en oficina para que así sea lo más balanceada posible.

3.3 Instrumentos/Materiales

Las variables para medir en la investigación serán la satisfacción que tienen los trabajadores acerca del *home office*. Se medirán mediante entrevistas a los desarrolladores.

Tabla N.1 Encuesta

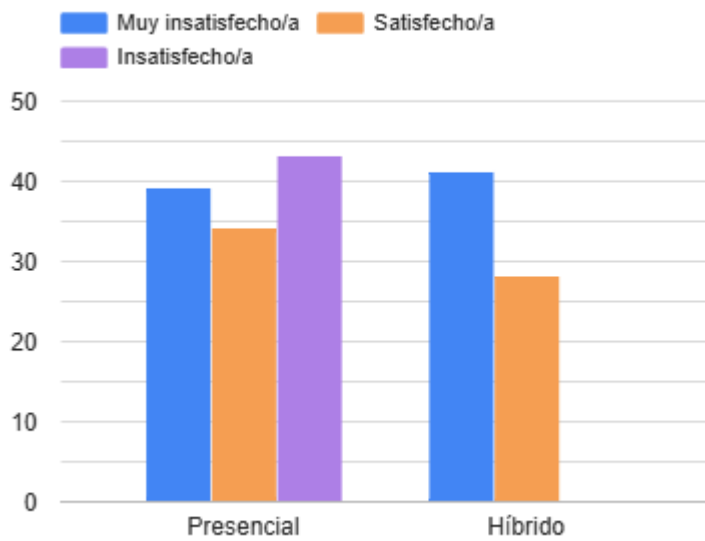
Variable	Dimensión	Indicadores	Items
Satisfacción	Modalidad y entorno laboral	Nivel de satisfacción con la modalidad actual	<p>1.- ¿Qué tan satisfecho/a estás con tu modalidad actual de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muy insatisfecho/a • Insatisfecho/a • Neutral • Satisfecho/a • Muy satisfecho/a
	Bienestar en <i>Home Office</i>	Estrés, motivación y equilibrio personal-laboral	<p>1.- Me siento más motivado/a trabajando desde casa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • [Escala 5-Likert] <p>2.- Me siento menos estresado/a trabajando desde casa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • [Escala 5-Likert] <p>3.- Tengo un mejor equilibrio personal-laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • [Escala 5-Likert]
	Apoyo organizacional	Recursos y respaldo institucional	<p>1.- Mi organización apoya adecuadamente el trabajo remoto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • [Escala 5-Likert] <p>2.- Cuento con el equipo tecnológico adecuado.</p>

			<ul style="list-style-type: none"> • [Escala 5-Likert]
Rendimiento	Productividad y desempeño	Percepción de productividad y rendimiento en <i>Home Office</i>	<p>1.- ¿Consideras que tu modalidad actual favorece tu productividad?</p> <ul style="list-style-type: none"> • [Escala 5-Likert] <p>2.- Siento que mi rendimiento es igual o mejor trabajando en casa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • [Escala 5-Likert]
	Organización del tiempo	Separación entre trabajo y vida personal	<p>1.- Me resulta fácil separar el tiempo laboral del personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • [Escala 5-Likert]
	Comunicación	Efectividad en el trabajo en equipo remoto	<p>1.- La comunicación con mi equipo es efectiva en modalidad remota.</p> <ul style="list-style-type: none"> • [Escala 5-Likert]
Preferencia	Elección personal	Modalidad preferida	<p>1.- ¿Cuál modalidad preferirías a largo plazo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Home Office</i> • Híbrida • Presencial • No tengo preferencia
	Opiniones sobre el <i>Home Office</i>	Ventajas y desventajas identificadas	<p>1.- ¿Cuáles consideras que son las principales ventajas del <i>Home Office</i> en tu experiencia?</p> <ul style="list-style-type: none"> • [Abierta]

			<p>2.- ¿Qué desventajas has identificado?</p> <ul style="list-style-type: none"> • [Abierta]
Datos personales	Experiencia y modalidad actual	Años de experiencia y tipo de modalidad actual	<p>1.- Edad</p> <ul style="list-style-type: none"> • [Abierta] <p>2.- Género</p> <ul style="list-style-type: none"> • Masculino • Femenino • Prefiero No Responder <p>3.- ¿Cuántos años tienes de experiencia como desarrollador/a?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menos de 1 año • 1 a 3 años • 4 a 6 años • Más de 6 años <p>4.- ¿Cuál es tu modalidad actual de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Home Office</i> • Híbrido • Presencial

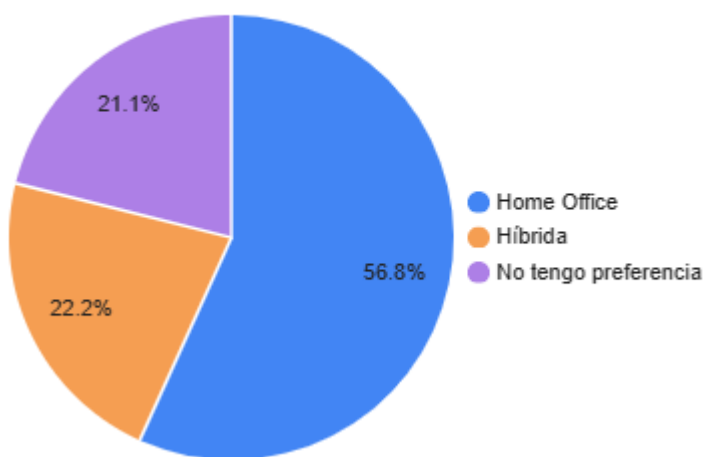
4. Análisis y Resultados

Tabla N.2 Satisfacción de los empleados con relación a su modalidad



Se ha identificado que una proporción significativa de los empleados manifiesta un nivel considerable de insatisfacción con respecto a la modalidad de trabajo actualmente implementada en la organización, la cual se caracteriza por ser predominantemente presencial.

Tabla N.3 Modalidad preferida por los empleados



Se observa que el 58% de los empleados expresan una preferencia clara por la modalidad de trabajo en formato *Home Office*. Este grupo considera que el trabajo remoto les ofrece mayores beneficios en términos de flexibilidad, bienestar personal y conciliación entre la vida laboral y familiar. Por otro lado, el porcentaje

restante de los colaboradores ha manifestado estar conforme con ambas modalidades, es decir, tanto el trabajo remoto como el presencial, mostrando una disposición favorable hacia esquemas híbridos que combinen lo mejor de ambos enfoques.

Tabla N.4 Ventajas del *Home Office*

¿Cuáles consideras que son las principales ventajas del Home Office en tu experiencia?	
1.	menos gasto de traslado, trabajar sin tanta presión
2.	Ahorro de tiempo y dinero en cuestión del traslado del trabajo a casa y viceversa, y dinero gastos de transporte, comida y vestimenta. Y mayor flexibilidad.
3.	ahorro de tiempo en traslados
4.	Comodidad, horario flexible, capacidad de creatividad, ahorro de gastos secundarios y tiempo con familia.
5.	Ahorro en gasolina y comidas

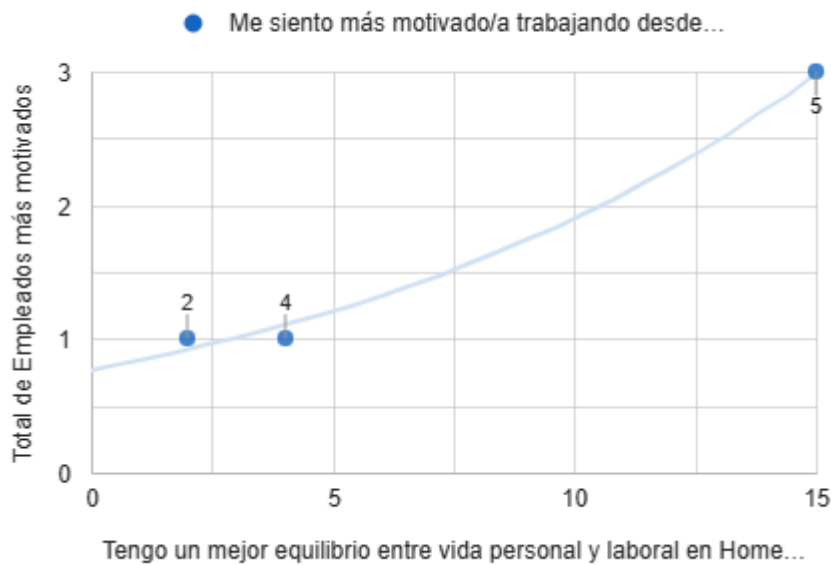
La mayoría de los empleados está de acuerdo que las ventajas del *Home Office* es el ahorro de gasto y tiempo en traslados, así como más comodidad.

Tabla N.5 Desventajas del *Home Office*

¿Qué desventajas has identificado en el trabajo remoto? ▾	
1.	puede haber mas distractores
2.	Problemas técnicos y en algunas ocasiones distracciones en casa.
3.	Ninguna
4.	Falta de compromiso de otros trabajadores.
5.	El no saber si están disponibles los demas

La mayoría de los empleados está de acuerdo que las desventajas del *Home Office* es la falta de comunicación con los demás desarrolladores así como distracciones que pudieran ocurrir en casa.

Tabla N.6 Motivación de los empleados con respecto al *Home Office*



Se ha identificado que los colaboradores experimentan un mayor nivel de motivación y compromiso laboral cuando cuentan con un equilibrio adecuado entre su vida personal y profesional. En particular, esta percepción positiva se ve especialmente favorecida en contextos de trabajo bajo la modalidad de *Home Office*, donde los empleados reportan sentirse más cómodos, eficientes y satisfechos con sus responsabilidades laborales, al contar con una mayor autonomía y flexibilidad en la gestión de su tiempo.

5.1 Hallazgos

De acuerdo con los resultados obtenidos en este estudio sobre la satisfacción laboral de los desarrolladores de Tecnología Educativa, se evidenció una diferencia clara entre la modalidad presencial y las preferencias del personal. La mayoría manifestó insatisfacción con la modalidad de oficina tradicional (Tabla N.2), respaldando el objetivo central de la investigación. Un 58% de los empleados identificó el *Home Office* como su modalidad ideal, mientras que el 42% restante mostró neutralidad, sin inclinación hacia alguna modalidad (Tabla N.3).

Los beneficios clave del trabajo remoto se centraron en el ahorro de tiempo y gastos en traslados y la mayor comodidad del entorno personal (Tabla N.4). Sin

embargo, también surgieron desafíos como dificultades en la comunicación colaborativa y distracciones domésticas que afectan a la concentración (Tabla N.5). Estos factores explican por qué el equilibrio entre vida personal y laboral es el principal motor de una mayor motivación en el trabajo (Tabla N.6).

En síntesis, esta investigación valida que el *Home Office* con ajustes en gestión de una mejor comunicación maximiza la satisfacción y motivación de los desarrolladores, estableciendo un modelo laboral alineado con las demandas contemporáneas de flexibilidad y bienestar profesional.

5.2 Recomendaciones

Bajo este panorama, se recomienda a Tecnología Educativa implementar modelos híbridos con al menos 3 días remotos semanales, reservando la presencialidad para algunas actividades. Complementariamente, son esenciales reuniones diarias de 15 minutos y plataformas de documentación compartida para mitigar brechas comunicativas.

5.3 Limitaciones

Cabe señalar las limitaciones del estudio, ya que la muestra se centró únicamente en desarrolladores de tecnología educativa, excluyendo otros roles, no se evaluaron variables como la antigüedad laboral o la infraestructura digital doméstica. Futuras investigaciones deberían ampliar el análisis a sectores IT diversos, incorporar métodos mixtos y explorar el impacto de factores del entorno en la efectividad del modelo híbrido.

Referencias

E. A. Patton. (2020). Easy Living : The Rise of the Home Office
https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=T9HoDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT43&dq=Easy+Living+:+The+Rise+of+the+Home+Office&ots=G1KDvK9MNP&sig=50AebJ1SfHdSocQNJYvS3PneSm4&redir_esc=y#v=onepage&q=Easy%20Living%20%3A%20The%20Rise%20of%20the%20Home%20Office&f=false

C. Becker et al. (2022). Home Office in Corona-Zeiten
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11612-022-00630-z>

M. L. (2022). Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings.
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0265131>

A. Andrei et al. (2021). The impact of the home office on work factors that affect productivity, stress levels and work / life balance among employees.
http://rmee.org/abstracturi/82/02_Articol_609_Paper_Agache_et%20al_final.pdf

B. Britta. (2021). Trust in the Context of Home Office and Digitalization: Evaluation of a Trust Model Within New Contexts.
https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=vY5TEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA55&dq=Trust+in+the+Context+of+Home+Office+and+Digitalization:+Evaluation+of+a+Trust+Model+Within+New+Contexts.&ots=MRxLFUXNOy&sig=Pg9weXR0MDt1Mf8l47edwF0NtQo&redir_esc=y#v=onepage&q=Trust%20in%20the%20Context%20of%20Home%20Office%20and%20Digitalization%3A%20Evaluation%20of%20a%20Trust%20Model%20Within%20New%20Contexts.&f=false

F. Holzgreve. (2022). Home office versus ergonomic workstation - is the ergonomic risk increased when working at the dining table? An inertial motion capture based pilot study.
<https://bmcmusculoskeletdisord.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12891-022-05704-z>

P. Ralph et al. (2020). Pandemic Programming.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10664-020-09875-y>

K. Davis. (2020). The Home Office: Ergonomic Lessons From the “New Normal”.
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1064804620937907>

L. Schmid. (2020). Changes in employment and relationship satisfaction in times of the COVID-19 pandemic: Evidence from the German family Panel
https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/70744/ssoar-europso-2020-schmid_et_al-Changes_in_employment_and_relationship.pdf?sequence=1&isAllowed=y

O. STÎNCEL, A. NIȚĂ, M. ORAVIȚAN. (2021). The impact of home office setup due to COVID-19 pandemic on IT professionals' physical health: a systematic review
https://www.researchgate.net/profile/Mihaela-Oravitan/publication/358503855_The_impact_of_home_office_setup_due_to_COVID-19_pandemic_on_IT_professionals'_physical_health_a_systematic_review/links/6227126b3c53d31ba4b083fe/The-impact-of-home-office-setup-due-to-COVID-19-pandemic-on-IT-professionals-physical-health-a-systematic-review.pdf

Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs*, 207-241.
<https://smartlib.umri.ac.id/assets/uploads/files/77459-subjective-well-being.pdf#page=407>

Giniger, N. I. (2020). Teletrabajo: modalidad de trabajo en pandemia.
https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/116856/CONICET_Digital_Nro.710d5c9f-cf43-40e0-84ce-95c925010fbc_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Martin, L., Hauret, L., & Fuhrer, C. (2022). Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings. *Plos one*, 17(3), e0265131.

<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0265131>

Vasquez, N. G., Amorim, C. N. D., Matusiak, B., Kanno, J., Sokol, N., Martyniuk-Peczec, J., ... & Koga, Y. (2022). Lighting conditions in home office and occupant's perception: Exploring drivers of satisfaction. *Energy and Buildings*, 261, 111977.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0378778822001487>

Bellmann, L., & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work–life balance—robust or heterogeneous links?. *International journal of manpower*, 42(3), 424-441.

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ijm-10-2019-0458/full/html>

Niebuhr, F., Borle, P., Börner-Zobel, F., & Voelter-Mahlknecht, S. (2022). Healthy and happy working from home? Effects of working from home on employee health and job satisfaction. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1122.

<https://www.mdpi.com/1660-4601/19/3/1122?ref=levelman>