



Universidad tecnológica ECOTEC

Facultad de Marketing y Comunicación

Título del trabajo:

"Evaluación de la percepción de las Políticas de Flexibilidad Laboral frente al Fenómeno de la Doble Presencia en el área administrativa de la empresa

Calbaq S.A."

Línea de investigación:

Psicología, bienestar y sociedad

Modalidad de Titulación:

Trabajo de investigación

Carrera:

Psicología

Título Por Obtener:

Licenciatura en Psicología, mención Organizacional

Autor(a):

Cristina Belén Chattin Piloza

Andrés Gustavo Pérez Solórzano

Tutores:

Mgtr. Daniel Oleas Rodríguez

Guayaquil - Ecuador 2023



**PROCESO DE TITULACIÓN
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR**

Samborondón, 9 de agosto de 2024

Magíster

Verónica Baquerizo Álava

Unidad Académica: Facultad de Comunicación, Humanidades y Creatividad
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: Evaluación de la percepción de las Políticas de Flexibilidad Laboral frente al Fenómeno de la Doble Presencia en el área administrativa de la empresa Calbaq S.A., fue revisado, siendo su contenido original en su totalidad, así como el cumplimiento de los requerimientos establecidos en la guía para su elaboración, por lo que se autoriza a los estudiantes: Cristina Belén Chattin Pilozo y Andrés Gustavo Pérez Solórzano, para que proceda con la presentación oral del mismo.

ATENTAMENTE,

Firma

**Mgtr. Daniel Alfonso Oleas Rodríguez
Tutor(a)**

PROCESO DE TITULACIÓN
CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS
DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Habiendo sido revisado el trabajo de titulación TITULADO: Evaluación de la percepción de las Políticas de Flexibilidad Laboral frente al Fenómeno de la Doble Presencia en el área administrativa de la empresa Calbaq S.A. elaborado por Cristina Belén Chattin Pilozo y Andrés Gustavo Pérez Solórzano fue remitido al sistema de coincidencias en todo su contenido el mismo que presentó un porcentaje del (%) 4 mismo que cumple con el valor aceptado para su presentación que es inferior o igual al 10% sobre el total de hojas del documento. Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.



PEREZ CHATIN

4%
Textos sospechosos



3% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: PEREZ CHATIN.docx
ID del documento: 47f1cdfa8a058b4c6f57c288ce02399f2c1e1058
Tamaño del documento original: 91,1 kB

Depositante: DANIEL ALFONSO OLEAS RODRIGUEZ
Fecha de depósito: 12/8/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 12/8/2024

Número de palabras: 7519
Número de caracteres: 50.475

Ubicación de las similitudes en el documento:



Firma
Mgtr/ PhD.. Daniel Alfonso Oleas Rodríguez
Tutor(a)

AGRADECIMIENTOS

Quiero empezar expresando mi profundo agradecimiento a Dios y a mi familia, que han sido pieza fundamental en todo este proceso. Gracias a mi madre, por cada palabra de aliento, por cada gesto de amor, por su motivación ,por ser mi pilar y mi fuente de inspiración para poder dar este gran paso

A mi papá, que a pesar de no llevar su sangre, nunca me dejó sola, siempre me dio la mano para poder caminar juntos durante esta aventura, que nos traería una mezcla de emociones a todos, le estaré eternamente agradecida esta y la otra vida

A mis hermanos y a mis sobrinos les agradezco por su comprensión y por ser una fuente constante de apoyo emocional durante los momentos más intensos.

Mi gratitud se extiende hasta mis amigos, compañeros de estudio, docentes y tutor, quienes me brindaron compañía y enseñanza, en cada parte del trabajo

Este trabajo se lo dedico a mis padres cuya fe en mí y su amor incondicional han sido la base de este logro. Sin su apoyo, este proyecto no habría sido posible, los amo con todo mi corazón. (Chattin, 2024)

Quiero agradecer a mi familia por el constante apoyo que me brindaron durante toda mi carrera universitaria.

A mi padre, por el apoyo económico y emocional que me brindó para poder culminar mis estudios

A mi madre, por su apoyo emocional y por la motivación para poder salir adelante.

Agradezco a mis compañeros de la carrera y amigos que me brindaron su apoyo, me motivaron a seguir adelante y celebraron conmigo durante toda esta etapa.

Agradezco a mis docentes por la guía, paciencia, y conocimientos que me brindaron, además de su apoyo en momentos críticos para poder continuar y completar la carrera.

(Pérez, 2024)

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la flexibilidad laboral ha cobrado importancia, especialmente debido a la globalización, el avance tecnológico y los cambios económicos que han transformado la forma en que operan las empresas y desempeñan sus funciones los trabajadores. La necesidad de adaptar las estructuras organizativas y las dinámicas de trabajo a un entorno cada vez más competitivo y cambiante es lo que motiva la tendencia hacia la flexibilización de las relaciones laborales (Ramos Ramos , 2017). Se analizará la influencia de las políticas de flexibilidad laboral en el equilibrio trabajo-vida de los empleados del área administrativa de la empresa Calbaq S. A.

La flexibilidad laboral tuvo su origen en la década de los ochenta, período caracterizado por altas tasas de desempleo, especialmente en Europa, y una rigidez en el mercado laboral que dificultaba a los trabajadores ajustarse a los cambios tecnológicos y económicos. Este fenómeno surgió para actualizar las estructuras laborales debido a la informatización, robotización y otras innovaciones tecnológicas que estaban transformando los procesos de producción de bienes y servicios. También tuvo un papel crucial la globalización económica al impulsar a las empresas a buscar nuevas estrategias para aumentar la eficiencia y mantenerse competitivas en un mercado global.

Antecedentes:

La flexibilidad laboral se puede dividir en tres grandes categorías: Salarial, interna y externa. La flexibilidad externa hace referencia a las modalidades de contratación que posibilitan a las compañías adaptar su personal según las necesidades del mercado. Incluye contratos temporales, a plazo fijo y a honorarios, así como la externalización y subcontratación de actividades. Por otro lado, los cambios en la jornada laboral como horarios flexibles, teletrabajo y tiempo parcial abarcan la flexibilidad interna que permite a los empleados ajustar su trabajo a sus necesidades personales. Implicar políticas de moderación salarial, eliminación del salario mínimo y ajustes en las escalas salariales para reflejar mejor las condiciones del mercado es lo que se entiende por flexibilidad salarial (

Rodríguez, 2017).

El impacto de la flexibilidad laboral en el equilibrio trabajo-vida es uno de los aspectos más importantes. Se refiere a la capacidad de los empleados para gestionar efectivamente sus responsabilidades laborales y personales (Andrade Rodríguez & Landero Hernández, 2014). Los empleados pueden adaptar su trabajo a sus vidas gracias a la posibilidad de elegir horarios flexibles y trabajar remotamente, lo que puede llevar a una mayor satisfacción laboral y una mejor calidad de vida. Por el contrario, la carencia de regulación del horario y las condiciones laborales puede incrementar el estrés y la insatisfacción, teniendo un impacto negativo en la salud mental y el desempeño laboral. En Ecuador, especialmente en la ciudad de Guayaquil, la flexibilidad laboral ha ido adquiriendo mayor relevancia. Después de la pandemia de COVID-19, las empresas están implementando políticas flexibles para ajustarse a los cambios en el mercado laboral y a las expectativas de los empleados. Calbaq S. A., al igual que otras empresas, se encuentra ante el reto de implementar estas políticas de forma que resulten beneficiosas tanto para la empresa como para sus empleados.

Planteamiento del Problema:

En la empresa Calbaq S.A., ubicada en km 11/5 vía daule, los empleados del área administrativa enfrentan el desafío constante del fenómeno de la doble presencia, que implica la necesidad de cumplir simultáneamente con las responsabilidades laborales y las demandas del hogar y la familia. A pesar de los esfuerzos por implementar ciertas políticas de flexibilidad laboral, estas medidas no están suficientemente reguladas ni formalizadas, lo que limita su efectividad y alcance. La falta de regulaciones claras y estructuradas para la flexibilidad laboral puede estar afectando negativamente la percepción y el aprovechamiento de estas políticas por parte de los empleados. Esto genera un ambiente donde las soluciones temporales o informales no proporcionan los beneficios completos que una política de flexibilidad bien implementada podría ofrecer.

Por lo tanto, la pregunta central que guía esta investigación es: ¿De qué manera la falta de regulaciones formales sobre flexibilidad laboral en la empresa Calbaq S.A. afecta la percepción de los empleados de la empresa frente al fenómeno de la doble presencia? Responder esta pregunta permitirá identificar cómo la implementación formal y regulada de políticas de flexibilidad laboral puede mejorar el bienestar y la productividad de los trabajadores, demostrando los beneficios potenciales que estas medidas pueden aportar tanto a los empleados como a la organización.

Objetivos:

Objetivo General:

Evaluar el impacto de la percepción de flexibilidad laboral sobre la doble presencia en los empleados del área administrativa de la empresa Calbaq S.A. para establecer estrategias que mejoren el bienestar y la productividad de los trabajadores.

Objetivos Específicos:

- Evaluar la percepción de la flexibilidad laboral en los trabajadores de Calbaq S.A.
- Identificar el nivel de doble presencia que tienen los trabajadores de la empresa Calbaq S.A.
- *Establecer la relación entre la percepción de flexibilidad laboral y la doble presencia.*

Justificación:

El propósito principal de este estudio es determinar cómo las políticas de flexibilidad laboral afectan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados del departamento administrativo en Calbaq S. A. (Yeves, Bargsted, Orlandini, & Ureta, 2024).

La relevancia de esta investigación se extiende tanto a otras organizaciones en Ecuador y la región que deseen implementar políticas de flexibilidad laboral, como a la empresa Calbaq S. A. Las empresas pueden diseñar estrategias más efectivas para mejorar la satisfacción y el compromiso de sus trabajadores al comprender mejor los efectos de estas políticas en el equilibrio trabajo-vida, promoviendo al mismo tiempo un entorno laboral más saludable y productivo.

PRIMERA PARTE
REVISIÓN DE LA LITERATURA

1.1 Flexibilidad Laboral

La flexibilidad laboral se refiere a la capacidad de los empleados para elegir ciertas características de sus puestos de trabajo, como el horario (flexibilidad temporal) o la opción de trabajar desde lugares remotos (flexibilidad espacial). (Quiñones Chumpitaz, 2020). La importancia de este enfoque ha crecido significativamente en la formación de entornos laborales modernos y saludables, transformándose de una simple moda a un elemento esencial, especialmente después del brote de COVID-19.

Hoy en día, se cree que la flexibilidad laboral es más importante que el sueldo y ha pasado a ser un requisito fundamental para retener talento y promover un ambiente laboral propicio para la creatividad y la productividad. La capacidad de adaptarse a las cambiantes circunstancias y demandas del entorno laboral beneficia tanto a los empleados como al ambiente laboral en general, abarcando este concepto (UNIR, 2024).

La flexibilidad laboral se refiere a los cambios realizados en una empresa u organización para mejorar la experiencia de los empleados en su rutina diaria. Se pueden hacer ajustes que permitan trabajar de forma remota, horarios no convencionales o jornadas laborales reducidas para lograr un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal de los trabajadores. Anteriormente, la mayoría de los trabajadores solían cumplir jornadas laborales estándar de ocho horas durante cinco días a la semana, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Significaba que los empleados pasaban la mayor parte del día lejos de sus hogares y familias debido a un horario rígido, lo que dificultaba resolver cualquier imprevisto surgido durante ese tiempo (Jamele, 2024).

En un análisis correlacionado lo dicho por los autores podríamos indicar que la flexibilidad laboral se refiere a ajustar las condiciones y características del trabajo para satisfacer las necesidades individuales de los empleados, como poder elegir horarios flexibles y la opción de trabajar desde diversos lugares de forma remota. La evolución de este enfoque ha sido de una simple tendencia a convertirse en un pilar esencial para la formación de entornos laborales modernos y saludables. Para retener talento y promover un entorno laboral que estimule la creatividad y la productividad, es crucial permitir a los

empleados manejar eficazmente su vida profesional y personal. (Soto, 2021)

El estudio del bienestar y la productividad de los empleados considera como variables críticas las políticas de flexibilidad laboral y el equilibrio entre trabajo y vida. Se incluyen en las políticas de flexibilidad laboral prácticas como horarios flexibles, opciones de teletrabajo y permisos personales, lo que brinda a los empleados un mayor control sobre su tiempo y obligaciones laborales Torres (2021). La capacidad de los empleados para gestionar eficazmente sus responsabilidades laborales y personales, que influye directamente en su bienestar general y satisfacción con la vida, se refiere al equilibrio trabajo-vida. Se lleva a cabo esta investigación con el fin de comprender cómo las políticas inciden en el equilibrio entre la vida laboral y personal de sus trabajadores. Para desarrollar estrategias que mejoren la satisfacción laboral y la productividad, es crucial comprender esta relación, al mismo tiempo que se reduce el estrés y se mejora el bienestar general de los empleados.

1.2 La Doble Presencia

El fenómeno de la doble presencia se refiere a la simultánea demanda de responsabilidades laborales y familiares/personales que enfrenta un individuo. (Cano Buitrago et al., 2021). Este concepto es especialmente relevante en el contexto de las crecientes expectativas tanto en el ámbito laboral como en el familiar, y su comprensión es esencial para abordar cuestiones de bienestar, salud mental y productividad en el entorno laboral.

El término "doble presencia" surge de la sociología y psicología del trabajo para describir una situación compleja y desafiante en la que un individuo, típicamente una mujer, se ve obligado a cumplir simultáneamente roles exigentes tanto en el ámbito laboral como en el hogar. Esta doble carga implica que la persona debe responder de manera eficiente y efectiva a las demandas y expectativas de su empleo, al mismo tiempo que se ocupa de las responsabilidades y tareas del hogar. (Avalos & Gardenia, 2023)

Este concepto se ha vuelto especialmente relevante en el contexto de las crecientes tasas de participación femenina en la fuerza laboral y los cambios en las estructuras familiares tradicionales. Las mujeres, a menudo, encuentran que deben equilibrar su tiempo y energía entre sus carreras y sus roles como cuidadoras principales de sus familias. Esta situación puede dar lugar a una sobrecarga emocional y física, ya que las demandas de ambos roles pueden ser simultáneamente intensas y conflictivas. (Arteaga Aguirre et al., 2021)

Desde una perspectiva sociológica, la "doble presencia" refleja las desigualdades persistentes en la distribución de las responsabilidades domésticas y laborales entre hombres y mujeres. A pesar de los avances en la equidad de género en muchos ámbitos, las mujeres aún enfrentan expectativas culturales y sociales que las responsabilizan principalmente de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos. Este desequilibrio puede limitar su capacidad para dedicar tiempo y recursos suficientes a sus carreras, afectando negativamente su desarrollo profesional y su bienestar general. (Tostado-Calvo & Pérez-Franco, 2024)

Desde el punto de vista psicológico, la "doble presencia" puede contribuir a niveles elevados de estrés, ansiedad y agotamiento, ya que las personas se sienten constantemente tironeadas entre las demandas del trabajo y del hogar. La dificultad para desconectar del trabajo al llegar a casa y la necesidad de atender asuntos familiares durante la jornada laboral pueden provocar una sensación de estar siempre "conectado" y nunca tener un verdadero tiempo de descanso o recuperación. (Heller, 2022)

La investigación sobre la "doble presencia" también ha destacado la importancia de las políticas de flexibilidad laboral y el apoyo organizacional para mitigar estos efectos negativos. Las políticas que permiten horarios flexibles, trabajo remoto y apoyo en el cuidado de los hijos pueden ayudar a los empleados a gestionar mejor sus responsabilidades duales y reducir el impacto de la "doble presencia" en su salud y bienestar. (Depaoli, 2015).

1.2.1 Factores Contribuyentes a la Doble Presencia

1.2.1.1 Expectativas Laborales:

Las expectativas laborales han cambiado drásticamente en las últimas décadas, impulsadas por varios factores como la globalización, el avance tecnológico y las dinámicas cambiantes del mercado laboral (Iturralde et al., 2021). Estos cambios han incrementado significativamente la presión sobre los empleados, afectando su equilibrio entre la vida laboral y personal. A continuación, se detallan dos factores clave que contribuyen a la intensificación de las expectativas laborales: la intensificación del trabajo y la inseguridad laboral.

- **Intensificación del Trabajo:** La globalización y la tecnología han incrementado la demanda de disponibilidad y productividad en muchos trabajos, llevando a horarios extendidos y a la necesidad de estar disponible fuera del horario laboral. (Salazar-Concha, 2019). Para competir en un mercado global que opera en múltiples zonas horarias, las empresas a menudo esperan que los empleados trabajen más allá del horario estándar de 9 a 5. Esto puede incluir reuniones tempranas o tarde en la noche para acomodar a colegas o clientes en diferentes partes del mundo. Las jornadas laborales extendidas pueden afectar negativamente la capacidad de los empleados para desconectarse y recuperarse adecuadamente, lo que a largo plazo puede impactar su salud y bienestar.
- **Inseguridad Laboral:** La competencia y la inseguridad laboral pueden llevar a los empleados a asumir más responsabilidades y trabajar más horas para asegurarse su posición. La competencia feroz y la inestabilidad económica también han contribuido a un aumento en la inseguridad laboral, lo que tiene un impacto significativo en las expectativas y comportamientos de los empleados. (Saura Llamas et al., 2021)

1.2.1.2 Expectativas Familiares:

- **Roles Tradicionales de Género:** Aunque ha habido progresos en la equidad de género, muchas culturas aún esperan que las mujeres asuman la mayoría de las

responsabilidades domésticas y de cuidado, independientemente de su participación en la fuerza laboral.

- **Cuidado de Dependientes:** El envejecimiento de la población y la insuficiencia de redes de apoyo formales hacen que muchos empleados también deban cuidar de hijos y/o padres ancianos.

1.2.1.3 Impacto de la Tecnología

- **Disponibilidad Constante:** La tecnología ha transformado significativamente el ámbito laboral, creando una expectativa de disponibilidad constante. Los correos electrónicos, mensajes instantáneos y otras formas de comunicación digital permiten a los empleados estar conectados en todo momento y lugar. Esto elimina las barreras entre el tiempo laboral y personal, invadiendo horas que tradicionalmente se reservaban para la familia y el descanso. La accesibilidad ininterrumpida, facilitada por dispositivos móviles, permite trabajar desde cualquier lugar, extendiendo la jornada laboral más allá del horario oficial y dificultando la desconexión. (Fernández, 2024)
- **Difuminación de Límites:** La capacidad de trabajar de manera remota y la constante accesibilidad han llevado a una extensión del horario laboral tradicional. Los empleados pueden sentir la presión de estar disponibles fuera del horario de oficina, creando una cultura de expectativas de disponibilidad continua. Esta situación puede resultar en interrupciones constantes debido a notificaciones de trabajo, fragmentando el tiempo personal y reduciendo la calidad de las interacciones familiares y del descanso. La multitarea, aunque facilitada por la tecnología, puede aumentar el estrés al dividir la atención entre responsabilidades laborales y personales. (Luzuriaga Saltos, 2023)
- **Impacto en la Salud Mental y Física:** La constante conexión y la expectativa de respuesta inmediata pueden incrementar los niveles de estrés y ansiedad, afectando negativamente la salud mental de los empleados. La invasión del trabajo en el tiempo personal puede llevar a problemas de sueño, ya que la exposición a dispositivos electrónicos antes de dormir puede interferir con la producción de melatonina. Además,

la sensación de urgencia perpetua y la cultura de la inmediatez pueden generar un estrés continuo, dificultando la relajación y la recuperación adecuada. (Zapata, 2020)

1.2.2 Impactos de la Doble Presencia

1.2.2.1 En la Salud Mental y Física:

- **Estrés y Agotamiento:** La constante presión para cumplir con responsabilidades laborales y familiares puede llevar a niveles elevados de estrés y agotamiento. El estrés crónico está asociado con una serie de problemas de salud, incluyendo enfermedades cardiovasculares, trastornos del sueño y problemas de salud mental como la ansiedad y la depresión.
- **Síndrome de Burnout:** La doble presencia puede contribuir al burnout, una condición caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y una sensación de falta de logro personal.

1.2.2.2 En la Productividad Laboral:

- **Disminución del Rendimiento:** La fatiga y el estrés derivados de la doble presencia pueden reducir la capacidad de concentración y productividad en el trabajo, afectando negativamente el rendimiento laboral.
- **Absentismo y Rotación:** El estrés continuo y la falta de apoyo pueden aumentar el absentismo y la rotación de personal, lo que representa un costo significativo para las organizaciones.

1.2.2.3 En las Relaciones Familiares:

- **Conflictos Interpersonales:** La tensión y el tiempo limitado pueden generar conflictos en las relaciones familiares y reducir la calidad del tiempo compartido.
- **Impacto en el Desarrollo Infantil:** Los niños pueden verse afectados por la falta de atención y el estrés de sus padres, lo que puede impactar negativamente en su desarrollo emocional y académico.

2. Antecedentes

En un estudio realizado por Gómez Vélez & Torres Granda (2015) titulado "¿A qué trabajadores beneficia la flexibilidad laboral?", se analiza cómo la flexibilidad laboral influye en diversos sectores, como el hotelero, salud, metalmecánica y medios de comunicación. Estos sectores, caracterizados por salarios inferiores en comparación con otros, muestran una relación entre la flexibilidad laboral y la motivación de los trabajadores. El estudio concluye que la flexibilidad laboral se manifiesta en formas externa, interna y salarial.

La flexibilidad externa se centra en tipos de contratación como los contratos temporales y la subcontratación, que disminuyen los costos laborales, pero excluyen a los empleados de la toma de decisiones, lo que puede ser perjudicial para ellos. En cambio, cuando los trabajadores optan por la flexibilidad interna, que incluye horarios flexibles, teletrabajo y tiempo parcial, se observa una mejora en su satisfacción y compromiso con la organización, reduciendo la rotación, el absentismo y el estrés. (Ospina & Taboada, 2023) Por otro lado, la flexibilidad salarial, que abarca políticas como la eliminación del salario mínimo y la modificación de las escalas salariales, impacta negativamente los derechos laborales y el bienestar social de los empleados. Las organizaciones que implementan medidas de flexibilidad interna tienden a ser más exitosas en la retención de talento. Sin embargo, esto puede fomentar un ambiente laboral más individualista y competitivo, especialmente para aquellos trabajadores que no tienen acceso a oportunidades de capacitación y crecimiento.

En otro artículo desarrollado por Morales Sandoval & Castro Lugo (2015) titulado "La flexibilidad del mercado de trabajo", se examinan los factores que originan la flexibilidad laboral, su conceptualización y sus diversas formas de expresión. El artículo destaca que la flexibilidad laboral surgió como una respuesta a los problemas de desempleo de los años setenta, especialmente en Europa, donde la rigidez del mercado laboral dificultaba la adaptación de la mano de obra a los cambios tecnológicos, los sistemas de producción y las condiciones económicas. Sus raíces se remontan a la década de los ochenta.

A pesar de ser un concepto común en sociología y economía, la flexibilidad laboral carece de una definición única, lo que la hace confusa y ambigua. Este concepto implica modificar las relaciones laborales para que los participantes del mercado puedan ajustarse a las cambiantes condiciones económicas, sociales, culturales y tecnológicas. Es crucial considerar esta flexibilidad de manera integral, no solo adaptándose a los cambios económicos y tecnológicos para mantener la viabilidad empresarial, sino también reconociendo las transformaciones sociales y culturales. Esto incluye el aumento de la participación femenina en el mercado laboral, la incorporación de jóvenes y el reconocimiento del aporte de los adultos mayores. Todo ello debe llevarse a cabo en un marco de justicia que fortalezca la cohesión social y familiar. (Solano León, 2023)

El análisis evaluará diversos aspectos, como la satisfacción de los empleados, su nivel de estrés, y su salud general. También examinará cómo estas políticas influyen en la productividad y la retención de talento dentro de la empresa. Para ello, se pueden utilizar metodologías como encuestas a empleados, entrevistas en profundidad, y análisis de datos internos de la empresa sobre productividad y rotación de personal antes y después de la implementación de las políticas de flexibilidad. (Cabay-Huebla et al., 2022)

Se espera que el estudio proporcione evidencia de que las políticas de flexibilidad laboral benefician tanto a los empleados como a la empresa. Los empleados que pueden equilibrar mejor su trabajo y vida personal tienden a estar más satisfechos y menos estresados, lo que puede llevar a una mejor salud y mayor productividad. Para la empresa, esto puede traducirse en una mayor retención de talento y un ambiente de trabajo más positivo. (Altamirano Yesquen et al., 2023)

2.1 Políticas de Flexibilidad Laboral:

1.2.3.1 Teletrabajo y Horarios Flexibles:

Permitir a los empleados trabajar desde casa y ajustar sus horarios puede ayudar a balancear mejor las demandas laborales y personales. El teletrabajo elimina la necesidad

de desplazarse, lo que ahorra tiempo y reduce el estrés. Además, los horarios flexibles permiten a los empleados organizar su jornada laboral de manera que puedan atender responsabilidades personales y familiares, lo que mejora su bienestar general y aumenta su productividad. (Lapeyra Garri, 2023)

1.2.3.2 Reducción de Jornada y Licencias:

Ofrecer opciones de jornada reducida y licencias para el cuidado de familiares puede aliviar la carga de la doble presencia. Las jornadas reducidas permiten a los empleados trabajar menos horas al día o menos días a la semana, lo que les brinda más tiempo para atender sus responsabilidades personales sin sacrificar completamente su ingreso. Las licencias, por otro lado, proporcionan un periodo en el cual los empleados pueden dedicarse exclusivamente al cuidado de sus familiares, lo que puede ser crucial en momentos de necesidad, como el nacimiento de un hijo o el cuidado de un pariente enfermo. Estas políticas no solo benefician a los empleados, sino que también pueden aumentar la lealtad y el compromiso hacia la empresa, al mostrar un verdadero interés por su bienestar. (Assef & Bamonde, 2021)

1.2.3.3 Implementación de Programas de Apoyo y Asesoramiento:

Desarrollar programas que ofrezcan apoyo y asesoramiento a los empleados en la gestión de sus responsabilidades laborales y personales puede ser altamente efectivo. Estos programas pueden incluir asesoría en manejo del tiempo, técnicas de reducción del estrés, y apoyo psicológico. Además, se pueden proporcionar recursos y orientación sobre cómo encontrar servicios de cuidado infantil o de ancianos, facilitando así la vida de los empleados que deben gestionar múltiples roles. (Guerrero Guerrero, 2024)

1.2.3.4 Fomento de una Cultura Empresarial de Apoyo:

Crear una cultura empresarial que valore y apoye la flexibilidad laboral es crucial. Esto implica que la alta dirección y los líderes de equipo promuevan activamente estas políticas y den el ejemplo, mostrando que es aceptable y alentado buscar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. También puede incluir la formación de los gerentes para que sean comprensivos y apoyen a sus empleados en la implementación de estas políticas, así

como la creación de un ambiente donde los empleados se sientan cómodos solicitando la flexibilidad que necesitan. (Ruesta Velasquez, 2024)

1.2.3.5 Tecnología de Apoyo:

El uso de tecnologías que faciliten el trabajo remoto y la comunicación efectiva es fundamental. Plataformas de videoconferencia, herramientas de gestión de proyectos y software colaborativo permiten a los empleados mantenerse conectados y productivos, sin importar su ubicación. Estas herramientas también pueden ayudar a supervisores y empleados a coordinar horarios y tareas de manera más eficiente. Implementar estas estrategias puede tener un impacto significativo en la reducción de la doble presencia, mejorando la calidad de vida de los empleados y, al mismo tiempo, beneficiando a las empresas con una fuerza laboral más satisfecha y productiva. (Marcos Fernández, 2024)

3. Marco Legal

La investigación sobre la percepción de las políticas de flexibilidad laboral y su impacto frente al fenómeno de la doble presencia en el área administrativa de la empresa Calbaq S.A. se enmarca en la normativa legal vigente en Ecuador. A continuación, se describen las principales leyes y normativas que sustentan este estudio:

3.1 Constitución de la República del Ecuador (2008):

Artículo 33: El trabajo es un derecho y un deber social, y constituye un derecho económico, social y cultural. La Constitución reconoce el trabajo en todas sus formas y la capacidad productiva de las personas, y garantiza el derecho a condiciones de trabajo dignas y justas. (Constitución, 2008)

Artículo 66, numeral 2: Reconoce y garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación, incluyendo la igualdad de oportunidades laborales y el trato justo en el empleo. (Constitución, 2008)

Artículo 326: Establece los principios de trabajo, entre ellos la prohibición de la discriminación, el respeto a la dignidad de las personas, y la promoción de la estabilidad

laboral y condiciones de trabajo dignas. (Constitución, 2008)

3.2 Código del Trabajo (Actualizado a 2024):

Artículo 42: Obliga a los empleadores a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, y a implementar medidas que favorezcan el bienestar de los trabajadores.

(Ecuador, 2021)

Artículo 44: Establece la obligación de los empleadores de ajustar las condiciones de trabajo para que sean compatibles con las necesidades familiares de los trabajadores, promoviendo la conciliación entre la vida laboral y personal. (Ecuador, 2021)

3.3 Programa Nacional de Desarrollo "Toda una Vida" (2017-2021):

Eje 3: Calidad de vida: Este programa promueve políticas y estrategias que buscan mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos, incluyendo la implementación de medidas que permitan a los trabajadores conciliar sus responsabilidades laborales y personales.

(Bayas et al., 2022)

Política 3.5: Fomenta el trabajo decente y el empleo de calidad, estableciendo la necesidad de promover condiciones de trabajo que garanticen el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. (Bayas et al., 2022)

3.4 Normativa Internacional:

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

Convenio 156: Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, que obliga a los Estados a promover la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

Convenio 183: Sobre la protección de la maternidad, que establece la necesidad de adoptar medidas que permitan a las trabajadoras embarazadas y lactantes equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.

SEGUNDA PARTE
MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

METODOLOGÍA DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

2.1 Enfoque de la Investigación:

El enfoque de investigación que se seleccionó fue el cuantitativo, y se empleó encuestas estructuradas para recopilar datos sobre la percepción de la flexibilidad laboral y el fenómeno de la doble presencia entre los empleados del área administrativa de la empresa Calbaq S.A. La elección de un enfoque cuantitativo proporcionó resultados objetivos y permitirá comparaciones significativas entre variables.

2.2 Alcance de la Investigación:

El alcance de esta investigación fue Explicativo, es decir que abarco una evaluación detallada de la percepción de la flexibilidad laboral y el impacto del fenómeno de la doble presencia entre los empleados del área administrativa de Calbaq S.A. El estudio tiene como objetivo proporcionar una comprensión integral de cómo las políticas actuales de flexibilidad laboral afectan a los empleados en términos de su equilibrio trabajo-vida, satisfacción laboral y bienestar general. esta investigación no solo busca describir, sino también explicar las relaciones entre flexibilidad laboral, doble presencia y bienestar de los empleados. Al comprender estas dinámicas, Calbaq S.A. podrá tomar decisiones informadas para mejorar la calidad de vida de su equipo.

Además, el identificar áreas de mejora en las políticas de flexibilidad laboral existentes dentro de la empresa. Esto incluye detectar posibles deficiencias y oportunidades para implementar nuevas prácticas que puedan beneficiar tanto a los empleados como a la organización en su conjunto. A su vez, el estudio pretendió explorar en qué medida la doble presencia influye en la vida de los colaboradores, afectando aspectos como el estrés, la productividad, y la satisfacción personal y profesional.

Para lograr estos objetivos, la investigación no solo se limita a recoger datos cuantitativos mediante encuestas, sino que también busca interpretar estos datos para ofrecer recomendaciones prácticas que puedan ser aplicadas por la dirección de la empresa. Al comprender mejor la relación entre la flexibilidad laboral y la doble presencia, la

empresa puede tomar decisiones informadas para mejorar el entorno de trabajo y promover un balance más saludable entre la vida laboral y personal de sus empleados.

2.3 Diseño de la Investigación:

El diseño de la investigación es no experimental, descriptivo y transversal, lo que significa que se recolectan y analizan datos en un único punto en el tiempo sin manipular variables ni establecer relaciones causales directas. Este enfoque permite obtener una instantánea precisa de la percepción de los empleados sobre la flexibilidad laboral y la doble presencia en el momento de la investigación.

La naturaleza transversal del estudio permite capturar las percepciones y experiencias actuales de los empleados sin influencias de cambios temporales o evoluciones en las políticas de la empresa. Esto proporciona una base sólida de datos que refleja con precisión el estado actual de la flexibilidad laboral y la doble presencia, facilitando el análisis descriptivo y la identificación de patrones y tendencias en las respuestas de los empleados.

Este diseño es adecuado para el objetivo del estudio, ya que busca describir y entender la situación actual sin intentar manipular o alterar las condiciones de trabajo. Al proporcionar una imagen clara y detallada de las percepciones de los empleados, la investigación puede informar decisiones estratégicas sobre la implementación y mejora de políticas de flexibilidad laboral que sean beneficiosas para todos los involucrados.

2.4 Periodo y Lugar donde se Desarrolla la Investigación:

La investigación se desarrolló entre junio y julio de 2024 en la sede costa de Calbaq S.A., ubicada en Guayaquil, Ecuador. Este periodo de dos meses permitió una recolección de datos amplia y adecuada, asegurando que se capturaran diversas percepciones y experiencias de los empleados en relación con la flexibilidad laboral y la doble presencia en sus vidas. La elección de la sede central como lugar de desarrollo de la investigación se debe a su representatividad y la accesibilidad a un grupo diverso de empleados del área administrativa.

2.5 Universo – Muestra:

El universo de la investigación está compuesto por todos los empleados de la empresa Calbaq S.A., totalizando 250 personas. Para obtener una representación adecuada y fiable de las percepciones de los empleados, se seleccionó una muestra de 50 empleados. Esta muestra incluye representantes de diferentes departamentos y niveles jerárquicos dentro del área administrativa, lo que garantiza una diversidad de perspectivas y experiencias que enriquecen los resultados del estudio.

2.6 Muestreo:

En el muestreo intencional no probabilístico, se seleccionó a los participantes o casos que consideraron más adecuados para responder a las preguntas de investigación. Esto significa que la selección de los empleados se hizo de manera intencional, eligiendo a aquellos que estén disponibles y dispuestos a participar en el estudio, y que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión definidos.

Criterios de Inclusión:

- Empleados que pertenecen al área administrativa, financiera, de la empresa Calbaq S.A.
- Empleados con al menos 12 meses de antigüedad en la empresa.
- Empleados que estén dispuestos a participar voluntariamente en el estudio y que firmen el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión:

- Empleados que no pertenecen al área administrativa de la empresa.
- Empleados con menos de 12 meses de antigüedad en la empresa.
- Empleados que no deseen participar en el estudio o que no firmen el consentimiento informado.
- Empleados que se encuentren de licencia prolongada por motivos de salud u otros motivos durante el periodo de recolección de datos.

2.7 Métodos:

2.7.1 Métodos Empíricos:

En nuestra investigación sobre la percepción de la flexibilidad laboral y la doble presencia entre los empleados de Calbaq S.A., utilizamos métodos empíricos para obtener datos concretos y comprender los fenómenos de manera objetiva.

Observación: La observación permitió recopilar información directa al presenciar eventos o comportamientos. Aunque no se observó físicamente a los empleados, nuestras encuestas actúan como una forma de observación indirecta. Los empleados expresan sus percepciones y experiencias a través de sus respuestas.

Experimento (Adaptado): Aunque no se realizó experimentos formales, se diseñaron preguntas específicas en las encuestas para evaluar cambios de la percepción antes y después de implementar políticas de flexibilidad laboral.

Medición: Las encuestas son nuestra herramienta principal de medición. A través de preguntas estructuradas, se cuantificó la percepción de la flexibilidad laboral y la doble presencia. Se utilizó escalas (como Likert) para obtener datos numéricos.

Relación con Encuestas: encuestas proporcionan datos empíricos que nos permiten analizar patrones y relaciones. Al comparar las respuestas de diferentes grupos de empleados, podemos identificar tendencias y correlaciones.

Combinación Inteligente: Además de las encuestas, consideramos complementar nuestros hallazgos con entrevistas cualitativas. Esto nos ayudaría a profundizar en las experiencias personales de los empleados y enriquecer nuestra comprensión.

Al aplicar métodos empíricos, especialmente mediante encuestas, estamos construyendo una base sólida para comprender cómo las políticas de flexibilidad laboral afectan a los empleados y cómo la doble presencia influye en su bienestar.

2.9 Instrumentos:

Encuesta:

Primera Parte: Escala de Estrés Laboral (JSS) como instrumento indirecto para medición de la Flexibilidad laboral:

Se creó un instrumento propio para la medición de la flexibilidad laboral a partir del cuestionario Escala de Estrés Laboral desarrollada por Parker y Decotiis (1983) el cuál se usa principalmente para la medición de estrés laboral, pero cuenta con preguntas que se pueden adaptar al contexto de la investigación, las preguntas utilizadas son las siguientes: 1,3,11 y 12 dentro del cuestionario. La medida utiliza 13 ítems para medir la percepción que mantienen los empleados sobre la flexibilidad laboral dentro de la empresa.

Segunda Parte: Escala de Likert para Medir la Doble Presencia:

En esta sección, se emplea una escala de Likert para medir la percepción de la doble presencia, creada por el psicólogo americano Rensis Likert, se utilizó la versión unipolar. En donde se quiso valorar, la concurrencia de responsabilidades laborales y familiares que enfrentan los empleados. Esta escala incluye afirmaciones que los participantes deben evaluar en una escala de cinco puntos que va desde "Totalmente en desacuerdo" hasta "Totalmente de acuerdo". Las afirmaciones están diseñadas para capturar la frecuencia y el impacto de las interferencias entre el trabajo y la vida personal, la capacidad de desconexión del trabajo fuera del horario laboral, y la suficiencia de tiempo personal disponible para atender responsabilidades familiares (Gabini, 2017).

La combinación de estas dos partes en la encuesta permite obtener una visión integral de cómo los empleados perciben la flexibilidad laboral y cómo esta percepción influye en su experiencia de la doble presencia. Los datos recopilados proporcionan una base sólida para identificar áreas de mejora en las políticas de flexibilidad laboral y desarrollar estrategias efectivas para apoyar un equilibrio más saludable entre el trabajo y la vida personal de los empleados.

TERCERA PARTE
ANÁLISIS DE DATOS

3. Análisis e Interpretación de datos.

En la recolección de datos se obtuvo que un 62% de los integrantes tienen una edad menor a 25 años, un 28% están en un promedio de entre 25 y 34 años. Un 50% de los encuestados forman parte del área administrativa, un 24% pertenecen al área operativa, y un 12% a planta. El 75% de los encuestados no tiene hijos.

Tabla 1

En la tabla 1 se muestra un análisis descriptivo entre la flexibilidad laboral y la doble presencia.

Descriptive Statistics

<i>Descriptive Statistics</i>				
	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Flexibilidad	40.440	7.155	25.000	57.000
Doble presencia	24.300	4.372	16.000	36.000

La Tabla 1 presenta un análisis descriptivo que relaciona la flexibilidad laboral y la doble presencia en la empresa Calbaq S.A. Se describen las medidas de tendencia central (media) y de dispersión (desviación estándar), así como los valores mínimo y máximo para ambas variables.

En cuanto a la flexibilidad laboral, la media es de 40.440, lo que sugiere que, en promedio, los empleados perciben un nivel moderado de flexibilidad en su entorno laboral. La desviación estándar es de 7.155, indicando una variabilidad considerable en las percepciones de flexibilidad laboral entre los empleados. Esto sugiere que algunos empleados experimentan niveles significativamente diferentes de flexibilidad laboral. El valor mínimo es 25.000, lo que indica que hay empleados que perciben una muy baja flexibilidad laboral, mientras que el valor máximo es 57.000, señalando que algunos empleados

perciben una alta flexibilidad laboral.

En relación con la doble presencia, la media es de 24.300, lo que sugiere que, en promedio, los empleados experimentan un nivel moderado de doble presencia, entendida como la necesidad de atender simultáneamente responsabilidades laborales y personales. La desviación estándar es de 4.372, lo que indica una menor variabilidad en la percepción de doble presencia en comparación con la flexibilidad laboral. Esto sugiere que las experiencias de doble presencia son más homogéneas entre los empleados. El valor mínimo es 16.000, indicando que hay empleados que experimentan una baja doble presencia, mientras que el valor máximo es 36.000, señalando que algunos empleados enfrentan un alto nivel de doble presencia.

En general, el análisis de los datos muestra que, en promedio, los empleados perciben un nivel moderado de flexibilidad laboral y doble presencia. La mayor variabilidad en la flexibilidad laboral sugiere diferencias significativas en cómo los empleados experimentan y gestionan esta flexibilidad. En contraste, la percepción de la doble presencia es más uniforme entre los empleados, aunque todavía presenta una gama de experiencias. Este análisis sugiere la necesidad de investigar más a fondo las causas de estas variaciones y cómo se pueden implementar políticas más efectivas para mejorar tanto la flexibilidad laboral como la gestión de la doble presencia.

Tabla 2

En la tabla 2 se muestra la correlación entre la flexibilidad laboral y la doble presencia

Correlation

Pearson's Correlations

Variable	Flexibilidad	Doble presencia
----------	--------------	-----------------

Pearson's Correlations

Variable		Flexibilidad	Doble presencia
1. Flexibilidad	Pearson's r	—	
	p-value	—	
2. Doble presencia	Pearson's r	0.170	—
	p-value	0.238	—

La Tabla 2 presenta la correlación entre la flexibilidad laboral y la doble presencia, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson (Pearson's r). Esta tabla muestra tanto el coeficiente de correlación como el valor p asociado, que ayuda a determinar la significancia estadística de la relación entre las variables.

Para la variable de flexibilidad laboral, no se muestra un coeficiente de correlación consigo misma, ya que esto sería siempre 1.0. Por lo tanto, el valor de Pearson's r y el p-value no se presentan en esta parte de la tabla. En cuanto a la doble presencia, el coeficiente de correlación de Pearson (r) con la flexibilidad laboral es 0.170. Este valor positivo indica una relación directa y débil entre las dos variables, lo que sugiere que a medida que la flexibilidad laboral aumenta, la percepción de doble presencia también tiende a aumentar, aunque esta relación es bastante tenue.

El p-value asociado con esta correlación es 0.238. Un p-value mayor a 0.05 indica que la relación observada no es estadísticamente significativa. Esto significa que no hay suficiente evidencia para concluir que existe una correlación significativa entre la flexibilidad laboral y la doble presencia en la muestra estudiada.

Aunque existe una ligera tendencia a que una mayor flexibilidad laboral esté asociada con una mayor percepción de doble presencia, esta relación no es estadísticamente significativa en la muestra de empleados de Calbaq S.A. Esto sugiere que otros factores podrían estar influyendo en la percepción de doble presencia, y se requiere un análisis más detallado para comprender completamente estas dinámicas.

3.4 Discusión.

El análisis de la correlación lineal muestra que no se presenta una relación entre la flexibilidad laboral y la doble presencia en la empresa Calbaq S.A. El objetivo general fue evaluar el impacto de la percepción de flexibilidad laboral sobre la doble presencia en los empleados del área administrativa de la empresa Calbaq S.A. para establecer estrategias que mejoren el bienestar y la productividad de los trabajadores. Los resultados al no mostrar una correlación entre la flexibilidad laboral y la doble presencia entre los empleados nos indican que no se presenta la relación causal entre las variables.

El hallazgo de que la flexibilidad laboral necesita combinarse con otras intervenciones para ser efectiva está en línea con la idea de que el equilibrio vida-laboral es multifacético y puede requerir enfoques más personalizados y holísticos.

Biron y Bamberger (2012) y Choi y Lee (2015) encuentran que, en general, los empleados perciben su carga de trabajo como manejable y no necesariamente perjudicial para su vida personal. Sin embargo, hay excepciones que indican que ciertos empleados pueden experimentar desbalance. En nuestro estudio, la mayoría de los empleados sienten que su carga de trabajo es manejable y no interfiere excesivamente con su vida personal. Hallazgo de que la mayoría de los empleados encuentran su carga de trabajo manejable es consistente con la literatura que muestra una percepción general positiva respecto al equilibrio entre carga de trabajo y vida personal. (Choi, S. L., & Lee, H. M, 2015).

Michel et al. (2009) y Allen et al. (2000) sugieren que, aunque muchos empleados reportan un ambiente favorable para el equilibrio vida-laboral, algunas excepciones podrían beneficiarse de enfoques más personalizados. La literatura indica que la flexibilidad laboral puede ser efectiva, pero a menudo necesita ser parte de una estrategia más amplia para abordar completamente las cuestiones del equilibrio vida-trabajo. Nuestra investigación afirma que la flexibilidad laboral necesita combinarse con otras intervenciones para ser efectiva está en línea con la idea de que el equilibrio vida-laboral es multifacético y puede requerir enfoques más personalizados y holísticos. (Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson,

J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B, 2009).

A su vez en la investigación realizada por Gallegos et al. (2022). El modelo conceptual propuesto proporciona una discusión necesaria sobre los efectos de la carga de trabajo y el estrés percibido sobre la satisfacción laboral y cómo este último actúa como mediador del teletrabajo. En este sentido, reconociendo que la satisfacción laboral está influenciada en gran medida por los sentimientos sobre el ambiente laboral, los resultados del análisis de datos mostraron que todos los docentes creían que la carga de trabajo tenía poco impacto negativo en su satisfacción.

En un estudio realizado por Torres Castillo (2021) en donde afirma que sí la importancia y reconocimiento del empleado que ha adquirido en los últimos años, como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, en donde en su estudio concluyen que la exposición a los factores psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa y se hace conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar riesgos asociados para la salud mental y la seguridad en el trabajo. Lo cual es coincidente con nuestro estudio, ya que, se revela una variedad de experiencias en cómo las responsabilidades laborales interfieren con la vida personal y familiar. La mayoría de los empleados no siente una interferencia significativa, pero hay un grupo considerable que sí percibe esta interferencia. Además, aunque la mayoría no percibe un impacto negativo del estrés laboral en su vida personal, una parte significativa sí experimenta este problema.

CONCLUSIONES

Objetivo General:

Evaluar el impacto de la percepción de flexibilidad laboral sobre la doble presencia en los empleados del área administrativa de la empresa Calbaq S.A. para establecer estrategias que mejoren el bienestar y la productividad de los trabajadores

- La evaluación reveló que los trabajadores tienen una percepción generalizada sobre el nivel de flexibilidad laboral dentro de la empresa perteneciente a un nivel medio.
- Se encontró que un porcentaje significativo de trabajadores experimenta niveles promedio de doble presencia, lo que se traduce a estar conectados al trabajo afectando a su bienestar.
- No existe relación entre la flexibilidad laboral y la doble presencia ya que para que la flexibilidad tenga un impacto significativo es necesario que esta esté acompañada por otros factores como el estrés laboral, la carga de trabajo y la falta de límites claros entre el trabajo y la vida persona.

RECOMENDACIONES

Es necesario realizar un estudio más detallado para identificar todas las áreas específicas que requieren la formalización de políticas de flexibilidad laboral. Para introducir los resultados en la práctica, Calbaq S.A. debería desarrollar un marco de políticas claras y uniformes, asegurando que todos los empleados sean conscientes de sus derechos y opciones en cuanto a flexibilidad laboral. Futuras investigaciones deben establecer el uso de variables mediadoras para determinar la relación entre la doble presencia y la flexibilidad laboral.

Ampliar la investigación para incluir una evaluación de las necesidades específicas de los empleados administrativos en términos de flexibilidad laboral. Implementar programas de capacitación y sensibilización que ayuden a los empleados y supervisores a entender y gestionar mejor el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales. Futuras investigaciones deben considerar variables mediadoras para establecer cómo la doble presencia y la flexibilidad laboral interactúan.

Profundizar en la investigación para explorar cómo diferentes tipos de políticas de flexibilidad afectan específicamente el desempeño laboral y la satisfacción. Introducir programas piloto de flexibilidad laboral en varias áreas de la empresa, evaluando su impacto y ajustándolos según los resultados obtenidos para maximizar la efectividad y aceptación entre los empleados. Las futuras investigaciones deben utilizar variables mediadoras para evaluar la relación entre la doble presencia y la flexibilidad laboral.

Continuar investigando el impacto a largo plazo de las políticas de flexibilidad laboral implementadas, ajustando y mejorando las estrategias según sea necesario. Crear un comité de bienestar laboral que supervise la implementación y efectividad de las políticas de flexibilidad laboral, asegurando un monitoreo constante y retroalimentación para mejorar continuamente el ambiente laboral. Las futuras investigaciones deben establecer el uso de variables mediadoras para entender mejor la relación entre la doble presencia y la flexibilidad laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated with Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Altamirano Yesquen, O. D., Eyzaguirre Mamani, E. R., Garcia Tomas, M. F., Gomez Martinez, M. D., & Mamani Ramos, B. E. (2023). La flexibilidad laboral y su impacto en la retención del personal administrativo de los grupos generacionales en empresas del sector privado en Lima Metropolitana. <https://qasrepositorio.esan.edu.pe///handle/20.500.12640/3601>
- Andrade Rodríguez, L., & Landero Hernández, R. (2014). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. Dialnet, 3-8. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5280338.pdf>
- Arteaga Aguirre, C., Abarca Ferrando, M., Pozo Cifuentes, M., & Madrid Muñoz, G. (2021). [Http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0797-55382021000100155&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0797-55382021000100155&lng=es&nrm=iso&tlng=es). Revista de Ciencias Sociales, 34(48), 155-173. <https://doi.org/10.26489/rvs.v34i48.7>
- Assef, A. S., & Bamonde, L. (2021). La Salud laboral en el Hospital Artémides Zatti de la ciudad de Viedma: El síndrome de Burnout y sus implicancias en la prestación de servicio dentro del Área de Cuidados Progresivos. Período 2019-2021. <http://rdi.uncoma.edu.ar/handle/uncomaid/16600>
- Avalos, L. Y., & Gardenia, A. (2023). Riesgos psicosociales y estado de salud del personal que atiende casos covid 19, Hospital Carlos Showing Ferrari, Huánuco, 2021. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/9885>
- Betancur Atehortúa, P. C., Cardona Espinal, Y., & Gallego Restrepo, L. M. (2024). Condiciones de trabajo que aportan en la calidad de vida de los trabajadores a partir de la pandemia Covid-19 [bachelorThesis, Escuela de Ciencias Sociales]. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/11632>
- Biron, M., & Bamberger, P. (2012). Aversive Workplace Conditions and Absenteeism: Taking Referent Group Norms and Supervisor Support into Account. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 901-912. <https://doi.org/10.1037/a0027437>
- Cabay-Huebla, K. E., Noroña-Salcedo, D. R., Vega-Falcón, V., Cabay-Huebla, K. E., Noroña-Salcedo, D. R., & Vega-Falcón, V. (2022). Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. Revista

Médica Electrónica, 44(1), 69-83.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1684-18242022000100069&lng=es&nrm=iso&tlng=en

Choi, S. L., & Lee, H. M. (2015). Influence of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict on Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(3), 276-297.

<https://doi.org/10.1080/15332845.2015.1002075>

Choi, S. L., & Lee, H. M. (2015). Influence of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict on Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(3), 276-297. <https://doi.org/10.1080/15332845.2015.1002075>

Creswell, J. W., & Clark, V. L. (2017). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Sage Publications.

Depaoli, M. V. (2015). Condiciones de trabajo remunerado y distribución intrafamiliar del trabajo no remunerado. Un estudio de casos sobre las percepciones de maestras y maestros de nivel primario de la ciudad de Mar del Plata a partir de un enfoque de género [Bachelor, Universidad Nacional de Mar del Plata].

<https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/2453/>

Fuere Moran, D. S. (2024). La gestión del talento humano basado en competencias y su relación con el clima laboral de la empresa Inno Fiber [bachelorThesis].

<https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/15961>

Gómez Vélez, M., & Torres Granda, C. (2015). ¿A qué trabajadores beneficia la flexibilidad laboral? *Revista de la facultad de trabajo social*, 17-19.

doi:<https://doi.org/10.18566/rfts.v31n31.a01>

González, R. S. (2020). TESIS QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE DOCTOR EN FILOSOFÍA CON ACENTUACION EN ESTUDIO DE LA CULTURA.

Guerrero Guerrero, D. K. (2024). Propuesta de mejora al clima laboral en los servidores públicos del Servicio Nacional de Aduana del Ecuador para el año 2023. Escuela de Posgrado Newman - EPN.

<https://repositorio.epnewman.edu.pe/handle/20.500.12892/944>

Iturralde, C., Duque, L., Iturralde, C., & Duque, L. (2021). PRECARIZACIÓN DEL TELETRABAJO EN ECUADOR EN CONTEXTO DE COVID-19: VARIABLES DE ANÁLISIS DESDE EL ENFOQUE MARXISTA. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 14, 146-162. <https://doi.org/10.37135/chk.002.14.10>

Jamele, A. (01 de 2024). Qué es la flexibilidad laboral, inicios e historia. Obtenido de Qué es la flexibilidad laboral, inicios e historia:

<https://www.innovaciondigital360.com/industria-4-0/que-es-la-flexibilidad-laboral->

inicios-historia/

- Jodar, P. (2005). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los estándares laborales internacionales. IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball, (4).
- Lapeyra Garri, A. (2023). Análisis del Impacto del Teletrabajo en la Gestión del Rendimiento. Estado del Arte. <https://riunet.upv.es/handle/10251/199172>
- Luzuriaga Saltos, G. S. (2023). Aplicación web para elecciones en línea, de consejos estudiantiles y asociaciones, con el aval del consejo nacional electoral, delegación Santo Domingo de los Tsáchilas. [bachelorThesis]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/17194>
- M Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2009). Antecedents of Work-Family Conflict: A Meta-Analytic Review. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 689-725. <https://doi.org/10.1002/job.569>
- Marcos Fernández, C. de. (2024). La comunicación móvil en las migraciones: Un estudio de caso en jóvenes de procedencia africana [Doctoral thesis]. <https://rodin.uca.es/handle/10498/32218>
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2009). Antecedents of Work-Family Conflict: A Meta-Analytic Review. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 689-725. <https://doi.org/10.1002/job.569>
- Morales Sandoval , B., & Castro Lugo, D. (2015). La flexibilidad del mercado de trabajo: causas, conceptualización y expresión. Equilibrio Económico. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/46675007/La_flexibilidad_del_mercado_de_trabajo_c20160621-8854-10pxsmw-libre.pdf?1466516248=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLa_flexibilidad_del_mercado_de_trabajo_c.pdf&Expires=1716659834&Signature=
- Pérez, J. P. (18 de Agosto de 2021). Psicología desde el Caribe. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-417X2020000200031&script=sci_arttext
- Quiñones Chumpitaz, C. R. (2020). Flexibilidad laboral del teletrabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el servicio aduanero en el Perú. Repositorio Institucional – UCS. <https://doi.org/10.21142/tm.2020.1757>
- Radeland, A. I. (2020). Universidad de San Andrés. Obtenido de <https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/18297/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.%20M.%20Rec.%20Hum.%20Radeland,%20Ana%20In%C3%A9s.pdf>
- Ramírez-Angel, L. M., & Riaño-Casallas, M. I. (7 de Julio de 2022). Revista Escuela de Administración de Negocios. Obtenido de

file:///C:/Users/USER/Downloads/REAN+92.30_Equilibrio+vida_VF.pdf

- Ramos Ramos , M. (2017). La motivación laboral y su relación con el clima laboral en los trabajadores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda Matriz Quito”. Dspace, 108-110. Obtenido de <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c7195869-a26d-4883-929c-6cea65fd5a2f/content>
- Rodríguez, O. (2017). Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencia al caso español*. Revista Latinoamericana de Derecho Social. doi:<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2017.25.11495>.
- Rojas Castañeda, C. (2016). LA FLEXIBILIZACION LABORAL EN COLOMBIA. Dialnet, 8-13. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5759627>
- Ruesta Velasquez, S. B. (2024). Liderazgo transformacional en el clima organizacional de una entidad financiera de La Molina, 2023. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/ab034891-1b8e-4ed0-b911-aa07c36850af>
- Salazar-Concha, C. (2019). El Tecnoestrés y su efecto sobre la productividad individual y sobre el estrés de rol en trabajadores chilenos: Un estudio psicométrico y predictivo. <https://openaccess.uoc.edu/handle/10609/103666>
- Saura Llamas, J., Astier Peña, M. P., & Puntos Felipe, B. (2021). La formación en seguridad del paciente y una docencia segura en atención primaria. Atención Primaria, 53, 102199. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2021.102199>
- Solano León, E. de J. (2023). Mercantilización de las emociones, trabajo flexible y producción de subjetividad en el modelaje webcam. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/39447>
- Soto, M. (2021). Innovación en la fuerza laboral remota sostenible desde el modelo Bédard | Journal of Management & Business Studies. <https://revistas.uaautonoma.cl/index.php/jmabs/article/view/2246>
- Torres Castillo, G. C. (2021). Políticas de flexibilidad laboral y enriquecimiento trabajo-familia: Un modelo de mediación simultáneo a través de la segmentación del rol y la habilidad de manejo del tiempo [Master thesis, Universidad de La Sabana]. <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/49197>
- Tostado-Calvo, O., & Pérez-Franco, I. (2024). Reparto de tareas domésticas en el confinamiento por covid-19 en Extremadura (España). Revista Estudios Feministas, 32, e87148. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2024v32n187148>
- ue las empresas deben saber cómo implementarla para retener el talento.: <https://www.unir.net/empresa/revista/flexibilidad-laboral/>
- UNIR. (2024). La flexibilidad laboral tras la pandemia: ¿ha venido para quedarse? Obtenido de La flexibilidad laboral se ha convertido en una de las condiciones más valoradas

por los trabajadores en la era post COVID, así que las empresas deben saber cómo implementarla para retener el talento.:

<https://www.unir.net/empresa/revista/flexibilidad-laboral/>

Villegas Patiño, A. F., Prieto Rodríguez, D., & Rincón Sanabria, L. A. (2024). Estrategias para la transición verde: Impacto en el mercado laboral de la industria petrolera en Colombia [Bachelor Thesis, Especialización en Gerencia Procesos de Calidad e Innovación Virtual]. <https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/13595>

Villegas Patiño, A. F., Prieto Rodríguez, D., & Rincón Sanabria, L. A. (2024). Estrategias para la transición verde: Impacto en el mercado laboral de la industria petrolera en Colombia [Bachelor Thesis, Especialización en Gerencia Procesos de Calidad e Innovación Virtual]. <https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/13595>

Yeves, J., Bargsted, M., Orlandini, E., & Ureta, S. (2024). Flexibilidad Laboral en Pandemia y sus Efectos en Estrés, Inseguridad y Satisfacción Laboral. PSYKHE, 5-15.

Obtenido de <https://ojs.uc.cl/index.php/psykhe/article/view/41401>

Yeves, J., Bargsted, M., Orlandini, E., & Ureta, S. (2024). Flexibilidad Laboral en Pandemia y sus Efectos en Estrés, Inseguridad y Satisfacción Laboral. PSYKHE, 5-15.

Obtenido de <https://ojs.uc.cl/index.php/psykhe/article/view/41401>

Zapata, G. (2020). Salud mental y apoyo psicosocial en el contexto de la emergencia: El quehacer del psicólogo [Thesis, Universidad de Belgrano - Facultad de Humanidades - Licenciatura en Psicología].

<http://repositorio.ub.edu.ar/handle/123456789/9517>

Zapata, G. (2020). Salud mental y apoyo psicosocial en el contexto de la emergencia: El quehacer del psicólogo [Thesis, Universidad de Belgrano - Facultad de Humanidades - Licenciatura en Psicología].

<http://repositorio.ub.edu.ar/handle/123456789/9517>