

¿Cómo perciben los ingenieros de software su productividad trabajando de forma remota?

Aurora Vizcaino¹, Gabriela Aranda², Elvira Rolón³, Kelly Garces⁴, Juan Pablo Soto⁵

¹Universidad de Castilla-La Mancha – Ciudad Real, España

²Universidad Nacional de Comahue – Neuquén, Argentina

³Universidad Autónoma de Tamaulipas – Tampico, México

⁴Universidad de los Andes – Bogotá, Colombia

⁵Universidad de Sonora – Hermosillo, México

aurora.vizcaino@uclm.es, gabriela.aranda@fi.uncoma-edu.ar,
erolon@docentes.uat.edu.mx, kj.garces971@uniandes.edu.co,
juanpablo.soto@unison.mx

Resumen. El trabajo remoto se afianzó tras la pandemia de COVID-19. Mientras grandes empresas buscan el retorno a oficinas, este estudio analiza la percepción de ingenieros de software en México, España, Colombia y Argentina sobre el teletrabajo.

1. Introducción

El desarrollo distribuido y global ha sido una tendencia en el software durante décadas [Manjavacas et al., 2020]. La pandemia de COVID-19 impulsó la adopción del teletrabajo, una modalidad que sigue vigente y enfrenta desafíos globales como la comunicación, la coordinación, el control y la gestión del conocimiento [Ozkaya, 2021; Šmite et al., 2023a, 2023b]. Los distintos tipos de formas de trabajar han sido caracterizados por [Šmite et al., 2023a] como: *presencialidad* (siempre en la oficina); *office-first* (más tiempo en la oficina que en casa), *office-remote mix* (enfoque que permite total flexibilidad), *remote-first* (que implica trabajar más tiempo fuera de la oficina que en ésta) y modo *remoto* (teletrabajo todos los días). Aunque el teletrabajo aporta flexibilidad, puede afectar la productividad y generar aislamiento, reduciendo la cohesión del equipo. Empresas como Amazon y Google promueven el retorno a oficinas, argumentando beneficios en el rendimiento [Ebert et al., 2024]. Este artículo analiza si los empleados concuerdan con esa visión en España, México, Colombia y Argentina.

2. Metodología de trabajo

Para llevar a cabo este estudio, se realizó una encuesta (<https://github.com/GrupoAlarcos/Encuesta-de-productividad/blob/main/EncuestaProductividad.pdf>). Se recibieron 287 respuestas, de las cuales 250 fueron válidas tras eliminar encuestas incompletas o de personas sin experiencia presencial. La muestra final incluyó 25 respuestas de Argentina, 65 de Colombia, 59 de España y 101 de México.

3. Resultados obtenidos

La mayoría de los encuestados tenían entre 25 y 45 años de edad, predominando hombres (67%). En Argentina hay más encuestadas mujeres (33%) y en Colombia el menor porcentaje (12%). En cuanto a experiencia, la mayoría en España, Colombia y

Argentina cuenta con una experiencia de 5 a 30 años, mientras que en México predominan los menos experimentados.

Más del 48% trabaja en grandes empresas y la mayoría en España, Colombia y México lo hace para multinacionales. En cuanto a modalidad laboral, la mayoría trabaja 4-5 días a la semana desde casa, predominando el modelo *'remote-first'*.

En términos de productividad, más del 60% considera que su rendimiento teletrabajando es igual o mayor al de la oficina. En Argentina y Colombia, destacan un aumento en la concentración al teletrabajar. Sobre cuestiones técnicas, la mayoría tiene conexión a Internet igual o mejor en casa y las herramientas de comunicación no afectan negativamente su rendimiento.

En cuanto a trabajo en equipo, la percepción general es que la productividad del equipo se mantiene o mejora. Sin embargo, la compartición de conocimiento, la confianza y la colaboración pueden verse afectadas, especialmente en Colombia y México. La falta de cohesión y relaciones personales preocupa en algunos casos, aunque la mayoría no percibe un impacto negativo en su productividad.

4. Conclusiones

Los resultados sugieren que los empresarios deben desarrollar estrategias para mejorar la colaboración y confianza en equipos remotos. Si optan por el regreso a oficinas, deberían ofrecer incentivos como horarios flexibles y facilidades para mejorar el balance laboral.

Agradecimientos

Nos gustaría agradecer a Manuel Casas su colaboración generando la encuesta y gráficos.

Referencias

- Ebert, C. (2024). Industry Trends 2024: Innovation needs competence. In Computer, vol. 57(4), pp. 93-98. <https://doi.org/10.1109/mc.2024.3364288>
- Manjavacas, A., Vizcaíno, A., Ruiz, F. & Piattini, M. (2020). Global software development governance: Challenges and solutions. In Journal of Software: Evolution and Process, vol. 32(10). <https://doi.org/10.1002/smr.2266>
- Ozkaya, I. (2021). The Future of Software Engineering Work. IEEE Software, 38(05), pp. 3-6. <https://doi.org/10.1109/ms.2021.3089729>
- Šmite D., Christensen, E., Tell, P. & Russo, D. (2023a). The Future Workplace: Characterizing the Spectrum of Hybrid Work Arrangements for Software Teams. IEEE Software, vol. 40(02), pp. 34-41. <https://doi.org/10.1109/ms.2022.3230289>
- Šmite, D., Moe, N., Klotins, E. & Gonzalez-Huerta, J. (2023b). From forced Working-From-Home to voluntary working-from-anywhere: Two revolutions in telework. Journal of Systems and Software, Vol. 195, 111509. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2022.111509>