

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades

**Incidencia de la flexibilidad laboral en la productividad de
mujeres trabajadoras en el Ecuador**

Proyecto de Investigación

Mayra Elizabeth Galarza Molina

Sicología y Recursos Humanos

Trabajo de titulación presentado como requisito

para la obtención del título de

Licenciada en Sicología y Recursos Humanos

Quito, 17 de mayo de 2016

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ
Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades

HOJA DE CALIFICACIÓN
DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Incidencia de la flexibilidad laboral en la productividad de mujeres trabajadoras en el Ecuador

Mayra Elizabeth Galarza Molina

Calificación:

Nombre del profesor, Título académico

Cristina Crespo, MST

Firma del profesor

Quito, 17 de mayo de 2016

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ
COLEGIO DE CIENCIAS SOCIALES HUMANIDADES

HOJA DE CALIFICACIÓN
DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Incidencia de la flexibilidad laboral en la productividad de mujeres trabajadoras
en el Ecuador

Mayra Elizabeth Galarza Molina

Calificación:

María Cristina Crespo, Mst.

Firma del profesor

Quito, 17 de mayo de 2016

Derechos de Autor

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma del estudiante:

Nombres y apellidos:

Mayra Elizabeth Galarza Molina

Código:

00100883

Cédula de Identidad:

1709426231

Lugar y fecha:

Quito, 17 de mayo de 2016

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a la memoria de Eva Maricela Galarza Molina, pues fue ella el principal cimiento para construir mi vida profesional. Su ejemplo y enseñanzas son dignos de seguir. Gracias Dios por obsequiarme la mejor de las hermanas. A Álvaro Mateo y Vivian Abigail, para que sepan interiorizar que una visión tiene poder cuando se acompaña de acción. Toda meta es posible para el ser humano si es concebida desde el corazón y alimentada día tras día con perseverancia, pasión y valentía.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a Dios por permitirme la oportunidad de ver realizado este sueño que surgió tiempo atrás. A mi querida familia, por toda la paciencia, por acompañarme en algunos desvelos, en suma por el apoyo y el cariño incondicional que recibí durante la época de estudio. Cada uno me aportó su granito de arena. A mis profesores, especialmente a Lellany Coll y Cristina Crespo, quienes supieron guiar mi trabajo paso a paso y finalmente, un reconocimiento al Ing. Eduardo Vargas Z., ya que su empuje inicial, hizo posible este presente.

RESUMEN

El presente proyecto de investigación sugiere estrategias para determinar la incidencia de la flexibilidad laboral en la productividad de mujeres trabajadoras en el Ecuador; se busca comprender mejor el impacto de implementar prácticas de flexibilidad laboral con mujeres que ocupan cargos de tipo comercial en una organización ecuatoriana, de tal manera que se pueda evaluar su productividad antes y después de implementar un sistema que permita la conciliación entre su vida laboral y su vida familiar, Se esperaría que las mujeres que cuentan con flexibilidad en el horario de trabajo serían más productivas y presentarían niveles mayores de satisfacción que aquellas que cumplirían horarios tradicionales de trabajo.

Palabras clave

Flexibilidad en la jornada laboral, conciliación familiar y laboral, productividad, satisfacción

ABSTRACT

This research project suggests strategies to determine the incidence of labor flexibility on productivity of working women in Ecuador; it looks forward to better understand the impact of implementing flexible working practices with women in positions of commercial type in an Ecuadorian organization, so that it can evaluate their productivity before and after implementing a system that allows the reconciliation between work life and family life. It would be expected that women who have flexibility in working hours would be more productive and would present higher levels satisfaction than those who fulfill traditional working schedules

Key words:

Flexibility in labor journey, family and work-life conciliation, productivity, satisfaction

TABLA DE CONTENIDO

ABSTRACT.....	8
CAPÍTULO I.....	13
INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA	13
Antecedentes	14
El problema.....	16
Pregunta de Investigación.....	17
Contexto y marco teórico.....	18
El propósito del estudio.	19
Definición de términos.....	20
Presunciones del autor del estudio.....	21
Supuestos del estudio.....	21
CAPÍTULO II.....	23
REVISIÓN DE LA LITERATURA	23
Géneros de literatura incluidos en la revisión.....	23
Fuentes.....	23
Pasos en el proceso de revisión de la literatura.....	23
Formato de la revisión de la literatura	24
Flexibilidad de la jornada laboral	24
Características generales del mercado laboral ecuatoriano	32
Políticas para promover una mayor participación de la mujer en el mercado laboral	39
Empresas en el Ecuador que practican la flexibilidad laboral	41
CAPÍTULO III.....	45
METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	45
Justificación de la metodología seleccionada	45
Herramienta de investigación utilizada.....	46
Descripción de participantes.....	48
CAPÍTULO IV.....	50
RESULTADOS	50
Detalles del análisis.....	50
Importancia del estudio.....	55
CAPÍTULO V.....	57
CONCLUSIONES	57

Respuesta a la pregunta de la investigación.....	57
Limitaciones del estudio	58
Resumen general.....	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59
ANEXOS.....	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Empresas multinivel más reconocidas	42
----------------------------------------------------	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.- Evolución de indicadores laborales.....	32
Figura 2.- Empleo adecuado por sexo	33
Figura 3.- Indicadores de mercado laboral por sexo. En porcentajes dic-2014.....	34
Figura 4.- Empleo adecuado por tipo de empleador	35
Figura 5.- Empleo inadecuado por sexo	36
Figura 6.- Composición del empleo inadecuado por tipo de trabajo	37

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA

En el mundo de las organizaciones miles de personas confluyen en sus objetivos de crecimiento, competitividad y éxito; ya sea por cumplir su meta de vida laboral o simplemente por hacer carrera, y muy pocas, por descubrir la pasión en lo que hacen (Soto, 2008). De cualquier modo, en el ámbito de competencia laboral las personas en edad productiva, (18-60 años) (Maldonado, 2005), se ven inmersos en una franca competencia y luchan por llegar a la cima. Una vez en la cúspide de su carrera, sin embargo, en la vida de una persona no todo es trabajo ni hacer carrera y muchas veces ni los altos ingresos económicos que pudieran llegar a obtener resultan ser un motivante satisfactorio, ya que también es preciso considerar el aspecto personal y familiar.

Muchas veces alcanzar un balance entre vida laboral, vida personal y familiar no es posible y a causa de ello suelen presentarse muchos desequilibrios que a la larga repercuten en baja productividad en el trabajo y podrían ser el origen de situaciones desfavorables de índole personal; sobre todo para las mujeres ya que su edad productiva muchas veces coincide con su edad para formar una familia y ser madres (Chincilla & Poelmans, 2001). Al no poder combinar satisfactoriamente ambas actividades, muchas mujeres deciden no continuar trabajando para atender a la familia, lo cual pudiera crear cierta frustración ante lo que pudo haber sido un promisorio futuro laboral (Carcelén, 2006).

Se ha difundido la premisa de que se debe hacer lo que se ama, por lo tanto es importante proponer una investigación acerca de cómo se puede llegar a combinar el trabajo

ideal, con el horario ideal y las funciones ideales para que mujeres, especialmente para que quienes son madres de niños pequeños o tienen alguna persona a su cuidado, logren combinar las labores del hogar y la familia con las de la oficina, para poder llegar a un equilibrio saludable que les aporte satisfacción y felicidad. Con este preámbulo, el tema de este proyecto tiene que ver con la incidencia de la flexibilidad en la jornada laboral en la productividad de mujeres trabajadoras entre los 25 y 45 años de edad.

Antecedentes

Enfocándose en conocer de qué manera se puede lograr la mayor productividad de su talento humano, en el mundo empresarial se promueven estudios e investigaciones para llegar a generar más rentabilidad. Una de las interrogantes que se analiza desde hace algunos años es la incidencia positiva de la flexibilidad laboral en su rendimiento; su ausencia por ende, podría estar ligado a una baja productividad (Carcelén, 2006). Estudios de esta índole se han puesto en boga, pues sus resultados relacionan directamente a la flexibilidad de la jornada laboral, traducido en satisfacción de los trabajadores, lo que mejora su rendimiento (De Luis, Martínez, Pérez, & Vela, 2002), así como se relaciona el crecimiento económico de un país con el número de empresas que con su desarrollo sustentan y generan empleo sostenible y crean calidad de vida para sus habitantes.

Los resultados de estas investigaciones hasta cierto punto comprometen a los líderes empresariales a echar un vistazo a las predicciones que asignaturas como la Psicología Positiva arrojan, con el fin de subir en rendimiento. Empresas públicas como privadas le apuestan al contingente de su talento humano pues sus expectativas de cumplimiento y adhesión a los

lineamientos establecidos se enfocan en alcanzar sus metas. Contar con equipos de alto desempeño les ayuda a que su rendimiento sea el máximo esperado, enfocado además en alcanzar importante posicionamiento para que su crecimiento logre un efecto multiplicador y de esta manera contribuyen con el sostenimiento de la economía del país.

En nuestro país la progresiva incorporación de hombres y sobre todo mujeres en edad productiva al aparato económico hace que muchas veces las jornadas de 8 o más horas diarias impidan lograr una conciliación entre el trabajo y la familia, lo cual rompe con el esquema de equilibrio y bienestar que se pretende para llegar a la productividad.(Elborgh, Newiak, Kochhar, Fabrizio, Kpodar, Wingender, 2013),

Así, Elborgh et al. (2013), señalan que entre los factores que aportan a la satisfacción de los trabajadores se encuentra la conciliación que perciben existe entre su hogar y sus labores, producto de ello, se sienten comprometidos y su desempeño mejora. Este aspecto sobre todo se evidencia en las trabajadoras mujeres, las que en muchos países se han convertido en uno de los elementos que colaboran con el desarrollo económico, al ubicarse en altos cargos y lograr mantener empatía con los trabajadores a su cargo (Barret & Bustillos, 1992).

Gash (2012), afirma que las mujeres se encuentran más satisfechas con su trabajo cuando existe la posibilidad de escoger de forma libre su horario laboral, lo que se refleja en su rendimiento. Lo que ratifica que no es preciso que se laboren 8 horas diarias seguidas para ser mejores en el trabajo; el éxito según Chincilla y Poelmans, (2001), radica en la forma que los y las trabajadoras tengan de conciliar su vida familiar y laboral con el objetivo de cumplir con las responsabilidades que atañen a las dos.

El problema

Aparentemente, la vida familiar y la vida laboral no siempre suelen ser compatibles cuando las mujeres deben ausentarse de su hogar por más de 8 horas; más aún para aquellas que logran altos puestos jerárquicos, ya que las obligaciones y compromisos que estos conllevan resultan más altos y exigen más preparación, que las obliga además a ampliar sus conocimientos y obtener más títulos profesionales, lo que complica cada vez más que puedan cumplir con su rol en el hogar, sobre todo el que tiene que ver con el ser madre y formadora de hijos.

Si bien Gómez, (2013), refiere que el ingreso de las mujeres en el mercado laboral incrementa su productividad, existen factores que generalmente no se toman en cuenta, al momento de incorporar políticas laborales, como el hecho de que son en mayor porcentaje las mujeres quienes tienen a su cargo la labor de cuidar a sus hijos y a personas de la tercera edad, por lo que resulta indispensable tomar conciencia de ello.

A partir de ello, De Luis, Martínez, Pérez y Vela, (2002), establecen la necesidad que existe de que las empresas recurran a la flexibilidad laboral como un mecanismo que permita a las trabajadoras conciliar su vida familiar y laboral, por considerarse un punto importante que incide en la satisfacción laboral y por ende se refleja en la productividad que se genera.

Lamentablemente, todavía en países latinos como el Ecuador, el proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido lento y aunque han disminuido, todavía existen prácticas patriarcales, que tienen como particularidad la diferenciación de roles, unos exclusivamente para los hombres y otros claramente dirigidos a las mujeres. En este panorama, las mujeres han tenido que buscar alternativas que también les permita producir económicamente recursos para colaborar con ingresos para el hogar, por lo que se hace importante analizar las opiniones de

diferentes autores sobre la incidencia que tiene la flexibilidad de la jornada de trabajo en la productividad de las mujeres, entendiéndose que la productividad no únicamente abarca el sentido económico sino el social.

Según Chincilla y Poelmans, (2001), el modelo que involucra acoger políticas de flexibilidad en la jornada laboral ha iniciado en el viejo continente hace aproximadamente veinte años, como respuesta a la necesidad imperante que existe de que entre la vida familiar y la laboral exista comunión para mejorar la satisfacción de los trabajadores y por ende contribuir en su productividad, lo que también ha provocado que un mayor número de mujeres se integren al mercado laboral.

Por todo lo expuesto, resulta novedoso e importante realizar un estudio sobre la incidencia que tiene la flexibilidad de la jornada laboral en la productividad de la mujer en empresas ecuatorianas, en vista de que conjugar las opiniones vertidas por diferentes autores sobre el tema no solo permitirá llegar a conclusiones valederas que contribuyan a entender mejor cómo las amas de casa son capaces de organizar su tiempo, para conseguir objetivos económicos o profesionales sin descuidar su hogar. Este estudio también permitirá dar una visión más completa a los empresarios de la necesidad que existe de que exista una real conciliación entre la vida laboral y familiar, para lo cual se requiere de políticas de trabajo adecuadas que fomenten la participación de la mujer en el aparato productivo del país.

Pregunta de Investigación

La pregunta para determinar el problema en este punto sería: ¿Cuáles son las diferencias que existen entre dos grupos de mujeres trabajadoras, con responsabilidades de cuidado familiar,

cuando introducen prácticas de flexibilidad laboral, que permiten una mejor conciliación entre vida laboral y familiar?

Vale la pena recordar que durante la Segunda Guerra Mundial, fueron las mujeres quienes sostuvieron la economía de muchos países europeos, luego en los tiempos de la postguerra, la incorporación de mano de obra femenina en el mundo laboral ha sido una constante (Barret & Bustillos, 1992).

Aunque en una sociedad laboral eminentemente patriarcal, las mujeres han sabido ganarse paulatinamente un espacio en el mundo empresarial llegando a ocupar cargos gerenciales y de alta decisión (Revista Líderes, 2010), no se ha logrado demostrar que estas mujeres han logrado su realización como madres de familia cumpliendo los objetivos de sus hogares, o alcanzando satisfacción en la formación integral de sus hijos.

Contexto y marco teórico

Para dar respuesta a la pregunta de la investigación, este estudio se basa estrictamente en la evidencia científica que provee la opinión de diferentes autores, entre los cuales se destacan psicólogos y sociólogos.

Al reconocer que la psicología organizacional busca aplicar los principios psicológicos en el sitio de trabajo, con la perspectiva de alcanzar la eficiencia organizacional por medio de la “adecuación del hombre al puesto de trabajo” (Spector, 2006), lo que en este caso parte del análisis del comportamiento y fortalecimiento del bienestar del trabajador en el trabajo que realiza, lo que repercute en su productividad.

En el ámbito de la sociología, se recogen opiniones de estudiosos que han identificado la incidencia que tiene la participación de la mujer en el aparato productivo de los países, así como la incorporación de políticas relacionadas con la flexibilidad laboral en el desempeño de los trabajadores, a partir de alcanzar una conciliación entre la vida laboral y familiar que beneficie a las dos partes: empleadores y empleados, con la meta de alcanzar la mayor productividad posible.

También se acogen informes de instituciones gubernamentales que permiten tener una idea clara sobre la participación que tienen en el Ecuador las mujeres en el mercado laboral, así como de otras entidades que con sus publicaciones aportan al tema en cuestión.

El propósito del estudio.

Este estudio pretende determinar si existen diferencias en la productividad de dos grupos de mujeres trabajadoras, con responsabilidades de cuidado familiar, cuando en uno de los grupos se introducen prácticas de flexibilidad laboral, que permitan una mejor conciliación entre vida laboral y familiar.

El significado del estudio.

A partir de las indagaciones hechas en los diferentes repositorios universitarios de la ciudad, se ha podido identificar que no existe publicado un estudio similar al expuesto en estas páginas, por lo que éste resulta novedoso para todos los estudiosos de temas laborales que busquen integrar nuevos conocimientos a su repertorio, en razón de que podrán conocer cuál es la incidencia que tiene sobre la productividad de las mujeres la flexibilidad de la jornada laboral,

con la finalidad de que cuenten con herramientas teóricas de sustento que les permita tomar decisiones organizacionales al respecto en el momento que así se considere necesario.

Además, resulta interesante para la investigadora, porque contribuirá con nuevos conocimientos a los adquiridos en las aulas universitarias, pondrá en juego la capacidad de análisis crítico reflexivo y permitirá llegar a conclusiones valederas, que en la labor profesional se podrán convertir en el fundamento al momento de contribuir en la toma de decisiones en las organizaciones en las que participe, al considerar que la conciliación que exista entre hogar y trabajo, a través de la flexibilidad en la jornada laboral podrá incidir productivamente en la fuerza laboral representada por mujeres.

Definición de términos

Edad productiva. Mientras Maldonado, (2005), establece que la edad productiva de las personas se establece entre los 18 y 60 años, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), (2006), subraya que la participación de la mujer en la fuerza laboral se incrementa con la edad, lo que se observa en mujeres de hasta los 45 años, en América Latina. A partir de ello, en este estudio se considera como edad productiva a las mujeres que se encuentran entre los y 45 años de edad (por lo expuesto por el BID, (2006).

Flexibilidad en la jornada Laboral: De igual forma, en tanto a flexibilidad en la jornada laboral es interpretada por Vásquez, (2010), como un método de contratación a turnos que busca solucionar problemas políticos y económicos como el desempleo, en este estudio se toma en cuenta lo dicho por Vásquez, (2008) quien sostiene que el tiempo de trabajo flexible involucra

diversos aspectos como: nuevas formas de contratación, mayor variedad en la distribución del trabajo, organización flexible de la jornada diaria de trabajo.

Presunciones del autor del estudio

Dentro del desarrollo de este trabajo, también se tomarán en cuenta algunos estudios realizados en otros países, especialmente de Estados Unidos y algunos de Europa, que pueden ser utilizados como fundamento teórico para éste y aplicados a la realidad ecuatoriana.

Finalmente, se presume que la información vertida por instituciones gubernamentales como el INEC o el Banco Central permitirán conocer más de cerca la realidad de la incorporación de la mujer en el mercado laboral ecuatoriano, con la finalidad de saber cuál es su participación; así como otro tipo de informes colaborarán con datos que contribuyan al cumplimiento del objetivo de este estudio, al responder efectivamente la pregunta establecida para el efecto.

Supuestos del estudio

A la realización de este estudio, la investigadora supone que podrá dar respuesta a la pregunta planteada, esto es que podrá encontrar las fuentes bibliográficas necesarias para identificar claramente lo que se involucra en la flexibilidad de la jornada de trabajo y su relación con la productividad de los trabajadores; la participación de la mujer ecuatoriana en el mercado laboral; los ejemplos de empresas ecuatorianas que tienen como política la flexibilidad de la jornada laboral como medio de impulso a su productividad. Todo esto al reconocer la

importancia que tiene para las trabajadoras la conciliación entre su vida familiar y laboral como medio satisfacción que las impulsa cada día a ser más productivas.

A continuación se expone la revisión de la literatura, la misma que está dividida en tres partes: la primera involucra el análisis de conceptos relacionados con la flexibilidad de la jornada laboral, la segunda muestra las características del mercado laboral ecuatoriano, y la tercera toma en cuenta a empresas ecuatorianas que practican la flexibilidad laboral e involucran dentro de su fuerza laboral a mujeres.

Para llevar a cabo esta investigación se utilizó por un parte el método de la investigación bibliográfica-documental, por ocupar un sitio importante que garantiza la calidad de los fundamentos teóricos de la investigación y utiliza procedimientos lógicos y mentales que requieren poner en práctica el pensamiento crítico reflexivo de la investigadora, para realizar el análisis, síntesis, deducción e inducción porque nace del proceso de abstracción científica, con la finalidad de generalizar al tener como base lo fundamental (De la Torre & Navarro, 2002). Para lo cual resultó indispensable realizar una recopilación adecuada de datos que permitieron orientar la investigación y dar respuesta a la pregunta propuesta, con el fin de definir las debidas conclusiones y discusión.

Además, se usó la investigación experimental por tratarse de un estudio en el que para dar respuesta a la pregunta establecida, “se manipulan intencionalmente una o más variables independientes (supuestas causas-antecedentes), para analizar las consecuencias que la manipulación tiene sobre una o más variables dependientes (supuestos efectos-consecuentes), dentro de una situación de control creada por el investigador” (Gómez, 2006, pág. 86)

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Géneros de literatura incluidos en la revisión

Fuentes.

Las fuentes que se utilizaron de sustento para este estudio son bibliográficas, de tipo secundario, en razón de que proporcionaron información relacionada con el tema trazado. Entre las fuentes a las que se recurrió para el efecto se encuentran libros, artículos científicos, artículos de revistas o periódicos, monografías, informes y normativa legal.

Pasos en el proceso de revisión de la literatura

La revisión de la literatura se realizó en tres pasos: el primero radicó en una lluvia de ideas que permitió resumir el tema de estudio abordado, el segundo consistió en la elaboración de un esquema de los temas relacionados con el fin de buscarlos en las fuentes bibliográficas publicadas en internet y en las diferentes bibliotecas de universidad de la ciudad, para lo cual se identificaron palabras clave; el tercer paso fue seleccionar los principales criterios de los autores que permitieron sustentar el tema de la investigación, para de esta forma plasmarlos en este escrito.

Formato de la revisión de la literatura

El diseño que se usó en la revisión bibliográfica estuvo dado por tema de estudio, que involucró diferentes autores cuyo criterio tiene relación con el tema propuesto.

Flexibilidad de la jornada laboral

Para hablar de flexibilidad de la jornada laboral, resulta necesario establecer qué es la jornada laboral, la que según Carcelén (2006), se podría definir como:

El tiempo debido por el trabajador al empresario en virtud de la relación contractual que les vincula. Pero tal deuda temporal no es abstracta ni limitada, sino que debe ser acotada en cuanto a su duración, la cual debe fijarse dentro de unos parámetros, así mismo temporales, con el fin de poder ser objeto de un cómputo. Sin embargo, la duración de la jornada no se realiza sólo en función de un único parámetro, sino en relación con diferentes unidades de tiempo. Así se habla de jornada anual, mensual, semanal y diaria (pág. 23).

Lo que indica que la jornada laboral está relacionada con la dependencia de trabajo que exista entre empleador y trabajador que indica el tiempo en el que se debe cumplir en el desarrollo de las tareas inherentes a éste. En Ecuador, según el Código de trabajo, establecido por el Congreso Nacional (2005), la jornada laboral corresponde a 40 horas de labores semanales, correspondientes a ocho horas diarias.

Cabe señalar, que no siempre fue así, la duración de la jornada laboral que incluye descanso semanal y vacaciones remuneradas fue una de las principales demandas de los obreros a lo largo del mundo, la cual en la actualidad se aplica sin distinción a todo tipo de actividad.

La jornada laboral es un elemento fundamental que junto con el salario ha sido base de discusiones a lo largo de la historia, en razón de que “el tiempo de trabajo está inmerso en una compleja red de relaciones sociales y culturales y determinado por las fuerzas, tradicionalmente concebidas, del mercado y de instituciones como la negociación colectiva y las políticas gubernamentales” (Vásquez, 2008, pág. 5).

Por lo que la jornada laboral forma parte de la normativa legal que rige a los diferentes países al respecto, por lo general el trabajo se mide en unidades de tiempo, más que en desempeño de trabajos determinados, a la final lo que importa es que se cumpla el tiempo establecido.

La evolución de la jornada de trabajo a través de la historia ha estado sumida en una tendencia de reducción. A inicios de la industrialización el tiempo que debían laborar los obreros fue motivo de preocupación para sus patronos, ya que en el tiempo que tenían de descanso no podían recuperarse por completo del esfuerzo laboral que realizaban. Fue en las décadas de los años 1950 y 1960 que se dio importancia al tiempo de descanso (Vásquez, 2008).

En los últimos años las preferencias en cuanto a jornadas laborales han cambiado, al tomar en cuenta los diferentes estilos de vida, lo que ha hecho que exista una flexibilidad en este sentido. Así Vásquez (2008), establece que la percepción de tiempo de trabajo flexible involucra diferentes aspectos como:

- a) Nuevas formas de contratación distintas al contrato indefinido a tiempo completo de lunes a viernes, que se podría considerar el habitual. Así, surgen el trabajo a

tiempo parcial, contratos temporales, ‘teletrabajo’, etc.;

- b) Mayor variedad en la distribución del trabajo a lo largo de toda la vida: edad media de incorporación al mercado de trabajo, periodos sabáticos o de ausencia para formación, maternidad o paternidad, edad de jubilación;
- c) Organización de la jornada de trabajo diaria, semanal o anual de forma flexible: horarios escalonados, semana reducida, trabajo a turnos, jornadas de fin de semana, anualización de la jornada y del salario, flexibilidad en las vacaciones anuales (pág. 2).

Es decir que el principio de flexibilidad laboral involucra todas aquellas formas que no siempre toman en cuenta el tiempo de trabajo estándar. Al existir estas posibilidades, los trabajadores también buscan acogerse a un sistema laboral que no cuente con horarios rígidos y les permita tener mayor flexibilidad para organizar su tiempo y cumplir con su trabajo en horarios que no necesariamente coincidan con la jornada habitual, en virtud de que la sociedad se encuentra en constante evolución. Esta evolución implica también al mundo del trabajo y necesariamente se debe reconocer la necesidad que existe de reformular su duración, organización y ejecución.

Al respecto, Vásquez (2008) establece algunos argumentos que favorecen la reorganización de la jornada laboral:

- La evolución de la población económicamente activa, producto del incremento que existe en la tasa de mujeres trabajadoras, la disminución del número de miembros de la familia, el incremento del empleo en áreas de servicio, que requiere una estructura laboral que no necesariamente contemple el trabajo de ocho horas diarias, los cinco días de la semana.

- La equidad y la armonización, en razón de que de acuerdo a la tarea que se realiza es conveniente modificar los horarios de trabajo, con la finalidad de reducir las desigualdades entre los diferentes sectores asalariados, esto es hombres y mujeres, labores manuales y no manuales.
- La tecnología y la eficacia organizativa, producto de las transformaciones que se han llevado a cabo por efecto de la tecnología en la infraestructura industrial y los procesos productivos, lo que requiere de flexibilidad en la organización del trabajo y de los horarios.
- Los cambios inherentes a lo social, relacionados con el aumento de la esperanza de vida, la congestión en la transportación, el crecimiento urbano, la relación entre la vida laboral y no laboral, que requieren ser tomados en cuenta en la modalidad que existe actualmente sobre la jornada laboral.
- Los índices de desempleo, que requieren un reparto del trabajo como una estrategia de lucha contra éste.

Lo expuesto permite saber que existen varias causas que fundamentan la necesidad de que exista una flexibilidad en los horarios de trabajo, en razón de que la organización del tiempo de trabajo involucra intereses compartidos que deben tomar en cuenta las expectativas de los empresarios, pero también las necesidades de los trabajadores.

La flexibilidad de la jornada laboral y la conciliación de la vida familiar y laboral.

Según De Luis, Martínez, Pérez y Vela (2002), la conciliación entre la vida familiar y laboral es un tema nuevo que llama la atención a los responsables públicos de establecer la

normativa legal sobre el trabajo y los investigadores de la gestión de actividades empresariales y organizaciones humanas (*management*), basado principalmente en la reducción de la tasa de fecundidad de los países occidentales y la calidad de vida de los trabajadores en general, que busca establecer “los efectos de las prácticas flexibles (...) en los resultados y la organización de las empresas” (pág. 37).

Las prácticas laborales flexibles se reconocen como “aquellas medidas que facilitan una flexibilidad temporal o espacial a los empleados para que puedan atender sus responsabilidades familiares” (De Luis, Martínez, Pérez, & Vela, 2002, pág. 41), es decir que el principio de flexibilidad laboral reconoce que entre la vida personal y laboral de los trabajadores debe existir comunión, para que los sujetos cuenten con el tiempo necesario que les permita dar la importancia necesaria a cada uno de éstos ámbitos.

Según estos autores, en la actualidad existen evidencias de que las empresas cada vez dan mayor importancia a este factor, no obstante para reconocerlas, es preciso establecer que en el mercado laboral existen tres tipos: las que tienen una cultura orientada al poder, a las personas y a resultados.

Las primeras no están de acuerdo con este tipo de ideas, su filosofía se basa en la productividad bajo cualquier costo, el que desconoce casi por completo la necesidad que tienen los trabajadores de contar con flexibilidad en la jornada laboral. A su cargo generalmente se encuentran profesionales masculinos que asumen su papel sin importar el tiempo que tengan que destinar a su trabajo, para ellos no existen horarios de entrada ni salida y por lo general buscan colaboradores que mantengan ese mismo ritmo.

Por el contrario, en el segundo grupo se cuentan empresas europeas y de Estados Unidos que ofertan flexibilidad en la forma de contratación y se consideran familiarmente responsables,

su cultura está orientada a las personas, ofrecen condiciones de flexibilidad en el horario de trabajo, se muestran claramente en disconformidad con las afirmaciones: “un buen alto cargo debe estar disponible para trabajar a cualquier hora”, “un alto compromiso con la empresa comporta trabajar muchas horas”, “la mayoría de empleados estaría de acuerdo a ganar menos para disponer de más tiempo libre” (De Luis, Martínez, Pérez, & Vela, 2002, pág. 41). A diferencia de aquellas empresas que se orientan al poder y que están de acuerdo con las afirmaciones citadas, éstas cuentan con mujeres en los cargos directivos de recursos humanos.

Por otro lado, las empresas con una cultura orientada a resultados, también ofertan flexibilidad laboral, están de acuerdo con el hecho de que los trabajadores no pueden anteponer su vida profesional a su vida personal, “están de acuerdo con la afirmación que ‘dos ejecutivos trabajando en un puesto de trabajo compartido pueden rendir tanto como uno solo’, (...) ‘la mejor forma de retener los buenos empleados en la compañía es ofrecer incentivos económicos” (De Luis, Martínez, Pérez, & Vela, 2002, pág. 41), y al igual que las empresas orientadas al poder, éstas cuentan con hombres en los cargos directivos responsables de recursos humanos.

Como se puede observar las empresas basadas en las personas y en la productividad toman en cuenta la flexibilidad laboral como una estrategia que permite a los trabajadores conciliar su vida laboral con su vida personal y por ende mejorar su productividad (Cabaleiro, 2010), en virtud de que cuentan con trabajadores menos expuestos a los riesgos de trabajo psicosocial producto de la falta de tiempo para su familia y asuntos personales, lo que propicia sentimientos de pertenencia hacia la empresa.

Tipos de prácticas de flexibilidad laboral.

Dentro de las prácticas flexibles que utilizan las empresas que cuentan con una cultura orientada a las personas y los resultados se encuentran (Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social, 2011):

- Horarios flexibles. Los cuales permiten a los trabajadores decidir a qué hora iniciar y concluir con sus labores.
- Horas anuales. Modelo a través del cual se contrata por un número determinado de horas de trabajo por año, a cambio del contrato por número de horas por día.
- Créditos por horas. A través del cual el trabajador decide cuántas horas trabaja al día, para al final de la semana cumplir con un número específico, lo que le permite trabajar más horas un día y otro menos de acuerdo a como se organice.
- Semana laboral comprimida. En la cual los trabajadores pueden trabajar más horas en un día, a cambio de un medio día o día completo libre a la semana.
- Tiempo parcial. El que permite trabajar media jornada laboral.
- Empleos compartidos. Bajo este modelo se contrata a dos personas para cubrir el mismo puesto, quienes trabajan media jornada cada uno, teniendo la libertad de escoger el horario, siempre y cuando exista un acuerdo previo con su superior.
- Agenda escolar. Los trabajadores tienen la libertad de tomarse los días festivos del año durante periodos especiales como vacaciones estudiantiles, navidad, año nuevo u otros de acuerdo a su propia conveniencia.
- Prejubilación. Los trabajadores que están próximos a jubilarse trabajan menos horas de forma gradual, con la idea de que se preparen para su jubilación.

- Asuntos personales. La institución concede a sus colaboradores cierto número de horas libres a la semana para que puedan ocuparse de su familia y asuntos personales.
- Telecentros / teletrabajo en casa. A través de los cuales los trabajadores pueden laborar desde un despacho virtual desde su casa o cerca de ella, con el fin de evitar largos desplazamientos o tráfico, en este caso la empresa es quien provee las herramientas tecnológicas necesarias.

Todas y cada una de estas modalidades busca flexibilizar la jornada del trabajo y adecuar su organización a las necesidades de los trabajadores con la finalidad de proveerles la oportunidad de conciliar su vida laboral con su vida familiar y de esta forma no dejar de lado ninguna de sus responsabilidades.

Esta orientación de la cultura empresarial promueve el sentido de pertenencia y fomenta el compromiso con las labores encomendadas, lo que sin duda resulta una ventaja competitiva para cualquier empresa, si se toma en cuenta que en gran medida su productividad, según Chinchilla y Poelmans (2001) se evalúa en el desempeño de los colaboradores, quienes al sentirse satisfechos generan patrones de conductas que se dirigen al cumplimiento de objetivos comunes.

Sin embargo, es preciso considerar que la adopción de prácticas empresariales flexibles requiere el compromiso de los altos niveles jerárquicos traducidos en apoyo a los trabajadores, al tomar en cuenta que lo más valioso que una empresa tiene es precisamente el capital humano. Para el efecto, es pertinente que se informen sobre las necesidades que existen entre los colaboradores de conciliar su vida familiar y laboral, con el fin de establecer estrategias dirigidas a cubrirlas por medio de la flexibilidad de las jornadas laborales.

Características generales del mercado laboral ecuatoriano

Según el informe presentado por el INEC (2015), el mercado laboral en el Ecuador ubica a los pobladores como adecuadamente empleados, inadecuadamente empleados y desempleados.

Según el INEC (2015), se considera empleo adecuado a:

Personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas a la semana, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar horas adicionales (pág. 7).

En el Ecuador a marzo de 2015, la tasa de empleo adecuado se ubicó en el 43,72%, de empleo inadecuado en 52,06% y de desempleo en 3,84%, como se expresa en la figura 1.

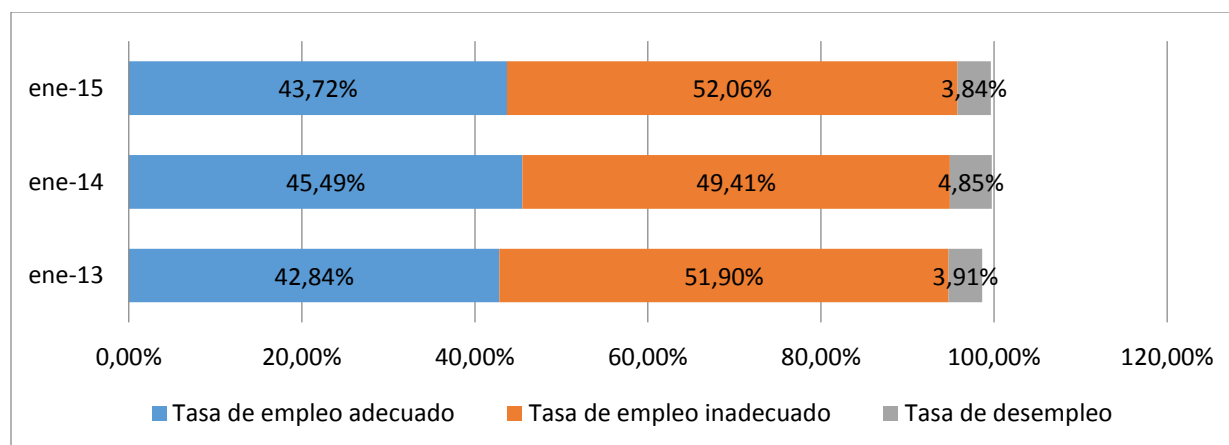


Figura 1.- Evolución de indicadores laborales

Fuente: (INEC, 2015)

De acuerdo al sexo de la población, el informe emitido por el INEC (2015), a marzo de 2015, el 50,37% de personas que cuentan con un empleo adecuado son hombres en relación al 34,13% de mujeres. Estos indicadores muestran que existe una diferencia porcentual de 16,24 puntos a favor de los hombres quienes presentan mayor presencia en el mercado laboral adecuado, es decir que de diez plazas de trabajo adecuado disponibles, apenas tres son ocupadas por mujeres, lo que indica la gran brecha que existe en este sentido.

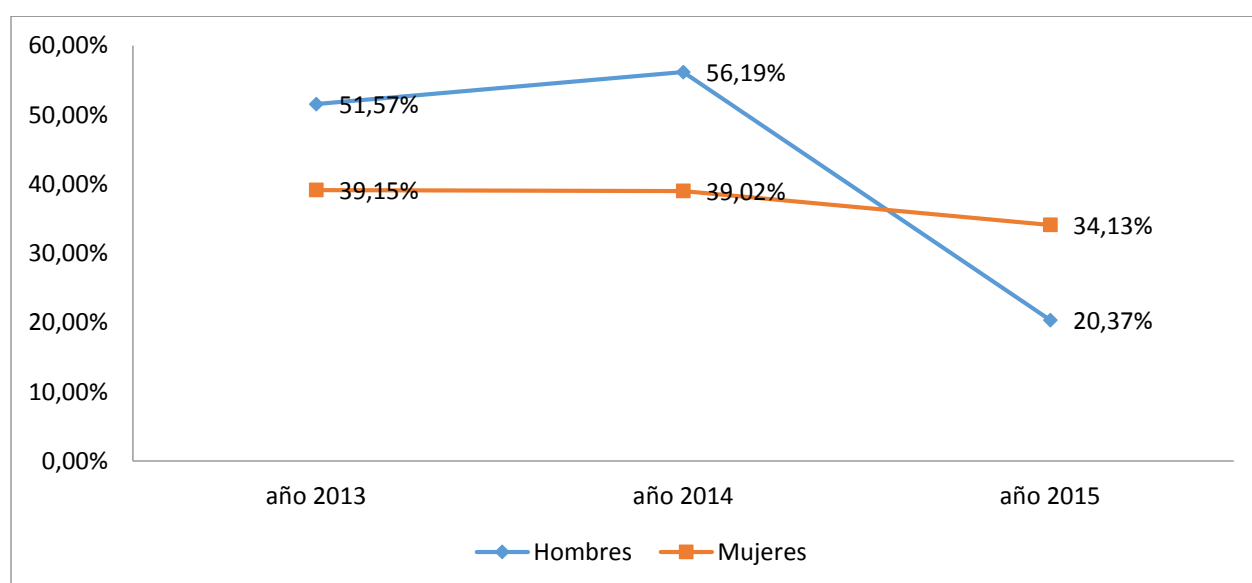


Figura 2.- Empleo adecuado por sexo
Fuente: (INEC, 2015)

Además, según el Banco Central (2014), a diciembre de 2014, la PEA urbana ocupada corresponde en mayor proporción a personas casadas, con el 37,7% de participación, seguidas de los solteros con el 23,7% y los que se encuentran en unión libre con el 23,9%. Indicadores que demuestran que la mayor parte de la población que se cuenta con trabajo tienen hogares a los que deben sustentar.

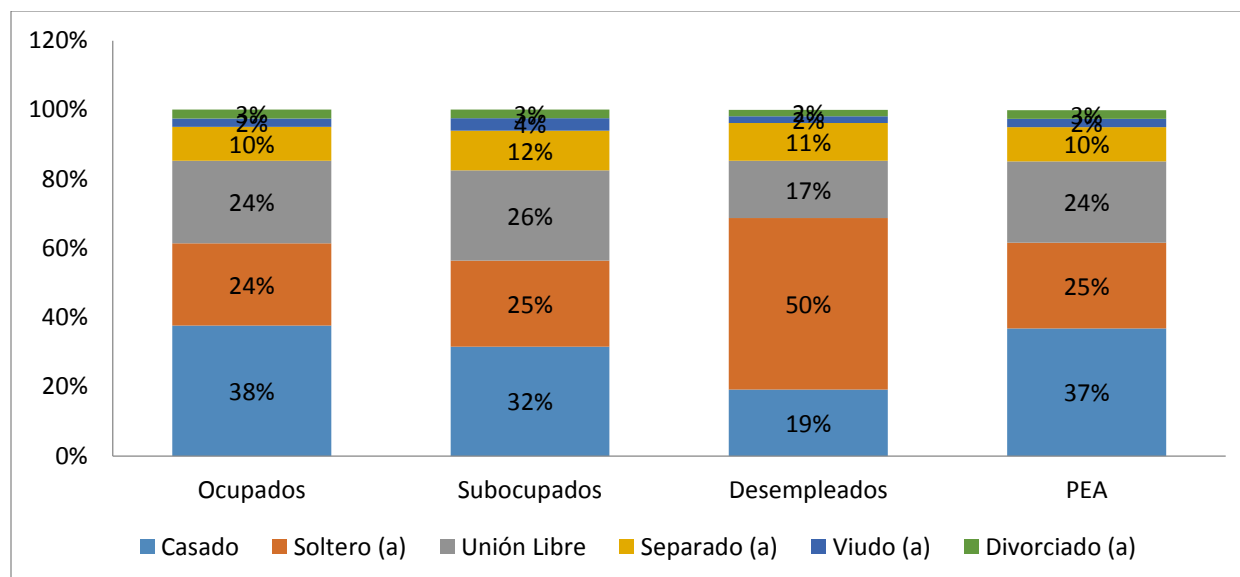


Figura 3.- Indicadores de mercado laboral por sexo. En porcentajes dic-2014

Fuente: (Banco Central, 2014)

En cuanto a tipo de empleador, el INEC (2015), señala que de “cada 100 plazas de empleo adecuado 74 son generadas por el sector privado y 26 son generadas por el sector público” (pág. 34), en virtud de que para marzo de 2015 el empleo adecuado proporcionado por el sector privado se ubicó en el 74,23% en relación al 25,77% del sector público. Lo que indica que la mayoría de personas ocupadas se mantienen laborando en empresas privadas, las que tienen mayor posibilidad de asumir políticas flexibles en relación a horarios de trabajo (Chincilla & Poelmans, 2001).

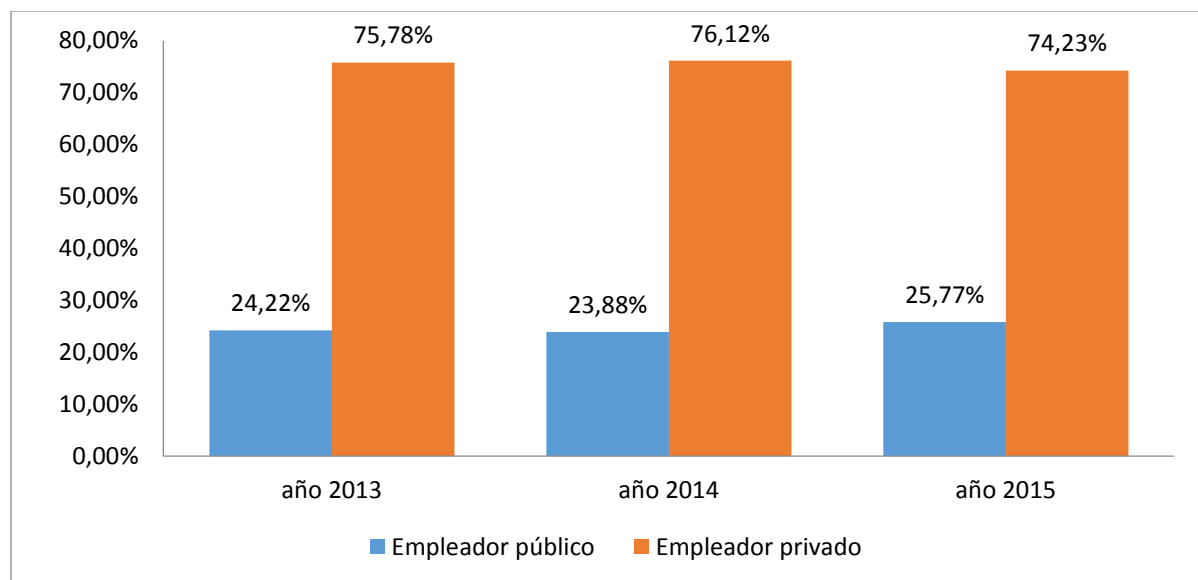


Figura 4.- Empleo adecuado por tipo de empleador

Fuente: (INEC, 2015)

Asimismo, de acuerdo a los datos registrados por el INEC, (2015) se puede conocer que la principal área que otorga trabajo a los ciudadanos ecuatorianos es el comercio, seguida de la enseñanza, servicios sociales y de salud.

A todos estos datos es preciso añadir aquellos que indican el empleo inadecuado en relación al sexo de la población. Así el INEC (2015), establece que para el año 2015 el 60,59% de mujeres y el 46,14% de hombres, se encontraron en esta situación.

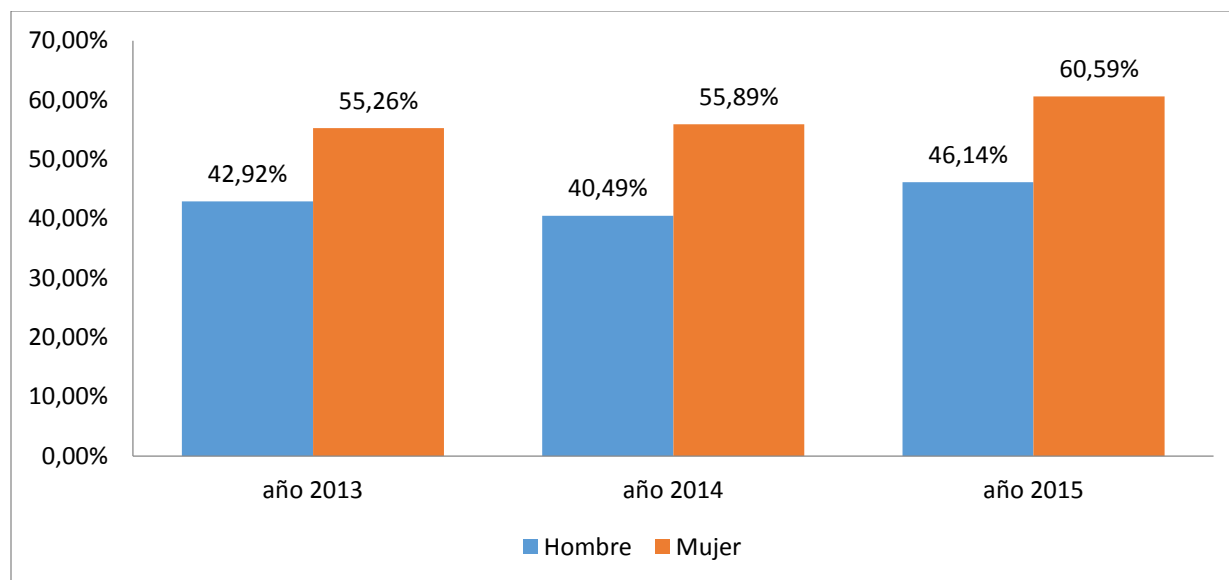


Figura 5.- Empleo inadecuado por sexo
Fuente: (INEC, 2015)

Además, el informe del INEC (2015), indica que entre marzo de 2014 y marzo de 2015, la participación de trabajadores con un empleo inadecuado de tipo independiente alcanzó el 59,91% en relación al empleado asalariado que se colocó en el 40,09% (ver figura 6), es decir que en el país existen mayor número de trabajadores independientes, lo que da apertura a la flexibilidad de la jornada laboral, en virtud de que quienes no son dependientes tienen la posibilidad de organizar sus horarios de trabajo como mejor convenga a sus intereses (Gálvez, 2012).

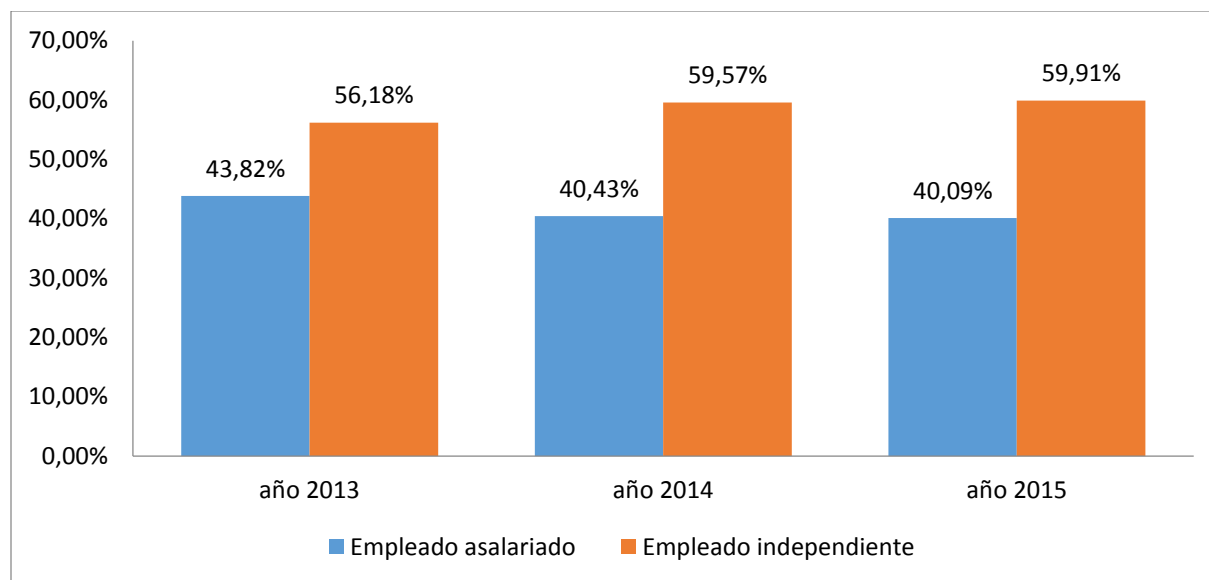


Figura 6.- Composición del empleo inadecuado por tipo de trabajo

Fuente: (INEC, 2015)

Finalmente, es pertinente definir la desocupación en el Ecuador, la que según el INEC (2015), a marzo de 2015 se ubicó en el 3,84%. De acuerdo a estos datos en el país existe una baja tasa de desempleo.

Sin embargo, siguen siendo las mujeres las que mayor porcentaje presentan en este sentido, según el Banco Central del Ecuador (2015), a diciembre de 2014, la tasa de desempleo de este grupo a nivel urbano alcanzó el 3,3% en relación a los hombres que se encuentran en el 2,2%.

Si bien en Ecuador, no se reflejan tasas de desempleo que superen el 5%, esto no quiere decir que no exista, los datos estadísticos de las entidades gubernamentales acogen información que generalmente se produce por los movimientos que se da de las personas en el mercado laboral, lo que no siempre refleja la realidad.

Estas estadísticas permiten tener una medida cuantificable que indica a los gobiernos el bienestar en el que se encuentra la población, en el caso del Ecuador se reflejan mínimamente, si

se considera que las tasas de empleo inadecuado son elevadas, lo que incide directamente en la calidad de vida que los pobladores mantienen, dentro de los cuales se encuentran las mujeres, si se considera que de acuerdo al informe del Grupo del Banco Mundial, citado por Gómez (2013), “integrar a las mujeres en todos los sectores empresariales, entre ellos algunos que tradicionalmente son cosa de hombres (...) beneficia enormemente tanto a ellas como a las propias empresas, mejorando la productividad, y a los hombres” (pág. 12).

El informe denominado “Invertir en el empleo de la mujer. Bueno para las empresas, bueno para el desarrollo” publicado por el Banco Mundial advierte que invertir en el empleo de las mujeres trae grandes beneficios para la sociedad, en vista de que provoca “mayor productividad, una mayor fidelización del personal, y un mayor acceso al talento” (Gómez, 2013, pág. 13).

Afirmación que ratifica la contribución que pueden dar las mujeres a los sectores productivos, no obstante, de que además de ser trabajadoras sean madres y esposas, lo que implica más de una responsabilidad.

Al considerar lo expuesto por Elborgh y otros (2013), en el informe emitido por el Fondo Monetario Internacional denominado: Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género, quienes señalan que “en los países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), diariamente las mujeres dedican dos horas y media más que los hombres a trabajos no remunerados (incluido el cuidado de la familia), independientemente de que sus cónyuges estén o no empleados” (pág. 10).

Es decir que las mujeres trabajan más horas que los hombres, si se suman las horas que destinan al cuidado de su hogar.

Además, este informe coincide con la Organización Internacional de Trabajo (2010), la que resalta que las jornadas parciales de trabajo siguen siendo predominantes en las mujeres, ya que resulta la única solución que equilibra el trabajo con las responsabilidades familiares.

Políticas para promover una mayor participación de la mujer en el mercado laboral

Según Elborgh y otros (2013), dentro de las políticas que se podrían considerar para promover una mayor participación de la mujer en el mercado laboral se encuentran: las modalidades de trabajo flexibles que permitan a las mujeres contar con un equilibrio entre el empleo formal y las demás exigencias que requieren de su tiempo, el trabajo a tiempo parcial, que da la facilidad de no descuidar sus obligaciones familiares, así como otorgar líneas de financiamiento y oportunidades de capacitación que contribuyan a incrementar la productividad de las empresas que son de mujeres o están bajo su administración.

El potencial que tienen las mujeres es enorme, así se refiere el estudio realizado por Barret y Bustillo (1992), para CEPAL en cuanto a productividad de la mujer relacionada con el trabajo en Estados Unidos, al señalar que “el crecimiento de la productividad durante periodos de incorporación creciente de mujeres a la fuerza de trabajo (...) tuvo efectos positivos e importantes...” (pág. 102).

Estos resultados son ratificados por el consultor en Recursos Humanos Mario Jiménez, citado en revista Líderes (2010), quien señala que las mujeres ecuatorianas son capaces de conjugar las responsabilidades del hogar y el trabajo, además tienen la versatilidad de ser creativas, dinámicas, incentivar el trabajo en equipo y potencializar las destrezas de sus colaboradores. Así a partir del año 2000, las mujeres han sido consideradas para ocupar cargos

ejecutivos en multinacionales y empresas nacionales. Un ejemplo de ello es Mónica Suárez, gerente nacional de Recursos Humanos de Novacero S.A., citada en Líderes (2010, pág. 3), quien explica que las mujeres tienen características de liderazgo orientados a los resultados, sin dejar de ser sensibles para percibir lo que sucede en su alrededor, “los empleados que trabajan con mujeres se sienten en familia y retribuyen ese sentimiento con mayor productividad”.

El Banco Interamericano de Desarrollo (2006), señala que en América Latina y el Caribe, el porcentaje de mujeres en el mercado laboral ha aumentado paulatinamente en los últimos treinta años. Dentro de los factores que se involucran en este cambio se encuentra la participación de la mujer en el ámbito educativo superior, lo que incrementa su competitividad. Además, “las mujeres están siendo ‘empujadas’ hacia el trabajo remunerado en un esfuerzo por complementar los ingresos decrecientes del hogar” (pág. 9). Lo que indica la necesidad que existe que se incorporen en el mercado laboral y contribuyan en el hogar con ingresos que les permita aumentar el poder adquisitivo, lo que sin duda contribuye al desarrollo económico de la sociedad.

A lo expuesto se suma que “las tasas de participación de la mujer en la fuerza laboral aumenta con la edad (lo cual se observa en las mujeres hasta los 45 años), (...) en América Latina, la transición demográfica ha significado que la región está experimentando un aumento en la edad promedio de la mujer trabajadora” (Banco Interamericano de Desarrollo, 2006, pág. 10).

Si bien la equidad entre hombre y mujer en el mercado laboral adecuado aún no es el ideal, el incremento de mujeres en este sentido va en aumento, su capacidad ha permitido que compitan abiertamente por puestos jerárquicos y sean reconocidas como estimuladoras de la productividad de las empresas. No obstante, es preciso que se generen políticas que amplifiquen

su participación en este sentido, al incrementar las posibilidades de mantener armonía entre la vida familiar y laboral.

Empresas en el Ecuador que practican la flexibilidad laboral

El tercer tema que se expone en este estudio levantado de las fuentes bibliográficas toma en cuenta empresas en el Ecuador que practican la flexibilidad laboral e involucran dentro de su fuerza laboral a mujeres, con el fin de conocer cómo ellas han contribuido para mantener su competitividad y son productivas, al conciliar efectivamente su vida laboral y familiar. Para el efecto se han considerado autores cuyas opiniones tienen relación con el tema en cuestión, como: Lascano y Matamoros con su publicación “Condiciones para ascender en la carrera del éxito” publicado en el 2009; Valenzuela y Reinecke con su obra auspiciada por la Organización Internacional del Trabajo titulada “¿Más y mejores empleos para las mujeres?” editada en el año 2000; como Cepeda, con su informe publicado en el año 2014 nombrado “Empresas multinivel más reconocidas” en el año 2015; Torrado, con su artículo “Trabajar en ventas por catálogo ¿Es rentable?” en el año 2015; así como reportajes del Diario Hoy y la revista Ekos publicadas entre el 2011 y 2015, y finalmente las páginas web de Yanbal y L’bel.

Dentro de estas industrias se nombra la producción de cosméticos que se reconoce como una de las principales fuentes de trabajo en el Ecuador, la cual ha sido aprovechada esencialmente por mujeres, quienes han visto en ésta una vía de ingresos para sus familias, así “el sector de la cosmética genera aproximadamente unos 4500 puestos de trabajo directos y más de 400 mil de manera indirecta, repartidos en varias empresas” (Diario Hoy, 2013), si se considera que “las tasas más altas de crecimiento del empleo se concentran en mujeres casadas y

aquellas con hijos (...), entre los 25 y 50 años” (Valenzuela & Reinecke, 2000, pág. 14).

Así se puede evidenciar en el número de consultoras que trabajan para las tres primeras empresas comercializadoras de cosméticos en el país:

Tabla 1. Empresas multinivel más reconocidas

EMPRESAS	NO. DE CONSULTORAS (en función de ventas)	INGRESOS
Yanbal	199.611	210.037.330
Avon	129.921	149.857.231
Belcorp	112.869	145.184.042
TOTAL	400.000	514.523.660

Fuente: (Cepeda, 2014)

Elaborado por: la autora

Según lo informa Diario Hoy (2011), Avon, constituye un ejemplo innegable de la evolución de la industria cosmética en el país y de cómo la mujer que no tiene que sujetarse a jornadas de trabajo establecidas puede producir, en vista de que esta empresa “creció un 13% durante 2010 y tuvo una facturación de \$120'455.202,72”.

Por su parte, Carolina Núñez, jefa de mercadeo de Belcorp con su línea de belleza L'bel, Ésika y Cyzone con 45 años en el mercado internacional señala que cada año se presentan unos 200 productos nuevos. Esta empresa facturó el año 2012 US\$145 millones a finales del año 2014 (Ekos. El portal de negocios del Ecuador, 2015). Atribuyendo este éxito a su fuerza de ventas compuesta casi en su totalidad por mujeres. A finales del año 2008 (año de su introducción al mercado ecuatoriano), la marca Ésika de Belcorp Ecuador terminó ese año con cerca de 7.000 representantes en las ciudades de Quito, Guayaquil y Santo Domingo. Según Rodrigo Contreras,

director general de Belcorp citado en Diario Hoy (2011), este número para el año 2011 creció a más de 36.000 mujeres las que conforman su fuerza de ventas a nivel nacional”, en vista de que parte de su visión radica en creer en la mujer porque según esta empresa “reconocemos su espíritu emprendedor y fortalecemos su capacidad para transformar su vida y su entorno” (L'bel, 2015).

No puede dejarse de nombrar a Yanbal que de acuerdo a sus ingresos se ubica en el puesto 72 del ranking de las mejores empresas en el Ecuador con un valor de USD 210 millones, de los cuales USD 40 millones fueron utilidades (Ekos. El portal de negocios del Ecuador, 2015). Esta empresa tiene 38 años en el mercado nacional y cuenta con cerca de 200.000 mujeres comercializando sus productos por medio de catálogos, quienes cuentan con horario de trabajo flexible, que les permite adaptarse a su propio ritmo de vida y tener tiempo para su familia, acondicionan su tiempo y trabajan en función a dónde quieran llegar. César León, Gerente de Procesos y Proyectos, citado en Lascano y Matamoros (2009, pág. 7), afirma que la empresa tiene éxito porque respalda la oportunidad de crecimiento de la mujer. A través de este tipo de comercialización, Yanbal apoya a 120 mil familias porque su misión es “elevar el nivel de vida de la mujer y de todos los que forman parte de la familia Yanbal International, ofreciéndoles la mejor oportunidad de desarrollo económico, profesional y personal, con el respaldo de productos de belleza de calidad mundial” (Yanbal, 2014).

La rentabilidad de este trabajo es proporcional al tiempo que se dedica a éste. A más tiempo ofrecido y capacidad de venta, más ingresos se obtendrán. Así María Helena Ortiz, citada por Torrado (2015), señala que si se dedica cuatro horas diarias de lunes a viernes, se puede ganar entre USD 210 y USD 400 al mes, algo más incluso que el salario básico por cumplir con 8 horas de trabajo al día, lo que ratifica que la condición de inactividad laboral por parte de un

alto porcentaje de mujeres ha quedado atrás, en vista de que ellas a través de este tipo de trabajo han iniciado un proceso de empoderamiento económico que les ha permitido contar con recursos adecuados y mantener armonía entre su trabajo y su hogar producto de la flexibilidad laboral con la que cuentan.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación de la metodología seleccionada

En el presente estudio se utilizaría la metodología experimental, en razón de que según Hernández, Fernández y Baptista (1991), permitiría “manipular una o varias variables independientes, ejerciendo el máximo control” (pág. 159). Además, los datos que se obtendrían de este estudio corresponderían a la observación del fenómeno y su análisis estadístico (Hernández, Fernández, & Baptista, 1991).

Se trataría entonces, de un experimento puro, porque se mediría la productividad relacionada con la conciliación que tienen las trabajadoras entre la vida laboral y familiar, en razón de que este es un aspecto fundamental que les permite rendir mejor en las actividades diarias encomendadas por la empresa.

Para el efecto, se tomarían en cuenta el porcentaje de clientes satisfechos antes de iniciar el estudio y después de tres meses (tiempo que duraría la investigación), en los cuales un grupo de las participantes formado por 40 mujeres trabajaría en horario tradicional, es decir 8 horas diarias en un horario de 09h00 ó 9h30, pues aunque la atención al público empieza a las 10h00, ellas deben estar antes de esa hora en su puesto de trabajo para recibir instrucciones, y el grupo restante, también conformado por 40, contaría con flexibilidad en el horario de trabajo, es decir que tendrían horarios flexibles, los que les permitiría decidir a qué hora iniciar y concluir con sus

labores, es decir que puedan elegir entrar una hora y media después del horario establecido siempre y cuando cumplan con las 8 horas diarias. Lo que concuerda con lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (1991), quienes sostienen que este tipo de investigación requiere tomar en cuenta dos o más grupos y medir las variables en cuestión.

Cabe señalar que la productividad consideraría el porcentaje de clientes satisfechos atendidos por las trabajadoras participantes en el estudio antes de iniciar el experimento y después de finalizar el mismo, los que se relacionarían con los datos obtenidos en la encuesta que debería ser aplicada también al finalizar la investigación en razón de que esto permitiría responder a la pregunta planteada: ¿Cuáles son las diferencias que existen entre dos grupos de mujeres trabajadoras, con responsabilidades de cuidado familiar, cuando introducen prácticas de flexibilidad laboral, que permiten una mejor conciliación entre vida laboral y familiar?

En este caso, se trataría de identificar la productividad de 80 mujeres de 25 a 45 años que trabajan de cajeras en una cadena de supermercados, al considerar como variable la jornada tradicional de trabajo y la flexibilidad de elegir su horario, relacionada con la conciliación que mantienen las trabajadoras entre su vida laboral y familiar.

Herramienta de investigación utilizada

Para medir la productividad laboral, la herramienta que se utilizaría en esta investigación sería aquella que relaciona el índice del producto con el del insumo laboral (Fleitman, 2007), con la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Índice de productividad} = \frac{\text{Número de clientes satisfechos}}{\text{Horas hombre trabajadas}}$$

Que en este caso, se consideraría el porcentaje de clientes atendidos satisfechos, para lo cual se dotaría a cada cajera de un dispositivo que permita a los clientes calificar la atención recibida y su nivel de satisfacción. Este indicador permitiría identificar el nivel de productividad relacionada con la atención al cliente que brindan las trabajadoras antes de iniciar el estudio, para compararlo una vez terminado el experimento establecer si existen o no diferencias entre la atención brindada de las trabajadoras que contarían con jornada laboral flexible y las que mantendrían jornada laboral tradicional.

Para ello, se aplicaría la fórmula a cada una de las participantes y se consideraría como número de clientes satisfechos, los que así califiquen en un mes de trabajo. Estos datos necesariamente deberían ser facilitados por la empresa en la que se realizaría el estudio. Para verificar si la productividad mejoró o no, se consideraría la medición de un mes antes de iniciar la investigación y el promedio de los tres meses que duraría la investigación al finalizar la misma.

Con el fin de obtener un resultado global, se promediarían los resultados y así se verificaría cuál de los dos grupos de mujeres resultaría más productivo; además, se compararían los resultados del antes y el después para identificar si la flexibilidad en el horario de trabajo es un factor que incide en su productividad laboral.

También, para responder a la pregunta de la investigación se utilizaría una encuesta (ver anexo 1), la misma que permitiría definir las diferencias que existen entre los dos grupos de mujeres analizadas, en relación a las responsabilidades de cuidado familiar producto de la conciliación entre la vida laboral y familiar. En vista de que esta herramienta permitiría “obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello (...) se

utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Ese listado se denomina cuestionario” (Huamán, 2005, pág. 28). El cuestionario sería aplicado unipersonalmente, en cada puesto de trabajo, previa la autorización de los supervisores, después de haber transcurrido los tres meses de la investigación.

Descripción de participantes

Número: Correspondería a 80 mujeres que se encontrarían entre los 25 y 45 años de edad, divididas en dos grupos de 40 cada uno, escogidas de forma aleatoria. Sin embargo, para ello, se debería contar con su consentimiento informado.

Género: Femenino. Por la naturaleza del estudio, en la investigación participarían únicamente mujeres.

Nivel socioeconómico: Las participantes corresponderían a un nivel socioeconómico medio.

Características especiales: Se trataría de mujeres que ocuparían el puesto de cajeras en una cadena de supermercados en la ciudad de Quito, en locales con alta afluencia de clientes, que laborarían por lo menos seis meses en este puesto en jornadas tradicionales de trabajo, con diferentes niveles de productividad y con responsabilidades de cuidado familiar, como cuidado de niños menores de 15 años, ancianos, personas enfermas o con discapacidad, casadas o con pareja.

Al reconocer que las funciones que cumplirían este tipo de trabajadoras correspondería a

las transacciones de dinero producto de la venta de los artículos que conformarían el supermercado. Para ello, requerirían prepararse al inicio de su jornada laboral, al recibir la caja y al finalizar deberían cerrarla, haciendo que coincida lo vendido con el valor monetario recibido durante el tiempo que permanecerían en su puesto. Además, deberían estar capacitadas para atender al cliente y eventualmente solucionar ciertas inquietudes que los clientes pudieran traer.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Detalles del análisis

Si bien en Ecuador, el debate sobre cómo la conciliación de la vida laboral con la familiar repercute en la productividad sobre todo de trabajadoras mujeres es relativamente nuevo. El Ministerio de Igualdad de España (2010) señala que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, considerada como una política empresarial se “revierte en un aumento de la productividad y del rendimiento económico” (pág. 6), lo que evidentemente beneficia a la organización.

Sin embargo, de que la evidencia que existe al respecto analice la conciliación de la vida laboral con la familiar como un aspecto netamente ligado al incremento que en los últimos años ha existido del índice de empleo femenino vinculado a la reducción de la tasa de fecundidad, así como los cambios de roles relacionados con el cuidado familiar entre mujeres y hombres.

Según Macinnes (2005), existen datos de encuestas cuantitativas aplicadas en Europa y América que sostienen que la flexibilidad laboral está dada en gran medida por una necesidad de mayor producción por parte de los empleadores que, de una u otra forma afecta a la vida familiar y hacen que cada vez sean menos compatibles la vida laboral con la familiar, lo que da como resultado trabajadoras desmotivadas que no colaboran efectivamente con la productividad de la empresa en la que laboran.

En el estudio que se presenta se pretendería conocer cuáles son las diferencias que existen

entre dos grupos de mujeres trabajadoras, con responsabilidades de cuidado familiar, cuando se introducen prácticas de flexibilidad laboral que permiten una mejor conciliación entre vida laboral y familiar.

Si se consideran los hallazgos por ejemplo de Papí (2005) en su estudio denominado “La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad”, en el cual la autora concluye que la conciliación generalmente es un concepto adoptado desde el ámbito político que no siempre soluciona el conflicto, que necesariamente deben ser abordado desde varios ángulos, en razón de que:

La conciliación se centra en el espacio de interacción existente entre el ámbito laboral/ profesional y la familia/ vida privada. (...) Así, por su adscripción social al ámbito doméstico, (...) beneficia a las mujeres apostando por su calidad de vida y desarrollo socio-económico, pero siempre y cuando garantice el principio de igualdad de oportunidades (Papí, 2005).

Es decir que la conciliación entre la vida familiar y laboral busca que en particular las mujeres se desarrollen en el aspecto socio económico bajo igualdad de condiciones que les permita contar con una mejor calidad de vida.

Para precisamente definir si esto es o no posible, se ejecutaría la encuesta sugerida, en razón de que en Ecuador como en otros países de la región, existe un:

Aumento generalizado de la actividad económica de las mujeres, particularmente de las madres (...) que contribuye al déficit de cuidados (...) la tasa de actividad de las mujeres

entre 20 y 44 años de edad con hijos aumentó en los últimos años, así como la aspiración de autonomía económica y posibilidades de desarrollo personal (Aguirre, 2005, pág. 4).

Porque según la autora estas necesidades no dependen únicamente de que el Estado genere políticas públicas dirigidas a cubrir sus requerimientos de cuidado infantil, por ejemplo, sino que aborde a todos los actores que forman parte del aparato productivo del país para encontrar soluciones que permitan a las mujeres actuar no sólo como trabajadoras, sino como cuidadoras de su hogar, al precisamente establecer la flexibilidad en el horario de trabajo como una alternativa.

Porque lamentablemente, en países como el Ecuador “el déficit de cuidado es más notorio en familias donde las madres trabajadoras - casadas o solteras- no reciben ayuda suficiente de sus parejas o familiares, constituyendo una fuente de tensiones importante en las familias, especialmente para las mujeres” (Aguirre, 2005, pág. 5).

En donde la verdadera solución no está en que las mujeres escojan entre trabajar o cuidar del hogar, sino en proveerles oportunidades que les permita desarrollarse plenamente en los dos ámbitos.

Para ello, es preciso que exista un estudio como el propuesto, en razón de que los datos que se obtendrían permitirían descubrir que una mujer que cuenta con flexibilidad en su horario de trabajo es igual o mayormente productiva que aquella que trabaja en horario tradicional, porque contaría con la motivación necesaria, en razón de que sus obligaciones personales estarían plenamente cubiertas y no tendría la preocupación que éstas generan.

Así lo refiere Biedma y Medina (2014), quienes señalan que “la implantación de medidas de conciliación trabajo-familia es un capital intangible dentro de la responsabilidad social

corporativa que, además, podría implicar un aumento del desempeño de los trabajadores” (pág. 459).

En otras palabras, el nivel de satisfacción que alcanzarían las mujeres en el estudio propuesto permitiría saber cuán comprometidas están con la empresa en la que laboran y si existirían o no diferencias entre aquellas que cumplirían un horario tradicional de trabajo o aquellas que contarían con flexibilidad en su jornada laboral, y no solo eso, pues si tomamos en cuenta la publicación del El Ministerio de Igualdad de España (2010) , se listan una serie de beneficios y posibilidades que ofrece la conciliación entre vida laboral y vida familiar, entre otros: “mejora de la imagen de la empresa, ahorro en el gasto de personal y calidad de la gestión de los Recursos Humanos.” (pag.7).

Además, estos datos se podrían relacionar con la información sobre productividad laboral, lo que también dejaría claro la incidencia que tendría la flexibilidad en la jornada de trabajo sobre éste aspecto.

En vista de que, si se toman en cuenta los antecedentes empíricos relacionados con el tema en cuestión, se puede afirmar que el planteamiento y la consideración por parte de las empresas de acoger un modelo de flexibilidad laboral en el cual las trabajadoras tengan la posibilidad de elegir su horario diario de trabajo para cumplir las 8 horas diarias, otorgaría mayor bienestar familiar y por ende mayor satisfacción laboral.

Tal como lo refieren Jiménez y Moyano (2008) en su estudio “Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida”, en el que concluyen que:

Aplicar medidas de política organizacional tales como flexibilidad horaria,

permisos, asistencia en labores domésticas y cuidar formas de supervisión, aumentan el bienestar y satisfacción laboral -menor nivel de estrés, más control personal del trabajo y de tiempo familiar-, trayendo simultáneamente beneficios organizacionales al reducir el ausentismo e incrementar la productividad.

Tal como lo expresa Pérez y Gálvez (2009) cuando señalan que la flexibilidad en el horario laboral permite “conciliar mejor la vida laboral y familiar y, concretamente, poder dedicarle más tiempo a la familia sin renunciar a su faceta profesional” (pág. 75).

Lo que sin duda repercute positivamente en la actitud que mantiene la trabajadora quien además debe desempeñar diferentes oficios en el hogar o en su vida personal que le dan satisfacciones. Éste equilibrio entre el trabajo y la familia mejoran su calidad de vida porque tanto trabajo como hogar influyen en el bienestar global del individuo (Edwards y Rothbard, 2000 citados Jiménez & Moyano, 2008) porque cuando se habla de bienestar se hace referencia a varios factores que forman parte de las respuestas emocionales de las personas, en donde se involucran la familia, el trabajo, la amistad y otros (Acuña y Olavarrieta 1993 citados por Jiménez & Moyano, 2008). En donde sobre todo se entrelazan dos ámbitos esenciales en donde las personas actúan a diario: el hogar y el trabajo.

De ahí parte la importancia de que las y los trabajadores no sientan frustración en ninguno de estos ámbitos, en razón de que si en uno de los dos siente esta sensación, las relaciones interpersonales como las actitudes conductuales serán afectadas y se pondrían en evidencia en su rendimiento.

Mantener la conciliación de la vida laboral y familiar es una labor que no depende únicamente de la buena voluntad que pueda existir entre empleadores y empleados, involucra

políticas de tiempo que estén vinculadas a la promoción del bienestar por parte del recurso más importante con el que cuenta la empresa: el humano. Para lo cual resulta indispensable “arbitrar jornadas laborales que tengan como horizonte de tiempo por tiempo y no de tiempo por dinero (salario)” (Martín, 2011, pág. 3).

Porque el tiempo que la mujer trabajadora destina a su trabajo es igual de importante que el tiempo que dedica a su hogar y asuntos personales, en virtud de que si se siente satisfecha por lo que puede producir en los dos ámbitos, lo demostrará diariamente con actitudes positivas, producto del sentido de bienestar que siente.

Importancia del estudio

Potencialmente este estudio podría contribuir a las empresas a tomar decisiones oportunas relacionadas con la responsabilidad social que mantienen, al acoger políticas de flexibilidad laboral que permitan a las trabajadoras mujeres cumplir con un horario de trabajo de 8 horas diarias de acuerdo a su conveniencia y de esta forma permitirles alcanzar una conciliación entre su vida laboral y familiar que les dé la posibilidad de alcanzar el bienestar que necesitan para ser productivas en los ámbitos que se desenvuelven, lo que sin duda se verá reflejado en los índices de productividad de la organización.

De los resultados de este estudio se beneficiarían las mujeres trabajadoras que tienen responsabilidades familiares y requieren organizar su tiempo de tal forma que les permita cumplir con sus funciones profesionales a la par de sus responsabilidades del hogar, lo que también beneficiaría a los miembros de la familia. Además, se beneficiarían la organización que las emplea porque contaría con trabajadoras satisfechas que producto de su bienestar mejorarían su productividad.

La aplicación práctica de este estudio permitiría cambiar la filosofía que hasta el momento se mantiene en relación a que la conciliación laboral y familiar está ligada a una cuestión netamente de igualdad de género o los problemas asociados a la disminución de la tasa de fecundidad, al entenderse que la implementación de este tipo de políticas se dirige a alcanzar la productividad de la mujer en los dos ámbitos en los que se desenvuelve.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

Respuesta a la pregunta de la investigación

Las diferencias que existirían entre dos grupos de mujeres trabajadoras, con responsabilidades de cuidado familiar, cuando implantarían prácticas de flexibilidad laboral, que permitirían una mejor conciliación entre vida laboral y familiar estarían dadas porque las mujeres que contarían con flexibilidad en el horario de trabajo tendrían el tiempo suficiente para cumplir con sus obligaciones en el hogar (cuidado de niños menores de 15 años, ancianos o personas dependientes, atender a su pareja y realizar las tareas domésticas); además, no necesitarían ayuda extra remunerada para cumplir con estas tareas. Su horario de trabajo les permitiría compaginar su tiempo libre con el de la familia para disfrutar espacios juntos. Estarían satisfechas por los beneficios que le otorgaría la conciliación que tendrían entre su vida laboral y familiar.

Asimismo, este grupo de mujeres pensaría que la productividad del puesto de trabajo que ocupan estaría dada en mayor medida por la flexibilidad en el horario de trabajo que mantienen. Razón por la cual tendrían un grado de satisfacción alto en relación al trabajo que realizan, por lo que no estarían dispuestas a volver a tener un horario de trabajo tradicional.

Al relacionar estos resultados con los índices de productividad se podría definir que las mujeres que contarían con flexibilidad en el horario de trabajo serían más productivas que aquellas que cumplirían horarios tradicionales de trabajo, a más de lo que se ha expuesto, también por el hecho de que en esa flexibilidad horaria se estarían empoderando de su propio tiempo, factor que aportaría una sensación de control desde un punto de vista positivo.

Limitaciones del estudio

Posiblemente las limitaciones que habría que enfrentar para llevar a la práctica este estudio estarían dadas por la falta de apertura que tendría la empresa a la que se dirigiría para otorgar a 40 trabajadoras flexibilidad en el horario de trabajo para que ellas escojan el horario que más les convenga.

Otra limitación estaría dada porque la investigación se aplicaría a un grupo únicamente de mujeres que se encuentre entre los 25 y 45 años de edad, lo que no permitiría establecer resultados de otro grupo etario o en hombres que también pudieran requerir contar con flexibilidad en su jornada de trabajo.

Resumen general

En general se puede decir que la aplicación de este estudio en la práctica, de acuerdo a las evidencias bibliográficas y antecedentes empíricos, podría generar las bases necesarias para establecer estrategias de gestión de talento humano dirigidas a lograr que exista conciliación entre la vida laboral y familiar al considerar la flexibilidad en el horario de trabajo como una opción que permitiría mejorar el bienestar de las trabajadoras mujeres que tienen a su cargo el cuidado de niños menores de 15 años, personas ancianas o personas que requieren de cuidado, así como responsabilidades familiares o personales. Lo que daría resultados positivos para las empresas en razón de que contarían con trabajadoras satisfechas y empoderadas de su puesto de trabajo dispuestas a laborar en función de cumplir objetivos comunes que favorezcan la productividad, con todos los beneficios que esto otorga.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, R. (2005). *Políticas hacia las familias e inclusión sociales*. Montevideo: Cepal.
- Banco Central. (2014). *Informe trimestral del mercado laboral urbano*. Quito: BCE.
- Banco Central del Ecuador. (2015). *Reporte trimestral de mercado laboral*. Quito: BCE.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2006). *Mujeres y trabajo en América Latina. Desafíos para políticas laborales*. Nueva York: IDB. Bookstore.
- Barret, N., & Bustillos, I. (1992). *Productividad y trabajo de la mujer en Estados Unidos*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Biedma, J. M., & Medina, J. (2014). *Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo*. España: Universidad de Cádiz.
- Cabaleiro, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales*. España: Editorial Ideaspropias, Vigo.
- Carcelén, J. (2006). *El sistema de trabajo a turnos y su problemática*. España: Funcon.
- Cepeda, V. (2014). *Empresas multinivel más conocidas y recomendadas*. Quito: Ekos.
- Chincilla, N., & Poelmans, S. (2001). *Políticas familiarmente responsables. Conciliar trabajo y familia en las empresas españolas*. España: Aedipe.
- Congreso Nacional. (2005). *Código laboral ecuatoriano*. Quito: Ediciones legales.
- Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social. (2011). *Haciendo lo mejor para las familias*. Santiago de Chile: CIEDESS.
- De la Torre, E., & Navarro, R. (2002). *Metodología de la investigación bibliográfica*. México: Mc Graw Hill.
- De Luis, M., Martínez, Á., Pérez, M., & Vela, M. (2002). *La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar*. Saragoza: Centro Politécnico Superior de

Saragoza.

Diario Hoy. (19 de Agosto de 2011). Industria de cosméticos crece en Ecuador a ritmo del 13% anual. *Diario Hoy*, pág. 6.

Diario Hoy. (12 de Febrero de 2013). La industria de los cosméticos movió \$1 100 millones en el país el año pasado. *Hoy*.

Ekos. El portal de negocios del Ecuador. (2015). *Ranking empresarial 2015*. Obtenido de <http://www.ekosnegocios.com/empresas/RankingEcuador.aspx>

Elborgh, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., y otros. (2013). *Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género*. Fondo Monetario Internacional.

Fleitman, J. (2007). *Índice de productividad*. México: Pax México.

Gálvez, T. (2012). *Las nuevas modalidades de empleo*. Santiago de Chile: CEPAL-BID.

Gardner, H. (1999). *La inteligencia reformulada. Las inteligencias múltiples en el siglo XXI*. España: Paidós.

Gash, V. (2012). *Mujeres entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo. La influencia de transformar horas de trabajo en felicidad y satisfacción de vida*. Londres: Universidad de Manchester.

Goleman, D. (2008). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.

Gómez, C. (2013). Integrar a las mujeres en todos los sectores empresariales aumenta la productividad. *Tendencias*, 12-15.

Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Brujas.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (1991). *Metodología de la investigación*. México:

- Mc Graw Hill.
- Huamán, H. (2005). *Manual de técnicas de investigación. Conceptos y aplicaciones*. Perú: Ipladees.
- INEC. (2015). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Indicadores Laborales. 15 años o más*. Quito: INEC.
- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Universum Vol. 23 N° 1*, 116-133.
- Lascano, D. M., & Matamoros, A. (2009). *Condiciones para ascender en la carrera del éxito*. Guayaquil: Universidad Casa Grande.
- L'bel. (2015). *Fundamentos empresariales*. Obtenido de <http://www.lbel.com/ec/>
- Macinnes, J. (2005). *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Obtenido de Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar: [file:///C:/Users/Asistente/Downloads/33494-33510-1-PB\(2\).PDF](file:///C:/Users/Asistente/Downloads/33494-33510-1-PB(2).PDF)
- Maldonado, P. (2005). *Demografía. Conceptos y técnicas fundamentales*. México: PyV.
- Martín, T. (2011). *Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?* Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Ministerio de Igualdad. (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Madrid: MIE.
- Molina, C., Forzante, A., & Chilpa, C. (2004). *Mejora tu calidad profesional*. México: Limusa.
- Organización Internacional de Trabajo. (2010). *Las mujeres en los mercados de trabajo: Medición Avances y Desafíos. La identificación*. Ginebra: OIT.
- Papí, N. (2005). *Universidad de Alicante*. Obtenido de La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad:

file:///C:/Users/ASISTE~1/AppData/Local/Temp/05.pdf

Pérez, C., & Gálvez, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital, N° 15. Universitat Oberta de Catalunya*, 57-79.

Revista Líderes. (2010). La mujer impulsa al equipo de trabajo. *Líderes*, 2-3.

Soto, Á. (2008). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Chile: Lom.

Spector, P. (2006). *Psicología Industrial y Organizacional*. México: Manual Moderno.

Torrado, R. (2015). *Finanzas personales*. Obtenido de Trabajar en ventas por catálogo. ¿Es rentable?: <http://www.finanzaspersonales.com.co/ahorro-e-inversion/articulo/cuanto-puede-ganar-trabajando-ventas-catalogo/55810>

Valenzuela, M., & Reinecke, G. (2000). *¿Más y mejores empleos para las mujeres?* Ginebra: OIT.

Vázquez, M. (2010). *La flexibilidad de la jornada de trabajo: teorías sobre el trabajo a turnos y el mismatch de horarios*. Cartagena: Universidad Politécnica de Cartagena.

Yanbal. (20 de Mayo de 2014). *Yanbal*. Obtenido de Yanbal internacional: <http://www.yanbal.com/ecuador/conocenos/yanbal>

ANEXOS

Anexo 1. Formato de la encuesta que se aplicaría a las cajeras de una cadena de supermercados

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

Esta encuesta tiene fines netamente académicos y servirán de sustento para el trabajo de grado de la estudiante de la USFQ, por lo que se le solicita responda con toda libertad.

Coloque una X en donde sea conveniente

Datos generales

Edad:

Entre 25 y 35 años	Entre 36 y 45 años	
--------------------	--------------------	--

Estado civil:

Soltera	Casada	Divorciada	Viuda
---------	--------	------------	-------

Información específica:

1. Sus principales responsabilidades en el hogar son:

Cuidado de niños menores de 15 años	Cuidado de ancianos	Cuidado de personas enfermas	Cuidado del hogar y la pareja	Otros
-------------------------------------	---------------------	------------------------------	-------------------------------	-------

En caso de que su respuesta haya sido otros, por favor especifíquelos:

.....

2. ¿El horario laboral que tiene le permite cumplir con sus responsabilidades familiares?

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------

3. ¿Cuenta con ayuda extra remunerada en el hogar para cubrir las responsabilidades familiares señaladas?

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------

4. ¿El horario laboral que tiene le permite compaginar su tiempo libre (vacaciones, días libres) con los de su familia?

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------

5. En un día de trabajo. Dispone del tiempo suficiente para:

Cumplir con las tareas del hogar	
Cuidar de los niños menores a su cargo	
Cuidar de personas dependientes	
Otras actividades (especifique)	

6. Está satisfecha del tiempo que tiene para:

	Sí	No
Dedicar a sus hijos o niños a cargo		
Dedicar a las personas dependientes		
Dedicar a las tareas del hogar		
Dedicar a su pareja (si la tiene)		
Dedicar a su vida personal (descanso, estudios)		

7. En su trabajo, tiene facilidades para:

Solicitar permiso de días con cargo a vacaciones si se presenta un inconveniente familiar	
Solicitar flexibilidad en el horario de trabajo por motivos familiares	
Ausentarse ocasionalmente del trabajo para resolver asuntos de tipo personal	

8. En su trabajo, tiene dificultades para:

Factores	Siempre	A veces	Nunca
Compaginar su trabajo con el cuidado de hijos o niños a cargo			
Compaginar su trabajo con el cuidado de personas dependientes			
Compaginar su trabajo con la ejecución de tareas en el hogar			
Compaginar su trabajo con la realización de trámites personales			
Compaginar su trabajo con actividades personales (estudios, descanso)			

9. De los factores que se exponen a continuación, ¿Qué importancia piensa usted tienen para incrementar la productividad de las cajeras del supermercado?

Factores	Nada importante	Medianamente importante	Muy importante
Incentivos económicos			
Reconocimiento por su trabajo			
Capacitaciones frecuentes otorgadas por la empresa			
Medidas de control y evaluación			
Flexibilidad en los horarios de trabajo			

Posibilidad de ascender de puesto			
-----------------------------------	--	--	--

10. Califique de 1 a 5 (siendo 5 el más importante) el grado de satisfacción que tiene respecto a los siguientes aspectos relacionados con su puesto de trabajo:

Jornada laboral	
Flexibilidad de horarios	
Estabilidad	
Posibilidad de promoción	
Remuneración	

11. Califique de 1 a 10 el grado de satisfacción general que tiene por el trabajo que realiza, considerando que 1 es nada y 10 alto.

.....

Si usted labora en horario tradicional le agradecemos su participación, si usted cuenta con horario de trabajo flexible por favor continúe con la encuesta.

12. Califique de 1 a 10 el grado de satisfacción que tiene con el horario de trabajo que actualmente cumple, considerando que 1 es nada y 10 alto.

..... Por qué.....

13. ¿Estaría dispuesta a volver al horario de trabajo tradicional?

Sí		No	
----	--	----	--

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2. Formato de solicitud para aprobación de un estudio de investigación



Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos
Universidad San Francisco de Quito
 El Comité de Revisión Institucional de la USFQ
 The Institutional Review Board of the USFQ

SOLICITUD PARA APROBACION DE UN ESTUDIO DE INVESTIGACION

INSTRUCCIONES:

1. Antes de remitir este formulario al CBE, se debe solicitar vía electrónica un código para incluirlo, a comitebioetica@usfq.edu.ec
2. Enviar solo archivos digitales. Esta solicitud será firmada en su versión final, sea de manera presencial o enviando un documento escaneado.
3. Este documento debe completarse con la información del protocolo del estudio que debe servir al investigador como respaldo.
4. Favor leer cada uno de los parámetros verificando que se ha completado toda la información que se solicita antes de enviarla.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
Título de la Investigación	
	Incidencia de la flexibilidad laboral en la productividad de mujeres trabajadoras en el Ecuador
Investigador Principal <i>Nombre completo, afiliación institucional y dirección electrónica</i>	
	Mayra Elizabeth Galarza Molina, USFQ., mayra.galarza@estud.usfq.edu.ec
Co-investigadores <i>Nombres completos, afiliación institucional y dirección electrónica. Especificar si no lo hubiera</i>	
	No hay co investigadores
Persona de contacto <i>Nombre y datos de contacto incluyendo teléfonos fijo, celular y dirección electrónica</i>	
	Mayra Elizabeth Galarza Molina, USFQ. 02-3285422 - 0985435684, mayra.galarza@estud.usfq.edu.ec
Nombre de director de tesis y correo electrónico <i>Solo si es que aplica</i>	
	María Cristina Crespo, USFQ. cristina.crespo@gmail.com
Fecha de inicio de la investigación:	4 de enero 2016
Fecha de término de la investigación:	13 de mayo de 2016
Financiamiento	Personal

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO	
Objetivo General <i>Se debe responder tres preguntas: qué? cómo? y para qué?</i>	
	Determinar la Incidencia de la flexibilidad laboral en la productividad de mujeres trabajadoras en el Ecuador.

Objetivos Específicos

- Implementar prácticas de flexibilidad laboral con mujeres que ocupan cargos de tipo comercial en una organización ecuatoriana.
- Evaluar la productividad de los dos grupos de mujeres, antes y después de implementar la flexibilidad laboral con el grupo de experimento.

Diseño y Metodología del estudio *Explicar el tipo de estudio (por ejemplo cualitativo, cuantitativo, con enfoque experimental, cuasi-experimental, pre-experimental; estudio descriptivo, transversal, de caso, in-vitro...) Explicar además el universo, la muestra, cómo se la calculó y un breve resumen de cómo se realizará el análisis de los datos, incluyendo las variables primarias y secundarias..*

Con el fin de cumplir con el objetivo se utilizaría metodología experimental, ya que según Hernández, Fernández y Baptista (1991), permitiría “manipular una o varias variables independientes, ejerciendo el máximo control” (pág. 159). Los datos que se obtendrían corresponderían a la observación del fenómeno y su análisis estadístico (Hernández, Fernández, & Baptista, 1991).

Se trataría de un experimento puro, porque se mediría la productividad relacionada con la conciliación que tienen las trabajadoras entre la vida laboral y familiar, considerando el porcentaje de clientes satisfechos, antes de iniciar el estudio y después de tres meses, lo cual coincide con lo que sostienen Hernández, Fernández y Baptista (1991) pues se requiere tomar en cuenta dos o más grupos y medir las variables en cuestión.

En la variable de productividad se consideraría el porcentaje de clientes satisfechos atendidos por las trabajadoras participantes en el estudio. Esta medición se haría implantando un dispositivo en cada uno de los sitios de trabajo para que los clientes evalúen la atención recibida, marcando su nivel de satisfacción.

El porcentaje de clientes satisfechos se mediría antes de iniciar el experimento y después de finalizar el mismo, los que se relacionarían con los datos obtenidos, pues se trataría de identificar la productividad de 80 mujeres de 25 a 45 años que trabajan como cajeras en una cadena de supermercados, considerando como variable la jornada tradicional de trabajo y la flexibilidad de elegir su horario, relacionada con la conciliación que mantienen las trabajadoras entre su vida laboral y familiar, para lo cual se dotaría a cada cajera de un dispositivo en su puesto de trabajo que permita a los clientes calificar la atención recibida y su nivel de satisfacción. Este indicador permitiría identificar el nivel de productividad relacionada con la atención al cliente.

Procedimientos *Los pasos a seguir desde el primer contacto con los sujetos participantes, su reclutamiento o contacto con la muestra/datos.*

Los procedimientos a seguir son los siguientes:

- Identificación de la empresa en la cual se va a realizar el experimento
- Informar al personal acerca del estudio
- Invitar a ochenta trabajadoras para que voluntariamente formen parte del mismo

- Definir con los directivos de la empresa el grupo de control del experimento
- Convocar al personal elegido a una reunión para brindarles información del estudio que se pretende realizar.
- Armar dos grupos conformados por 40 mujeres en edad productiva (25 a 45 años)
- Obtenido el consentimiento, disponer dos grupos de trabajadoras, cada uno conformado por 40 mujeres en edad productiva es decir de 25 a 45 años.
- Coordinar y realizar reuniones para invitar a participar al personal de estudio (40 voluntarias que acepten formar parte del grupo de estudio.
- Realizar reuniones para informar al personal participante y además se coordinará con la empresa para definir un grupo de
- Coordinar la aplicación de flexibilidad laboral a un grupo
- Aplicar la herramienta (fórmula para relacionar el índice de productividad

$$\text{Índice de productividad} = \frac{\text{Número de clientes satisfechos}}{\text{Horas hombre trabajadas}}$$

- Considerar el porcentaje de clientes atendidos satisfechos
- Aplicar una encuesta para definir las diferencias que existen entre los dos grupos de mujeres analizadas, en relación a las responsabilidades de cuidado familiar producto de la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Recolección y almacenamiento de los datos *Para garantizar la confidencialidad y privacidad, de quién y donde se recolectarán datos; almacenamiento de datos—donde y por cuánto tiempo; quienes tendrán acceso a los datos, qué se hará con los datos cuando termine la investigación*

En la fórmula y en la escala que se aplicaría en esta etapa no se incluirá el nombre de las encuestadas, pero sí datos como su género y edad, si tiene o no personas de cuidado bajo su cargo, si estas personas son infantes o menores de edad o adultos mayores.

La encuesta se aplicará por medio de un documento escrito.

Toda la información será guardada en medio digital (la computadora de la investigadora y se contará con una clave para evitar el acceso de cualquier persona ajena a la investigación.)

Cuando se concluya el proceso de investigación y su publicación, todos los datos serán dados de baja y se eliminarán los archivos digitales de la computadora utilizada para esta investigación.

Herramientas y equipos *Incluyendo cuestionarios y bases de datos, descripción de equipos*

Para el análisis de los datos obtenidos, se utilizará una encuesta elaborada por la autora, un sistema informático para la aplicación de cuestionarios y software para análisis de los resultados.

JUSTIFICACIÓN CIENTÍFICA DEL ESTUDIO

Se debe demostrar con suficiente evidencia por qué es importante este estudio y qué tipo de aporte ofrecerá a la comunidad científica.

Con base en las indagaciones realizadas en los diferentes repositorios universitarios de la ciudad, se ha podido constatar que no existe publicado un estudio de tipo experimental similar al expuesto en estas páginas, por lo que éste resulta novedoso para todos los estudiosos de temas laborales que busquen integrar nuevos conocimientos a su repertorio, en razón de que podrán conocer cuál es la incidencia que tiene sobre la productividad de las mujeres la flexibilidad de la jornada laboral, con la finalidad de que cuenten con instrumentos teóricos de sustento que les permita tomar decisiones organizacionales al respecto en el momento que así se considere necesario.

Además, se justifica porque el presente estudio contribuirá con nuevos conocimientos a los adquiridos en las aulas universitarias, ya que pondrá en juego la capacidad de análisis crítico reflexivo y permitirá llegar a conclusiones valederas, que en la labor profesional se podrán convertir en el fundamento al momento de contribuir en la toma de decisiones en las organizaciones en las que participe, al considerar que la conciliación que exista entre hogar y trabajo, a través de la flexibilidad en la jornada laboral podrá incidir de manera productiva en la fuerza laboral ecuatoriana, representada por mujeres.

Referencias bibliográficas completas en formato APA

- Banco Central. (2014). *Informe trimestral del mercado laboral urbano*. Quito: BCE.
- Banco Central del Ecuador. (2015). *Reporte trimestral de mercado laboral*. Quito: BCE.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2006). *Mujeres y trabajo en América Latina. Desafíos para políticas laborales*. Nueva York: IDB. Bookstore.
- Barret, N., & Bustillos, I. (1992). *Productividad y trabajo de la mujer en Estados Unidos*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Cabaleiro, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales*. España: Editorial Ideaspropias, Vigo.
- Carcelén, J. (2006). *El sistema de trabajo a turnos y su problemática*. España: Funcon.
- Cepeda, V. (2014). *Empresas multinivel más conocidas y recomendadas*. Quito: Ekos.
- Chincilla, N., & Poelmans, S. (2001). *Políticas familiarmente responsables. Conciliar trabajo y familia en las empresas españolas*. España: Aedipe.
- Congreso Nacional. (2005). *Código laboral ecuatoriano*. Quito: Ediciones legales.
- Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social. (2011). *Haciendo lo mejor para las familias*. Santiago de Chile: CIEDESS.
- De la Torre, E., & Navarro, R. (2002). *Metodología de la investigación bibliográfica*. México: Mc Graw Hill.
- De Luis, M., Martínez, Á., Pérez, M., & Vela, M. (2002). *La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar*. Saragoza: Centro Politécnico Superior de Saragoza.
- Diario Hoy. (19 de Agosto de 2011). Industria de cosméticos crece en Ecuador a ritmo del 13% anual. *Diario Hoy*, pág. 6.
- Diario Hoy. (12 de Febrero de 2013). La industria de los cosméticos movió \$1 100 millones en el país el año pasado. *Hoy*.

- Ekos. El portal de negocios del Ecuador. (2015). *Ranking empresarial 2015*. Obtenido de <http://www.ekosnegocios.com/empresas/RankingEcuador.aspx>
- Elborgh, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., y otros. (2013). *Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género*. Fondo Monetario Internacional.
- Gálvez, T. (2012). *Las nuevas modalidades de empleo*. Santiago de Chile: CEPAL-BID.
- Gardner, H. (1999). *La inteligencia reformulada. Las inteligencias múltiples en el siglo XXI*. España: Paidós.
- Gash, V. (2012). *Mujeres entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo. La influencia de transformar horas de trabajo en felicidad y satisfacción de vida*. Londres: Universidad de Manchester.
- Goleman, D. (2008). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Gómez, C. (2013). Integrar a las mujeres en todos los sectores empresariales aumenta la productividad. *Tendencias*, 12-15.
- INEC . (2015). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Indicadores Laborales. 15 años o más*. Quito: INEC.
- Lascano, D. M., & Matamoros, A. (2009). *Condiciones para ascender en la carrera del éxito*. Guayaquil: Universidad Casa Grande.
- L'bel. (2015). *Fundamentos empresariales*. Obtenido de <http://www.lbel.com/ec/>
- Maldonado, P. (2005). *Demografía. Conceptos y técnicas fundamentales*. México: PyV.
- Molina, C., Forzante, A., & Chilpa, C. (2004). *Mejora tu calidad profesional*. México: Limusa.
- Organización Internacional de Trabajo. (2010). *Las mujeres en los mercados de trabajo: Medición Avances y Desafíos. La identificación*. Ginebra: OIT.
- Revista Líderes. (2010). La mujer impulsa al equipo de trabajo. *Líderes*, 2-3.
- Soto, Á. (2008). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Chile: Lom.
- Spector, P. (2006). *Psicología Industrial y Organizacional*. México: Manual Moderno.
- Torrado, R. (2015). *Finanzas personales*. Obtenido de Trabajar en ventas por catálogo. ¿Es rentable?: <http://www.finanzaspersonales.com.co/ahorro-e-inversion/articulo/cuanto-puede-ganar-trabajando-ventas-catalogo/55810>
- Valenzuela, M., & Reinecke, G. (2000). *¿Más y mejores empleos para las mujeres?* Ginebra: OIT.
- Vásquez, M. d. (2008). *La flexibilidad de la jornada de trabajo: teorías sobre el trabajo a turnos y el mismatch de horarios*. Cartagena: UPC.
- Vásquez, M. (2010). *La flexibilidad de la jornada de trabajo: teorías sobre el trabajo a turnos y el mismatch de horarios*. Cartagena: Universidad Politécnica de Cartagena.
- Yanbal. (20 de Mayo de 2014). *Yanbal*. Obtenido de Yanbal internacional: <http://www.yanbal.com/ecuador/conocenos/yanbal>

DESCRIPCIÓN DE LOS ASPECTOS ÉTICOS DEL ESTUDIO	
Criterios para la selección de los participantes	<i>Tomando en cuenta los principios de beneficencia, equidad, justicia y respeto</i>
<p>Se ha elegido a un grupo de mujeres que ocupan el puesto de cajera en una cadena de supermercados en la ciudad de Quito. (por ser puestos con alta afluencia de clientes)</p> <p>Este grupo las trabajadoras laborarían mínimo seis meses en esta actividad, en jornadas que dan inicio desde las 9H30 y terminan pasadas las 18H30, con diferentes niveles de productividad y con responsabilidades de cuidado familiar y tareas de hogar.</p> <p>Cabe aclarar que previamente se les ha indicado que la participación es voluntaria y anónima.</p>	
Riesgos	<i>Describir los riesgos para los participantes en el estudio, incluyendo riesgos físico, emocionales y psicológicos aunque sean mínimos y cómo se los minimizará</i>
<p>No existe ningún riesgo para las participantes, pues no se tratarían temas sensibles.</p>	
Beneficios para los participantes	<i>Incluyendo resultados de exámenes y otros; solo de este estudio y cómo los recibirán</i>
<p>Una vez que se concluya el estudio, se publicarán los resultados que arroje esta investigación para que a través de sus empleadores se conozcan las particularidades del estudio, los índices de productividad y la factibilidad de aplicar flexibilidad laboral para conciliar vida familiar y laboral.</p>	
Ventajas potenciales a la sociedad	<i>Incluir solo ventajas que puedan medirse o a lo que se pueda tener acceso</i>
<p>Al no existir un estudio de esta naturaleza, se espera contribuir con una base para que en el futuro las empresas tengan datos fiables para tomar su decisión y si así lo desean, puedan implementar horarios flexibles en sus jornadas laborales lo cual redundará en la productividad de sus trabajadoras, que al lograr conciliación entre su vida laboral y su vida familiar trabajarán con mejor predisposición.</p>	
Derechos y opciones de los participantes del estudio	<i>Incluyendo la opción de no participar o retirarse del estudio a pesar de haber aceptado participar en un inicio.</i>
<p>Se ha dejado claro que las participantes que así lo deseen, pueden retirarse en cualquier momento del estudio, sin ninguna consecuencia negativa y una vez concluido el estudio, tendrán acceso a los resultados que arroje la investigación.</p>	
Seguridad y Confidencialidad de los datos	<i>Describir de manera detallada y explícita como va a proteger los derechos de participantes</i>
<p>En todos los formatos de encuestas se respetará el anonimato de las participantes y se mantendrá en reserva los avances del estudio, cuyos resultados se darán a conocer únicamente al término del mismo.</p>	
Consentimiento informado	<i>Quién, cómo y dónde se explicará el formulario/estudio. Ajustar el formulario o en su defecto el formulario de no aplicación o modificación del formulario</i>
<p>La investigadora informará a las participantes en sus lugares de trabajo acerca de todos los detalles y pormenores que contiene la encuesta que se a aplicar. Todos los resultados serán almacenados en una base de datos cuya responsabilidad y custodia la tiene la investigadora y no se entregarán a ninguna persona sino únicamente a la empresa que interviene en esta investigación.</p>	
Responsabilidades del investigador y co-investigadores dentro de este estudio.	
<p>La investigadora será responsables de diseñar el instrumento cuantitativo, (la encuesta) de realizar los informes y de coordinar con la empresa los elementos correspondientes para dar a conocer los resultados del estudio a las participantes.</p>	

Documentos que se adjuntan a esta solicitud <i>(ponga una X junto a los documentos que se adjuntan)</i>			
Nombre del documento	Adjunto	Idioma	
		Inglés	Español
PARA TODO ESTUDIO			
1. Formulario de Consentimiento Informado (FCI) y/o Solicitud de no aplicación o modificación del FCI *	X		X
2. Formulario de Asentimiento (FAI) <i>(si aplica y se va a incluir menores de 17 años)</i>			
3. Herramientas a utilizar <i>(Título de: entrevistas, cuestionarios, guías de preg., hojas de recolección de datos, etc)</i>	X		X
4. Hoja de vida (CV) del investigador principal (IP)	X		X
SOLO PARA ESTUDIOS DE ENSAYO CLÍNICO			
5. Manual del investigador			
6. Brochures			
7. Seguros			
8. Información sobre el patrocinador			
9. Acuerdos de confidencialidad			
10. Otra información relevante al estudio (especificar)			

(*) La solicitud de no aplicación o modificación del FCI por escrito debe estar bien justificada.

PROVISIONES ESPECIALES

Esta sección debe llenar solo si aplica. En ella se incluyen manejo de población vulnerable y muestras biológicas, manejo de eventos adversos, seguros de incapacidad o muerte, entre otros.

NO APLICA

CRONOGRAMA	AÑO							
	Fechas	1	2	3	4	5	6	7
Descripción de la Actividad (pasos a seguir dentro del proceso de investigación, comenzando por el contacto inicial, reclutamiento de participantes, intervención y/o recolección de datos, análisis, publicación...)								
Identificación de la empresa en la cual se va a realizar el experimento y obtener su consentimiento para aplicar el estudio, de preferencia una cadena de supermercados	Enero de 2016							
Obtenido el consentimiento, disponer dos grupos de trabajadoras, cada uno conformado por 40 mujeres en edad productiva es decir de 25 a 45 años.		Enero 2016						
Coordinar con la supervisión de la empresa la aplicación de flexibilidad laboral a un grupo				Febrero 2016				
Aplicar el horario flexible a uno de los grupos					Febrero 2016			
Aplicar una encuesta para definir las diferencias que existen entre los dos grupos de mujeres analizadas, en relación a las responsabilidades de cuidado familiar producto de la conciliación entre la vida laboral y familiar.						Mayo 2016		
Cuantificar los datos y elaborar el informe correspondiente (1 semana)							Mayo 2016	

CERTIFICACIÓN:

1. Certifico no haber recolectado ningún dato ni haber realizado ninguna intervención con sujetos humanos, muestras o datos. Sí () No ()
2. Certifico que los documentos adjuntos a esta solicitud han sido revisados y aprobados por mi director de tesis. Sí () No () No Aplica ()

Firma del investigador: _____ (con tinta azul)

Fecha de envío al Comité de Bioética de la USFQ: _____

Anexo 3. Formato de Consentimiento Informado



Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos

Universidad San Francisco de Quito

El Comité de Revisión Institucional de la USFQ
The Institutional Review Board of the USFQ

Formulario Consentimiento Informado

Título de la investigación: Incidencia de la flexibilidad laboral en la productividad de mujeres trabajadoras en el Ecuador

Organización del investigador: Universidad San Francisco de Quito

Nombre del investigador principal: Mayra Elizabeth Galarza Molina

Datos de localización del investigador principal: 02-3285422 / 0985435684

mgalarzamolina@hotmail.com

Co-investigadores: María Cristina Crespo

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO

Introducción *(Se incluye un ejemplo de texto. Debe tomarse en cuenta que el lenguaje que se utilice en este documento no puede ser subjetivo; debe ser lo más claro, conciso y sencillo posible; deben evitarse términos técnicos y en lo posible se los debe reemplazar con una explicación)*

En este formato se incluye un breve resumen sobre el propósito de esta investigación. Usted tiene libertad de realizar todas las preguntas que requiera para aclarar sus dudas y que su participación sea entendida de manera clara. Antes de participar, usted puede consultar con su familia, sus amigos si desea participar o no. Tómese todo el tiempo que sea necesario.

Usted ha sido invitado a participar en una investigación sobre **La incidencia de la flexibilidad laboral en la productividad de mujeres en edad comprendida entre los 25 y 45 años** .

Este estudio permitirá conocer acerca de las diferencias que existen entre dos grupos de mujeres trabajadoras, que tengan responsabilidades de cuidado familiar, (niños, personas enfermas o ancianos), porque estas diferencias deberán salir a relucir cuando se implantan prácticas de flexibilidad laboral que les permitan conciliar su vida laboral y familiar _____ (*criterio de inclusión*).

Propósito del estudio (incluir una breve descripción del estudio, incluyendo el número de participantes, evitando términos técnicos e incluyendo solo información que el participante necesita conocer para decidirse a participar o no en el estudio)

El presente estudio tiene como propósito establecer si existen diferencias en la productividad de dos grupos de mujeres trabajadoras, en edad productiva (entre los 25 y 45 años) que tengan responsabilidades de cuidado a familiares, pueden ser niños, personas enfermas o ancianos, cuando en uno de los grupos elegidos se proponen prácticas de flexibilidad laboral, es decir que les permitan a las trabajadoras elegir su horario de trabajo siempre y cuando cumplan las 8 horas diarias. Esta experiencia les reconocería una alta conciliación entre sus vidas laboral y familiar.

Descripción de los procedimientos (breve descripción de los pasos a seguir en cada etapa y el tiempo que tomará cada intervención en que participará el sujeto)

Los pasos que se van a seguir para la elaboración de este estudio son los siguientes:

- Identificación de la empresa en la cual se va a realizar el experimento y obtener su consentimiento para aplicar el estudio, de preferencia una cadena de supermercados (3 semanas)
- Una vez obtenido el consentimiento, se armarán dos grupos, cada uno conformado por 40 mujeres en edad productiva es decir de 25 a 45 años. (1 semana)
- Coordinar con la supervisión de la empresa la aplicación de flexibilidad laboral a un grupo (3 días)
- Aplicar el horario flexible a un grupo, (3 meses)
- Aplicar una encuesta para definir las diferencias que existen entre los dos grupos de mujeres analizadas, en relación a las responsabilidades de cuidado familiar producto de la conciliación entre la vida laboral y familiar. (1 semana)
- Cuantificar los datos y elaborar el informe correspondiente (1 semana)

Riesgos y beneficios (explicar los riesgos para los participantes en detalle, aunque sean mínimos, incluyendo riesgos físicos, emocionales y/o psicológicos a corto y/o largo plazo, detallando cómo el investigador minimizará estos riesgos; incluir además los beneficios tanto para los participantes como para la sociedad, siendo explícito en cuanto a cómo y cuándo recibirán estos beneficios)

No se ha identificado la existencia de algún riesgo para las participantes en esta investigación, dado que no se considera que se trate acerca de temas sensibles que pudieran afectarlas.

Confidencialidad de los datos (se incluyen algunos ejemplos de texto)

Vale la pena aclarar que para la investigadora es importante que se mantenga la privacidad de todas y cada una de las participantes, por ello se vigilará que se empleen todos los mecanismos y se tomen todas las precauciones necesarias para que ninguna persona conozca la identidad de las trabajadoras al momento de llenar la encuesta, así como se vigilará que nadie pueda tener acceso a sus datos personales.

Para el efecto se han considerado los siguientes aspectos:

- 1) La información que nos brinde se identificará con una cifra que reemplazará su nombre y que será guardada en un sistema seguro de cómputo al cual solamente la investigadora tendrá acceso.
- 2) No se tomará ningún otro tipo de muestra, únicamente se aplicará la encuesta
- 3) No se mencionará ningún nombre en los reportes o las publicaciones.

Derechos y opciones del participante (se incluye un ejemplo de texto)

Para corroborar lo anteriormente indicado, Usted puede libremente decidir que no desea participar en este estudio. De ser así, por favor comuníquese con la investigadora. También, de darse el caso, aunque decida participar, luego puede retirarse del estudio cuando lo desee, sin que esta actitud afecte los beneficios de los que goza en este momento.

Por participar en este estudio, Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada.

Información de contacto

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono 0985435684 ó 3285422 que pertenece a Mayra Galarza M. o envíe un correo electrónico a mgalarzamolina@hotmail.com

Si usted tiene preguntas sobre este formulario puede contactar al Dr. William F. Waters, Presidente del Comité de Bioética de la USFQ, al siguiente correo electrónico: comitebioetica@usfq.edu.ec

<p>Consentimiento informado <i>(Es responsabilidad del investigador verificar que los participantes tengan un nivel de comprensión lectora adecuado para entender este documento. En caso de que no lo tuvieren el documento debe ser leído y explicado frente a un testigo, que corroborará con su firma que lo que se dice de manera oral es lo mismo que dice el documento escrito)</i></p>	
<p>Comprendo mi participación en este estudio. Con un lenguaje claro y sencillo me han explicado los riesgos y beneficios de participar. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.</p>	
Firma del participante	Fecha
Firma del testigo <i>(si aplica)</i>	Fecha
Nombre del investigador que obtiene el consentimiento informado	
Firma del investigador	Fecha