



Tecnológico de Monterrey
Escuela de Negocios

Reporte

Bienestar y satisfacción en profesionales de tecnologías de información

Grupo de Investigación en Área Temática de
Diseño y Cultura Organizacional

Febrero 2025

Conocimiento
que *transforma*



Reporte

Bienestar y satisfacción en profesionales de tecnologías de información

Grupo de Investigación en Área Temática de Diseño y Cultura Organizacional de la Escuela de Negocios del Tecnológico de Monterrey

Autores

Teresa Lucio Nieto

Sergio Madero-Gómez

Michiel Frederick Coetzer

Carlos Colín Flores

Dora Luz González-Bañales

Luis Humberto González Guerra

Alexander Lapshun

Oscar Eliud Ortiz Mendoza

Autores de correspondencia:

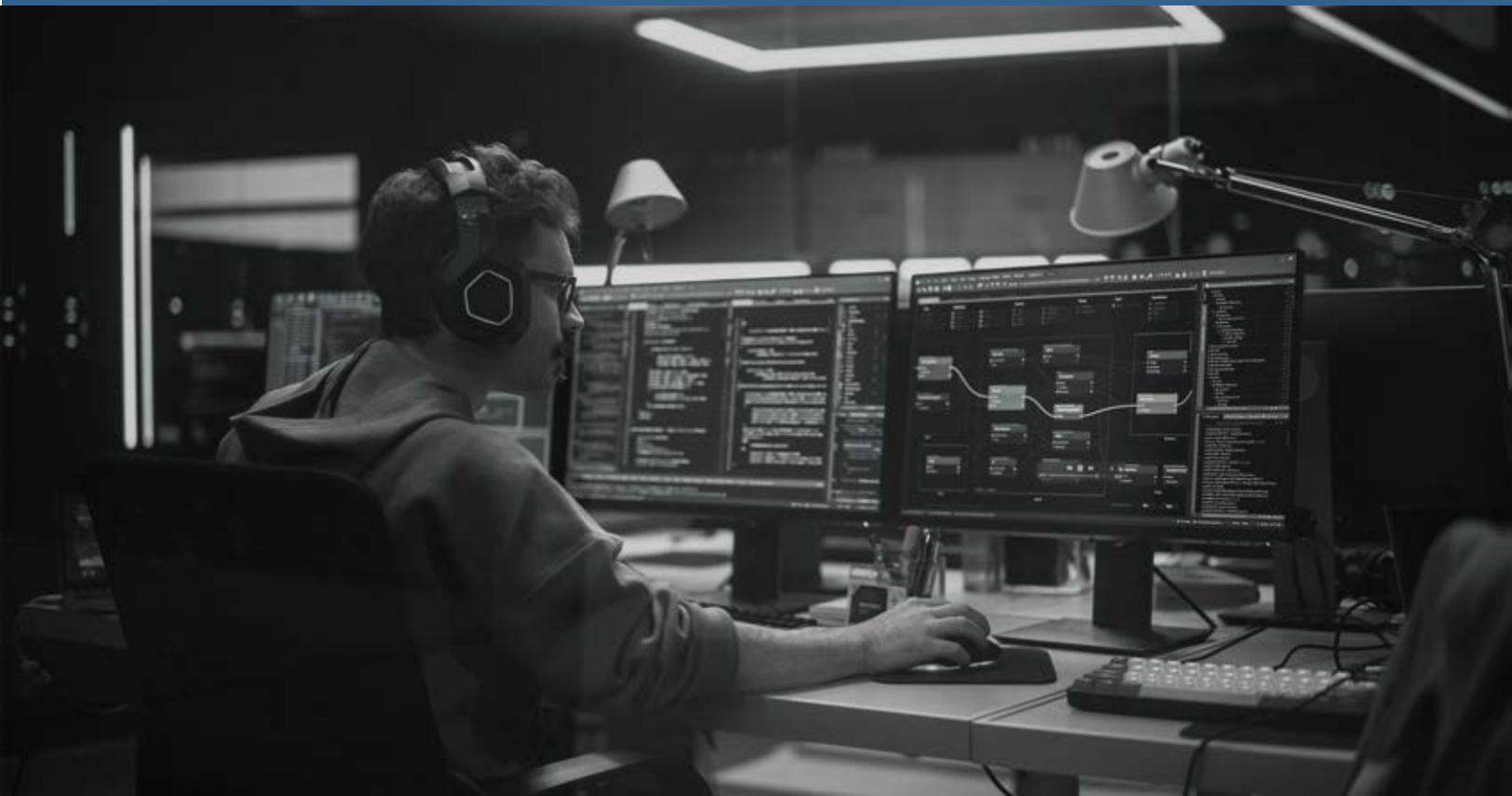
Teresa Lucio Nieto (tere.lucio@tec.mx). Profesora del Departamento de Computación en la Escuela de Ingeniería y Ciencias del Tecnológico de Monterrey.

Sergio Madero-Gómez (smadero@tec.mx). Líder del Grupo de Investigación en Área Temática de Diseño y Cultura Organizacional de la Escuela de Negocios del Tecnológico de Monterrey.

Febrero 2025

ÍNDICE

Introducción	03	Felicidad	08
Metodología	04	Satisfacción	12
Datos demográficos	04	Conclusiones	16
Modalidades de trabajo	05		





Introducción

En un mundo cada vez más digitalizado, donde las líneas entre el trabajo y la vida personal se difuminan y vuelven más ligeras, la pregunta sobre cómo lograr la felicidad y la satisfacción en el ámbito laboral cobra una relevancia innegable. Los profesionales de las tecnologías de la información (TI), pioneros en este nuevo paradigma, se encuentran en una encrucijada: ¿Las diversas modalidades de trabajo que surgen ofrecen un camino hacia la realización profesional y personal, o más bien generan nuevas tensiones, retos y desafíos?

Este trabajo muestra de manera descriptiva algunos aspectos que se pueden vincular con las modalidades de trabajo, la felicidad y la satisfacción en este sector clave del ámbito laboral.

La forma en que trabajamos ha evolucionado drásticamente a lo largo de la historia. Sin embargo, en las últimas décadas, con el auge de las tecnologías de la información, es cuando este cambio se ha acelerado de manera exponencial. El teletrabajo, el trabajo flexible, la economía colaborativa y otras modalidades laborales disruptivas han transformado radicalmente el mundo laboral. Pero ¿qué impacto tienen estas nuevas formas de trabajo en la felicidad y satisfacción de roles como los de TI quienes, paradójicamente, son los artífices de esta revolución?

Para el desarrollo de este reporte, elaborado por miembros y aliados del Grupo de Investigación en Área Temática de Diseño y Cultura Organizacional de la Escuela de Negocios del Tecnológico de Monterrey, surgieron algunas preguntas como son: ¿Cuáles son las modalidades de trabajo preferidas por los colaboradores? ¿El trabajo en casa, o también llamado *teletrabajo*, es la panacea para lograr un equilibrio entre vida laboral y personal? ¿La flexibilidad laboral aumenta la productividad o genera más estrés? ¿Los profesionales de TI son más felices trabajando de forma autónoma o prefieren la estructura de una oficina tradicional?

Para responderlas, el equipo de investigación se ha adentrado en el universo de las modalidades de trabajo y su impacto en la felicidad y satisfacción de los profesionales del sector que se analiza.

Metodología

Esta investigación se realizó durante los meses de abril a diciembre de 2023. El estudio fue de tipo descriptivo; se basó en la aplicación de una encuesta en línea a profesionales de TI, logrando obtener un total de 631 datos. Debido a que es una muestra con características particulares, es adecuado decir que los resultados no pueden ser generalizados para toda la población.

Datos demográficos

Los datos demográficos, desglosados en tablas en esta página, indican un predominio de mujeres encuestadas (71.6%) y una mayoría menor de 24 años (70.2%). Esta composición de la fuerza laboral sugiere diferencias generacionales en las preferencias laborales; los profesionales más jóvenes probablemente prefieran entornos de trabajo flexibles en lugar de entornos tradicionales y estructurados.

Género de las y los participantes

	Frecuencia	%
Masculino	173	27.4
Femenino	452	71.6
Prefiero no decir	6	1
Total	631	100

Estado civil

	Frecuencia	%
Soltero(a)	486	77
Casado(a)	100	15.8
Prefiero no decir	45	7.2
Total	631	100

Edad

	Frecuencia	%
Menos de 24 años	443	70.2
Entre 25 y 34 años	38	6
Entre 35 y 44 años	62	9.8
Entre 45 y 54 años	58	9.2
Entre 55 y 64 años	27	4.3
Sin respuestas	3	0.5
Total	631	100

Nivel académico

	Frecuencia	%
Preparatoria/carrera técnica	143	22.7
Carrera profesional	403	63.8
Maestría/doctorado	85	13.5
Total	631	100

Actividad que realiza

	Frecuencia	%
Trabaja	328	52
Estudia	303	48
Total	631	100



Modalidades de trabajo

La sociedad actual ofrece una variedad de formas de trabajar que pueden considerarse como las *nuevas modalidades de trabajo*, adaptadas a las necesidades cambiantes de las personas, las organizaciones y las dinámicas económicas y tecnológicas. Las principales son:

1. Trabajo remoto (teletrabajo/trabajo a distancia/trabajo en casa). En esta modalidad, los colaboradores trabajan desde un lugar fuera de las instalaciones de la empresa, generalmente desde casa.

2. Trabajo híbrido. Combina el trabajo presencial con el trabajo remoto, permitiendo alternar entre ambos formatos de acuerdo con los días que el patrón o la empresa consideren sobre la semana laboral.

3. Trabajo presencial. Las y los trabajadores desempeñan sus funciones en un lugar físico designado, como oficinas, fábricas, tiendas o establecimientos comerciales.

4. Trabajo autónomo o *freelance*. La persona ofrece sus servicios

de manera independiente, gestionando sus propios horarios y proyectos.

La modalidad de trabajo híbrida, que combina trabajo remoto y presencial, fue la más popular entre los encuestados, con un 41.4%. Esto sugiere que muchas personas valoran más la flexibilidad de trabajar tanto desde casa como en las instalaciones de la organización.

El trabajo completamente a distancia muestra un 27.3%. Esto indica que una proporción considerable de personas ha adoptado el trabajo remoto como su principal modalidad, posiblemente por la naturaleza del trabajo que realizan los profesionales de TI.

A pesar de las tendencias hacia el trabajo remoto y híbrido, aún hay un 31.2% de personas que trabajan completamente en el centro de trabajo. Esto sugiere que ciertos roles o industrias requieren una presencia física constante, y que sus actividades son consideradas como *esenciales* (Tabla 1).

Tabla 1. Modalidad de trabajo actual

Respuesta	Frecuencia	%
Completamente a distancia	172	27.3
En formato híbrido	261	41.4
Completamente en el centro de trabajo	197	31.2
Sin respuestas	1	0.2
Total	631	100

Se puede observar que el 32.5% de las personas participantes realiza el 30% de sus actividades laborales de forma remota, y que el 44.1% menciona que su trabajo se realiza de alguna manera de forma remota (entre el 30% y el 95%). Este hecho debería generar una alerta para empleadores y colaboradores. Los primeros deberían evaluar la estrategia de flexibilidad que ofrecen a su personal, mientras que los segundos deberían darse cuenta de la relevancia que tiene trabajar de manera remota para enfocarse al logro de resultados.

La discrepancia que pudiera existir entre las modalidades de trabajo preferidas y las condiciones laborales reales puede crear una brecha que provocaría insatisfacción de los empleados, por lo que los responsables de los procesos de gestión empresarial y diseño estratégico de las organizaciones deberían poner atención a lo que sucede en sus lugares de trabajo y establecer propuestas atractivas que sean generadoras de valor para las personas involucradas.

Es importante analizar y evaluar la justificación para el trabajo remoto, y comunicarla a los empleados. Para comprender las modalidades de trabajo, es posible que los empleadores también necesiten evaluar las tendencias del mercado, la nueva cultura que se estará gestando, así como la definición y seguimiento de las políticas y la naturaleza de roles específicos. Es crucial que los empleadores evalúen si ciertos puestos realmente requieren presencia en las instalaciones de la empresa.

Tabla 2. Respuestas a pregunta: “Si pudieras cambiar tu modalidad de trabajo actual, ¿lo harías?”

Respuesta	Frecuencia	%
Sí	233	36.9
No	397	62.9
Sin respuesta	1	0.2
Total	631	100

Tabla 3. Respuestas a pregunta: “Si te dieran a elegir en este momento, ¿por qué modalidad de trabajo optarías?”

Respuesta	Frecuencia	%
Trabajar a distancia	251	39.8
En formato híbrido	291	46.1
Estar en el centro de trabajo	88	13.9
Sin respuestas	1	0.2
Total	631	100

Tabla 4. Porcentaje de trabajo realizado de forma remota

Respuesta	Frecuencia	%
Menos del 30%	205	32.5
Entre el 30% y el 50%	103	16.3
Entre el 50% y el 70%	102	16.2
Entre el 70% y el 95%	73	11.6
El 100%	147	23.3
Sin respuestas	1	0.2
Total	631	100

Dado que aproximadamente el 26.1 % de las personas encuestadas trabaja en espacios de oficina abiertos y el 25.4 % en cubículos tradicionales, las organizaciones deberían analizar qué tareas se pueden completar de manera efectiva en un entorno flexible.

Un hallazgo interesante a considerar en el estudio es que cerca del 50% de los participantes (para ser exactos, 48.3%)

menciona que no tiene un espacio fijo o asignado para realizar sus actividades laborales, por lo que se puede destacar que las personas pueden llevar a cabo su trabajo en ambientes remotos o bien híbridos. Adoptar opciones de trabajo remotas siempre que sea posible podría mejorar la satisfacción de los empleados y el compromiso organizacional en general.

Tabla 5. Descripción del espacio de trabajo

Respuesta	Frecuencia	%
Oficinas en espacios abiertos	165	26.1
Oficinas tradicionales o cubículos cerrados	160	25.4
Mi trabajo no tiene un espacio u oficina	305	48.3
Sin respuestas	1	0.2
Total	631	100

Tabla 6. Modelo ideal de trabajo

Respuesta	Frecuencia	%
100% a distancia	154	24.4
70% remoto y 30% presencial	172	27.3
50% remoto y 50% presencial	153	24.2
30% remoto y 70% presencial	91	14.4
100% presencial	60	9.5
Sin respuestas	1	0.2
Total	631	100

26.1% de las personas de TI trabajan en espacios de oficinas abiertos y el **25.4%** en cubículos tradicionales

Felicidad

La exploración de las modalidades de trabajo, la felicidad y la satisfacción dentro del sector de la tecnología de la información revela varios puntos dignos de mencionar y reflexionar dadas las posibles controversias que plantean por sus implicaciones importantes para los empleadores.

En un mundo dominado por la innovación tecnológica, donde la creatividad y la resolución de problemas se han popularizado, se podría pensar que los profesionales de las áreas tecnológicas y de informática se han convertido en los *rockstars* con los que todos quieren convivir, y quienes viven en una constante euforia. Sin embargo, la realidad a la que se enfrentan es incierta, con muchos cambios, y además compleja. A pesar de los avances tecnológicos y las oportunidades que ofrecen, los trabajadores de este sector también experimentan desafíos que pueden afectar su bienestar y felicidad.

El bienestar de las y los empleados, y de aquellos que trabajan en sectores altamente demandantes como TI, ha cobrado una relevancia creciente en los últimos años. La felicidad laboral no es solo un concepto abstracto, sino un factor clave para la productividad, la innovación y el éxito de las organizaciones, del mismo modo que la distinción casi filosófica entre la búsqueda del placer (felicidad como euforia) y la búsqueda del bienestar (felicidad como autorrealización y propósito).

En este trabajo, usamos el concepto amplio de *felicidad*, y buscamos analizar la percepción de los profesionales de la informática sobre su nivel de felicidad para contribuir a generar ideas y estrategias que favorezcan un ambiente de trabajo positivo y fortalezcan los temas relacionados con su bienestar.

Tabla 7. Escala de conformidad con expresión “Soy una persona feliz”

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	4	19	110	266	232	Totalmente de acuerdo
%	0.6	3	17.4	42.2	36.8	



A decir de sus respuestas, la mayoría de las personas participantes se consideran felices (79%), sin embargo, poco más de la mitad no se atreven o no logran reportar que alcanzaron una felicidad plena y consciente (42.2%). En general, se podría considerar un triunfo alcanzar esos niveles de felicidad, pero a la vez, se refleja la complejidad misma del concepto, ya comentada. Podría ser que la persona identifica algún aspecto en su vida que tiene un problema y por el cual no alcanza esta existencia plena, o también que la persona no alcanza un nivel de placer que cumpla sus expectativas, entre otras explicaciones.

Dado que el alcance del instrumento no permitiría un nivel detallado de explicación, revisamos la respuesta a la

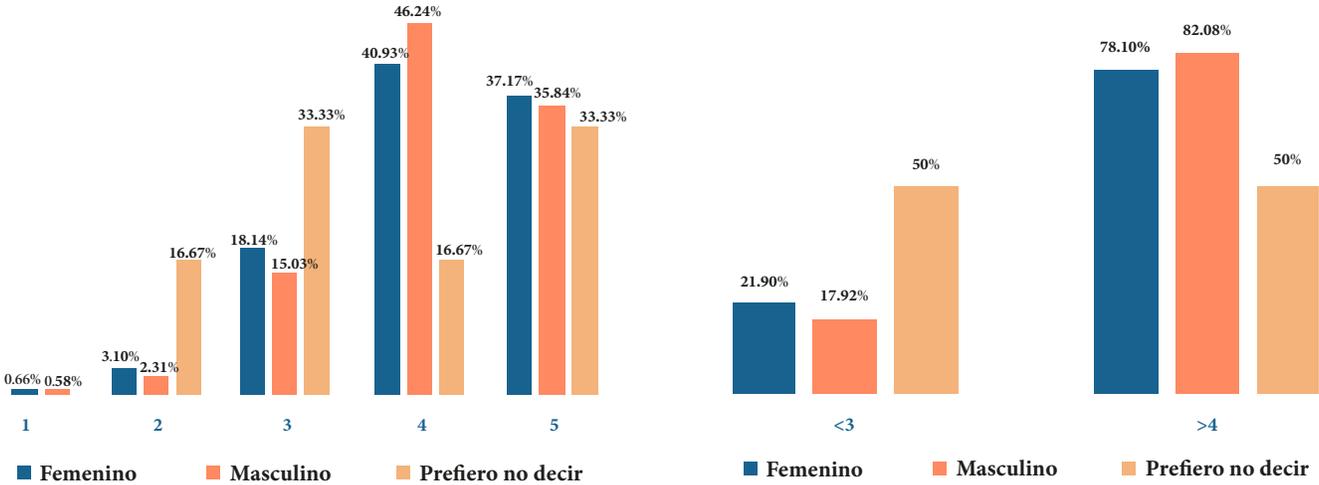
pregunta sobre la escala a la luz de aspectos demográficos de quienes respondieron.

Considerando el género de los participantes, se puede ver una distribución similar en las respuestas (Tabla 8, Figura 1). Al agrupar las respuestas con valores 3 y menores (que podrían interpretarse como que quienes responden se sienten infelices, algo infelices, o ni felices ni infelices), y 4 o mayores (que indicaría que se sienten algo felices, o muy felices), se logra ver que más mujeres parecen estar conscientes de su falta de felicidad, o tienen mayores estándares para interiorizar la autopercepción de felicidad.

Tabla 8. Escala de conformidad con expresión “Soy una persona feliz” por género

Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	Totalmente de acuerdo
Masculino	1	4	26	80	62	173
Femenino	3	14	82	185	168	452
Prefiero no decir	0	1	2	1	2	6
Total	4	19	110	266	232	631

Figura 1. Porcentajes de escala de felicidad por género



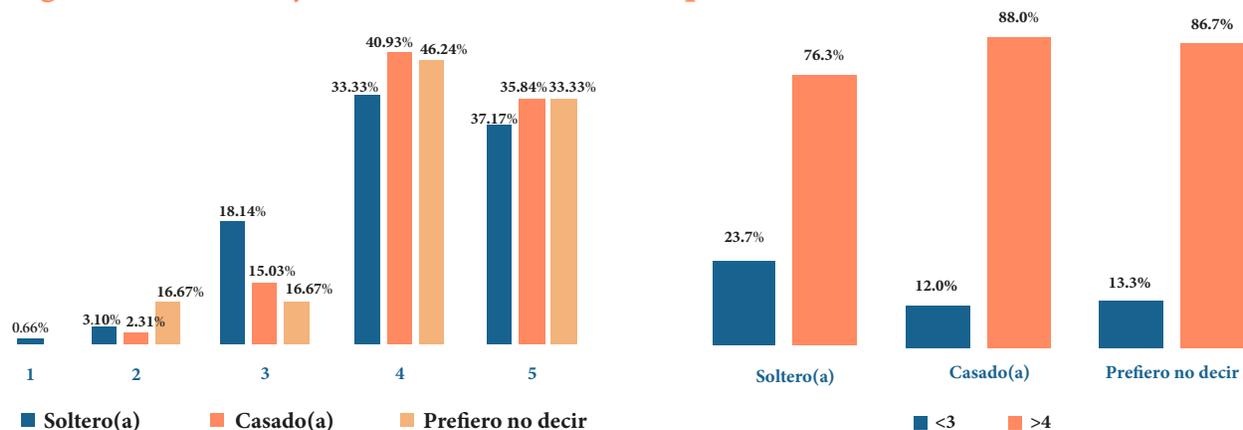
Al replicar el ejercicio anterior desde la perspectiva del estado civil de las personas participantes, se observa que las solteras tienden a percibirse menos felices (esta población es el 77% de las personas encuestadas) (Tabla 9, Figura 2). Posiblemente están aprendiendo a resolver problemas, y estos los hacen sentirse menos felices; es posible que pese a tener un abanico de posibilidades de buscar la felicidad, la

falta de una persona acompañante que complemente esas experiencias no les permita percibir la felicidad alcanzada, o quizá coincida la soltería con su juventud y la falta de desarrollo máximo sobre la percepción de la felicidad, de modo que al no sentir una euforia permanente, perciban que no son felices.

Tabla 9. Escala de conformidad con expresión “Soy una persona feliz” por estado civil

Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	Totalmente de acuerdo
Soltero(a)	4	14	97	197	174	486
Casado(a)	0	2	10	48	40	100
Prefiero no decir	0	3	3	21	18	45
Total	4	19	110	266	232	631

Figura 2. Porcentajes de escala de felicidad por estado civil



La aseveración sobre edad y percepción de la felicidad se fortalece al reorganizar las respuestas por grupos etarios (Tabla 10, Figura 3). Si bien en cada grupo la mayoría reconoce tener algún grado de felicidad, al revisar el de los más jóvenes, quienes representan el 70% de la población, la proporción entre quienes sienten o no felicidad es mayor.

Entre las personas más jóvenes, dos de cada 10 no percibieron que eran felices. La peor relación está en el siguiente grupo, en donde tres de cada 10 no se perciben felices. Se puede considerar que las y los integrantes del primer grupo están terminando o por terminar sus estudios,

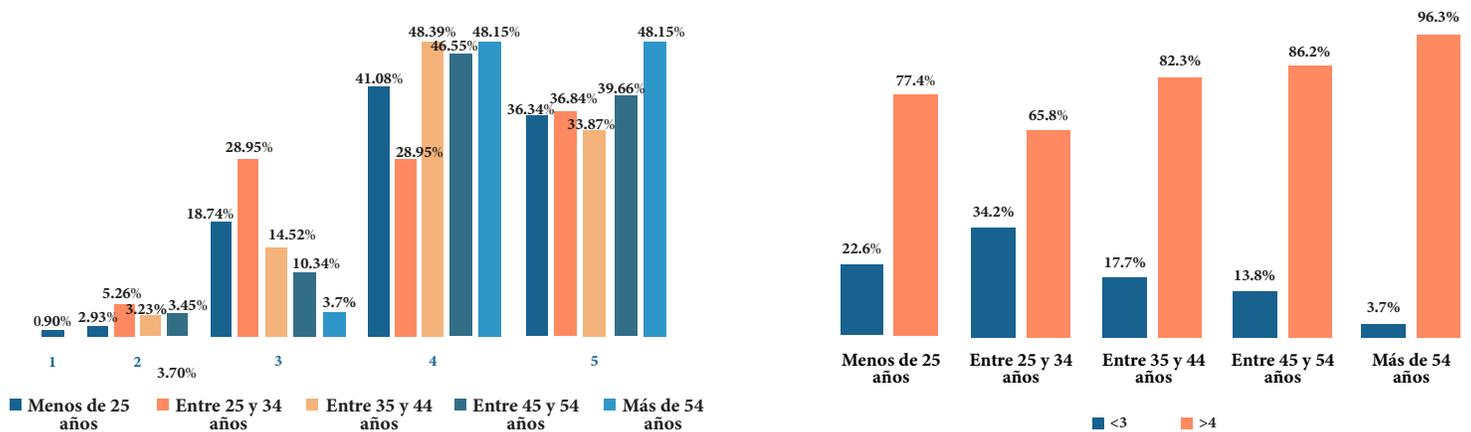
enfrentan situaciones difíciles, decisiones que tienen que tomar y consecuencias académicas y laborales con impacto en su vida personal y que pueden no ser del todo satisfactorias.

Respecto al segundo grupo (25-34 años), es posible aventurar que al dejar la escuela y experimentar la complejidad de la adultez responsable, les sea complicado percibirse como personas felices. A partir de este grupo, conforme se va madurando y probablemente avanzando en la distinción filosófica/práctica entre placer y bienestar, se va contando con mayor experiencia laboral y de vida.

Tabla 10. Escala de conformidad con expresión “Soy una persona feliz” por grupo de edad

Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	Totalmente de acuerdo
Menos de 25 años	4	13	83	182	161	443
Entre 25 y 34 años	0	2	11	11	14	38
Entre 35 y 44 años	0	2	9	30	21	62
Entre 45 y 54 años	0	2	6	27	23	58
Más de 54 años	0	0	1	13	13	27
Total	4	19	110	263	232	628

Figura 3. Porcentajes de escala de felicidad por grupo de edad



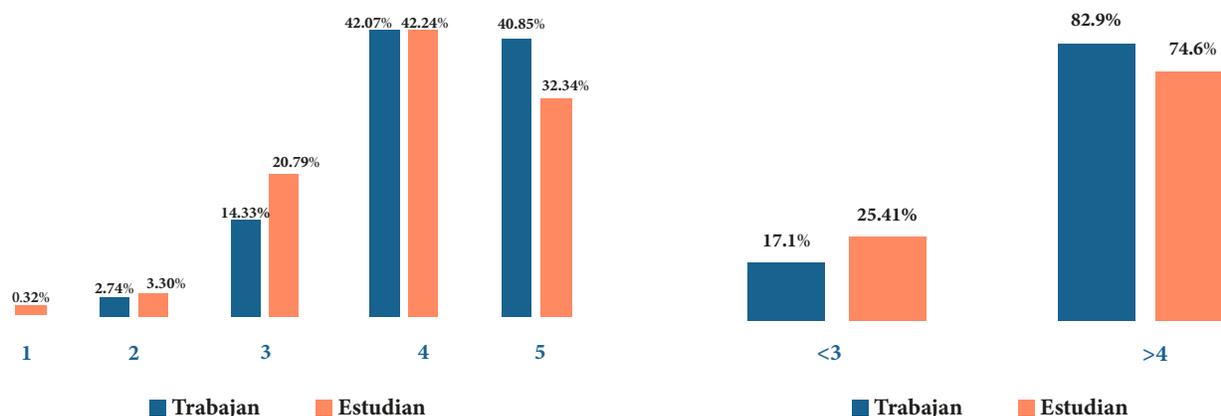
La tendencia comentada se mantiene en la población al separar entre quienes están estudiando y quienes están trabajando (Tabla 1.1, Figura 4). Quienes solo estudian o

marcaron esta como su principal ocupación reportan menos felicidad, posiblemente porque quienes además trabajan pueden apoyar en su trabajo el sentido de realización.

Tabla 11. Escala de conformidad con expresión “Soy una persona feliz” por ocupación

Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	Totalmente de acuerdo
Trabaja	0	9	47	138	134	328
Estudia	4	10	63	128	98	303
Total	4	19	110	266	232	631

Figura 4. Porcentajes de escala de felicidad por ocupación



Satisfacción

En un mundo altamente tecnológico, donde las y los profesionales de la informática son considerados los artífices o arquitectos del futuro, cabría esperar que la satisfacción laboral fuera la norma principal que domine en este sector. Sin embargo, surgen algunas interrogantes: ¿Qué factores influyen en la satisfacción laboral de estos profesionales? ¿Qué papel tiene el ambiente de trabajo en la satisfacción y motivación de las personas?

El primer factor externo que hemos detectado que puede influir en la satisfacción general con la vida es la experiencia o percepción del significado de la vida, encontrado mediante la escala de conformidad con la expresión “Siento que tengo un

propósito o misión en la vida”. Al respecto, los resultados indicaron que la mayoría de las personas encuestadas (44.7%) experimentó la sensación de que su vida tenía significado y sentido: 76.4% ubicó su conformidad en este sentido con un 4 o 5 en la escala de Linkert (Tabla 1.2).

El segundo factor que puede influir en la satisfacción con la vida es la percepción del alcance y logro de objetivos. La percepción del logro de metas se midió según la conformidad con la expresión “Considero que cumplo con mis objetivos y metas”. En esta muestra, la mayoría de las y los participantes (73.2%) indicó que siente que ha cumplido sus metas y objetivos personales con una respuesta de 4 o más en la escala Likert (Tabla 1.3).

¿Qué hace sentir felices y satisfechos a los profesionales de la informática? Más allá de los salarios competitivos y las oportunidades de crecimiento, ¿qué otros factores influyen en su bienestar y satisfacción laboral?

con la vida de una persona son las relaciones familiares, las amistades, la condición física, la salud, la apariencia física, la espiritualidad, la vida sexual, el tiempo libre, la ocupación y el empleo, la situación financiera, el ambiente hogareño, la vida social y la educación o el aprendizaje (Tabla 14).

Otros factores que pueden influir en la percepción de satisfacción

Tabla 12. Escala de conformidad con expresión “Siento que tengo un propósito o una misión en la vida”

Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	Totalmente de acuerdo
	13	44	92	200	282	
Total	2.1%	7%	14.6%	31.7%	44.7%	

Tabla 13. Escala de conformidad con expresión “Considero que cumplo con mis objetivos y metas”

Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	Totalmente de acuerdo
	7	36	126	252	210	
Total	1.1%	5.7%	20%	39.9%	33.3%	

Tabla 14. Nivel de satisfacción reportado por rubro personal

Respuesta	Promedio (MD)	Desv. estándar (DE)
Relaciones familiares	4.3	.829
Amistades	4.26	.865
Condición física	3.54	1.066
Espiritualidad	3.83	1.081
Vida sexual	3.63	1.215
Tiempo libre	3.75	1.107
Salud	4.05	.932
Ocupación o empleo	3.69	1.187
Situación económica	3.79	1.117
Vivienda	3.85	1.033
Vida social	4.28	.903
Educación o instrucción	4.4	.833
Apariencia física	3.80	1.086

En general, las y los participantes indicaron niveles moderados de satisfacción en la mayoría de sus áreas de vida. Las de niveles de satisfacción más altos parecen ser educación (MD=4.4, DE=0.83), vida social (MD=4.28, DE=0.9) y relaciones familiares (MD=4.3, DE=0.83). Las áreas con los índices de satisfacción más bajos son condición física (MD=3.54, DE=1.07), vida sexual (MD=3.63, DE=1.21) y ocupación o empleo (MD=3.69, DE=1.18). En el caso de las últimas variables, las puntuaciones de desviación estándar ligeramente más altas pueden sugerir una mayor variación en los niveles de satisfacción de las personas encuestadas con respecto a estas variables.

En cuanto al sentir de las y los profesionales de TI sobre su trabajo, según una escala en que 1 es muy insatisfecho y 5 muy satisfecho, se aprecia que en general los diversos reactivos utilizados están por arriba del punto medio, lo que implica que en su mayoría las y los encuestados tienden a estar satisfechos.

Los aspectos con mayor satisfacción son las condiciones laborales (Tabla 15), las opiniones del empleado sobre el trabajo y el relacionamiento con las y los compañeros; en contraste, el menor nivel de satisfacción está en el pago vs. el nivel de trabajo realizado y las oportunidades de crecimiento.

Tabla 15. Nivel de satisfacción reportado por rubro laboral

Respuesta	Promedio	%
Condiciones de trabajo	3.58	1.18
Opiniones y comentarios	3.56	1.21
Relacionamiento de compañeros de trabajo	3.54	1.16
Supervisión del trabajo por las y los líderes	3.5	1.2
Sensación de logro	3.49	1.19
Oportunidades de crecimiento	3.49	1.24
Pago vs. cantidad de trabajo que realiza	3.32	1.19

Esto indica que es importante consolidar un diálogo positivo con las y los colaboradores sobre las condiciones favorables con las que se realiza el trabajo, pedir sus opiniones y promover un buen ambiente laboral de trabajo en equipo.

Al mismo tiempo, es importante revisar las condiciones de trabajo, la carga laboral y la generación de oportunidades atractivas de desarrollo para los colaboradores, por ejemplo, la oferta de cursos para mejorar las habilidades, talleres con diversos propósitos y estrategias de *coaching* y *mentoring*, entre otros.

Por otra parte, con relación a qué aspectos de su vida cotidiana pensarían en cambiar, el 81.9% de las personas encuestadas no

cambiaría de pareja, lo que proyecta estabilidad emocional con su relación actual (Tabla 16); el 71.8% quisiera pasar más tiempo con seres queridos y familia, lo que denota el balance entre trabajo y vida personal como aspecto relevante para los profesionales de TI (Tabla 17); el 67.2% quisiera destinar más tiempo para destinar a su vida personal, lo que reitera la importancia de dicho balance (Tabla 18); el 68% se siente satisfecho con su vida espiritual (Tabla 19); el 65.8% no cambiaría la cantidad de trabajo que realiza, lo que quizá podría interpretarse como un deseo de una carga laboral similar a la actual pero con una mejor distribución del tiempo, por ejemplo, considerando traslados, comida durante el trabajo, etc. (Tabla 20).

Tabla 16. Respuestas a pregunta sobre si cambiarían de pareja

Respuesta	Frecuencia	%
Sí	114	18.1
No	517	81.9
Total	631	100

Tabla 17. Respuestas a pregunta sobre si les gustaría pasar más tiempo con la familia y seres queridos

Respuesta	Frecuencia	%
Sí	453	71.8
No	178	28.2
Total	631	100

Tabla 18. Respuestas a pregunta sobre si quisieran tener más tiempo libre personal

Respuesta	Frecuencia	%
Sí	424	67.2
No	207	32.8
Total	631	100

Tabla 19. Respuestas a pregunta sobre satisfacción con vida espiritual

Respuesta	Frecuencia	%
Sí	202	32
No	429	68
Total	631	100

Tabla 20. Respuestas a pregunta sobre si trabajarían menos

Respuesta	Frecuencia	%
Sí	216	34.2
No	415	65.8
Total	631	100

En cuanto al deseo de manifestar su personalidad propia (Tabla 21), aquí se aprecia una situación dividida, ya que prácticamente la mitad y la mitad quisieran o comportarse de manera políticamente adecuada o responder a su propia identidad.

Tabla 21. Respuestas a pregunta sobre expresión de la propia personalidad

Respuesta	Frecuencia	%
Sí	315	49.9
No	316	50.1
Total	631	100

En cuanto a la libertad para hacer lo que desean (Tabla 22), el 61.2% indica que estaría feliz si tuviera esta capacidad; esto puede implicar que facultar o empoderar de forma supervisada a las y los colaboradores podría ser visto como algo muy positivo.

Tabla 22. Respuesta a pregunta sobre si serían felices haciendo lo que desean

Respuesta	Frecuencia	%
Sí	386	61.2
No	245	38.8
Total	631	100

Finalmente, podemos observar que el 71.9% de estos colaboradores valora lo que ha vivido en el pasado, lo que puede interpretarse como que dichos empleados aprecian las experiencias vividas y reconocen el aprendizaje que han tenido. Este elemento podría emplearse como motivación en el entendido de que construyen su propia historia y aprendizaje con su trabajo en la empresa.

Tabla 23. Respuesta a pregunta sobre si cambiarían su pasado

Respuesta	Frecuencia	%
Sí	177	28.1
No	454	71.9
Total	631	100



Conclusiones

Esta investigación sobre las modalidades de trabajo, felicidad y satisfacción laboral en personas trabajadoras de TI arroja algunas reflexiones.

En primer lugar, se señala que el trabajo remoto e híbrido son las modalidades preferidas por las personas de TI, asociadas con mayores niveles de felicidad y satisfacción laboral debido a la flexibilidad que ofrecen. Asimismo, se observa que pueden reducir los tiempos de desplazamiento y brindar una mayor autonomía hacia la construcción del balance vida-trabajo, lo que mejora el bienestar general del colaborador o colaboradora.

En lo que respecta al trabajo presencial, este puede ser percibido como menos flexible para ciertos perfiles y puestos en específico; es una modalidad que señala impulsar la interacción social, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia, lo que también influye positivamente en la satisfacción.

Adicionalmente, en el sector de TI, donde el aprendizaje continuo es crucial, el acceso a oportunidades de capacitación, certificaciones y proyectos desafiantes puede ser un factor clave en la felicidad y satisfacción laboral. En lo que respecta al ambiente laboral y a la cultura organizacional, el ambiente de trabajo colaborativo, con liderazgo efectivo y valores alineados con las y los empleados, impacta positivamente en los niveles de felicidad. Por otra parte, una

percepción de seguridad laboral y un nivel salarial competitivo en relación con las habilidades técnicas igualmente influyen significativamente en el bienestar.

También se puede observar que las y los trabajadores más jóvenes tienden a valorar más la flexibilidad y el propósito en su trabajo, mientras que los más experimentados priorizan la estabilidad y las condiciones laborales claras. Esto puede conducir a una reevaluación de los perfiles y requisitos de los distintos puestos.

Finalmente, algunas recomendaciones para tener en cuenta en las organizaciones con miras a fortalecer las áreas de TI y otras son:

- 1) Promover la flexibilidad laboral mediante modalidades híbridas o remotas.
- 2) Fomentar la capacitación y el desarrollo profesional continuo.
- 3) Implementar políticas para prevenir el agotamiento, como límites claros del horario laboral.
- 4) Mejorar el ambiente laboral mediante estrategias que refuercen la cultura organizacional, el sentido de pertenencia y la comunicación.



Tecnológico de Monterrey
Escuela de Negocios

Contacto:

comunicacion.en@servicios.itesm.mx

Visítanos:

<https://investigacionnegocios.tec.mx>

Conocimiento
que *transforma*

