



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“FLEXIBILIDAD LABORAL Y EQUILIBRIO TRABAJO - VIDA EN
LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ANDINA LTDA”**

Proyecto investigativo presentado previo a la obtención del Título de
Licenciatura en Gestión del Talento Humano

AUTORES:

Lema Guamán María Belén
Misse Baldias Reymund Elisey

TUTOR:

Dra. Alvarez Montalvo Amparo del Carmen. PhD.

LATACUNGA – ECUADOR

AGOSTO-2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Lema Guamán María Belén, con cédula de ciudadanía No. 050306539-3, Misse Baldías Reymund Elisey, con cédula de ciudadanía No. 0550230841 declaro / amos ser autor/es del presente PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: **“FLEXIBILIDAD Y EQUILIBRIO TRABAJO-VIDA EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO ANDINA LTDA”**, siendo la Dra. Amparo del Carmen Álvarez Montalvo. PhD, Tutora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certificamos que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de nuestra exclusiva responsabilidad.

Latacunga, agosto 2024



Lema Guamán María Belén

C.C: 0503065393



Misse Baldías Reymund Elisey

C.C: 0550230841

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“FLEXIBILIDAD LABORAL Y EQUILIBRIO TRABAJO -VIDA EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ANDINA LTDA.” de Lema Guaman Maria Belen y Misse Baldias Reymund Elisey, de la carrera de Gestión del Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa

Latacunga, 20 de agosto del 2024



.....

Dr. Alvarez Montalvo Amparo del Carmen, PhD.

C.C: 050162781-4

TUTORA

AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, los postulantes: Lema Guamán Maria Belen y Misse Baldias Reymund Elisey, con el título del Proyecto de Investigación "FLEXIBILIDAD LABORAL Y EQUILIBRIO TRABAJO-VIDA EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ANDINA LTDA" ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 20 de agosto del 2024

Para constancia firman:



DR.A. Glorif Vizcaino Cárdenas
C.C: 050187665-0
LECTOR 1 (PRESIDENTE)



MG. Martha Patricia Silva Guzmán
C.C: 171640799-2
LECTOR 2 (MIEMBRO)



MG Irma ortiz mora
C.C: 120218602-6
LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO

Al llegar a este importante momento en nuestro proyecto, queremos dar un gran agradecimiento a nuestras familias, amigos y compañeros. Su apoyo constante ha sido fundamental para nosotros durante todo este tiempo.

Queremos destacar especialmente a nuestra tutora, la Dra. Amparito del Carmen Montalvo, PhD. Su orientación y apoyo han sido esenciales para que pudiéramos terminar este proyecto de investigación con éxito. Sin su ayuda, no habríamos logrado este objetivo. También queremos agradecer de corazón a nuestra Universidad Técnica de Cotopaxi. Gracias por darnos la oportunidad de aprender y crecer y por acompañarnos a lo largo de estos años. Agradecemos a todos los profesores que compartieron sus conocimientos con nosotros desde el principio hasta el final de nuestra carrera.

María Belén Lema.

Reymund Misse.

DEDICATORIA

A mis queridos padres, mi admiración y gratitud eternas por todo el apoyo y amor brindado y los innumerables sacrificios que han hecho por mi desde pequeña. Ustedes y mis hermanos son la razón que impulsa mi vida, motivándome a seguir luchando por cada uno de mis sueños. A mis abuelitos, mi profundo respeto y cariño porque sus consejos apoyo han sido inspiración para nunca rendirme agradezco de todo corazón por su enseñanzas y palabras de aliento que han dejado una marca imborrable en mi vida.

María Belén Lema.

Dedico esta tesis a mis padres, por su amor incondicional y apoyo constante en cada paso de mi vida. Gracias por enseñarme la importancia de la educación y el valor del esfuerzo y la dedicación. Sin su sacrificio y confianza, este logro no habría sido posible. A mis hermanos, por ser siempre mi fuente de inspiración y alegría. Gracias por sus palabras de aliento y por creer en mí incluso cuando yo dudaba. A mis amigos, por su compañerismo y por entender mis ausencias durante este arduo camino.

Reymund Misse.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
TÍTULO: “FLEXIBILIDAD LABORAL Y EQUILIBRIO TRABAJO - VIDA EN LA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ANDINA LTDA”.

Autores:

Lema Guamán María Belén
Misse Baldías Reymund Elisey

RESUMEN

La investigación titulada "Flexibilidad Laboral y Equilibrio Trabajo - Vida en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Andina Ltda.", tiene como propósito, analizar la flexibilidad laboral y equilibrio trabajo - vida de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Andina Ltda. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación transversal y descriptivo. Para esta investigación, se diseñaron dos encuestas, la primera enfocada en medir Flexibilidad laboral con 20 ítems organizados en 4 dimensiones (flexibilidad horaria, flexibilidad de lugar de trabajo, flexibilidad de tareas y flexibilidad contractual) y la segunda para medir Equilibrio Trabajo-Vida que consta de 20 ítems y distribuido en 4 dimensiones (satisfacción personal, políticas organizacionales de flexibilidad laboral, satisfacción laboral y salud y bienestar). Ambos cuestionarios con un formato de respuesta mediante escala de Likert de 5 alternativas en la que 1 representa "Totalmente en desacuerdo", mientras que el valor 5 representa la respuesta de "Totalmente de acuerdo". Se ha asegurado la confiabilidad y validez del cuestionario utilizando el coeficiente el Alfa de Cronbach es $\alpha = 0.875$ para Flexibilidad Laboral y $\alpha = 0.907$ para Equilibrio trabajo-vida, lo cual indica una excelente confiabilidad del instrumento. Además, se demostró la relación entre flexibilidad laboral y el equilibrio trabajo-vida mediante la correlación de Spearman, la aplicación de este estudio a los datos recopilados reveló un notable valor de correlación de 0,805. En conclusión, se confirma que la implementación de políticas de flexibilidad laboral promueve un equilibrio trabajo-vida favorable lo cual es fundamental para el bienestar y productividad de los empleados

Palabras claves: Flexibilidad Laboral, Equilibrio Trabajo-Vida, Satisfacción Laboral, Productividad, Estrés Laboral.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI
FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES
TITLE: “WORK FLEXIBILITY AND WORK - LIFE BALANCE AT THE ANDINA
SAVINGS AND CREDIT COOPERATIVE LTDA”

Author(s):

Lema Guamán María Belén
Misse Baldías Reymund Elisey

ABSTRACT

The purpose of the research entitled ‘Labour Flexibility and Work-Life Balance in Andina Credit Union Ltd.’ is to analyse labour flexibility and work-life balance in Andina Credit Union Ltd. This research has a quantitative approach, with a cross-sectional and descriptive research design. For this research, two surveys were designed, the first one focused on measuring Work Flexibility with 20 items organised in 4 dimensions (time flexibility, workplace flexibility, task flexibility and contractual flexibility) and the second one to measure Work-Life Balance consisting of 20 items and distributed in 4 dimensions (personal satisfaction, work flexibility policies, job satisfaction and health and well-being). Both questionnaires have a Likert scale response format with 5 alternatives where 1 represents ‘Strongly Disagree’ and 5 represents ‘Strongly Agree’. The reliability and validity of the questionnaire has been assured using Cronbach's Alpha coefficient is $\alpha = 0.875$ for Work Flexibility and $\alpha = 0.907$ for Work-Life Balance, indicating excellent reliability of the instrument. Furthermore, the relationship between Job Flexibility and Work-Life Balance was demonstrated using Spearman's correlation, the application of this study to the collected data revealed a remarkable correlation value of 0.805. In conclusion, it is confirmed that the implementation of work flexibility policies promotes a favourable work-life balance which is fundamental for the well-being and productivity of employees.

Keywords: Work Flexibility, Work-Life Balance, Job Satisfaction, Productivity, Job Stress.

AVAL DE TRADUCCIÓN

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nombre del estudiante:

MARÍA BELÉN LEMA GUAMAN
MISSE BALDIAS REYMUND ELISEY

AVAL DE TRADUCCIÓN- Profesional Externo

Araceli Margoth Sánchez Vargas con cédula de identidad número: 1600462772, Licenciada en: Ciencias de la Educación Mención Inglés. con número de registro de la SENESCYT: 1020-14-1268719; **CERTIFICO** haber revisado y aprobado la traducción al idioma Inglés del resumen del trabajo de investigación con el título: **“FLEXIBILIDAD LABORAL Y EQUILIBRIO TRABAJO -VIDA EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ANDINA LTDA”** de: **María Belén Lema Guaman y Misse Baldias Reymund Elisey**, egresados de la Carrera de: **Gestión del Talento Humano**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**.

En virtud de lo expuesto y para constancia de lo mismo se registra la firma respectiva.

Latacunga, 22 de agosto, 2024



Araceli Margoth Sánchez Vargas
CI: 1600462772

CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD

En mi calidad de Tutor / a del Proyecto de Investigación con el tema: **“Flexibilidad Laboral y Equilibrio Trabajo-Vida”**, de Lema Guamán María Belén y Misse Baldías Reymund Elisey, de la carrera de Gestión del Talento Humano, remito la captura de pantalla del reporte del sistema de reconocimiento de texto Turnitin, con un porcentaje de coincidencias del 8 %; y, expreso una vez más, mi conformidad en cuanto a la dirección del trabajo de titulación.



The screenshot shows a Turnitin report for a document. At the top, it says 'turnitin' and 'Report of 100 Similarity Report (Originality)'. The main heading is '8% Similitud general'. Below this, there is a section 'Filtrado desde el informe' with a list of filters: 'Bibliografía', 'Fuentes de Internet', 'Publicaciones', and 'Cuentas de correo electrónico de 12 palabras'. There is also a section 'Fuentes principales' with three items: 'Fuentes de Internet', 'Publicaciones', and 'Trabajos e investigaciones de los estudiantes'. At the bottom, there is a section 'Marcas de integridad' with the text 'Nº de alertas de integridad para revisar'. A blue box on the right contains a warning message about the document's similarity score.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Latacunga, 20 de agosto del 2024



A handwritten signature in blue ink, which reads 'Amparo del Carmen Montalvo Alvarez'. The signature is written over a horizontal dotted line.

Dra. Alvarez Montalvo Amparo del Carmen, PhD.

C.C: 050162781-4

TUTORA

ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	ii
Certificado de Informe de Similitud.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
1. INFORMACIÓN GENERAL.....	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
3.1. Pregunta de Investigación.....	6
3.2. Objetivos de la Investigación.....	6
3.2.1. Objetivo General:	6
3.2.2. Objetivos Específicos:	6
3.2.3. Actividades de sistemas de tareas en relación a los objetivos planteados.....	6
4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	7
4.1. Beneficiarios Directos.....	7
4.2. Beneficiarios Indirectos	8
5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	8
5.1. Antecedentes	8
6. MARCO TEÓRICO	10

6.1.	Flexibilidad Laboral.....	10
6.2.	Importancia de la Flexibilidad Laboral.....	11
6.3.	Dimensiones de la Flexibilidad Laboral	12
6.4.	Ventajas y Desventajas de las competencias relacionadas con la flexibilidad laboral. 15	
6.5.	Estrategias para Implementar la Flexibilidad Laboral.....	16
6.6.	Equilibrio Trabajo - Vida.....	18
6.6.1.	Definición de Equilibrio Trabajo-Vida	18
6.7.	Beneficios del Equilibrio Trabajo - Vida.....	24
6.8.	Dimensiones de Equilibrio Trabajo - Vida.....	25
7.	METODOLOGÍA EMPLEADA.....	27
7.1.	Enfoque de la Investigación.....	27
7.1.1.	Enfoque cuantitativo.....	27
7.2.	Tipo de investigación.....	28
7.2.1.	Revisión Bibliográfica.....	28
7.2.2.	Descriptivo.....	28
7.2.3.	Analítica	28
7.2.4.	Correlacional	29
7.3.	Técnica.....	29
7.4.	Instrumento	29
7.5.	Población	32
7.6.	Validación del instrumento.....	32
7.7.	Análisis Cuantitativo.....	32
7.8.	Validez y confiabilidad	33
7.9.	Análisis de Validez Interna.....	35
7.9.1.	KMO.....	35
7.9.2.	Esfericidad de Barlett	35

8.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	36
8.1.	Análisis de los resultados.....	36
8.2.	Información Sociodemográfica.....	37
8.3.	Análisis e Interpretación	38
9.	Prueba de Hipótesis.....	67
9.1.	Prueba de normalidad	67
9.2.	Análisis del Coeficiente de Spearman	68
10.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
10.1.	Conclusiones:	70
10.2.	Recomendaciones.....	71
11.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73
12.	ANEXOS.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Actividades y tareas.....	7
Tabla 2 Dimensiones de la Flexibilidad Laboral.....	12
Tabla 3 Tipos de Flexibilidad Laboral.	14
Tabla 4 Ventajas de la Flexibilidad Laboral.....	15
Tabla 5 Desventajas de la Flexibilidad Laboral.	15
Tabla 6 Conceptualización de los Beneficios del Equilibrio Trabajo-Vida.	24
Tabla 7 Dimensiones de Equilibrio Trabajo - Vida.....	25
Tabla 8 Escala de Likert.	32
Tabla 9 Fiabilidad del instrumento.	34
Tabla 10 Clasificación del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach.	34
Tabla 11 Resultados de las medidas KMO y esfericidad de Barlett.....	36
Tabla 12 Prueba de normalidad.	68
Tabla 13 Análisis del Coeficiente de Spearman de variables de estudio.	69
Tabla 14 Análisis Sociodemográfico de la muestra de colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Andina Ltda.....	37
Tabla 15 Método de extracción: análisis de componentes principales.....	78
Tabla 16 Método de extracción: análisis de componentes principales.....	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura. 1 Proceso Metodológico de la Investigación.	27
Figura. 2 ¿Considera que en la COAC Andina se planifica adecuadamente el horario de trabajo del personal para garantizar la productividad en cada área?	39
Figura. 3 ¿La ausencia de un horario flexible en la COAC Andina afecta negativamente a la integridad y competencia del personal?.....	39
Figura. 4 ¿Considera que un trabajo flexible en la COAC Andina aumentaría del compromiso de los empleados con la empresa?.....	40
Figura. 5 ¿La implementación de políticas de flexibilidad horaria en la COAC Andina mejoraría el rendimiento laboral y el bienestar personal de los empleados?	41
Figura. 6 ¿Considera que el trabajo flexible es crucial para la retención de empleados?	41
Figura. 7 ¿Se planifican los traslados o cambios de ubicación geográfica del personal de manera adecuada?.....	42
Figura. 8 ¿Considera que en la COAC Andina el trabajo en línea produce resultados significativos?.....	43
Figura. 9 ¿Las políticas y tecnologías facilitan una comunicación y colaboración efectiva entre equipos dispersos?	43
Figura. 10 ¿En su experiencia en la COAC Andina considera que su área de trabajo facilita el trabajo remoto sin comprometer la eficiencia?.....	44
Figura. 11 ¿La COAC Andina reubica al personal de una área para ocupar vacantes disponibles, incluso si estas no pertenecen a su área laboral actual, podría comprometer el desarrollo de sus habilidades?	45
Figura. 12 ¿La COAC Andina valora la competencia de los empleados en la realización de sus funciones dentro de la organización?	45
Figura. 13 ¿La COAC Andina atribuye importancia suficiente a la formación continua para el desarrollo profesional de los empleados?.....	46
Figura. 14 ¿Considera que la cooperativa adapta las responsabilidades de los empleados según las necesidades cambiantes del entorno laboral?	47
Figura. 15 ¿Los trabajadores tienen la posibilidad de reorganizar sus tareas diarias para adaptarse a cambios de carácter urgente dentro de la organización?	48
Figura. 16 ¿Considera que la COAC Andina ha proporcionado la capacitación adecuada a sus trabajadores para gestionar eficazmente la flexibilidad en sus tareas laborales?	48

Figura. 17 ¿Las políticas y reglamentos de la COAC Andina incluyen tiempos de descanso o receso en determinadas circunstancias para garantizar el equilibrio entre trabajo y vida personal del personal?	49
Figura. 18 ¿Considera que la cooperativa ofrece opciones de contratos que se adaptan a las necesidades familiares de los empleados?.....	50
Figura. 19 ¿Cree que la COAC Andina ajusta los términos y condiciones de los contratos laborales para satisfacer tanto las necesidades operativas de la empresa como las demandas de los empleados?.....	51
Figura. 20 ¿Considera que la COAC Andina facilita la transición de contratos temporales a indefinidos?	51
Figura. 21 ¿La COAC Andina ofrece programas de capacitación o desarrollo profesional que puedan ajustarse a diferentes modalidades contractuales (tiempo completo, medio tiempo, por proyectos)?.....	52
Figura. 22 ¿En la COAC Andina considera que recibe el apoyo necesario por parte de sus superiores?	53
Figura. 23 ¿La COAC Andina le ofrece flexibilidad para manejar situaciones personales o familiares?	54
Figura. 24 ¿Considera que trabajar en la COAC Andina le proporciona un óptimo estado de bienestar personal?	54
Figura. 25 ¿En la COAC Andina puede desconectarse de los asuntos relacionados con el trabajo cuando no está en su horario laboral?.....	55
Figura. 26 ¿Está de acuerdo con su salario y los beneficios adicionales proporcionados por la COAC Andina?	55
Figura. 27 ¿En la COAC Andina tiene la opción de trabajar de forma remota?	56
Figura. 28 ¿En la COAC Andina es accesible solicitar y obtener permisos o licencias?.....	57
Figura. 29 ¿Los beneficios otorgados por la COAC Andina se ajustan adecuadamente a sus necesidades y responsabilidades personales o familiares?	58
Figura. 30 ¿Considera que la COAC Andina tiene políticas claras y equitativas sobre permisos y licencias por maternidad/paternidad, enfermedad y otros motivos personales?	58
Figura. 31 ¿Usted ha recibido apoyo en la COAC Andina para manejar circunstancias imprevistas que requieren ajustes en su horario o lugar de trabajo?	59
Figura. 32 ¿Siente que la COAC Andina le ofrece oportunidades claras de desarrollo profesional y crecimiento?.....	60

Figura. 33 ¿Las tareas asignadas en la COAC Andina le permite tener suficiente tiempo para cumplir con sus responsabilidades diarias en su hogar?.....	60
Figura. 34 ¿En la COAC Andina las actividades laborales no interrumpen el tiempo destinado a su relación familiar o con sus días de descanso?.....	61
Figura. 35 ¿El sistema de recompensas y reconocimientos (tanto monetarios como no monetarios) que se utiliza en la COAC Andina para reconocer el desempeño excepcional le proporciona satisfacción?	62
Figura. 36 ¿Se sientes reconocido/a y valorado/a por sus logros y contribuciones al cumplimiento de metas dentro de la COAC Andina?	63
Figura. 37 ¿Siente que en la COAC Andina la presión por evitar multas o sanciones influye negativamente en su desempeño laboral?.....	64
Figura. 38 ¿En la COAC Andina le proporcionan suficiente apoyo y recursos para cumplir con las normativas sin generar estrés adicional?.....	64
Figura. 39 ¿Los días de descanso que le proporcionan en la COAC Andina le permite tener suficiente tiempo para cuidar de su salud física y mental (por ejemplo, hacer ejercicio, descansar, hobbies)?	65
Figura. 40 ¿En la COAC Andina recibe suficiente apoyo y orientación de sus superiores para enfrentar desafíos laborales y personales?.....	66
Figura. 41 ¿Frecuentemente se encuentra con plazos ajustados o tareas urgentes que generan estrés en la COAC Andina?.....	66

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto:

Flexibilidad Laboral y Equilibrio Trabajo-Vida en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Andina. LTDA.

Fecha de inicio: Abril 2024

Fecha de finalización: Agosto 2024

Lugar de ejecución:

Av. Napo entre Luis Vivero y Guayaquil +593 Latacunga – Ecuador.

Facultad que auspicia:

Facultad de Ciencias Administrativas

Carrera que auspicia:

Gestión de Talento Humano

Proyecto de investigación generativo vinculado:

Ninguno

Grupo de investigación:

Ninguno

Equipo de Trabajo:

Lema Guamán María Belén. CI: 050306539-3

Misse Baldias Reymund Elisey. CI: 0550230841

Tutor de Conocimiento:

Dra. Álvarez Montalvo Amparo del Carmen, Phd. C.I: 0501627814

Área de Conocimiento:

Administrativa

Línea de investigación:

“Administración y Economía para el Desarrollo Sostenible en Organizaciones”.

Sub línea de investigación de la Carrera (si corresponde):

“Estudios del trabajo y gestión humana en las organizaciones del siglo XXI”.

2. INTRODUCCIÓN

La flexibilidad laboral y el equilibrio trabajo - vida son aspectos de gran relevancia en la gestión del talento humano. Este estudio se centra en analizar estos aspectos en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Andina Ltda. con el propósito de maximizar el bienestar de sus trabajadores. Para lograr este objetivo, se ha llevado a cabo una investigación exhaustiva combinando métodos cuantitativos. Las técnicas utilizadas para la extracción y recopilación de datos incluyeron la observación y encuestas. La Cooperativa de Ahorro y Crédito Andina Ltda. se encuentra en un contexto donde la adaptación a las necesidades de sus trabajadores es crucial para fomentar un ambiente laboral saludable y productivo.

Kelly et al. (2020) ha concluido que la flexibilidad laboral permite a los trabajadores adaptar sus horarios y lugar de trabajo a sus necesidades personales, lo cual puede mejorar significativamente su satisfacción y rendimiento. Este hallazgo es particularmente relevante en el contexto actual, donde las tecnologías digitales facilitan el trabajo remoto y flexible.

Además, Tammy D. Allen (2018) menciona que un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal es esencial para reducir el estrés y mejorar la calidad de vida de los empleados, impactando positivamente en su bienestar general. Promover un ambiente de trabajo más flexible y equilibrado mejora tanto el bienestar como el rendimiento dentro de la organización. La investigación sugiere que los empleados que disfrutan de un equilibrio saludable entre sus responsabilidades laborales y personales tienden a ser más leales y productivos, lo que a su vez beneficia a la organización en su conjunto.

El estudio se desarrollará progresivamente a través de las siguientes secciones fundamentales: Justificación, donde se presentarán los motivos y la importancia del estudio; Planteamiento del Problema, que describirá el problema específico a abordar; Pregunta de Investigación, que guiará el enfoque del estudio; Objetivos de la Investigación, que establecerán las metas que se pretenden alcanzar; Fundamentación Teórica, que proporcionará el marco conceptual y las teorías relevantes; Materiales y Métodos de Investigación, que detallarán el diseño y las técnicas utilizadas para la recopilación de datos; Análisis de los Resultados, donde se interpretarán los hallazgos obtenidos; Conclusiones, que resumirán las principales observaciones y sus implicaciones; Recomendaciones, que ofrecerán sugerencias prácticas basadas en los resultados; y Anexos, que incluirán información adicional relevante para el estudio.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021), en su estudio "El Impacto de la Flexibilidad Laboral en la Salud Mental y Física de los Trabajadores", la flexibilidad laboral es esencial para el bienestar de los empleados a nivel global. Este informe destaca que políticas como el teletrabajo y los horarios flexibles pueden mejorar el manejo del estrés en un 30%, reducir el agotamiento en un 25% y favorecer un equilibrio más saludable entre el trabajo y la vida personal.

Sin embargo, OMS ha identificado un problema significativo: la desigualdad en el acceso a la flexibilidad laboral, especialmente en sectores como la manufactura y el comercio minorista. Esta desigualdad sostiene las inequidades laborales y expone a los trabajadores a mayores riesgos de salud. La falta de flexibilidad laboral está vinculada con un aumento del 40% en enfermedades crónicas como la hipertensión y los trastornos relacionados con el estrés. Un informe conjunto de la OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que las largas jornadas y la falta de control sobre el horario incrementan el riesgo de enfermedades cardiovasculares en un 20%, accidentes cerebrovasculares en un 15% y trastornos mentales (OMS & OIT, 2021).

Por otro lado, la OMS enfatiza que los modelos de trabajo flexibles mejoran la productividad en un 20% y reducen el absentismo laboral en un 25%. No obstante, advierte que estos beneficios solo se materializan cuando las políticas se implementan de manera equitativa, priorizando la salud y el bienestar de los empleados.

En cuanto al equilibrio trabajo-vida, la OMS (2021) en su estudio "El Estado del Equilibrio Trabajo-Vida y sus Impactos en la Salud Global", menciona que este equilibrio es vital para la salud y el bienestar de los empleados. Las políticas que fomentan este equilibrio, como la flexibilidad horaria y el teletrabajo, son esenciales para que los empleados gestionen mejor sus responsabilidades personales y profesionales, reduciendo el estrés en un 35% y aumentando la satisfacción laboral en un 40%.

No obstante, la OMS ha identificado un problema alarmante: la falta de acceso equitativo a estas políticas en diversas regiones y sectores económicos. Esta disparidad intensifica las desigualdades laborales y se asocia con un mayor riesgo de problemas de salud relacionados con el estrés, incluyendo un aumento del 30% en los trastornos cardiovasculares y las enfermedades mentales. La falta de un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal

está correlacionada con un aumento del 25% en la incidencia de enfermedades crónicas como la hipertensión y los trastornos de ansiedad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) destaca la importancia creciente de la flexibilidad laboral en América Latina. En su informe "Adaptación Laboral y Bienestar en América Latina", la OIT menciona que las estructuras laborales rígidas ya no son viables en el contexto socioeconómico actual. La capacidad de ofrecer modalidades de trabajo flexibles, como el teletrabajo y la jornada reducida, es crucial para el bienestar de los trabajadores y la competitividad de las empresas.

Sin embargo, la OIT identifica una problemática latente: la resistencia al cambio por parte de muchas empresas, especialmente en sectores con un fuerte componente presencial, que afecta a más del 60% de las empresas en la región. Esta resistencia frena la innovación en la gestión del talento y perpetúa una cultura laboral desconectada de las necesidades actuales de los trabajadores, contribuyendo a un aumento en los niveles de estrés laboral y deterioro de la salud mental en un 35%.

La OIT menciona la necesidad urgente de políticas públicas que incentiven la adopción de prácticas laborales más flexibles en toda América Latina. Sin intervención gubernamental y marcos legales adecuados, las desigualdades laborales continuarán creciendo, afectando principalmente a sectores vulnerables como los trabajadores informales, que representan un 45% de la fuerza laboral en la región.

En cuanto al equilibrio trabajo-vida, la OIT ha identificado que este aspecto es frecuentemente ignorado en las políticas empresariales latinoamericanas. El informe "Bienestar Integral y Productividad en América Latina" revela que la falta de equilibrio es una causa principal de la disminución de la productividad en un 20% y el aumento del absentismo en un 25%. Muchos trabajadores enfrentan jornadas excesivamente largas, lo que aumenta el riesgo de agotamiento y enfermedades crónicas en un 30%.

En el contexto ecuatoriano, el Ministerio de Trabajo de Ecuador (2021) ha resaltado la urgente necesidad de modernizar las prácticas laborales tradicionales para adaptarse a las demandas contemporáneas de los trabajadores. En su informe titulado "Flexibilidad Laboral y Bienestar en el Ecuador", el Ministerio menciona que la falta de flexibilidad en las estructuras laborales del país está limitando tanto el desarrollo personal de los trabajadores como la competitividad de las empresas.

Un problema destacado por el Ministerio de Trabajo es la rigidez laboral en sectores clave de la economía ecuatoriana, como la agricultura, la manufactura y el comercio, que representan más del 50% del empleo en el país. Las largas jornadas y la falta de opciones para trabajar de manera flexible son la norma en estos sectores, perjudicando el bienestar de los empleados y contribuyendo a una rotación laboral elevada y niveles de absentismo que superan el 20%. El Ministerio ha señalado que los trabajadores enfrentan dificultades significativas para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus necesidades personales, lo que incrementa el riesgo de agotamiento y problemas de salud, incluyendo un aumento del 25% en trastornos relacionados con el estrés.

Además, el Ministerio de Trabajo menciona que la falta de flexibilidad laboral en Ecuador está perpetuando las desigualdades en el lugar de trabajo, especialmente para las mujeres, que representan el 45% de la fuerza laboral. Las mujeres, que a menudo deben equilibrar sus responsabilidades laborales con el cuidado de la familia, son particularmente vulnerables en un entorno donde las opciones para la flexibilidad son limitadas. Esto no solo restringe sus oportunidades de desarrollo profesional, sino que también amplía la brecha de género en el empleo, estimada en un 20%.

En cuanto al equilibrio trabajo-vida en Ecuador, el Ministerio de Trabajo ha identificado que muchas empresas ecuatorianas no reconocen la importancia de este equilibrio para la salud y productividad de sus empleados. El informe "Equilibrio Trabajo-Vida y Productividad en el Ecuador" demuestra que la falta de políticas empresariales que promuevan un equilibrio, saludable está contribuyendo a un aumento en los niveles de estrés en un 30% y a una disminución de la calidad de vida de los trabajadores en un 25%. El Ministerio de Trabajo ha realizado llamados a los empleadores en Ecuador para que adopten una visión más integral del bienestar laboral, incluyendo la implementación de políticas de flexibilidad laboral y el fomento de un equilibrio trabajo-vida. Estas prácticas no solo mejorarían la satisfacción y la salud de los empleados, sino que también fortalecerían la competitividad de las empresas en un mercado global cada vez más exigente (Ministerio de Trabajo, 2021).

En el sistema financiero ecuatoriano, las situaciones similares a las encontradas en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Andina Ltda. se refleja en varios aspectos del entorno laboral. Por ejemplo, en el Banco Central del Ecuador, se ha observado una creciente demanda por parte de los empleados para introducir políticas de flexibilidad laboral. Estas demandas surgieron como resultado de horarios extensos y rígidos que limitaban la capacidad de los empleados para

atender sus responsabilidades familiares, afectando su bienestar general y productividad. Un estudio de Gómez y Asociados (2022) menciona que "la falta de adaptabilidad en las políticas laborales ha llevado a una disminución en la satisfacción laboral y un incremento en los niveles de estrés, provocando una alta rotación de personal y dificultades en la retención de talento" (pág. 118).

3.1. Pregunta de Investigación

¿Cómo incide la flexibilidad laboral y equilibrio trabajo-vida de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ANDINA Ltda.?

3.2. Objetivos de la Investigación

3.2.1. Objetivo General:

- Analizar la flexibilidad laboral y equilibrio trabajo-vida de la Cooperativa de ahorro y crédito Andina Ltda.

3.2.2. Objetivos Específicos:

- Fundamentar teóricamente la flexibilidad laboral y equilibrio trabajo-vida.
- Diagnosticar la situación actual de la flexibilidad laboral y equilibrio trabajo-vida en la Cooperativa de Ahorro y Crédito ANDINA Ltda.
- Determinar la relación de la flexibilidad laboral y el equilibrio trabajo-vida en la Cooperativa de Ahorro y Crédito ANDINA Ltda.

3.2.3. Actividades de sistemas de tareas en relación a los objetivos planteados.

A continuación, en la tabla 1, se detallan las actividades realizadas, los resultados obtenidos durante el desarrollo y una descripción de cada actividad, en concordancia con los objetivos establecidos para el proyecto de investigación.

Tabla 1

Actividades y tareas.

Objetivos Específicos	Actividades	Producto
Objetivo 1. Fundamentar teóricamente la flexibilidad laboral y equilibrio trabajo-vida.	Revisión bibliográfica. Recopilar información relevante de fuentes confiables como artículos científicos, libros y estudios académicos.	Marco teórico.
Objetivo 2. Diagnosticar la situación actual de la flexibilidad laboral y equilibrio trabajo-vida en la Cooperativa de Ahorro y Crédito ANDINA Ltda.	Realizar encuestas (cuantitativo) a los trabajadores para obtener datos sobre la flexibilidad laboral y equilibrio trabajo-vida. Levantamiento de información en la Cooperativa de Ahorro y Crédito ANDINA Ltda.	Estado actual de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ANDINA Ltda.
Objetivo 3. Determinar el nivel de relación de la flexibilidad laboral y el equilibrio trabajo-vida en la Cooperativa de Ahorro y Crédito ANDINA Ltda.	Análisis estadístico de los resultados obtenidos en la encuesta Validación del instrumento en programa SPSS v25. Calcular la fiabilidad alfa Cronbach. Prueba de normalidad.	Relación de la flexibilidad laboral y equilibrio trabajo-vida.

Nota. La tabla presenta los objetivos del proyecto investigativo junto con las actividades correspondientes, ofreciendo una visión precisa y clara de la planificación.

4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

4.1. Beneficiarios Directos

En el contexto de este estudio se busca mejorar directamente la situación actual de los trabajadores en relación con la flexibilidad laboral y equilibrio trabajo-vida en la COAC ANDINA Ltda. Los 67 colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ANDINA Ltda. serán receptores de los beneficios del proyecto de investigación en curso. Se anticipa que los resultados obtenidos se convertirán en una herramienta estratégica crucial para los líderes de la Cooperativa.

4.2. Beneficiarios Indirectos

Los beneficiarios indirectos del proyecto de investigación incluirán a las cooperativas del sector financiero, estas organizaciones se verán favorecidas al contar con una guía detallada que les facilite la resolución de problemas relacionados con la flexibilidad laboral y el equilibrio trabajo-vida en su ámbito. Además, los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano, así como aquellos interesados en realizar investigaciones relacionadas con el tema del proyecto, también se beneficiarán de manera indirecta, contarán con una sólida base teórica y metodológica que les permitirá llevar a cabo sus propios estudios con mayor rigor académico.

5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

5.1. Antecedentes

Hernández Martínez (2023), en su exhaustivo estudio titulado Flexibilidad Laboral y Balance Vida-Trabajo: Su Influencia en el Desempeño Mediante la Felicidad Laboral en las PYME Industriales de la Zona Citrícola de Nuevo León, México, se propuso explorar la manera en que la flexibilidad laboral y el equilibrio entre la vida personal y laboral impactan en el desempeño de los trabajadores, mediado por la felicidad laboral, en el contexto específico de las PYME industriales de la zona citrícola del sureste de Nuevo León. La investigación, de enfoque explicativo y con un diseño no experimental y transaccional, se basó en una muestra de 200 mandos medios de estas PYME. Los hallazgos revelan que tanto la flexibilidad laboral como el balance vida-trabajo tienen un impacto positivo y significativo en el desempeño laboral, siendo la felicidad laboral un mediador clave en esta relación. De manera específica, se observó que el balance vida-trabajo, a través de la felicidad laboral, potencia de manera notable el desempeño de los empleados, mientras que la flexibilidad laboral, aunque también influye positivamente, lo hace con un efecto moderado y particularmente diferenciado por cuestiones de género, siendo más significativo en las mujeres. En conclusión, se destaca la importancia de implementar políticas que promuevan un entorno laboral flexible y equilibrado, como estrategia para mejorar el desempeño y el bienestar de los trabajadores en las PYME industriales de la región.

Finalmente, Gianna C. Torres Castillo (2021), en su tesis titulada Políticas de Flexibilidad Laboral y Enriquecimiento Trabajo-Familia: Un Modelo de Mediación Simultáneo a través de la Segmentación del Rol y la Habilidad de Manejo del Tiempo, exploró cómo las políticas de flexibilidad laboral influyen en el enriquecimiento de la relación trabajo-familia, considerando como variables mediadoras la segmentación del rol y la habilidad de manejo del tiempo. El estudio se llevó a cabo en una organización de servicios de call center en Bogotá, con una muestra de 523 empleados. La metodología de la investigación incluyó el uso de modelos de ecuaciones estructurales (PLS-SEM) para analizar las relaciones entre las variables. Los resultados muestran que las políticas de flexibilidad laboral tienen un efecto positivo significativo sobre el enriquecimiento trabajo-familia, con la segmentación del rol y la habilidad de manejo del tiempo actuando como mediadores parciales en esta relación. Asimismo, se encontró que un mayor enriquecimiento trabajo-familia se asocia con niveles más altos de satisfacción laboral. El estudio concluye que las políticas de flexibilidad laboral son efectivas para mejorar la relación entre el trabajo y la familia, siempre que estén acompañadas de estrategias que fortalezcan la capacidad de los empleados para gestionar su tiempo y establecer límites claros entre sus roles laborales y familiares. Estos hallazgos sugieren que las organizaciones deben centrarse en apoyar a sus empleados en el desarrollo de habilidades clave que les permitan aprovechar al máximo las políticas de flexibilidad, lo que a su vez podría mejorar su bienestar y satisfacción laboral.

Asimismo, Mendoza Ramírez e Israel Zavala (2013), en su estudio titulado Flexibilidad Laboral como Alternativa para Reducir la Rotación del Personal: Caso Empresa Agrícola, examinaron cómo la flexibilidad laboral puede ser utilizada como una estrategia para disminuir la alta rotación de personal en la empresa Del Campo Soluciones Agrícolas, ubicada en Honduras. El estudio tuvo como objetivo principal determinar si la implementación de políticas de flexibilidad laboral dentro de la empresa podría ayudar a reducir la rotación de personal, un problema crítico que afecta el desempeño y la eficiencia organizacional. La metodología del estudio fue de enfoque mixto, con un diseño descriptivo y transversal, utilizando entrevistas semiestructuradas y encuestas dirigidas a 39 empleados de la sucursal de Tegucigalpa. Los hallazgos revelaron que los principales factores que contribuyen a la alta rotación de personal son los salarios, la motivación, la compensación y las oportunidades de desarrollo. Además, se concluyó que una mayor flexibilidad en los horarios de trabajo, junto con una revisión de las políticas de compensación y beneficios, podría mejorar la satisfacción laboral y, en consecuencia, reducir la rotación. El estudio menciona la importancia de la flexibilidad laboral

como una herramienta clave para mejorar la retención del talento humano, proponiendo un plan de acción que incluye la implementación de horarios flexibles, programas de incentivos y estrategias de desarrollo del personal. La investigación concluye que estas medidas no solo beneficiarían a los empleados, sino que también contribuirían al crecimiento y estabilidad de la empresa en un mercado laboral competitivo.

Según la teoría del equilibrio trabajo – vida (Martínez, 2019, p.17) menciona que, un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal es crucial para la salud mental y física del empleado. La flexibilidad laboral permite a los trabajadores ajustar sus horarios y lugar de trabajo para satisfacer mejor sus necesidades personales y familiares, promoviendo así un equilibrio saludable entre trabajo y vida. Estudios han demostrado que los empleados que disfrutaban de un buen equilibrio trabajo-vida son más productivos, están más comprometidos con sus trabajos y presentan menores niveles de estrés y agotamiento.

6. MARCO TEÓRICO

6.1. Flexibilidad Laboral

La flexibilidad laboral hace referencia a la capacidad de adaptar las condiciones laborales a las necesidades individuales de los empleados, permitiendo ajustes en aspectos como horarios, ubicación, tareas y contratos. Este concepto abarca una amplia variedad de prácticas que buscan equilibrar las demandas laborales con las necesidades personales y familiares de los trabajadores. Según Kelly et al. (2020), "la flexibilidad laboral permite a los trabajadores adaptar sus horarios y lugar de trabajo a sus necesidades personales, lo cual puede mejorar significativamente su satisfacción y rendimiento" (p. 15). Esto incluye modalidades como el teletrabajo, los horarios flexibles y los contratos a tiempo parcial, que no solo benefician a los empleados al ofrecerles mayor control sobre su tiempo y ubicación, sino que también pueden aumentar la productividad y la retención de talento en las organizaciones.

La flexibilidad laboral no solo se limita a la organización del tiempo y el espacio de trabajo, sino que también puede implicar la diversificación de tareas y responsabilidades, permitiendo a los empleados explorar diferentes roles y desarrollar nuevas habilidades. Además, puede incluir arreglos contractuales variados, como contratos temporales o de freelance, que ofrecen mayor adaptabilidad tanto para el empleador como para el empleado. En

resumen, la flexibilidad laboral es una herramienta clave para promover un entorno de trabajo más inclusivo y adaptable, que reconoce la diversidad de las necesidades de los empleados y busca fomentar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

6.2. Importancia de la Flexibilidad Laboral

La flexibilidad laboral es un componente esencial en la modernización de las prácticas laborales y en la promoción de un entorno de trabajo saludable y productivo. Su importancia radica en la capacidad de mejorar tanto el bienestar de los trabajadores como la eficiencia organizacional. Al ofrecer opciones flexibles, las empresas pueden ayudar a sus empleados a gestionar de manera más efectiva sus responsabilidades personales y laborales, lo cual es crucial para reducir el estrés y prevenir el agotamiento. Según McNall, Masuda y Nicklin (2019), " las políticas de flexibilidad laboral permiten a los empleados manejar de mejor manera los conflictos entre el trabajo y la vida personal, reduciendo así el estrés y aumentando la satisfacción" (p. 78). Un entorno laboral flexible puede adaptarse a las diversas necesidades de los empleados, desde el cuidado de familiares hasta la búsqueda de oportunidades educativas o la participación en actividades personales.

Tammy D. Allen (2018) destaca que "un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal es esencial para reducir el estrés y mejorar la calidad de vida de los empleados, impactando positivamente en su bienestar general". Esta afirmación menciona que la conexión directa entre la flexibilidad laboral y el bienestar psicológico y físico de los empleados. Además, un entorno laboral flexible puede fomentar un mayor sentido de control y autonomía, lo que puede aumentar la satisfacción laboral y la lealtad hacia la organización. Fisher y Connelly (2020) señalan que "la percepción de control sobre el tiempo y el lugar de trabajo está estrechamente relacionada con niveles más altos de compromiso y motivación" (p. 345).

Desde una perspectiva organizacional, la flexibilidad laboral también ofrece ventajas significativas. Permite a las empresas adaptarse rápidamente a cambios en el mercado o en la demanda, optimizando el uso de los recursos humanos. Además, puede ser una herramienta poderosa para atraer y retener talento, especialmente en mercados laborales competitivos donde los empleados valoran cada vez más las oportunidades de trabajo flexible. Según Gajendran y Harrison (2019), "las empresas que ofrecen opciones de trabajo flexible no solo mejoran la retención de empleados, sino que también aumentan la capacidad de atraer nuevos talentos" (p.

115). En resumen, la flexibilidad laboral no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también contribuye a una mayor competitividad y resiliencia organizacional.

6.3. Dimensiones de la Flexibilidad Laboral

La flexibilidad laboral se manifiesta en diversas dimensiones como la flexibilidad de horario, de lugar, de tareas y contractual. Son esenciales para responder a las demandas del entorno actual, estas dimensiones permiten a las organizaciones adaptarse rápidamente a los cambios del mercado, mientras que los empleados pueden lograr un equilibrio entre vida laboral y personal. En la tabla 2, se puede observar la conceptualización de las dimensiones de flexibilidad laboral, con el fin de lograr una mejor comprensión de las dimensiones planteadas.

Tabla 2

Dimensiones de la Flexibilidad Laboral.

FLEXIBILIDAD LABORAL

Dimensiones	Conceptualización	Aporte personal
Flexibilidad Horaria	<p>Según Kelly et al. (2020), "permite a los empleados ajustar sus horarios de trabajo según sus necesidades personales, lo que puede mejorar significativamente su satisfacción y rendimiento".</p> <p>(Smith & Johnson, 2019) menciona que "la flexibilidad horaria puede aumentar la productividad y reducir las tasas de ausentismo", ya que los empleados tienen la libertad de trabajar en los momentos en que se sienten más eficientes y enfocados.</p>	<p>Esta modalidad puede incluir la elección de horarios de entrada y salida, la posibilidad de trabajar horas comprimidas o la opción de tomar pausas extendidas durante el día.</p> <p>La flexibilidad horaria es particularmente valiosa para aquellos empleados que tienen responsabilidades adicionales fuera del trabajo.</p>
Flexibilidad de Lugar de Trabajo	<p>Tammy D. Allen (2018) destaca que "trabajar desde diferentes ubicaciones puede ayudar a los empleados a manejar mejor sus responsabilidades personales y laborales", lo que contribuye a una mayor satisfacción y bienestar general.</p> <p>Bailey y Kurland (2019), mencionan que "los empleados que tienen la opción de trabajar desde casa reportan niveles más altos de satisfacción laboral y compromiso".</p>	<p>Permite a los empleados realizar sus tareas laborales desde diferentes ubicaciones, más allá de la oficina tradicional.</p> <p>Esta flexibilidad es especialmente beneficiosa para aquellos que buscan reducir el tiempo y los costos asociados con los desplazamientos diarios.</p>
Flexibilidad de Tareas	<p>Grant y Parker (2018), "la capacidad de cambiar de tareas puede reducir el aburrimiento y aumentar la motivación, contribuyendo a un mejor desempeño".</p> <p>(Grotto y Lyness, 2019) menciona que, "la capacidad de los empleados para modificar o redistribuir sus tareas laborales para adaptarse mejor a sus habilidades, intereses o necesidades personales".</p>	<p>Beneficia a las organizaciones ya que permite una asignación más eficiente de los recursos humanos en función de las necesidades cambiantes del negocio.</p> <p>La posibilidad de asumir nuevas tareas y desafíos puede reducir el aburrimiento y la monotonía, al tiempo que aumenta el sentido de propósito y logro.</p>
Flexibilidad Contractual	<p>(Kalleberg, 2019) menciona que "la flexibilidad contractual puede ser una ventaja para los empleados que buscan un equilibrio entre el trabajo y otros aspectos de su vida, como la educación o el cuidado familiar".</p> <p>(Vargas, Márquez, 2022) menciona que "es capacidad estratégica de las empresas para gestionar eficientemente su fuerza laboral mediante contratos temporales, trabajo a tiempo parcial y otras modalidades flexibles, ajustándose a las fluctuaciones del mercado y mejorando su competitividad."</p>	<p>Ofrecer a los trabajadores la posibilidad de elegir acuerdos laborales que se ajusten mejor a sus necesidades, como el deseo de trabajar menos horas o la preferencia por proyectos a corto plazo.</p> <p>Puede atraer a profesionales altamente calificados que prefieren no comprometerse a largo plazo, proporcionando a las empresas acceso a un pool de talento más amplio y diverso.</p>

La flexibilidad laboral tiene distintos tipos de flexibilidad laboral entre ellos la flexibilidad horaria, el teletrabajo y la flexibilidad en las tareas, permiten a las organizaciones responder de manera más afectiva a los cambios en el entorno laboral, estas modalidades potencian la capacidad de las empresas para innovar y mejorar su competitividad en un mercado globalizado. En la tabla 3, se visualiza los tipos de flexibilidad laboral.

Tabla 3

Tipos de Flexibilidad Laboral.

Tipos de Flexibilidad	Conceptualización	Aporte personal
Flexibilidad Horaria	Según García (2019), "la flexibilidad horaria permite a los empleados ajustar sus horas de trabajo para satisfacer mejor sus necesidades personales y familiares" (p.225).	Esto puede incluir horarios flexibles, donde los empleados pueden comenzar y terminar su jornada laboral en diferentes momentos, siempre y cuando cumplan con el número total de horas requeridas.
Teletrabajo	"El teletrabajo puede ofrecer una mayor autonomía a los empleados" (Fernández, 2020, p. 45).	Esta modalidad de trabajo ha ganado popularidad debido a los avances tecnológicos que permiten la comunicación y colaboración remota, ofreciendo una mayor autonomía a los empleados, permitiéndoles gestionar mejor su tiempo.
Jornada Laboral Comprimida	"La jornada laboral comprimida permite a los empleados trabajar el mismo número de horas semanales en menos días" (Sánchez, 2022, p. 88).	Estas políticas permiten a los empleados tomar tiempo libre cuando lo necesiten sin temor a perder su empleo o ingresos, lo que puede reducir significativamente el estrés y mejorar el bienestar general.
Permisos y Licencias	"Las políticas de desconexión digital pueden ayudar a los empleados a mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal" (López, 2021, p. 54)	Estas políticas pueden ayudar a los empleados a mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, evitando el agotamiento y promoviendo una cultura de respeto hacia el tiempo personal.

Nota. La tabla 1, recoge distintas definiciones sobre los tipos de Flexibilidad laboral, elaboradas por los autores a partir de las contribuciones de diversos autores.

El modelo de conciliación trabajo-vida se apoya en varias estrategias y prácticas que buscan facilitar la adaptación de las condiciones laborales a las necesidades personales. Estas prácticas incluyen la flexibilidad horaria, el teletrabajo, la jornada laboral comprimida, los permisos y licencias, y las políticas de desconexión digital.

6.4. Ventajas y Desventajas de las competencias relacionadas con la flexibilidad

laboral.

Tabla 4

Ventajas de la Flexibilidad Laboral.

Ventajas	Conceptualización	Aporte personal
Mejora del Clima Laboral	"La flexibilidad laboral puede contribuir a un mejor clima laboral al reducir el estrés y aumentar la satisfacción de los empleados" (Gómez, 2020, p. 156).	Un entorno de trabajo más relajado y positivo puede mejorar las relaciones interpersonales y fomentar una cultura de apoyo y colaboración
Aumento de la Retención de Empleados	"Las políticas de flexibilidad laboral pueden aumentar la retención de empleados al hacer que la organización sea un lugar más atractivo para trabajar" (Pérez, 2020, p. 98).	Permite que la organización sea más atractiva para los talentos potenciales, especialmente aquellos que valoran el equilibrio trabajo-vida, ofrecer flexibilidad puede ser un factor diferenciador que atraiga a los mejores candidatos.
Reducción de Costos	"La flexibilidad laboral puede reducir costos para la organización" (Martínez, 2021, p.103).	El teletrabajo puede reducir la necesidad de espacio de oficina. Además, la reducción de la rotación de personal puede disminuir los costos relacionados con la contratación y la formación de nuevos empleados.
Atracción de Talento	"Las políticas de flexibilidad laboral pueden hacer que la organización sea más atractiva para los talentos potenciales" (Torres, 2021, p. 110).	En un mercado laboral competitivo, ofrecer flexibilidad puede ser un factor diferenciador que atraiga a los mejores candidatos.

Nota. La tabla sintetiza diversas conceptualizaciones acerca de las ventajas de la Flexibilidad laboral, elaboradas por los autores de la investigación a partir de las aportaciones de distintos autores.

Tabla 5

Desventajas de la Flexibilidad Laboral.

Desventajas	Conceptualización	Aporte personal
--------------------	--------------------------	------------------------

Desafíos en la Gestión	"La gestión de una fuerza laboral flexible puede presentar desafíos" (López, 2022, p. 120).	Los gerentes deben ser capaces de coordinar y supervisar a los empleados que trabajan en diferentes horarios y ubicaciones. Esto puede requerir nuevas habilidades y herramientas de gestión para garantizar la comunicación y la colaboración efectivas.
Riesgos de Aislamiento	"Los empleados que trabajan de forma remota o en horarios no convencionales pueden sentirse aislados de sus colegas" (Gómez, 2020, p.165).	Es importante implementar estrategias para mantener a los empleados conectados y comprometidos, como reuniones regulares y actividades de equipo virtuales.
Posibles Inequidades	"La implementación de políticas de flexibilidad laboral puede generar inequidades si no se aplican de manera justa y equitativa" (Martínez, 2019, p. 65).	Algunos empleados pueden tener más acceso a la flexibilidad que otros, lo que puede crear tensiones y resentimientos. Es crucial diseñar políticas que sean inclusivas y accesibles para todos los empleados.
Dificultades en la Separación del Trabajo y la Vida Personal	"Las políticas de flexibilidad laboral pueden hacer que la organización sea más atractiva para los talentos potenciales" (Torres, 2021, p. 110).	Los empleados que trabajan desde casa pueden encontrar difícil desconectar del trabajo, lo que puede llevar al agotamiento. Las políticas de desconexión digital y la promoción de límites claros pueden ayudar a mitigar este problema.

Nota. La tabla sintetiza diversas conceptualizaciones acerca de las desventajas de la Flexibilidad laboral, elaboradas por los autores de la investigación a partir de las aportaciones de distintos autores.

6.5. Estrategias para Implementar la Flexibilidad Laboral.

- **Evaluación de las Necesidades de los Empleados.**

Es importante evaluar las necesidades y preferencias de los empleados antes de implementar políticas de flexibilidad laboral. Esto puede incluir encuestas, entrevistas y grupos focales para comprender mejor cómo los empleados desean equilibrar sus responsabilidades laborales y personales. "Es importante evaluar las necesidades y preferencias de los empleados antes de implementar políticas de flexibilidad laboral" (Pérez, 2021, p. 88).

- **Diseño de Políticas Inclusivas.**

Las políticas de flexibilidad laboral deben diseñarse de manera que sean accesibles e inclusivas para todos los empleados. Esto incluye considerar las diferentes necesidades y circunstancias de los empleados y asegurarse de que todos tengan igual acceso a las opciones de flexibilidad. "Las políticas de flexibilidad laboral deben diseñarse de manera que sean accesibles e inclusivas para todos los empleados" (Sánchez, 2022, p.41).

- **Capacitación de Gerentes y Líderes.**

Los gerentes y líderes deben recibir capacitación sobre cómo gestionar una fuerza laboral flexible. Esto incluye el desarrollo de habilidades en la comunicación, la coordinación y la supervisión remotas, así como en la promoción de una cultura de confianza y autonomía. "Los gerentes y líderes deben recibir capacitación sobre cómo gestionar una fuerza laboral flexible" (Martínez, 2020, p. 112).

- **Uso de Tecnología.**

La tecnología puede ser una herramienta poderosa para apoyar la flexibilidad laboral. Las plataformas de colaboración y comunicación, como Microsoft Teams, Slack y Zoom, pueden facilitar el trabajo remoto y la coordinación entre equipos dispersos. Además, las herramientas de gestión de proyectos pueden ayudar a mantener el seguimiento del progreso y garantizar que los objetivos se cumplan. "La tecnología puede ser una herramienta poderosa para apoyar la flexibilidad laboral" (Fernández, 2022, p. 473).

- **Promoción de una Cultura de Confianza.**

Una cultura de confianza es esencial para el éxito de la flexibilidad laboral. Los empleados deben sentir que tienen la autonomía para gestionar su tiempo y responsabilidades de manera efectiva. Los gerentes deben centrarse en los resultados y el rendimiento, en lugar de en la supervisión constante de las horas trabajadas. "Una cultura de confianza es esencial para el éxito de la flexibilidad laboral" (López, 2021, p. 77).

- **Establecimiento de Políticas Claras.**

Es importante establecer políticas claras sobre la flexibilidad laboral, incluidas las expectativas de disponibilidad, los procedimientos para solicitar y aprobar horarios flexibles, y las directrices sobre la desconexión digital. Estas políticas deben comunicarse claramente a todos los empleados y aplicarse de manera consistente. "Es importante establecer políticas claras sobre la flexibilidad laboral" (Navarro, 2019, p.226).

- **Monitoreo y Evaluación.**

La implementación de la flexibilidad laboral debe ser monitoreada y evaluada regularmente para asegurarse de que esté funcionando según lo previsto y para identificar áreas

de mejora. Esto puede incluir la recopilación de comentarios de los empleados, el seguimiento de métricas de desempeño y la revisión de las políticas y prácticas según sea necesario. "La implementación de la flexibilidad laboral debe ser monitoreada y evaluada regularmente" (Gómez, 2020, p. 103).

La flexibilidad laboral es una estrategia poderosa que puede beneficiar tanto a los empleados como a las organizaciones. Al proporcionar a los empleados la capacidad de ajustar sus horarios y lugares de trabajo para satisfacer mejor sus necesidades personales y familiares, las organizaciones pueden mejorar la satisfacción y el bienestar de los empleados, aumentar la productividad y reducir el ausentismo y la rotación (Smith & Johnson, 2020, p. 45).

Sin embargo, la implementación efectiva de la flexibilidad laboral requiere una cuidadosa planificación y gestión para superar los desafíos asociados y garantizar que las políticas sean inclusivas y accesibles para todos los empleados (Deloitte, 2021, p. 60).

No solo responde a las demandas de los empleados, sino que también puede ser clave para mejorar el desempeño y la cultura organizacional. Al fomentar un entorno de trabajo que valore y apoye el equilibrio trabajo-vida, las organizaciones pueden crear una fuerza laboral más comprometida, saludable y productiva (García & Torres, 2020, p. 32).

La clave del éxito radica en diseñar e implementar políticas de flexibilidad laboral que sean justas, inclusivas y sostenibles, y en promover una cultura de confianza y autonomía que permita a los empleados dar lo mejor de sí mismos tanto en el trabajo como en su vida personal (Rodríguez, 2021, p. 78).

Es una inversión valiosa en el bienestar de los empleados y en el éxito a largo plazo de la organización. Al adoptar y promover prácticas de trabajo flexible, las organizaciones pueden atraer y retener talento, mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados, y crear un entorno de trabajo más positivo y productivo (López & Hernández, 2020, p. 58).

La flexibilidad laboral no es solo una tendencia pasajera, sino una necesidad creciente en el mundo laboral moderno que puede proporcionar beneficios significativos para todos los involucrados (Ramírez, 2019, p. 67).

6.6. Equilibrio Trabajo - Vida

6.6.1. Definición de Equilibrio Trabajo-Vida

Este concepto ha ganado relevancia en las últimas décadas debido a los cambios en la estructura del trabajo y las expectativas sociales. De acuerdo a Greenhaus y Allen (2018) definen el equilibrio trabajo-vida como, el grado en que un individuo puede participar de manera satisfactoria en roles de trabajo y no laborales. Estos autores destacan que el equilibrio no se refiere a una distribución equitativa del tiempo entre el trabajo y la vida personal, sino a lograr satisfacción y un funcionamiento eficaz en ambos ámbitos sin comprometer el desarrollo profesional o personal. En el contexto de la Cooperativa de Ahorro y Crédito, es fundamental gestionar de manera efectiva las demandas laborales y personales, manteniendo un nivel óptimo de bienestar en ambos aspectos.

Por otro lado, los autores Clark, Michel, y Pathak (2019) sostienen que el equilibrio trabajo-vida es "la capacidad de los empleados para equilibrar de manera efectiva sus responsabilidades laborales con sus obligaciones y aspiraciones personales". Esta definición es especialmente relevante en el contexto de la Cooperativa de Ahorro y Crédito, dado que estas instituciones suelen desempeñar un papel crucial en las comunidades locales y requieren un alto nivel de compromiso y dedicación de sus empleados. En estas instituciones los empleados no solo manejan tareas administrativas y financieras, sino que también interactúan de manera constante con los miembros de la cooperativa, promoviendo el ahorro, otorgando créditos y educando sobre gestión financiera. Esta multiplicidad de roles puede aumentar la carga laboral y, sin un adecuado equilibrio trabajo-vida, puede conducir al agotamiento físico y mental, interviniendo también en la disminución del rendimiento.

Lograr el equilibrio entre la vida laboral y personal ha sido una cuestión crítica tanto para los empleados como para los empleadores en los últimos años. Con los avances en la tecnología y los cambios en la cultura laboral, los acuerdos laborales flexibles (FWA), como el trabajo remoto y el trabajo compartido, han ganado popularidad como medio para promover el equilibrio entre la vida laboral y personal. De hecho, un informe reciente de la Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos (SHRM) encontró que el 69% de las organizaciones ofrecen algún tipo de acuerdo de trabajo flexible a sus empleados (SHRM, 2021).

En este sentido, estos arreglos no solo benefician a los empleados al permitirles gestionar mejor sus responsabilidades personales y profesionales, sino que también pueden resultar en beneficios significativos para los empleadores. Las investigaciones han demostrado que los empleados con acceso a políticas de trabajo flexibles tienden a mostrar niveles más altos de satisfacción laboral, compromiso y productividad. Además, la capacidad de ofrecer

flexibilidad laboral puede ser un factor decisivo en la atracción y retención de talento en un mercado laboral competitivo. En resumen, los acuerdos laborales flexibles son una herramienta valiosa para mejorar el equilibrio trabajo-vida y fomentar un entorno laboral más adaptable y resiliente.

- **Desafíos para lograr Equilibrio Trabajo – Vida.**

El equilibrio entre el trabajo y la vida personal se ha vuelto cada vez más difícil de alcanzar debido a varios factores identificados en la literatura, en primer lugar, las actuales condiciones laborales son un factor crucial que agrava esta problemática. La globalización ha intensificado la competencia, obligando a las empresas a optimizar su eficiencia, lo cual frecuentemente se refleja en jornadas laborales prolongadas y en un ambiente de trabajo inestable. Además, la escasez de días de vacaciones restringe el tiempo destinado al descanso y la recuperación. Según el estudio de Pérez (2017), muestra que la búsqueda de mayor productividad y competitividad en un entorno globalizado ha llevado a una sobrecarga laboral y a una reducción en la calidad de vida de los trabajadores. El autor destaca que estas condiciones no solo afectan la salud física de los empleados, sino también su bienestar emocional, generando un incremento en los niveles de estrés y agotamiento.

Por otra parte, está presente la presión económica que ha forzado a un número creciente de individuos a integrarse al mercado laboral, incluyendo a madres trabajadoras, padres solteros y familias con doble ingreso. Esta necesidad económica adicional ha incrementado la carga laboral para las familias, complicando el equilibrio entre las responsabilidades profesionales y personales. La creciente demanda económica ha impulsado una mayor participación en la fuerza laboral de diversos grupos familiares, lo cual plantea un desafío significativo para mantener un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal. Este fenómeno, analizado por Rodríguez y Sánchez (2017), resalta la necesidad de políticas y estrategias efectivas que aborden las demandas laborales y personales, promoviendo así el bienestar integral de los individuos. La falta de un balance adecuado puede tener repercusiones negativas tanto en la productividad laboral como en la salud y satisfacción personal.

Según Rodríguez y Sánchez (2017), el desequilibrio entre el trabajo y la vida personal puede tener efectos negativos en la cohesión familiar y el bienestar individual, repercutiendo en la productividad laboral y la salud personal. Por ello es importante tener en cuenta que este desequilibrio no solo afecta las relaciones familiares, sino que también puede llevar a un

aumento del estrés, problemas de salud mental y física, y una disminución en la satisfacción laboral. Para mitigar estos efectos, es crucial implementar políticas que favorezcan la flexibilidad laboral y el apoyo en el entorno de trabajo, promoviendo así un equilibrio saludable entre las responsabilidades laborales y personales.

Las numerosas actividades vitales fuera del ámbito laboral también afectan negativamente el equilibrio entre trabajo y vida personal. Las responsabilidades como el cuidado de los hijos, las tareas domésticas, la preparación de alimentos, el estudio y el cuidado de adultos mayores requieren mucho tiempo y energía, lo que disminuye aún más la capacidad de las personas para mantener un equilibrio adecuado entre su vida personal y profesional. De acuerdo al estudio de García y López (2017) se evidencia que las múltiples responsabilidades no laborales consumen una cantidad significativa de tiempo y energía, afectando la habilidad de las personas para gestionar sus obligaciones profesionales y personales de manera equilibrada.

Es decir, estos autores señalan cómo repercute la acumulación de las responsabilidades laborales en el agotamiento físico y emocional, perjudicando el bienestar general, y el equilibrio trabajo - vida; para los autores son piezas fundamentales en las bases del equilibrio trabajo-vida ya que señalan cómo afecta la acumulación de las responsabilidades laborales en el agotamiento físico y emocional, perjudicando el bienestar general.

- **Factores que influyen en el Equilibrio Trabajo – Vida.**

En los últimos años, el enfoque en el equilibrio entre trabajo y vida personal ha cobrado mayor importancia, especialmente debido a las transformaciones en el entorno laboral provocadas por la pandemia de COVID-19. Johnson y Williams (2021) destacan que la pandemia ha intensificado las dificultades asociadas con la conciliación de estos aspectos, obligando a numerosas organizaciones a reconsiderar y reformular sus políticas y prácticas laborales. Estos cambios han hecho evidente la necesidad de una revisión exhaustiva de cómo se gestionan los horarios, las expectativas laborales y los recursos de apoyo para los empleados. Los autores mencionan que entender estos desafíos es esencial para desarrollar estrategias efectivas que no solo ayuden a los empleados a equilibrar sus responsabilidades profesionales y personales, sino que también mejoren el bienestar general y la productividad en el lugar de trabajo. Además, el estudio sugiere que las organizaciones deben adoptar un enfoque más

flexible y adaptativo, considerando la diversidad de necesidades y situaciones individuales para promover un entorno laboral más inclusivo y sostenible.

- **Tecnología y Teletrabajo.**

Según Chesley (2020), el teletrabajo y el uso de dispositivos móviles pueden facilitar la gestión de las responsabilidades laborales y personales. Estos métodos permiten a los empleados tener una mayor flexibilidad en sus horarios y ubicación, lo que puede contribuir a un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Al poder trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento, los empleados pueden adaptarse mejor a las demandas familiares y personales sin sacrificar su rendimiento laboral. El autor destaca que esta flexibilidad puede reducir el estrés asociado con los desplazamientos y las rigideces del horario de trabajo tradicional, mejorando así el bienestar general y la satisfacción laboral de los empleados

Sin embargo, el uso excesivo de tecnología puede llevar a una mayor interferencia del trabajo en la vida personal, dificultando la desconexión fuera del horario laboral. Mazmanian et al. (2019) encuentran que la constante disponibilidad a través de dispositivos móviles puede erosionar los límites entre el trabajo y la vida personal. De forma que ambos autores concuerdan en que se debe tener un control en el manejo de la tecnología ya que, puede ocasionar una interferencia en el equilibrio trabajo-vida.

- **Políticas Organizacionales.**

Como menciona Kossek y Lautsch (2020) destacan que las organizaciones que implementan políticas de flexibilidad laboral ven una reducción en el conflicto trabajo-familia. Por ende, las políticas de horarios flexibles, como el trabajo desde casa y las horas de trabajo variables, pueden ayudar a los empleados a gestionar mejor sus responsabilidades personales.

Las investigaciones demuestran la importancia de los programas de bienestar, como el acceso a servicios de salud mental y programas de apoyo familiar, ya que estos también pueden contribuir significativamente al equilibrio trabajo-vida. De acuerdo a Allen y Kiburz (2021) mencionan que estos programas pueden reducir el estrés y mejorar el bienestar general de los empleados.

- **Apoyo Social y Familiar.**

El apoyo emocional y práctico de la familia es de vital importancia, ya que puede ayudar a los empleados a manejar mejor sus responsabilidades laborales y personales. Este tipo de apoyo proporciona una red de seguridad que alivia el estrés y la ansiedad relacionados con el trabajo. El autor destaca que cuando los empleados sienten que tienen un respaldo familiar sólido, son más propensos a mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Además, el apoyo familiar puede fomentar una mayor satisfacción laboral y bienestar general, reduciendo así el riesgo de agotamiento y mejorando la productividad y el compromiso con la empresa. La familia, al ofrecer comprensión y asistencia práctica, juega un rol crucial en la resiliencia del individuo ante las presiones laborales. Pues, según Kelly et al. (2020) muestran que las culturas organizacionales que valoran el equilibrio trabajo-vida y ofrecen apoyo social tienen empleados más satisfechos y comprometidos. Por ello es necesario contar con compañeros y supervisores que entiendan y apoyen las necesidades personales de los empleados, para que pueda facilitar un mejor equilibrio de trabajo-vida.

- **Características del Trabajo.**

De acuerdo a Greenhaus y Allen (2019), los empleados con cargas de trabajo excesivas tienden a experimentar mayores niveles de conflicto trabajo-familia. Esto se debe a que las largas horas laborales y una alta carga de trabajo dificultan la capacidad de los empleados para cumplir con sus responsabilidades familiares y personales, lo que puede llevar a un aumento en el estrés y una disminución en el bienestar general. Esta situación resalta la importancia de implementar políticas laborales que promuevan un equilibrio más saludable entre el trabajo y la vida personal para mejorar la calidad de vida de los empleados y, en última instancia, su desempeño laboral

Según Beauregard y Henry (2019), los empleados con cargas de trabajo excesivas tienden a experimentar mayores niveles de conflicto trabajo-familia. Esto se debe a que las largas horas laborales y una alta carga de trabajo dificultan la capacidad de los empleados para cumplir con sus responsabilidades familiares y personales, lo que puede llevar a un aumento en el estrés y una disminución en el bienestar general. En contraste, Beauregard y Henry (2019) sugieren que la autonomía laboral permite a los empleados ajustar su trabajo a sus necesidades personales, lo que puede reducir significativamente el conflicto entre el trabajo y la vida familiar. Esta autonomía puede proporcionar la flexibilidad necesaria para equilibrar de manera más efectiva las demandas laborales y familiares, mejorando así tanto el bienestar personal como el rendimiento profesional.

6.7. Beneficios del Equilibrio Trabajo - Vida

Un buen equilibrio trabajo-vida se asocia con niveles más altos de bienestar y salud mental. Según Allen y Kiburz (2021) señalan que los empleados que perciben un buen equilibrio trabajo-vida reportan menores niveles de estrés y mayor satisfacción con la vida. Las organizaciones que promueven el equilibrio trabajo-vida pueden beneficiarse de una mayor productividad y compromiso de sus empleados.

De acuerdo con Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Johnson, R. E. (2019). Los empleados con cargas de trabajo excesivas tienden a experimentar mayores niveles de conflicto trabajo-familia. Esto se debe a que las largas horas laborales y una alta carga de trabajo dificultan la capacidad de los empleados para cumplir con sus responsabilidades familiares y personales, lo que puede llevar a un aumento en el estrés y una disminución en el bienestar general. Según Beauregard y Henry (2019), los empleados que logran mantener un equilibrio adecuado entre su vida laboral y personal demuestran una mayor motivación y un rendimiento superior en sus tareas laborales. Este estudio destaca la importancia de las políticas organizacionales que apoyan el balance trabajo-vida, señalando que tales medidas no solo benefician a los empleados, sino también a las organizaciones al mejorar la productividad y la satisfacción laboral.

Implementar estas políticas puede ser una estrategia efectiva para reducir el conflicto trabajo-familia y fomentar un ambiente laboral más saludable y eficiente, como se muestra en la tabla 6.

Tabla 6

Conceptualización de los Beneficios del Equilibrio Trabajo-Vida.

Beneficios	Conceptualización	Aporte personal
Mejora de la Salud y el Bienestar	Jain, A. K., Leka, S., y Zwetsloot, G. (2021) sugieren que los programas de equilibrio trabajo-vida pueden reducir los síntomas de agotamiento y mejorar el bienestar general..	Al sentirse apoyados por sus empleadores en la gestión de sus responsabilidades personales y laborales, los empleados tienden a desarrollar una mayor lealtad y sentido de pertenencia hacia la organización.

<p>Incremento de la Productividad</p>	<p>Geurts, S. A., y Demerouti, E. (2020) demostraron que los empleados que gozan de un equilibrio adecuado entre sus responsabilidades laborales y personales son más productivos y tienen menos ausentismo.</p>	<p>El equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales y personales no solo incrementa la productividad, sino que también fomenta un ambiente de trabajo positivo.</p>
<p>Reducción de la Rotación y Mejora de la Retención de Empleados</p>	<p>Brough, P., Timms, C., O’Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., y Lo, D. (2021) afirman que los empleados con un buen equilibrio trabajo-vida tienen menos probabilidades de abandonar la organización.</p>	<p>Los empleados que logran un equilibrio satisfactorio entre su vida laboral y personal desarrollan una mayor lealtad hacia la organización, lo que disminuye significativamente la rotación de personal.</p>
<p>Mejora en las Relaciones Personales y Familiares</p>	<p>Greenhaus, J. H., y Powell, G. N. (2017) destacan que los empleados que logran un equilibrio trabajo-vida adecuado reportan relaciones familiares más fuertes y satisfactorias.</p>	<p>Las relaciones familiares fuertes y satisfactorias proporcionan un sistema de apoyo vital que puede ayudar a los empleados a manejar el estrés y los desafíos laborales.</p>

Nota. La tabla sintetiza diversas conceptualizaciones acerca de los beneficios asociados a un Equilibrio Trabajo-Vida efectivo, elaboradas por los autores a partir de las aportaciones de distintos autores.

6.8. Dimensiones de Equilibrio Trabajo - Vida

Este equilibrio no solo se refiere a la gestión del tiempo, sino también a la integración de diversas dimensiones que influyen en la calidad de vida. Entre estas dimensiones se incluyen satisfacción personal, políticas de flexibilidad laboral, satisfacción laboral y salud y bienestar.

Comprender y abordar cada una de estas dimensiones es crucial para fomentar un entorno laboral que no solo promueva la productividad, sino que también respete y potencie la vida personal de los empleados.

Tabla 7

Dimensiones de Equilibrio Trabajo - Vida.

EQUILIBRIO TRABAJO – VIDA		
Dimensiones	Conceptualización	Aporte personal

<p>Satisfacción Personal</p>	<p>García E. (2020)) dice que; “La satisfacción personal se refiere a un óptimo estado de bienestar y significa estar feliz con la vida que uno vive. Esto implica sentir paz mental por las acciones que se realiza y estar muy satisfecho por los resultados que se obtienen”.</p>	<p>La satisfacción personal es crucial para el bienestar general y la salud mental. Además, esta satisfacción promueve una mayor motivación y productividad, tanto en el ámbito personal como profesional.</p>
<p>Políticas Organizacionales de Flexibilidad Laboral</p>	<p>Diener et.al. (2013), definen como la evaluación general de su vida y experiencias emocionales lo que incluye un amplio campo de estudio: aspectos relacionados con su vida, satisfacción con su salud y sentimientos.</p> <p>(Gómez García, 2020) dice que; "Investigaciones recientes muestran que las políticas de flexibilidad laboral no solo benefician a los empleados al mejorar su calidad de vida, sino que también aportan beneficios significativos a las organizaciones."</p> <p>(González C, 2024) plantea que las políticas de flexibilidad laboral "incluyen una variedad de prácticas como el teletrabajo, horarios flexibles, semanas laborales comprimidas y trabajos compartidos."</p>	<p>Subraya la importancia de una evaluación integral de la vida y las experiencias emocionales de una persona reconoce que la satisfacción personal no se limita a un solo aspecto de la vida, sino que abarca múltiples dimensiones.</p> <p>Para las organizaciones, estas políticas son igualmente beneficiosas. Además, la reducción del ausentismo es una consecuencia natural de la disminución del estrés y el aumento de la satisfacción laboral.</p> <p>Las políticas de flexibilidad, permiten a los empleados equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y personales mejorando su satisfacción y productividad.</p>
<p>Satisfacción Laboral</p>	<p>(Mariños, 2018), menciona que; La revisión sistemática de la literatura en la satisfacción laboral ha permitido una comprensión más integral y basada en evidencia de cómo diferentes variables afectan el bienestar de los empleados en el entorno laboral.</p> <p>(Calderón et al., 2015) en su estudio; “Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables “el autor hace referencia al funcionamiento óptimo del individuo en el trabajo y que es un reflejo de su percepción de calidad de vida que experimenta”.</p>	<p>Además de la revisión sistemática de la literatura, es importante considerar la inclusión de metodologías cualitativas, como entrevistas y grupos focales, para obtener una perspectiva más profunda sobre la satisfacción laboral.</p> <p>Considerar conceptos como el capital psicológico y el compromiso, es crucial explorar cómo estos factores se interrelacionan y afectan no solo la satisfacción laboral, sino también la productividad y la retención del talento.</p>
<p>Bienestar y Salud</p>	<p>Ryff y Singer (2018) definieron el bienestar como un estado positivo que incluye la realización personal, el manejo efectivo del estrés y la capacidad de establecer relaciones significativas.</p> <p>Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017), la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.</p>	<p>Fomentar esta dimensión, especialmente en entornos laborales, podría resultar en un impacto positivo tanto en el bienestar individual como en la cohesión y efectividad del equipo.</p> <p>Al considerar dimensiones físicas, mentales y sociales, se pueden diseñar intervenciones más efectivas que aborden las necesidades integrales de los individuos.</p>

Nota. La tabla recoge distintas conceptualizaciones de las dimensiones de la variable de equilibrio trabajo-vida, elaboradas por los autores a partir de las contribuciones de diversos autores.

7. METODOLOGÍA EMPLEADA

La metodología utilizada en esta investigación es de carácter cuantitativo, analítico y descriptivo. Primero, se realizó una revisión exhaustiva de la literatura para comprender el contexto y las teorías relevantes. Para interpretar y evaluar los datos recolectados se aplicaron métodos analíticos cuantitativos los cuales permitieron realizar un análisis estadístico detallado de la información obtenida. Finalmente, se emplearon técnicas descriptivas para presentar los hallazgos de manera clara y comprensibles facilitando su comprensión y aplicación práctica.

Figura. 1

Proceso Metodológico de la Investigación.



Nota. La tabla presenta el proceso metodológico aplicado en la investigación, elaborado por los autores. Elaboración de los autores.

7.1. Enfoque de la Investigación.

Para la elaboración de este proyecto de investigación sobre la flexibilidad laboral y el equilibrio trabajo-vida en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Andina”, matriz Latacunga, se ha optado por utilizar un enfoque cuantitativo de tipo analítico y descriptivo.

7.1.1. Enfoque cuantitativo

El enfoque cuantitativo se ha hecho uso para la recopilación, procesamiento, tabulación, análisis e interpretación de datos. La perspectiva cuantitativa, según los autores López &

Sandoval (2017), es “el proceso de recopilación de datos objetivos y la aplicación de métodos estadísticos rigurosos para analizar y extender los resultados. Este enfoque permite llegar a conclusiones respaldadas por una base de evidencia sólida.” (p. 42). Este rigor metodológico es crucial para asegurar la validez y confiabilidad de los hallazgos, proporcionando una base sólida para la toma de decisiones informadas y el desarrollo de políticas efectivas en el ámbito estudiado.

7.2. Tipo de investigación

7.2.1. Revisión Bibliográfica.

Para recolectar información de fuentes primarias que permitió sustentar el marco teórico y obtener una comprensión subjetiva de la situación actual del flexibilidad y equilibrio trabajo-vida de la cooperativa se utilizó el método de revisión bibliográfica. Para Coral (2016) la revisión bibliográfica es un proceso sistemático y crítico de análisis y síntesis de la literatura académica existente sobre un tema específico la busca recopilar, evaluar y resumir las investigaciones y publicaciones relevantes que han sido realizadas por otros autores en relación con el tema de estudio.

7.2.2. Descriptivo.

El método descriptivo según Baptista (2010) es un enfoque de investigación que se centra en la recopilación, análisis y presentación detallada de información sobre un fenómeno, situación o tema específico. Su objetivo principal es describir de manera precisa y objetiva los rasgos, características y patrones observados en el objeto de estudio. Este método posibilitó la descripción, medición y análisis de las características presentes en la muestra objeto de investigación.

7.2.3. Analítica

La investigación analítica es un tipo de investigación que se centra en la comprensión profunda de fenómenos complejos mediante el análisis detallado de sus componentes y la relación entre ellos. Este enfoque es fundamental para desentrañar los mecanismos subyacentes que explican ciertos comportamientos o resultados. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación analítica se caracteriza por su objetivo de descomponer los fenómenos en sus partes constituyentes para comprender sus relaciones y efectos. Esto implica una

evaluación crítica y detallada de las variables involucradas y su interacción. Este enfoque no solo permite una comprensión más profunda de los fenómenos estudiados, sino que también facilita la identificación de patrones y tendencias subyacentes que pueden no ser evidentes a simple vista. Al descomponer y analizar las partes constituyentes, los investigadores pueden generar conocimientos más precisos y aplicables, que pueden ser utilizados para desarrollar teorías más robustas y formular estrategias de intervención más efectivas.

7.2.4. Correlacional

Según Creswell, J. W. (2014), la investigación correlacional permite examinar la relación entre dos o más variables sin manipularlas directamente, lo que proporciona valiosa información sobre patrones y asociaciones que pueden no ser evidentes a simple vista. El enfoque correlacional que describe Creswell es fundamental en la investigación, ya que ofrece una manera de explorar cómo las variables están interrelacionadas en su estado natural. Este tipo de análisis es especialmente útil cuando la manipulación directa de las variables no es posible o ética, como en estudios sobre el comportamiento humano o situaciones médicas. Al examinar las correlaciones, los investigadores pueden identificar tendencias y relaciones que, aunque no demuestran causalidad, proporcionan un punto de partida crucial para futuras investigaciones experimentales o intervenciones. Este enfoque permite a los científicos avanzar en la comprensión de fenómenos complejos, donde las interacciones entre variables pueden ser sutiles o multifactoriales.

7.3. Técnica

7.3.1. Encuesta

La encuesta permitirá a los autores recolectar información por medio de datos tanto las áreas de fortalezas y debilidades presentes en los 67 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Andina”, matriz Latacunga alineados a las variables de investigación.

7.4. Instrumento

7.4.1. Diseño del instrumento

Tras una revisión bibliográfica, se ha identificado la ausencia de instrumentos actualizados que midan ambas variables y que, además, cumplieran con los requisitos

específicos de la investigación. Por este motivo, se decidió, partir desde el análisis de varios autores, desarrollando dos encuestas por separado una para medir la variable de Flexibilidad Laboral y otra para medir la variable de Equilibrio Trabajo-Vida.

El proceso de elaboración del instrumento consta de los siguientes pasos:

1. Identificación de variables y objeto de estudio, en el cual se ha determinado el tema y objetivo.
2. Revisión de estudios previos y teorías relacionadas con las variables tanto independiente como dependiente con el fin de comprender, cómo se han medido estas variables en investigaciones anteriores e identificar instrumentos similares que pueden adaptarse a la presente investigación.
3. Realización de la operacionalización y conceptualización de ambas variables lo cual ha contribuido en la identificación de varias dimensiones para cada variable con sus respectivos autores, indicadores.
4. Se estableció como se medirá cada variable de forma concreta, iniciando con la variable independiente que es Flexibilidad Laboral en la cual se identificó 4 dimensiones (Flexibilidad horaria, Flexibilidad del lugar de trabajo, Flexibilidad de tareas y Flexibilidad contractual), cada una con sus aportes teóricos, determinando que son dimensiones clave para la medición de esta variable.
5. Posteriormente se realizó el mismo proceso con la variable dependiente la cual es Equilibrio Trabajo-Vida en la cual se identificó 4 dimensiones (Satisfacción personal, Políticas organizacionales de flexibilidad laboral, Satisfacción laboral y Bienestar y salud) cada una con sus aportes teóricos, determinando que son dimensiones clave para la medición de esta variable.
6. Una vez identificado las dimensiones y los autores que aportan con las mismas se procedió a la realización de ítems en el cual se formularon preguntas que se adapten adecuadamente a las dimensiones de las variables asegurándose que sean claras y concisas.
7. Se procedió a una revisión con 3 expertos de la materia y docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi para asegurarse que no haya ambigüedades y que todo sea relevante, donde se identificaron las siguientes observaciones:

V1. Flexibilidad Laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Primer borrador consta de 10 ítems por dimensión. 2. Reducción de ítems a 5 ítems por dimensión. 3. Revisar los ítems cuidadosamente para evitar la repetición de preguntas, asegurando que cada ítem aporte información única y valiosa.
V2. Equilibrio Trabajo-Vida	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reducción de ítems. 2. En el instrumento inicial, se sugiere cambiar la dimensión de estrés laboral por Salud y Bienestar; así como los ítems. 3. Formato.

8. Una vez realizado los cambios con su respectivo formato y estructura el instrumento fue validado por 3 expertos para asegurar que el instrumento cubre adecuadamente todas las dimensiones de las variables.
9. Finalmente se realizó la planificación y aplicación del instrumento a los 67 colaboradores de la COAC Andina.

7.4.2. Cuestionario

El instrumento utilizado para recolectar información sobre el equilibrio trabajo-vida de los trabajadores dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Andina”, matriz Latacunga, es el cuestionario, el cual se divide en dos encuestas uno para medir la Flexibilidad laboral y otra para medir Equilibrio Trabajo-Vida con fines de obtener una información precisa de cada trabajador se ha consolidado en un solo instrumento para su aplicación.

El autor Arias (2012) afirma que el cuestionario se refiere a la forma de encuesta que se lleva a cabo por escrito a través de un instrumento o formato en papel que contiene una serie de preguntas. Se etiqueta como cuestionario auto administrado, ya que su completitud depende del encuestado sin la intervención directa del encuestador. (p.74)

Para los fines de esta investigación, se desarrolló dos encuestas elaborado por los autores del estudio. El primer cuestionario fue diseñado para medir la Flexibilidad laboral que consta de 20 ítems y se estructura en 4 dimensiones (flexibilidad horaria, flexibilidad de lugar de trabajo, flexibilidad de tareas y flexibilidad contractual) y el segundo para medir Equilibrio Trabajo-Vida que consta de 20 ítems y se estructura en 4 dimensiones (satisfacción personal, políticas organizacionales de flexibilidad laboral, satisfacción laboral y salud y bienestar). En ambos cuestionarios se emplea la escala de Likert como opciones de respuesta, seleccionadas por su capacidad para proporcionar distintas intensidades en las respuestas. En esta escala, el valor 1 representa la alternativa de "Totalmente en desacuerdo", siendo la calificación más baja,

mientras que el valor 5 representa la respuesta de "Totalmente de acuerdo", siendo este el valor más alto presente en la escala.

A continuación, en la tabla 8, se presenta la escala con sus diferentes opciones utilizada en la encuesta aplicada en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Andina", matriz Latacunga.

Tabla 8

Escala de Likert.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nota. La tabla exhibe la escala de Likert empleada en el instrumento de evaluación de las variables de investigación, desarrollada de manera original por los autores.

7.5. Población

La población y objeto de estudio en la presente investigación corresponde a los 67 trabajadores que actualmente forman parte en la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Andina" en la matriz de Latacunga. Este grupo incluye a personal de diversas áreas funcionales dentro de la organización las cuales contribuyen al funcionamiento integral de la cooperativa.

7.6. Validación del instrumento

Se procedió a evaluar la confiabilidad del instrumento mediante la aplicación del Coeficiente Alfa de Cronbach. Según Oviedo & Campos (2005), el coeficiente Alfa de Cronbach es ampliamente reconocido como una de las herramientas más simples y efectivas para medir la consistencia de las variables de interés. Un valor cercano a 1 indica una mayor coherencia en las respuestas, consolidando así la fiabilidad del instrumento utilizado.

Para abordar la investigación sobre la flexibilidad laboral y el equilibrio trabajo-vida de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Andina Ltda., se evaluó la validez del instrumento mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach. Esta medida se utiliza para determinar la consistencia interna de los ítems en un instrumento de medición.

7.7. Análisis Cuantitativo

Para el análisis de las encuestas se utilizó el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS v25), reconocido por su eficacia en el tratamiento y análisis de datos en el ámbito estadístico. La utilización de SPSS facilitó la realización de cálculos precisos respecto al Coeficiente de Spearman generando resultados más precisos, permitiendo una interpretación más clara de la relación entre las variables estudiadas. Este enfoque metodológico respalda la rigurosidad y la validez de los resultados al utilizar una herramienta estadística reconocida y aceptada en la comunidad científica donde se llevó a cabo un análisis de fiabilidad del cuestionario mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

7.8. Validez y confiabilidad

El instrumento de recolección de datos aplicado fue sometido a la medición de confiabilidad mediante el Coeficiente Alpha de Cronbach de las variables de estudio. Los resultados determinaron que los ítems tienen fiabilidad excelente, dado que alcanzo $\alpha = 0,875$ para Flexibilidad laboral y $\alpha = 0,907$ de Equilibrio trabajo-vida. Adicionalmente se determinó el Alpha de Cronbach de cada uno de las dimensiones, cuyos resultados mostraron una sensibilidad variada: de la Variable Flexibilidad Laboral (FL) (a) dimensión flexibilidad horaria $\alpha = 0,685$, (b) dimensión flexibilidad lugar de trabajo $\alpha = 0,544$, (c) dimensión flexibilidad de tareas $\alpha = 0,876$ (d) dimensión flexibilidad contractual $\alpha = 0,750$; de la Variable Equilibrio trabajo-vida (ETV) (a) dimensión satisfacción personal $\alpha = 0,776$ (b) Políticas Organizacionales de Flexibilidad Laboral $\alpha = 0,781$ (c) dimensión satisfacción laboral $\alpha = 0,864$ (d) dimensión salud y bienestar $\alpha = 0,499$ cómo se expone en la tabla 9.

Tabla 9

Fiabilidad Mediante el Alpha de Cronbach.

Variables	Factores	Alpha de Cronbach α
V1. Flexibilidad Laboral	Dimensión Flexibilidad Horaria	0,685
	Dimensión Flexibilidad Lugar De Trabajo	0,544
	Dimensión Flexibilidad De Tareas	0,876
	Dimensión Flexibilidad Contractual	0,750
V.2. Equilibrio Trabajo-Vida	Dimensión Satisfacción Personal	0,776

Dimensión Políticas Organizacionales De Flexibilidad Laboral	0,781
Dimensión Satisfacción Laboral	0,864
Dimensión Salud Y Bienestar	0,499

Nota. La tabla presenta los resultados de la validación del instrumento para evaluar las variables de investigación. La validación se realizó mediante el cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach.

Tabla 10

Fiabilidad del instrumento.

	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1. Flexibilidad Laboral	0,875	20
V.2. Equilibrio Trabajo-Vida	0,907	20

Nota. La tabla presenta los resultados de la validación del instrumento para evaluar las variables de investigación. La validación se realizó mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach.

Cálculo del Alfa de Cronbach.

En este caso, el Alfa de Cronbach es 0.875 para Flexibilidad Laboral y 0.907 para Equilibrio trabajo-vida, lo cual indica una excelente confiabilidad.

Tabla 11

Clasificación del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach.

Alfa de Cronbach	Confiabilidad
$\alpha > 0,9$	Excelente
$0,8 < \alpha > 0,9$	Buena
$0,7 < \alpha > 0,8$	Aceptable

0,6 $\alpha > 0,7$	Cuestionable
0,5 $\alpha > 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

Donde el coeficiente Alfa de Cronbach se calculó para determinar la consistencia interna del cuestionario, los resultados obtenidos revelaron un valor de alfa de Cronbach de 0,875 para Flexibilidad Laboral y 0,907 para Equilibrio trabajo-vida, se considera excelente, según la clasificación de George y Mallery (2003) es decir los ítems del cuestionario evalúan el mismo constructo de manera coherente. Estos valores de alfa de Cronbach indican una fiabilidad excelente del cuestionario ya que supera el umbral de 0.9. Esto sugiere que las preguntas del cuestionario están relacionadas entre sí y miden de manera consistente la percepción de flexibilidad y equilibrio trabajo-vida de los trabajadores pertenecientes a la muestra.

Por lo tanto, con base a estos resultados, se puede concluir que este cuestionario utilizado es confiable y adecuado para medir la flexibilidad laboral y equilibrio trabajo-vida en el contexto de los servidores públicos evaluados.

7.9. Análisis de Validez Interna

7.9.1. KMO

Para evaluar la validez interna se utilizaron los resultados de la prueba de adecuación Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Barlett. La prueba KMO mide la adecuación de la muestra para el análisis factorial, con valores que varían según su resultado entre 0 y 1. Un valor más cercano a 1 indica que los datos son adecuados para realizar un análisis factorial. Pizarro y Martínez (2020) menciona que Para evaluar si los datos de un instrumento tienen la coherencia interna y la idoneidad necesarias para realizar dicho análisis. La medida KMO obtenida fue 0.767 de la Variable Flexibilidad Laboral (FL) y la variable Equilibrio Trabajo-Vida (ETV) fue de 0.847, lo que indica una adecuación de muestreo aceptable para realizar un análisis factorial. Este valor sugiere que las variables tienen correlaciones suficientes para justificar el uso del análisis factorial.

7.9.2. Esfericidad de Barlett

Es utilizada para evaluar la adecuación de los datos para un análisis factorial, examina la hipótesis nula de la matriz de correlaciones es una matriz de identidad. Es decir, no hay

correlaciones específicas entre las variables (Romero,2020) Los valores altos del estadístico, los mismos asociados a valores pequeños de significancia > 0.05 , permitirán rechazar la hipótesis nula para concluir que las variables de la muestra están suficientemente para realizar el análisis factorial. Un resultado significativo $p < 0.05$ sugiere que las variables están correlacionadas y que el análisis factorial es apropiado.

La prueba de esfericidad de Bartlett arrojó un valor aproximado de Chi-cuadrado del constructo Flexibilidad laboral de 722,767 con 190 grados de libertad y una significancia de 0.000, por otro lado el valor aproximado de Chi-cuadrado del constructo Equilibrio trabajo-vida de 712,327 con 190 grados de libertad y una significancia de 0,000. Estos resultados son altamente significativos $p < 0.001$, lo que indica que las variables están correlacionadas y que la matriz de correlaciones es adecuada para el análisis factorial.

Los resultados de la medida KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett como lo muestra la tabla 12. proporcionan evidencia sólida de la validez interna del instrumento. La medida KMO de 0.767 FL y 0.847 ETV sugiere que el muestreo es adecuado, mientras que la significancia de la prueba de esfericidad de Bartlett confirma que las variables del instrumento están suficientemente correlacionadas para justificar el análisis factorial. Estos hallazgos respaldan la validez interna del instrumento, indicando que es una herramienta apropiada para evaluar la Flexibilidad laboral y equilibrio trabajo-vida.

Tabla 12

Resultados de las medidas KMO y esfericidad de Bartlett.

Variables:	Medida de Olkin de muestreo	Kaiser-Meyer-adequación de	Prueba de esfericidad de Bartlett		
			Aprox. Chi-cuadrado	gl	Sig.
Flexibilidad Laboral		,767	722,767	190	,000
Equilibrio Trabajo-Vida		,847	712,327	190	,000

Nota. Desarrollada de manera original por los autores.

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

8.1. Análisis de los resultados

El cuestionario, dirigido a los 67 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro Andina Ltda., fue diseñado para evaluar la percepción de los trabajadores sobre la flexibilidad y el equilibrio trabajo-vida. Tras su aplicación se recopilaron un total de 67 respuestas válidas, lo que representó el 100% de los casos. Estos datos fueron tabulados en una hoja de cálculo en Excel para su posterior análisis.

8.2. Información Sociodemográfica

Tabla 13

Análisis Sociodemográfico de la muestra de colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Andina Ltda.

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	42	62,70%
	Masculino	25	37,30%
Edad	Entre 20-30 años	30	44,80%
	Entre 40 años	28	41,80%
	40 años en adelante	9	13,40%
Estado civil	Soltero	42	62,70%
	Casado	19	28,40%
	Viudo	0	0,00%
	Divorciado	6	9%
Nivel Educativo	Primaria	0	0,00%
	Secundaria	9	13,40%
	Superior	58	86,60%
	Ninguno	0	0,00%
Etnia	Indígena	3	4,50%
	Mestizo	63	94%
	Afrodescendiente	1	1,50%
	Blanco	0	0,00%
Cargo	Administrativo	29	43,30%
	Directivo	0	0,00%
	Operativo	26	38,80%
	Ejecutivo	12	17,90%
Tiempo que labora	6 meses a 1 año	32	47,80%
	1 año a 3 años	18	26,90%
	Más de 3 años	17	25,40%
Unidad a la que pertenece	Unidad De Asesoría Legal	17	25,40%
	Unidad De Cumplimiento	2	3%

Unidad De Riesgos	2	3%
Unidad De Seguridad Electrónica Y Física	1	1,50%
Unidad De Talento Humano	0	0,00%
Unidad De Procesos	2	3%
Unidad De Auditoría Interna	2	3%
Unidad Nacional De Captaciones	8	11,90%
Unidad Nacional De Crédito Y Cobranza	21	31,30%
Unidad De Operaciones	17	25,40%
Unidad De Contabilidad	3	4,50%
Unidad De Tesorería	1	1,50%
Unidad De Tics	5	7,50%
Unidad De Marketing Y Comunicaciones	1	1,50%
Gerencia General	2	3%

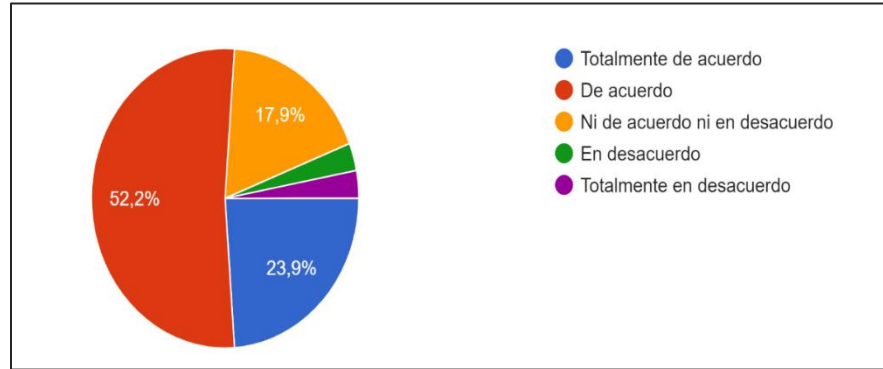
Nota. La tabla exhibe los datos sociodemográficos de la muestra de estudio expresados en porcentajes, recolectados a través de la encuesta.

8.3. Análisis e Interpretación

En esta fase de estudio se analizan las 40 preguntas del cuestionario aplicado a 67 colaboradores de diversos niveles ocupacionales en la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Andina", sede Latacunga. Cada pregunta y sus respuestas han sido meticulosamente revisadas. El análisis revelará patrones, fortalezas y desafíos en flexibilidad laboral y equilibrio trabajo-vida, así como discrepancias o similitudes entre niveles ocupacionales, ofreciendo una visión detallada de las percepciones según la posición dentro de la cooperativa. Este enfoque contribuirá significativamente a comprender los factores que influyen en la relación entre flexibilidad laboral y equilibrio trabajo-vida en la cooperativa.

Figura. 2

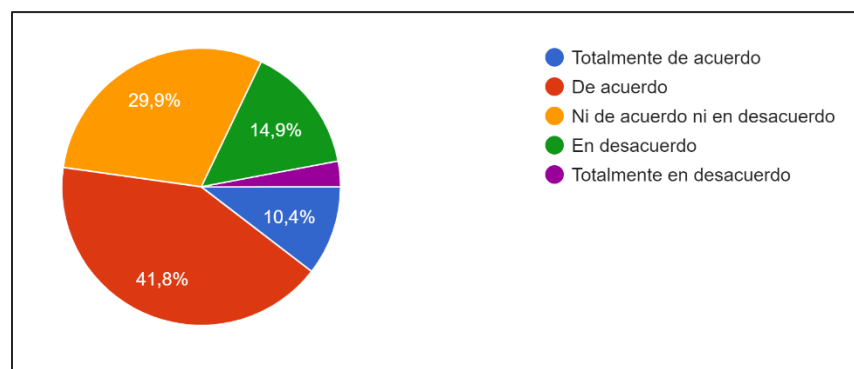
¿Considera que en la COAC Andina se planifica adecuadamente el horario de trabajo del personal para garantizar la productividad en cada área?



Estos resultados sugieren que hay una base sólida de apoyo hacia las prácticas actuales de planificación del horario y una pequeña fracción está satisfecha. Esto sugiere que, aunque la empresa está en buen camino, hay áreas que pueden mejorar la percepción de flexibilidad. En este contexto, Allen et al., (2013) menciona que "Las organizaciones que adoptan prácticas de trabajo flexible no solo pueden mejorar la satisfacción y el bienestar de los empleados, sino que también experimentan mejoras significativas en la productividad y el compromiso organizacional".

Figura. 3

¿La ausencia de un horario flexible en la COAC Andina afecta negativamente a la integridad y competencia del personal?

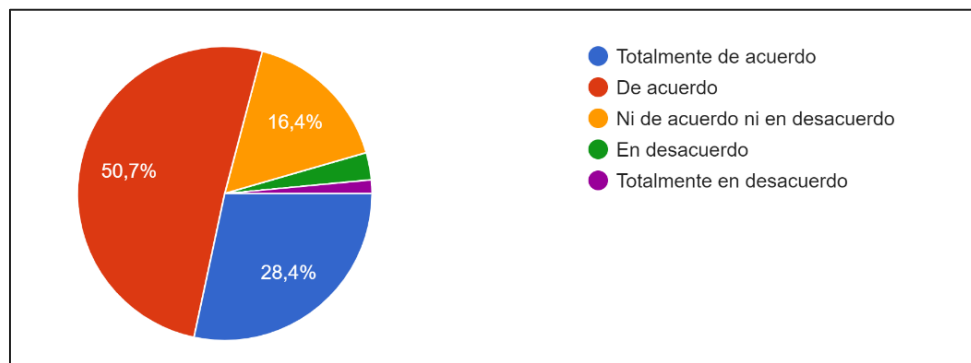


En general, más de la mitad de los colaboradores tienen opinión favorable sobre la flexibilidad horaria como algo importante para el bienestar y la competencia en el trabajo, aunque algunos tienen opiniones neutrales, la mayoría está de acuerdo en que la falta de horarios

flexibles podría afectar negativamente cómo se sienten y desempeñan en sus roles. Según Kossek & Lautsch (2018) argumentan que "Las políticas de flexibilidad laboral no solo benefician a los empleados en términos de equilibrio trabajo-vida, sino que también pueden conducir a mejoras significativas en la productividad organizacional y en la retención de talento." Un entorno de trabajo que tenga una adecuada distribución de horario conduce a mayor productividad para las organizaciones.

Figura. 4

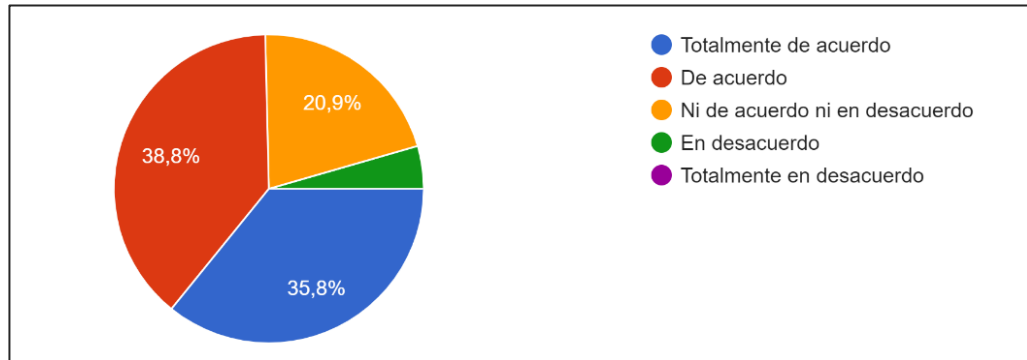
¿Considera que un trabajo flexible en la COAC Andina aumentaría del compromiso de los empleados con la empresa?



La mayoría de los colaboradores muestran un acuerdo con la importancia del trabajo flexible y como este aumentaría el compromiso con la organización, sin embargo, hay un grupo neutral y no de acuerdo. Estos resultados resaltan la diversidad de opiniones dentro de la organización, la necesidad de considerar diferentes perspectivas al implementar políticas de flexibilidad para así mejorar el compromiso con la organización. En este contexto West (2012) argumenta que “Los empleados comprometidos son más productivos, creativos y tienen una mayor satisfacción laboral, aspectos que son fundamentales para el éxito organizacional”. Esto resalta la importancia de incluir la flexibilidad de horarios para maximizar el compromiso y minimizar el ausentismo organizacional.

Figura. 5

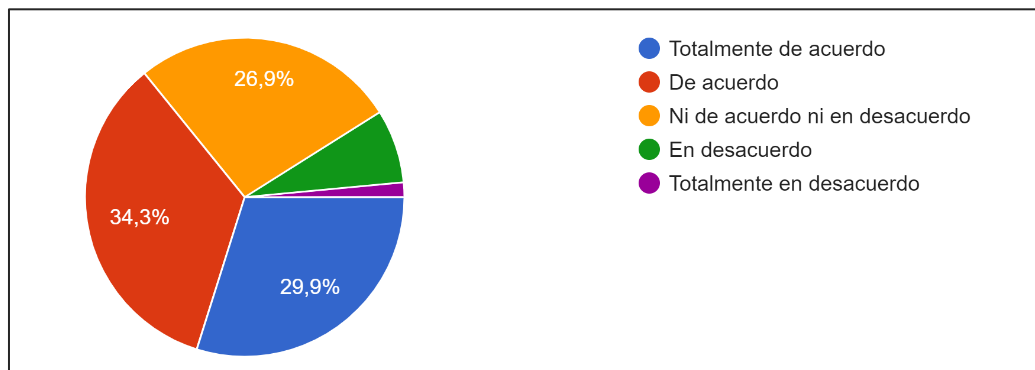
¿La implementación de políticas de flexibilidad horaria en la COAC Andina mejoraría el rendimiento laboral y el bienestar personal de los empleados?



La alta proporción de empleados perciben las políticas de flexibilidad como algo positivo para concebir una sinergia entre el personal y la organización, una minoría muestra dudas o descontento. Los resultados reflejan la importancia de considerar las percepciones y necesidades que presentan los empleados al implementar estrategias de flexibilidad horaria que promuevan un entorno laboral más saludable y productivo. Según Greenhaus & Powell (2017), menciona que "Las políticas de flexibilidad horaria permiten a los empleados gestionar mejor sus responsabilidades familiares y laborales, facilitando un mayor equilibrio y reduciendo el conflicto entre ambos dominios ". La gestión del tiempo mejora el rendimiento y el bienestar del personal.

Figura. 6

¿Considera que el trabajo flexible es crucial para la retención de empleados?

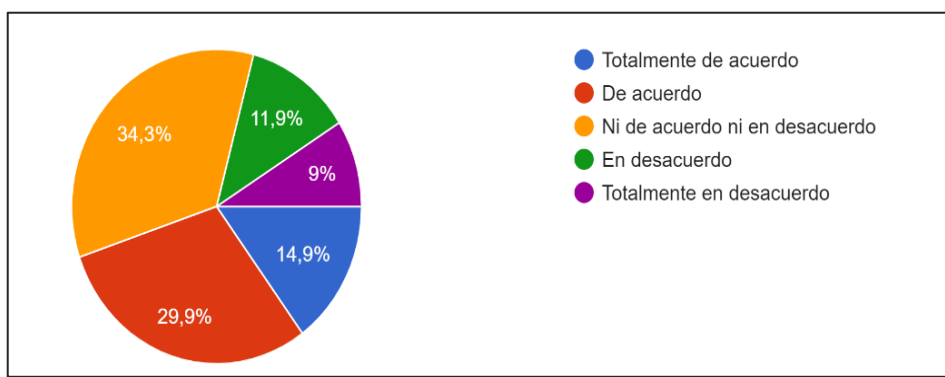


La mayoría de los empleados que encuentran el trabajo flexible crucial para retener al personal sugieren que estas políticas podrían ser clave para mejorar la satisfacción y la permanencia de los empleados. Por otro lado, aquellos que no están de acuerdo mencionan áreas

de preocupación o desconocimiento que podrían ser abordadas para mejorar la aceptación y la implementación efectiva de políticas de trabajo y retención del personal. Según Kossek & Lee, (2017) mencionan que “La flexibilidad laboral no solo es un beneficio deseable para los empleados, sino también una estrategia efectiva para retener talento clave en las organizaciones modernas”. Esto sugiere la necesidad de implementar estrategias de flexibilidad para retener el talento humano.

Figura. 7

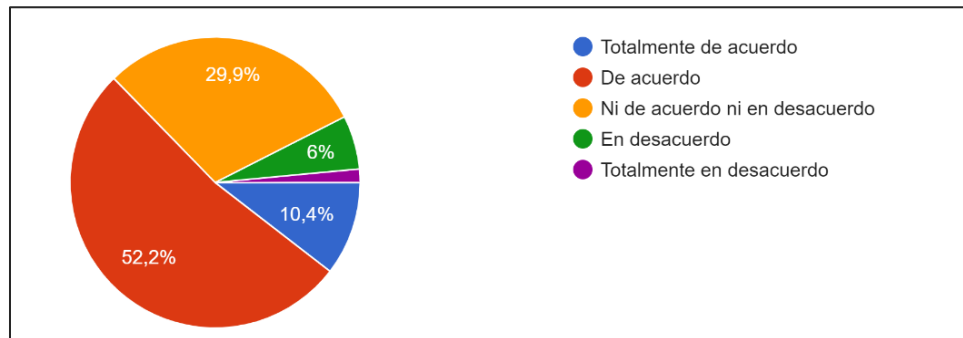
¿Se planifican los traslados o cambios de ubicación geográfica del personal de manera adecuada?



La percepción variada sobre la adecuación en la planificación de traslados sugiere la necesidad de revisar y mejorar las prácticas existentes ya que una parte considerable de los encuestados percibe positivamente la planificación actual, el grupo que no tiene una opinión clara indica la importancia de clarificar las políticas y procesos para mejorar la percepción general de adecuación. Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016) mencionan que "Una adecuada planificación de los traslados o cambios de ubicación geográfica del personal es crucial para asegurar la continuidad del negocio y el bienestar de los empleados. Es necesario considerar factores como las necesidades organizacionales, las habilidades y competencias del personal, así como los aspectos culturales y familiares que puedan influir en la adaptación a la nueva ubicación" (p.382). La importancia de una planificación transparente y bien gestionada en los traslados geográficos para promover un ambiente laboral más estable y favorable en la organización.

Figura. 8

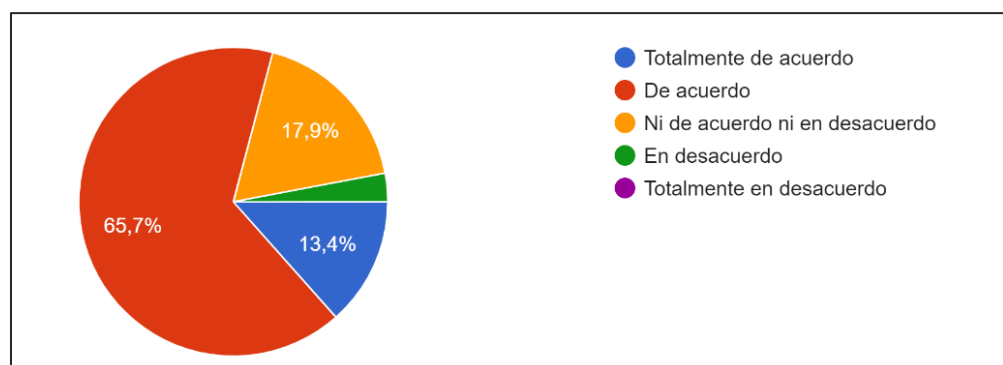
¿Considera que en la COAC Andina el trabajo en línea produce resultados significativos?



Los resultados sugieren que la mayoría de los colaboradores de la COAC Andina tienen una percepción positiva del trabajo en línea como productivo y eficiente sin embargo, el grupo que no tiene una opinión clara indica la importancia de abordar posibles incertidumbres sobre esta modalidad de trabajo para mejorar su aceptación y efectividad general como una herramienta efectiva para generar resultados significativos aunque también destacan la necesidad de gestionar las percepciones y desafíos asociados con esta modalidad de trabajo. Martínez, A., & Pérez, J. (2020) mencionan que "El teletrabajo, cuando se implementa de manera adecuada y con las herramientas tecnológicas necesarias, puede generar resultados significativos en términos de productividad y satisfacción laboral. Las organizaciones que adoptan esta modalidad reportan mejoras en el rendimiento de los empleados y en la eficiencia operativa" (p. 147). La implementación del teletrabajo como estrategia aporta significativamente a la productividad y satisfacción de los trabajadores y reduce costos en la organización.

Figura. 9

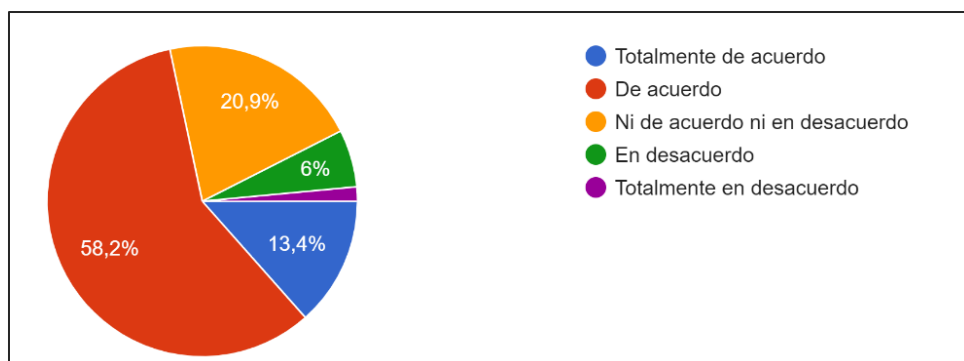
¿Las políticas y tecnologías facilitan una comunicación y colaboración efectiva entre equipos dispersos?



Los resultados sugieren que la mayoría de los colaboradores de la COAC Andina tienen una percepción positiva pues destacan la importancia de políticas y tecnologías efectivas para promover una comunicación y colaboración exitosa en un entorno de trabajo cada vez más disperso geográficamente en COAC Andina. Duarte, D. L., & Snyder, N. T. (2016) menciona que "Las políticas organizacionales claras y el uso de tecnologías avanzadas son esenciales para facilitar la comunicación y colaboración efectiva entre equipos dispersos geográficamente. Estas políticas deben incluir directrices sobre el uso de herramientas de comunicación, la programación de reuniones virtuales y la gestión de proyectos en línea. Cuando se implementan correctamente, estas estrategias pueden superar las barreras de la distancia y mejorar la cohesión del equipo y la productividad" (p. 102). Las políticas claras y la tecnología avanzada son esenciales para que equipos distribuidos se comuniquen y colaboren eficazmente, mejorando la cohesión y la productividad.

Figura. 10

¿En su experiencia en la COAC Andina considera que su área de trabajo facilita el trabajo remoto sin comprometer la eficiencia?

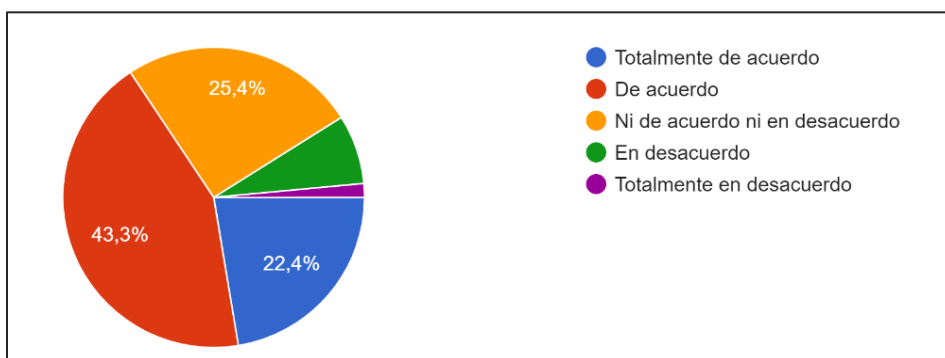


Los resultados de la encuesta indican que la mayoría de los colaboradores en la COAC Andina consideran que su área permite el trabajo remoto sin comprometer la eficacia, aunque hay una parte que muestra una postura neutral o de desacuerdo, reflejando la variedad de opiniones y la importancia de ajustar las políticas laborales para responder adecuadamente a las necesidades individuales. García, E., & López, M. (2021) mencionan que "La implementación del trabajo remoto en áreas adecuadamente preparadas puede mantener o incluso mejorar la eficiencia operativa. Las organizaciones que han adoptado tecnologías adecuadas y han desarrollado políticas claras para el trabajo remoto reportan altos niveles de productividad y satisfacción entre sus empleados. Es crucial que el entorno de trabajo remoto esté bien diseñado para apoyar las funciones y responsabilidades específicas del personal" (p. 89). El trabajo

remoto cuando se implementa con tecnologías adecuadas y políticas claras puede mejorar la eficiencia operativa, la productividad y la satisfacción de los empleados, siempre que el entorno de trabajo esté bien diseñado para sus funciones específicas.

Figura. 11

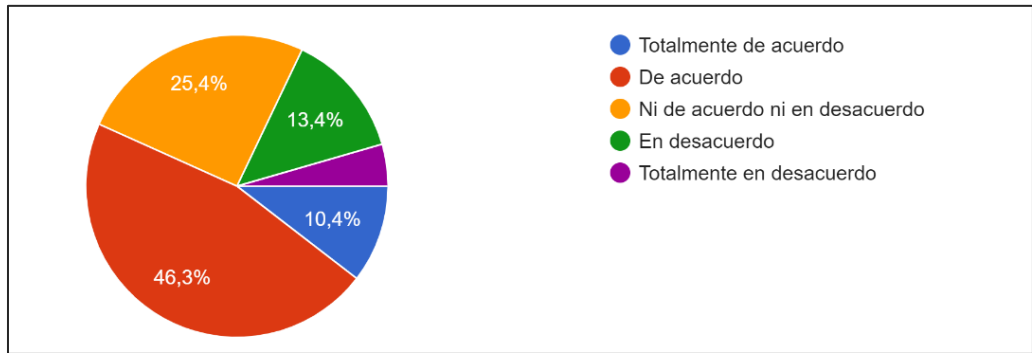
¿La COAC Andina reubica al personal de una área para ocupar vacantes disponibles, incluso si estas no pertenecen a su área laboral actual, podría comprometer el desarrollo de sus habilidades?



Los resultados de la encuesta indican que la mayoría de los colaboradores en la COAC Andina consideran la reubicación del personal a vacantes fuera de su área podría comprometer el desarrollo de habilidades, aunque existe una notable neutralidad en esta percepción. Estos hallazgos destacan la necesidad de manejar estas decisiones la importancia de gestionar cuidadosamente las reubicaciones para garantizar el crecimiento profesional de los empleados. Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016) mencionan que "La reasignación de personal a vacantes en áreas diferentes a su especialidad original puede tener efectos mixtos en el desarrollo de habilidades. Por un lado, puede ofrecer oportunidades para el desarrollo de competencias transversales y aumentar la versatilidad del empleado. Por otro lado, si no se proporciona la formación adecuada, esto puede llevar a un estancamiento en el desarrollo de habilidades específicas y a una menor satisfacción laboral, afectando así el rendimiento y el crecimiento profesional" (p. 220). Mover a los empleados a roles distintos puede aumentar su versatilidad, pero sin la capacitación adecuada, puede limitar su desarrollo en habilidades específicas y afectar su satisfacción en el trabajo.

Figura. 12

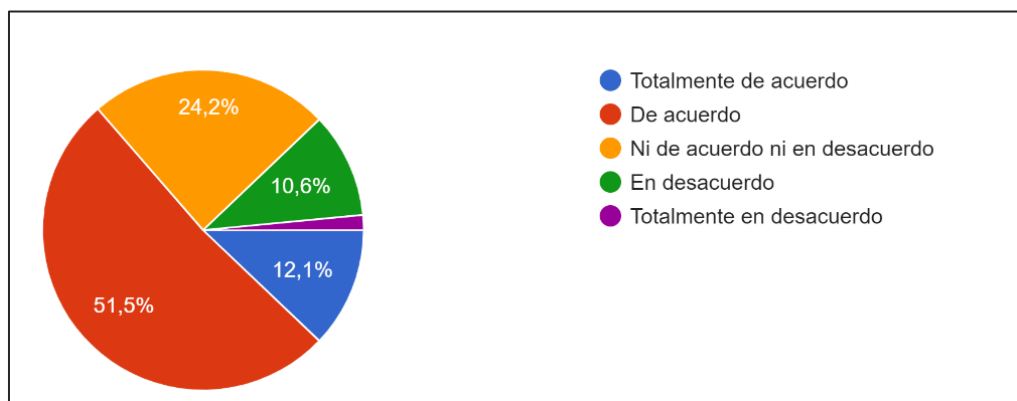
¿La COAC Andina valora la competencia de los empleados en la realización de sus funciones dentro de la organización?



Los resultados de la encuesta indican que la mayoría de los colaboradores consideran que la COAC valora las competencias de los empleados en sus funciones, una proporción significativa se muestra neutral, esto indica la necesidad de mejorar las prácticas de reconocimiento y valoración de competencias para alinear mejor las percepciones y expectativas de los empleados con las prácticas organizacionales. Robles, G. (2018) menciona que "La valoración de las competencias de los empleados es crucial para optimizar el desempeño organizacional. Implementar un sistema de gestión por competencias permite identificar, medir y desarrollar las habilidades y capacidades de los empleados, asegurando que se encuentren adecuadamente alineados con los objetivos y requerimientos de la organización" (p. 112). Evaluar las competencias de los empleados es esencial para mejorar el desempeño organizacional, ya que un sistema de gestión por competencias ayuda a alinear habilidades con los objetivos de la empresa.

Figura. 13

¿La COAC Andina atribuye importancia suficiente a la formación continua para el desarrollo profesional de los empleados?

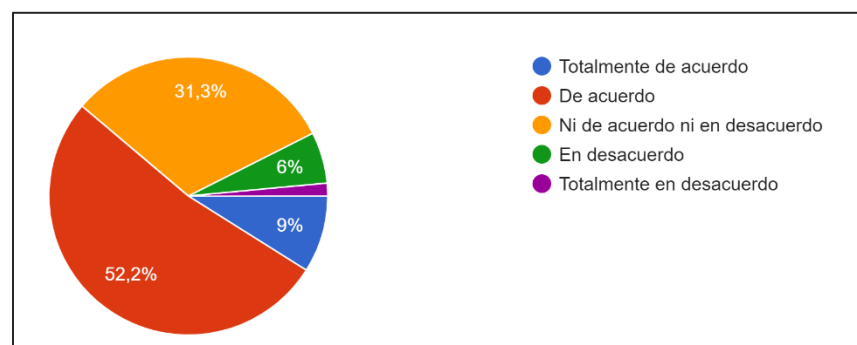


Los resultados de la encuesta indican que la mayoría de los colaboradores consideran que la COAC valora la formación continua para el desarrollo profesional, lo que refleja un

compromiso con el crecimiento personal de los empleados. Sin embargo, también se observa que hay espacio para mejorar la percepción y la comunicación sobre este aspecto, lo que podría contribuir a una mayor satisfacción y compromiso del personal. Sánchez, J. L. (2021) menciona que "La formación continua es esencial para el desarrollo profesional y el crecimiento dentro de las organizaciones. Las empresas que otorgan una alta prioridad a la capacitación continua no solo actualizan las habilidades de sus empleados, sino que también fomentan un entorno de aprendizaje constante que es crucial para la adaptabilidad y la mejora continua. Este enfoque contribuye significativamente a la eficacia organizacional y al avance profesional de los empleados" (p. 88). La formación continua es clave para el crecimiento de los empleados y la eficacia de la empresa, ya que mantiene habilidades al día y promueve un ambiente de aprendizaje constante.

Figura. 14

¿Considera que la cooperativa adapta las responsabilidades de los empleados según las necesidades cambiantes del entorno laboral?

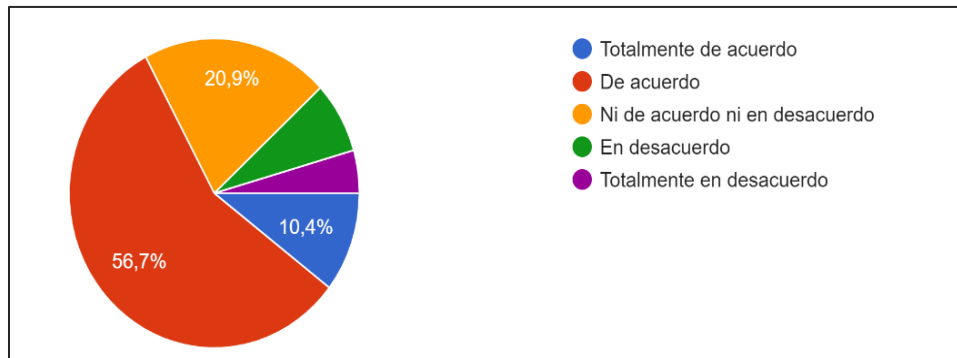


Los resultados de la encuesta indican que la mayoría de los colaboradores perciben que la cooperativa adapta las responsabilidades según las necesidades del entorno laboral, lo cual indica una buena receptividad hacia la flexibilidad laboral. Sin embargo, existe un grupo significativo de trabajadores que no tienen una opinión clara al respecto o expresan cierto grado de desacuerdo, sugiriendo áreas donde podría mejorarse la implementación de estas adaptaciones. Gómez, A. (2019) menciona que "La capacidad de una organización para adaptar las responsabilidades de sus empleados en respuesta a las necesidades cambiantes del entorno laboral es fundamental para mantener la competitividad y la eficacia. Las organizaciones que implementan prácticas flexibles y dinámicas en la gestión del personal no solo responden mejor a los cambios en el mercado, sino que también optimizan el uso de los recursos humanos y fomentan una mayor resiliencia organizacional" (p. 102). La capacidad de una organización

para ajustar las responsabilidades de sus empleados según las necesidades del entorno es clave para mantener la competitividad y eficacia, optimizando recursos y fomentando la resiliencia.

Figura. 15

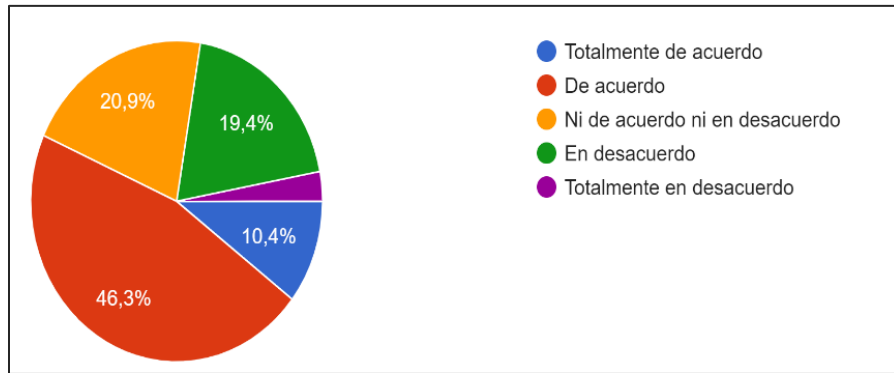
¿Los trabajadores tienen la posibilidad de reorganizar sus tareas diarias para adaptarse a cambios de carácter urgente dentro de la organización?



Los resultados de la encuesta indican que la mayoría de los colaboradores considera posible reorganizar tareas para adaptarse a cambios urgentes, aunque algunos expresan dudas, resaltando la importancia de mejorar la flexibilidad organizacional para optimizar la respuesta ante situaciones emergentes. Méndez, M. T. (2020) mencionan "La flexibilidad laboral es un componente esencial para que los trabajadores puedan reorganizar sus tareas diarias y responder a cambios de carácter urgente dentro de la organización. Cuando se permite a los empleados ajustar sus responsabilidades de manera autónoma, se mejora la capacidad de respuesta y se incrementa la eficiencia operativa en situaciones imprevistas. Este enfoque promueve un entorno de trabajo más ágil y adaptable" (p. 75). La flexibilidad laboral permite a los empleados ajustar sus tareas para responder a cambios urgentes, mejorando la eficiencia y creando un entorno de trabajo más adaptable.

Figura. 16

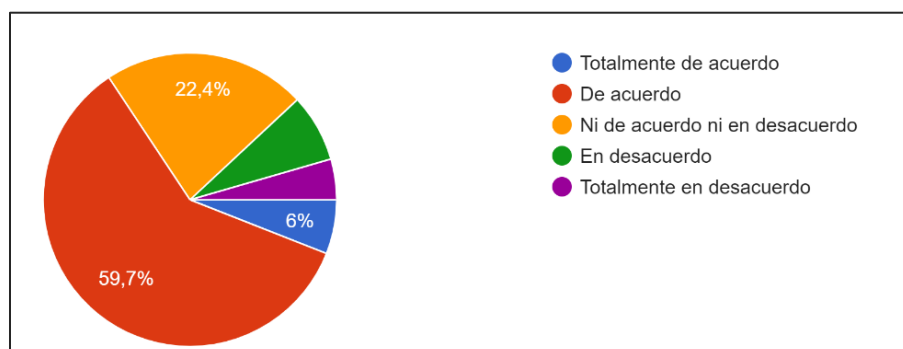
¿Considera que la COAC Andina ha proporcionado la capacitación adecuada a sus trabajadores para gestionar eficazmente la flexibilidad en sus tareas laborales?



Los resultados de la encuesta indican que la mayoría de los colaboradores consideran que sí hay una adecuada capacitación para gestionar eficazmente la flexibilidad en sus tareas laborales, existe una minoría considerable que opina lo contrario. Esto sugiere que hay una brecha para mejorar la percepción y posiblemente la realidad de la capacitación ofrecida en la gestión de la flexibilidad laboral en la COAC Andina. Rodríguez, P. (2019) menciona que "La capacitación adecuada es fundamental para que los empleados puedan gestionar eficazmente la flexibilidad en sus tareas laborales. Las organizaciones que invierten en programas de formación específicos para desarrollar habilidades de adaptación y flexibilidad logran que su personal esté mejor preparado para enfrentar cambios y desafíos inesperados, lo cual se traduce en una mayor eficiencia y productividad" (p. 134). La capacitación adecuada permite a los empleados gestionar la flexibilidad en sus tareas, mejorando su preparación para enfrentar cambios y desafíos, lo que aumenta la eficiencia y productividad.

Figura. 17

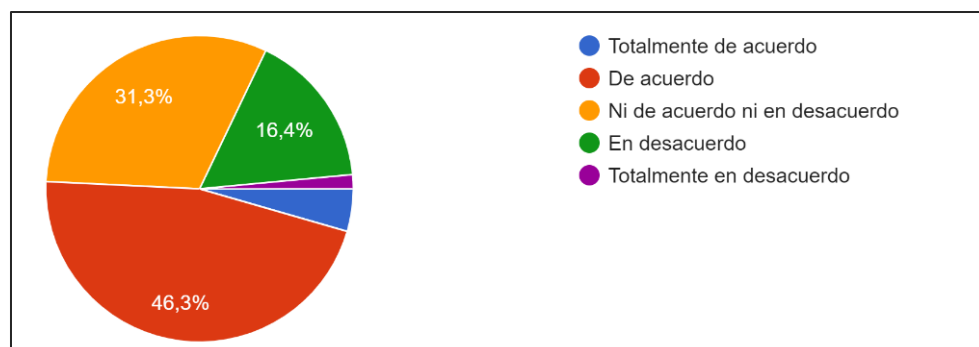
¿Las políticas y reglamentos de la COAC Andina incluyen tiempos de descanso o receso en determinadas circunstancias para garantizar el equilibrio entre trabajo y vida personal del personal?



Los resultados de la encuesta indican que la mayoría de los colaboradores consideran que las políticas y normativas de la empresa incluyen períodos de descanso para promover un equilibrio entre el trabajo-vida. No obstante, existe una parte significativa que se mantiene neutral respecto a esta afirmación, lo que refleja una variedad de opiniones dentro del personal lo que resalta inquietudes sobre la implementación efectiva de estas políticas en la organización. Martínez, J. A. (2018) menciona "Las políticas y reglamentos que incluyen tiempos de descanso y receso son esenciales para garantizar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados. Implementar estas prácticas no solo contribuye al bienestar y la satisfacción del personal, sino que también mejora la productividad y reduce el estrés laboral, creando un entorno de trabajo más saludable y equilibrado" (p. 87). Las políticas que incluyen tiempos de descanso son esenciales para el equilibrio entre trabajo y vida personal, mejorando el bienestar, la productividad y reduciendo el estrés laboral.

Figura. 18

¿Considera que la cooperativa ofrece opciones de contratos que se adaptan a las necesidades familiares de los empleados?

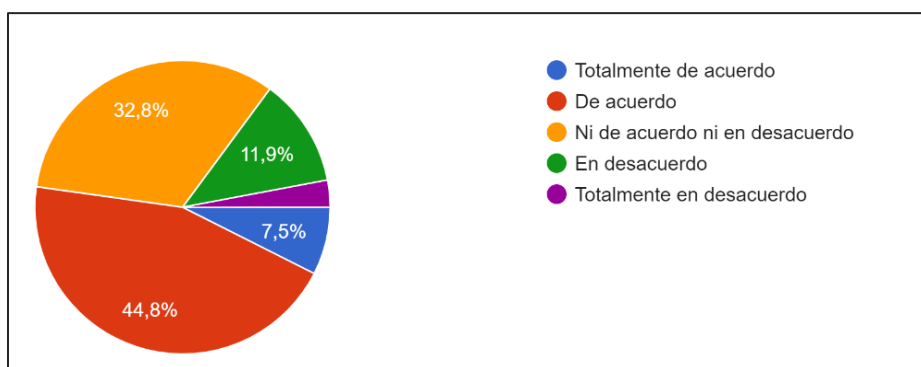


Los resultados de la encuesta indican que la mayoría de los colaboradores consideran que las políticas y reglamentos de contratación están adaptadas a las necesidades familiares, la mayoría de los encuestados valoran positivamente estas opciones, pero hay quienes se muestran neutrales o en desacuerdo. Esto sugiere que la percepción sobre la flexibilidad de los contratos puede variar entre los empleados de la cooperativa. Pérez, R. (2017) argumenta que "Ofrecer opciones de contratos flexibles que se adapten a las necesidades familiares de los empleados es crucial para fomentar un equilibrio trabajo-familia adecuado. Las organizaciones que implementan políticas de flexibilidad contractual no solo apoyan el bienestar de sus empleados, sino que también aumentan su compromiso y satisfacción laboral, lo que se traduce en una mayor productividad y retención del talento" (p. 102). Contratos flexibles que se adapten a las

necesidades familiares mejoran el equilibrio trabajo-vida, aumentando el bienestar, la satisfacción y la productividad de los empleados.

Figura. 19

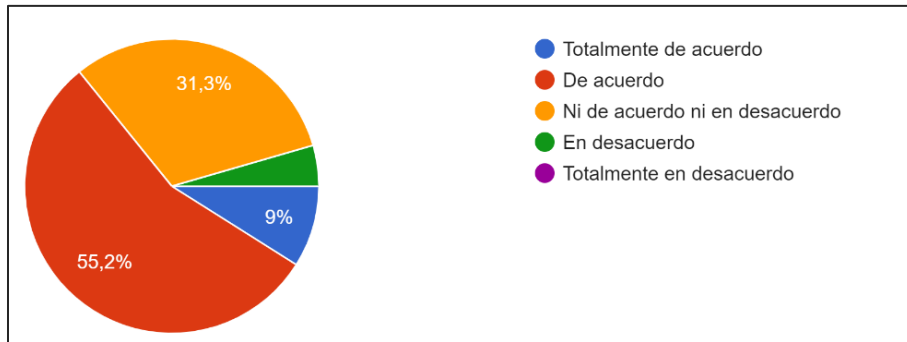
¿Cree que la COAC Andina ajusta los términos y condiciones de los contratos laborales para satisfacer tanto las necesidades operativas de la empresa como las demandas de los empleados?



En general, aunque más de la mitad de los colaboradores tienen una percepción positiva a favor de ajustar los contratos laborales para satisfacer las necesidades tanto de la empresa como de los empleados, aunque hay un grupo significativo que se mantiene neutral, la mayoría percibe esta práctica como beneficiosa para ambas partes. García, J. L. (2019) argumentan que "El ajuste de los términos y condiciones de los contratos laborales para equilibrar las necesidades operativas de la empresa con las demandas de los empleados es una práctica clave para mantener la eficiencia y la satisfacción en el lugar de trabajo. Las organizaciones que logran este equilibrio a través de políticas flexibles y negociaciones efectivas no solo optimizan su funcionamiento interno, sino que también mejoran la motivación y el compromiso de su personal" (p. 118). Ajustar los contratos laborales para equilibrar las necesidades de la empresa con las demandas de los empleados es crucial para mantener la eficiencia y la satisfacción, mejorando la motivación y el compromiso del personal.

Figura. 20

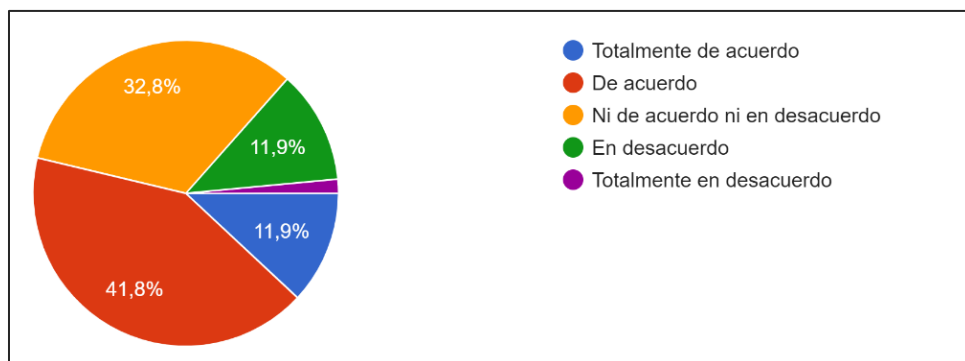
¿Considera que la COAC Andina facilita la transición de contratos temporales a indefinidos?



Los resultados de la encuesta indican que la mayoría de los colaboradores de COAC Andina percibe que la empresa facilita la transición de contratos temporales a indefinidos, lo cual puede fortalecer la estabilidad laboral y el compromiso organizacional. Sin embargo, la neutralidad y desacuerdos de algunos colaboradores minoritarios señalan áreas de posible mejora en la comunicación y las políticas de recursos humanos. Mora, A. (2020) menciona "La facilitación de la transición de contratos temporales a indefinidos es un indicador importante de la estabilidad laboral y el compromiso de una organización con el desarrollo profesional de sus empleados. Las empresas que implementan procesos claros y de apoyo para esta transición pueden mejorar la retención del talento y fortalecer la lealtad y la motivación del personal, al tiempo que aseguran un ajuste más efectivo a largo plazo de las necesidades operativas" (p. 95). Facilitar la transición de contratos temporales a indefinidos muestra que la empresa está comprometida con el desarrollo y la estabilidad de sus empleados, lo que mejora la retención, la lealtad y el ajuste a largo plazo de las necesidades operativas.

Figura. 21

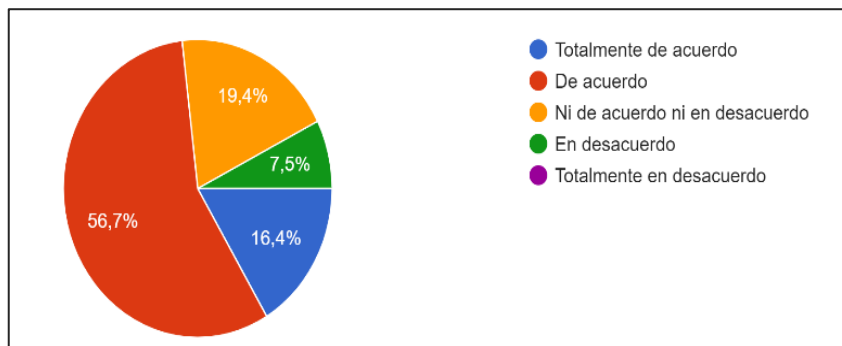
¿La COAC Andina ofrece programas de capacitación o desarrollo profesional que puedan ajustarse a diferentes modalidades contractuales (tiempo completo, medio tiempo, por proyectos)?



Los resultados de la encuesta indican que la mayoría de los colaboradores en COAC Andina perciben que la cooperativa ofrece programas de capacitación adaptados a diferentes tipos de contratos, aunque existe un segmento considerable que se mantiene neutral al respecto. No obstante, una minoría significativa expresa desacuerdo, señalando una percepción diversa sobre la adecuación de los programas de capacitación en la organización. Vázquez, L. (2018) menciona que "Los programas de capacitación y desarrollo profesional que se ajustan a diferentes modalidades contractuales, como tiempo completo, medio tiempo y por proyectos, son esenciales para maximizar el potencial de todos los empleados, independientemente de su tipo de contrato. Las organizaciones que ofrecen tales programas demuestran un compromiso con el crecimiento profesional de su personal y garantiza que todos los empleados tengan acceso a oportunidades de desarrollo que se alineen con sus modalidades de trabajo específicas" (p. 112). Ofrecer capacitación adaptada a diferentes tipos de contrato asegura que todos los empleados puedan crecer profesionalmente y demuestra el compromiso de la empresa con su desarrollo.

Figura. 22

¿En la COAC Andina considera que recibe el apoyo necesario por parte de sus superiores?

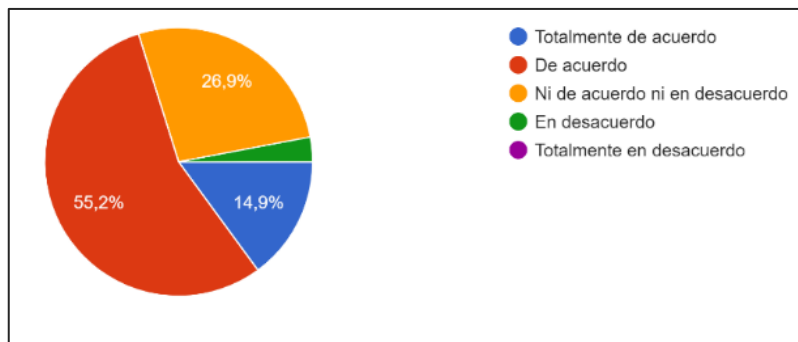


Más de la mitad de los colaboradores siente que recibe apoyo de sus superiores, aunque no todos lo consideran completo. Esto indica que los superiores están brindando apoyo, pero hay margen para mejorar. Una quinta parte de los colaboradores no tiene una opinión clara sobre el apoyo recibido, lo que sugiere una posible falta de visibilidad o reconocimiento del apoyo por parte de los superiores. Además, una pequeña porción, siente que no recibe el apoyo necesario. Este grupo minoritario representa un área de preocupación que podría afectar negativamente la moral y la productividad del equipo si no se aborda adecuadamente. Como señala Daniel Goleman, "el apoyo emocional y la empatía de los líderes son cruciales para el bienestar y la productividad de los empleados" (Goleman, 1995). El autor menciona que, para

ser un líder efectivo, es crucial desarrollar habilidades emocionales y practicar la empatía. Estas cualidades no solo mejoran el bienestar de los empleados, sino que también contribuyen significativamente a la productividad y éxito general de la organización

Figura. 23

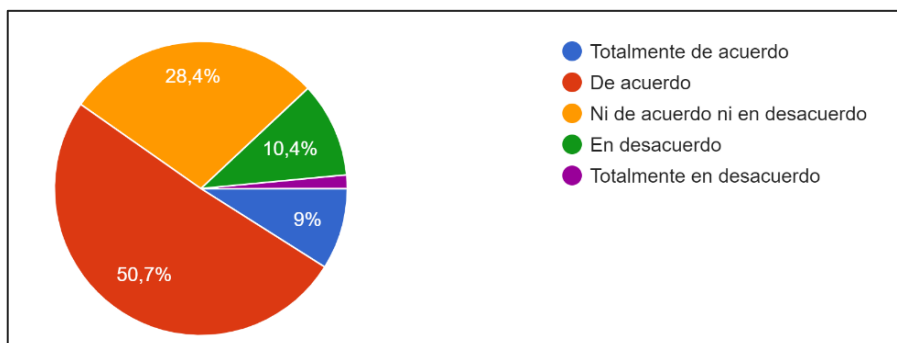
¿La COAC Andina le ofrece flexibilidad para manejar situaciones personales o familiares?



En general, aunque más de la mitad de los colaboradores tienen una percepción positiva sobre la flexibilidad ofrecida, poco más de una cuarta parte está indecisa y una pequeña fracción está insatisfecha. Esto sugiere que, aunque la empresa está en el buen camino, hay áreas en las que puede trabajar para mejorar la percepción de flexibilidad entre sus colaboradores. Como menciona Kossek y Lautsch (2008), “la percepción de flexibilidad laboral puede influir significativamente en la satisfacción y el compromiso de los empleados”. Por lo tanto, es esencial que las organizaciones continúen evaluando y ajustando sus políticas para asegurar que cumplen con las necesidades de sus empleados.

Figura. 24

¿Considera que trabajar en la COAC Andina le proporciona un óptimo estado de bienestar personal?

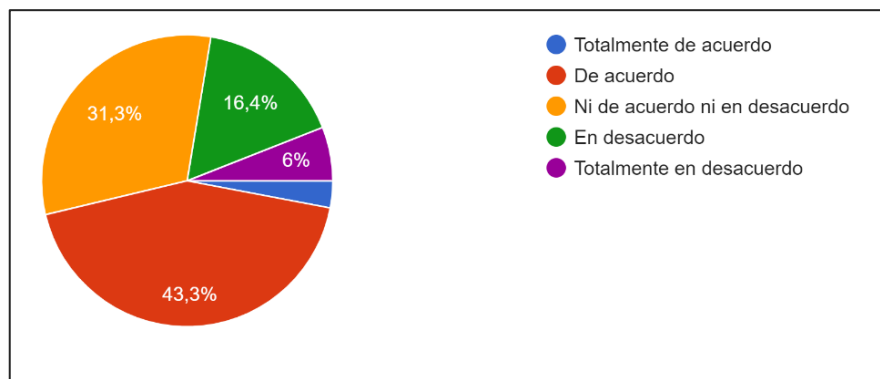


En general, más de la mitad de los colaboradores tiene una opinión favorable sobre la flexibilidad ofrecida, lo que refleja un enfoque positivo por parte de la empresa. Sin embargo,

hay un grupo notablemente neutral y una minoría insatisfecha que podrían beneficiarse de mejoras. Estas áreas de indecisión e insatisfacción representan oportunidades importantes para que la empresa evalúe y ajuste sus políticas, con el fin de aumentar la satisfacción general y reforzar un entorno de trabajo más flexible y adaptable para todos sus colaboradores. En este contexto, Aguirre, Calvache y Osejo (2023) afirman que "la motivación laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores". Por ello se debe tener en cuenta que un entorno de trabajo que atienda las necesidades físicas y emocionales de sus colaboradores puede llevar a una mayor satisfacción y compromiso laboral.

Figura. 25

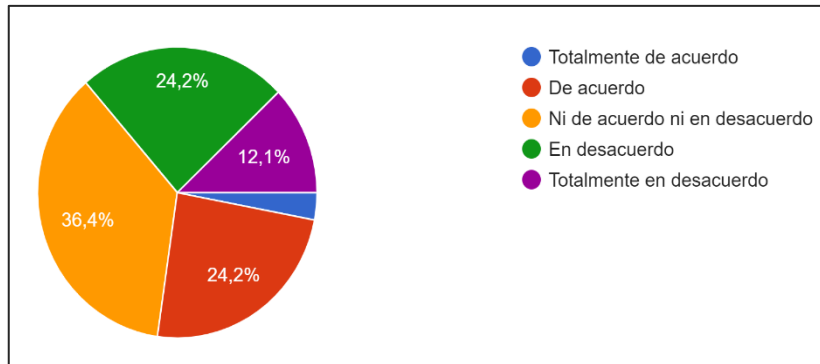
¿En la COAC Andina puede desconectarse de los asuntos relacionados con el trabajo cuando no está en su horario laboral?



La mayoría de los colaboradores muestra algún grado de acuerdo con la importancia de desconectarse del trabajo fuera del horario laboral, aunque no de manera absoluta. Sin embargo, la alta proporción de colaboradores neutrales sugiere que podría haber espacio para más educación y discusión sobre los beneficios de la desconexión para el bienestar personal y profesional. Como lo señala Derks y Bakker (2014), "la desconexión psicológica del trabajo durante las horas no laborales es crucial para la recuperación del estrés laboral y para mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal" (p. 90). Esto indica que la organización podría beneficiarse de implementar estrategias para educar a sus empleados sobre los beneficios de la desconexión y promover una cultura que apoye activamente el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Figura. 26

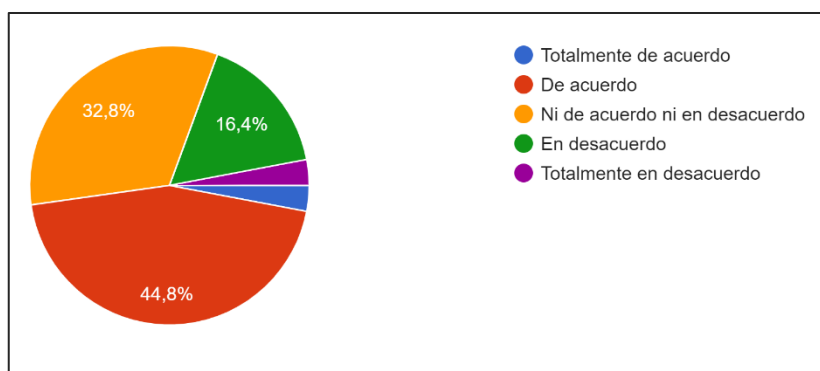
¿Está de acuerdo con su salario y los beneficios adicionales proporcionados por la COAC Andina?



Muy pocos empleados están completamente satisfechos, indicando una satisfacción plena muy baja. Aunque una parte de los empleados está de acuerdo con su compensación, lo hacen con ciertas reservas. Muchos empleados no tienen una opinión clara, sugiriendo que perciben los salarios y beneficios como adecuados, pero no excepcionales. Finalmente, un número significativo de colaboradores está insatisfecho, destacando un área importante de mejora para la empresa en términos de compensación y beneficios. Como señala Godínez y Salinas et al. (2024), "la percepción de satisfacción con los salarios y beneficios laborales es un indicador crucial de la motivación y retención de los empleados universitarios" (p. 45). Como muestran los autores, la forma en que los empleados perciben la satisfacción con sus salarios y beneficios laborales es fundamental para su motivación y permanencia en la empresa

Figura. 27

¿En la COAC Andina tiene la opción de trabajar de forma remota?

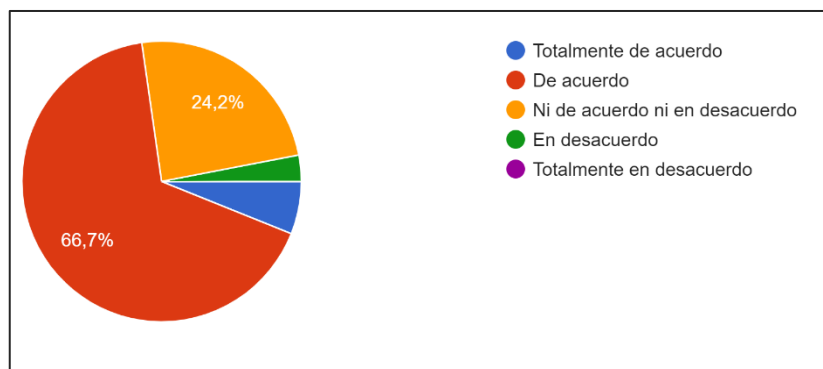


Los datos revelan una variedad de opiniones entre los colaboradores de la COAC Andina respecto a la opción de trabajar de forma remota. Aproximadamente la mitad de los encuestados están de acuerdo con esta modalidad, aunque no de manera absoluta, lo que sugiere una aceptación moderada, pero con reservas. Una parte significativa, está en desacuerdo con el trabajo remoto, mientras que un tercio de los encuestados muestra neutral, sin una posición

clara a favor o en contra. Estos resultados resaltan la diversidad de opiniones dentro de la organización, la necesidad de considerar diferentes perspectivas al implementar políticas relacionadas con el trabajo a distancia. De acuerdo con las investigaciones de Felstead y Henseke (2017), “la aceptación y efectividad del trabajo remoto dependen en gran medida de la adaptación de las políticas organizacionales a las necesidades y expectativas de los empleados, así como de la provisión de soporte adecuado y herramientas tecnológicas”. Esto resalta la importancia de una implementación cuidadosa y personalizada de las políticas de trabajo remoto para maximizar sus beneficios y minimizar las resistencias.

Figura. 28

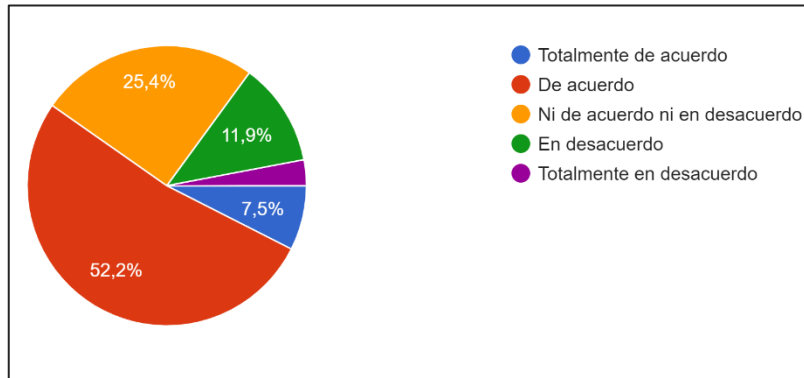
¿En la COAC Andina es accesible solicitar y obtener permisos o licencias?



Los datos revelan que más de la mitad de los colaboradores de la COAC Andina considera que la accesibilidad para solicitar permisos o licencias es adecuada o buena. Una parte significativa se muestra neutral, lo que indica una posición indecisa o sin una opinión clara al respecto. Solo una pequeña minoría está en desacuerdo, sugiriendo que perciben algún nivel de dificultad o limitación en el proceso de solicitud de permisos o licencias. Como señala Pedraza Melo, N. A., (2018) "la percepción de accesibilidad en los trámites administrativos es un factor clave para mejorar la eficiencia organizacional y la satisfacción de los empleados". Este análisis menciona la importancia de establecer políticas claras respecto a los permisos o licencias que requieran los colaboradores para atender sus necesidades. La accesibilidad en los trámites administrativos no solo facilita la eficiencia en la gestión, sino que también contribuye significativamente al bienestar de los empleados, al reducir las barreras burocráticas y mejorar la percepción de apoyo organizacional.

Figura. 29

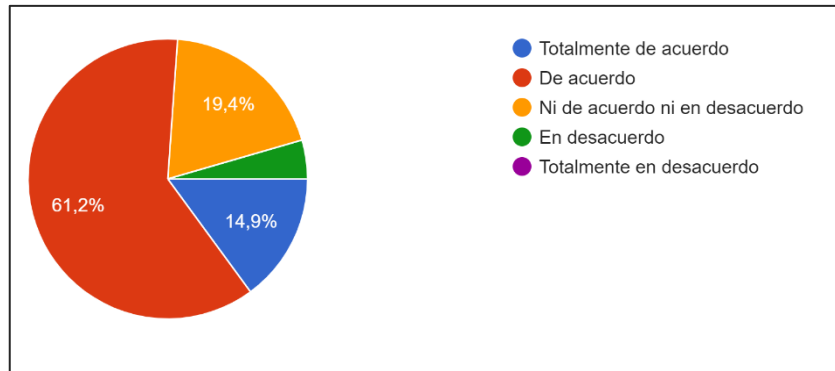
¿Los beneficios otorgados por la COAC Andina se ajustan adecuadamente a sus necesidades y responsabilidades personales o familiares?



Los resultados muestran que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo o totalmente de acuerdo con que los beneficios otorgados por la COAC Andina se ajustan a sus necesidades y responsabilidades personales o familiares. Esto sugiere que una parte significativa del personal percibe que los beneficios ofrecidos son adecuados para sus situaciones individuales. Por otro lado, un grupo considerable se encuentra en un estado de neutralidad o desacuerdo con respecto a la adecuación de estos beneficios, lo que indica que hay espacio para mejoras o ajustes según las percepciones individuales. Esta percepción positiva podría reflejar el concepto de "ajuste persona-organización" propuesto por Edgar Schein, quien sostiene que cuando las políticas organizacionales se alinean con las necesidades individuales, se promueve un mejor compromiso y satisfacción laboral (Schein, 1990). De esta forma se entiende que cuando las políticas organizacionales se alinean adecuadamente con las necesidades individuales de los empleados, esto puede fomentar un mayor compromiso y satisfacción laboral.

Figura. 30

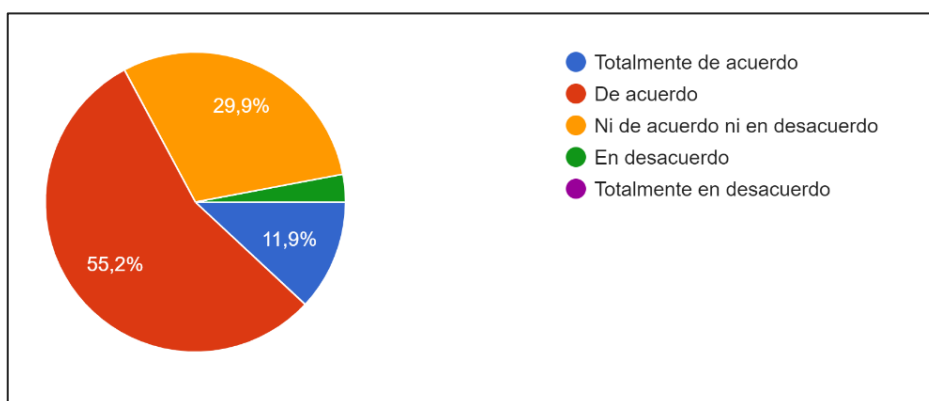
¿Considera que la COAC Andina tiene políticas claras y equitativas sobre permisos y licencias por maternidad/paternidad, enfermedad y otros motivos personales?



Los resultados sugieren que la mayoría de los colaboradores de la COAC Andina tienen una percepción positiva hacia las políticas relacionadas con permisos de maternidad/paternidad, enfermedad y otros motivos personales. Es notable que más de la mitad muestra algún grado de acuerdo con la claridad y equidad de estas políticas. Sin embargo, un segmento significativo se mantiene neutral, lo que indica una falta de opinión definida, y un pequeño grupo expresa desacuerdo con estas políticas. Esto sugiere áreas potenciales donde la COAC Andina podría mejorar la comunicación o ajustar las políticas para aumentar la satisfacción y claridad percibida por todos los empleados. Como señala Robbins (2005), "la percepción positiva de las políticas organizacionales puede fortalecer el compromiso y la satisfacción de los empleados" (p. 112). De esta forma se observa de la importancia de tener políticas claras respecto a permisos o licencias.

Figura. 31

¿Usted ha recibido apoyo en la COAC Andina para manejar circunstancias imprevistas que requieren ajustes en su horario o lugar de trabajo?

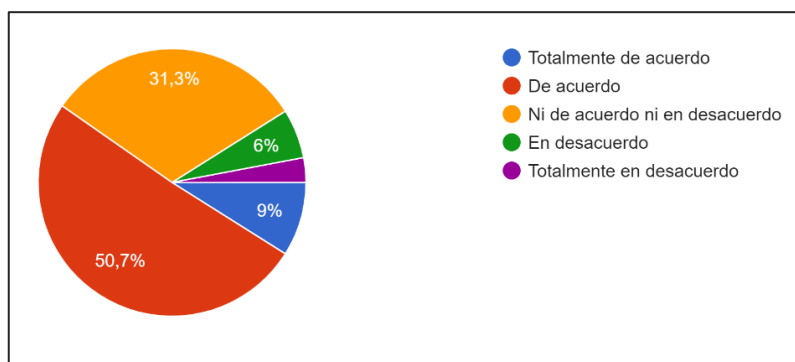


La distribución de respuestas de los colaboradores de la COAC Andina revela una variedad de percepciones sobre el apoyo recibido para manejar circunstancias imprevistas en el trabajo. La mayoría, está al menos parcialmente de acuerdo con la efectividad de dicho apoyo,

ya sea de manera total o parcial. Esto sugiere una base sólida de apoyo institucional, aunque un segmento significativo, aproximadamente un tercio, permanece neutral o en desacuerdo, lo que indica posibles áreas de mejora en la gestión de cambios imprevistos. Según Chiavenato (2011), "la capacidad de las organizaciones para adaptarse a los cambios y enfrentar situaciones imprevistas es fundamental para su supervivencia y éxito en el largo plazo" (p. 15). El autor menciona la importancia de no solo proporcionar apoyo, sino también asegurarse de que este sea percibido como efectivo por todos los colaboradores, fortaleciendo así la resiliencia organizacional.

Figura. 32

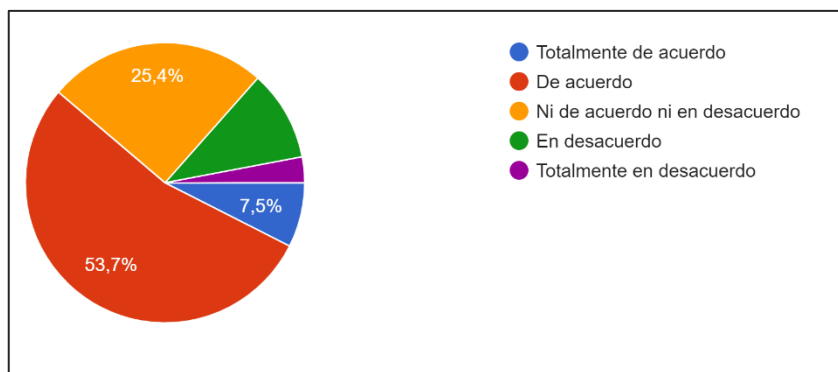
¿Siente que la COAC Andina le ofrece oportunidades claras de desarrollo profesional y crecimiento?



La percepción de los colaboradores sobre las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento en la COAC Andina revela un panorama mixto. Si bien una la mayor parte considera que estas oportunidades son claras, un tercio muestra dudas o descontento. Esta ambivalencia sugiere que, aunque existen oportunidades, pueden no estar suficientemente comunicadas o accesibles para todos los colaboradores. Según Robbins y Judge (2013), “el desarrollo profesional es un aspecto clave que influye en la satisfacción laboral y en la retención de talento” (p. 225). Esto implica que la percepción negativa o neutral sobre las oportunidades de crecimiento podría afectar la motivación y el compromiso de los colaboradores, la importancia de una comunicación clara y efectiva en la gestión de recursos humanos.

Figura. 33

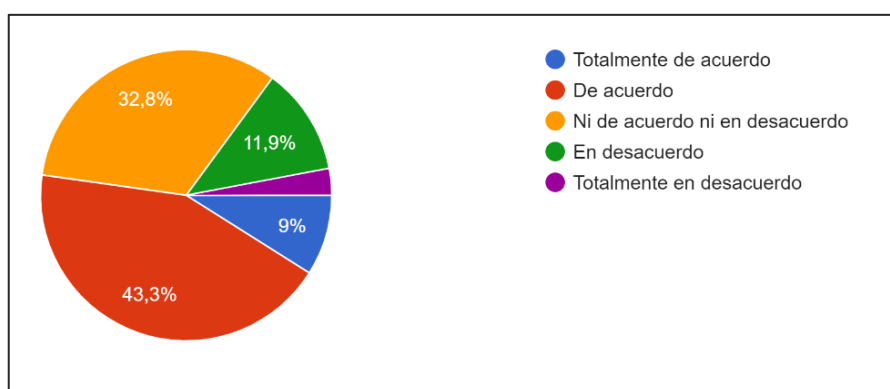
¿Las tareas asignadas en la COAC Andina le permite tener suficiente tiempo para cumplir con sus responsabilidades diarias en su hogar?



Los resultados indican que la mayoría de los colaboradores en la COAC Andina considera que las tareas asignadas les permiten gestionar adecuadamente su tiempo, lo que sugiere un equilibrio moderado entre sus responsabilidades laborales y las obligaciones en el hogar. Sin embargo, una parte significativa refleja preocupación que podría afectar no solo su bienestar personal, sino también su rendimiento laboral. Esto resalta la importancia de una gestión adecuada del tiempo y el apoyo organizacional para garantizar que los empleados puedan cumplir con sus responsabilidades tanto en el ámbito laboral como en el doméstico. Como menciona Covey (2004), "la gestión efectiva del tiempo es clave para lograr un equilibrio entre las distintas áreas de la vida, lo que permite a los individuos no solo ser productivos en el trabajo, sino también disfrutar de su tiempo personal y familiar" (p. 100). Coincido con Covey en que la gestión del tiempo es fundamental para el bienestar integral de los colaboradores. Además, es crucial que las organizaciones implementen políticas que promuevan no solo la productividad, sino también el bienestar de sus empleados.

Figura. 34

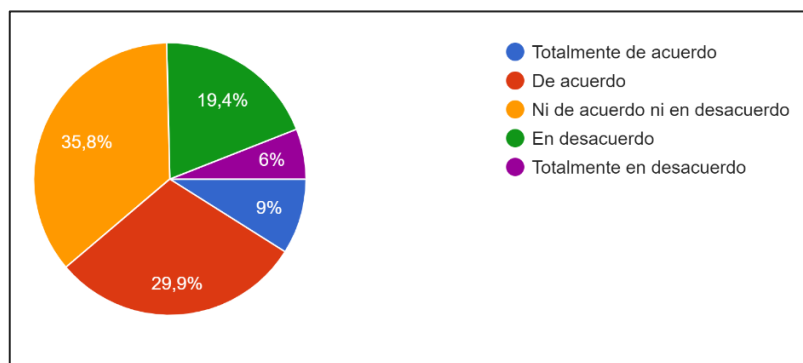
¿En la COAC Andina las actividades laborales no interrumpen el tiempo destinado a su relación familiar o con sus días de descanso?



La opinión de los colaboradores de la COAC Andina revela una percepción mixta sobre el impacto de las actividades laborales en su tiempo personal. Aunque la mitad de los colaboradores siente que su trabajo no interfiere significativamente en su vida familiar y sus días de descanso, una pequeña parte manifiesta desacuerdo, lo que sugiere que una porción considerable del equipo percibe una interrupción en su tiempo personal. La alta proporción de colaboradores que se manifiestan neutrales indica que existe incertidumbre o ambivalencia respecto a este tema, aunque la mayoría parece encontrar un equilibrio, es importante considerar y abordar las inquietudes de aquellos que sienten que su tiempo personal se ve afectado, lo que podría contribuir a un ambiente laboral más saludable y satisfactorio. Como menciona Greenhaus y Allen (2011), "la interrelación entre el trabajo y la familia es compleja y multidimensional, y requiere un enfoque equilibrado para promover la satisfacción en ambas áreas" (p. 2). Esto sugiere la necesidad de explorar más a fondo las dinámicas laborales y familiares dentro de la organización.

Figura. 35

¿El sistema de recompensas y reconocimientos (tanto monetarios como no monetarios) que se utiliza en la COAC Andina para reconocer el desempeño excepcional le proporciona satisfacción?

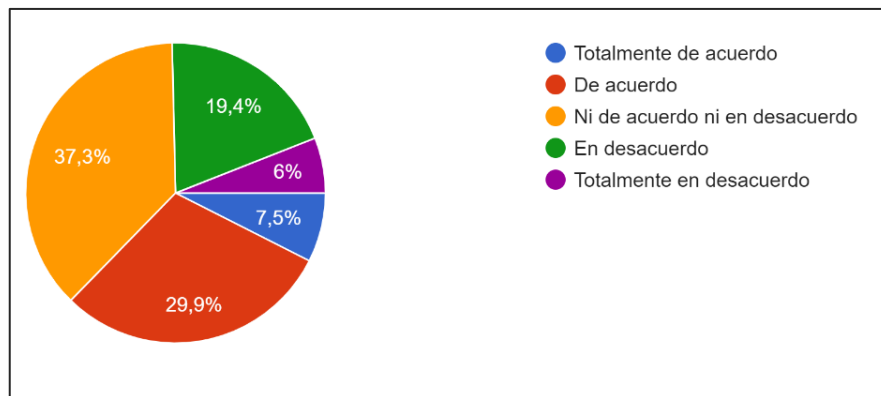


La opinión de los colaboradores de la COAC Andina muestra una diversidad de puntos de vista. Aunque una parte considerable de los empleados manifiesta algún nivel de acuerdo con el sistema, muchos se mantienen neutrales, lo que podría indicar una falta de claridad o efectividad en la comunicación de los beneficios de este sistema. Además, el hecho de que una proporción significativa de los colaboradores exprese algún grado de desacuerdo sugiere que hay áreas de mejora que podrían influir en la percepción general de la satisfacción laboral y en la motivación del personal. Según Maslow (1943), "el reconocimiento y la recompensa son esenciales para alcanzar la autorrealización, lo que a su vez mejora el desempeño y la lealtad

organizacional”. El autor postula que las necesidades de reconocimiento son fundamentales para la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Figura. 36

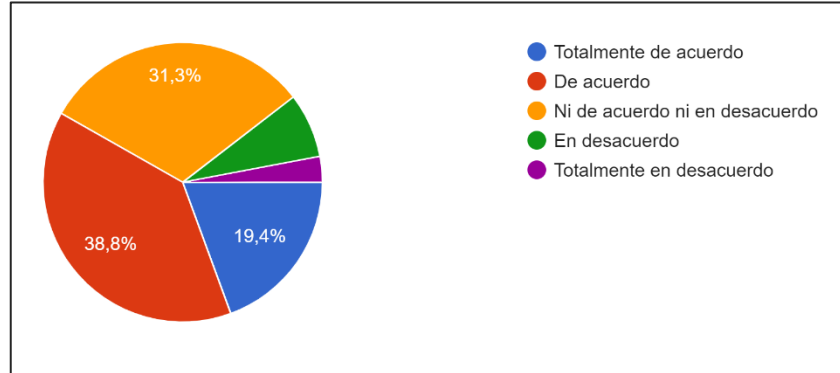
¿Se sientes reconocido/a y valorado/a por sus logros y contribuciones al cumplimiento de metas dentro de la COAC Andina?



La evaluación de la percepción de reconocimiento y valoración entre los colaboradores de la COAC Andina revela una diversidad de opiniones. Aunque un porcentaje considerable se mantiene neutral, la combinación de respuestas positivas frente a las negativas sugiere que una parte significativa de los colaboradores no se siente completamente reconocida por sus contribuciones. Esta situación puede afectar la motivación y el compromiso de los empleados, lo que a su vez podría impactar el rendimiento general de la organización. Un aporte relevante al análisis ofrece Herzberg (1966), quien en su teoría de la motivación y la higiene plantea que el reconocimiento es un factor motivacional fundamental. Según Herzberg, la falta de reconocimiento puede llevar a la insatisfacción laboral y, por ende, a una disminución en la productividad.

Figura. 37

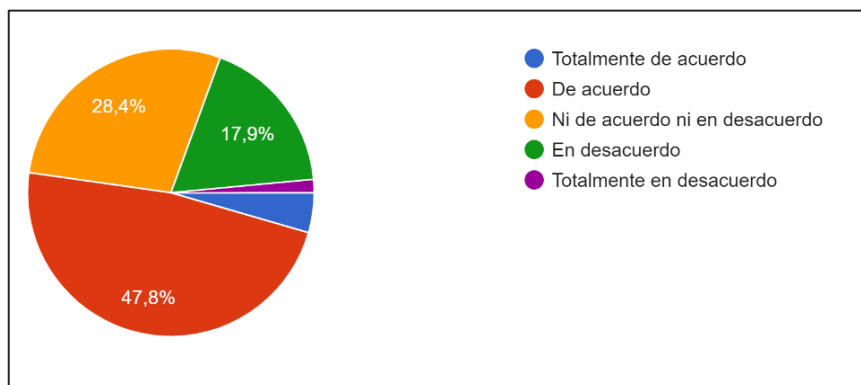
¿Siente que en la COAC Andina la presión por evitar multas o sanciones influye negativamente en su desempeño laboral?



La percepción de los colaboradores de la COAC Andina sobre la presión relacionada con multas y sanciones revela una preocupación significativa respecto a su impacto en el desempeño laboral. Más de la mitad de los encuestados reconoce que esta presión puede ser perjudicial, lo que sugiere que un ambiente laboral marcado por el miedo a sanciones puede generar estrés y afectar la productividad. Desde la perspectiva de la gestión del estrés en el trabajo, como señala Selye (1976) en su obra "The Stress of Life", la presión constante puede llevar a un estado de tensión que disminuye la efectividad y satisfacción laboral. Selye argumenta que el estrés crónico no solo afecta la salud mental de los empleados, sino que también puede resultar en un bajo rendimiento y una mayor rotación del personal.

Figura. 38

¿En la COAC Andina le proporcionan suficiente apoyo y recursos para cumplir con las normativas sin generar estrés adicional?

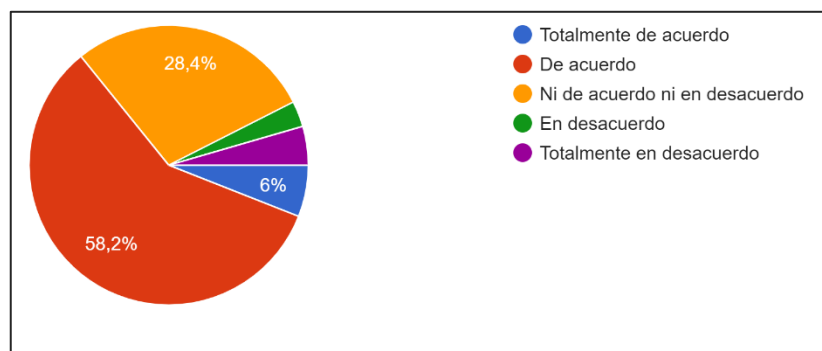


Según la percepción de los 67 colaboradores, se observa una tendencia mayoritaria hacia una evaluación positiva, aunque no absoluta, del apoyo recibido. Esto indica que la mayoría

siente que la organización está cumpliendo adecuadamente con sus necesidades. Sin embargo, una parte significativa de los colaboradores se muestra neutral, lo que puede reflejar una falta de claridad o comunicación sobre los recursos disponibles. Además, una minoría expresa insatisfacción, lo que resalta áreas críticas que requieren atención y mejora para prevenir posibles impactos negativos en la moral y la productividad del equipo. Según el modelo de demanda-control-apoyo social de Karasek (1979), un entorno laboral con altos niveles de demanda y bajos niveles de control y apoyo puede conducir a un aumento del estrés y la insatisfacción laboral. La presencia de un grupo neutral y una minoría insatisfecha en la COAC Andina sugiere que, aunque la organización está en el camino correcto, existen áreas donde se puede mejorar el apoyo y los recursos para reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral.

Figura. 39

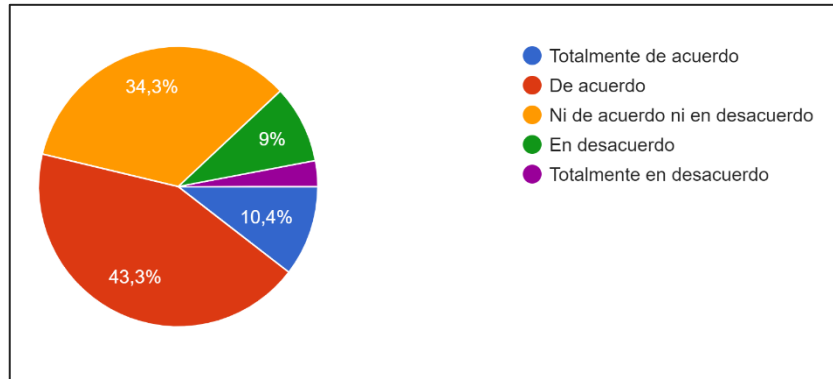
¿Los días de descanso que le proporcionan en la COAC Andina le permite tener suficiente tiempo para cuidar de su salud física y mental (por ejemplo, hacer ejercicio, descansar, hobbies)?



Los resultados revelan una tendencia positiva hacia la percepción de estos días como cruciales para el cuidado de la salud física y mental. Más de la mitad de los encuestados, considera que los días de descanso son suficientes para mantener su bienestar. Sin embargo, una parte significativa se encuentra en una posición neutral o en desacuerdo, lo que sugiere que hay un espacio para mejorar la percepción y efectividad de estas políticas de descanso. Esto resalta la importancia de un equilibrio adecuado entre trabajo y descanso. Según Karasek (1979), “la relación entre las demandas laborales y el control sobre el trabajo es crucial para el bienestar del empleado”. Si los colaboradores sienten que no tienen suficiente tiempo para recuperarse, esto puede llevar a un aumento del estrés y la disminución de la productividad.

Figura. 40

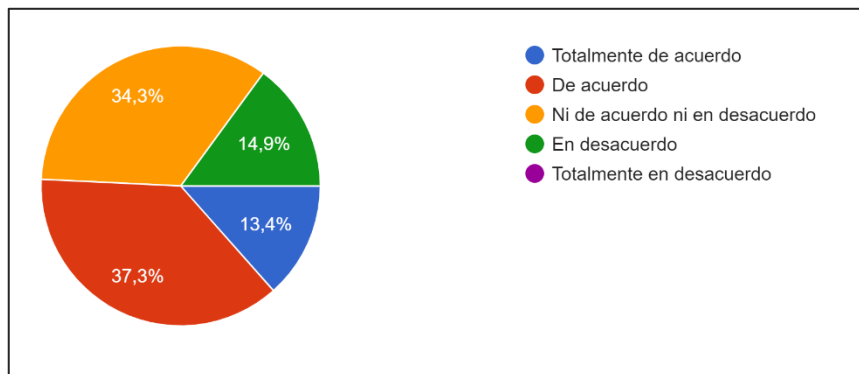
¿En la COAC Andina recibe suficiente apoyo y orientación de sus superiores para enfrentar desafíos laborales y personales?



La percepción de los colaboradores de la COAC Andina sobre el apoyo recibido de sus superiores refleja una diversidad de opiniones que puede influir en su desempeño y bienestar laboral a pesar de que una parte significativa del personal se muestra favorable hacia el apoyo recibido, un segmento se encuentra en una posición neutral. Esto puede indicar la necesidad de mejorar la comunicación y la efectividad de las estrategias de apoyo. En un estudio realizado por Alejandro Orgambidez y Helena Almeida (2020), se destaca la importancia del apoyo social de supervisores y colegas para la satisfacción laboral de las enfermeras. El autor recalca que la claridad del rol permite que el efecto positivo del apoyo social se potencie, mejorando significativamente la percepción del entorno laboral.

Figura. 41

¿Frecuentemente se encuentra con plazos ajustados o tareas urgentes que generan estrés en la COAC Andina?



Los resultados reflejan una división en la percepción del estrés laboral entre los colaboradores de la COAC Andina. La mitad de los encuestados indica que sienten la presión

de plazos ajustados o tareas urgentes, lo que sugiere un ambiente de trabajo que podría estar contribuyendo a niveles elevados de estrés. En contraste, una pequeña parte expresa desacuerdo con esta percepción, lo que podría señalar que una parte del equipo maneja sus responsabilidades de manera más efectiva o que existe variabilidad en las experiencias individuales. La neutralidad también es notable, ya que sugiere una falta de claridad sobre cómo se vive el estrés en el entorno laboral, lo que podría ser un área para explorar en futuras investigaciones. Según Goleman (1998), el manejo del estrés en el trabajo no solo afecta el bienestar individual, sino que también tiene implicaciones para la productividad y la dinámica del equipo. El autor enfatiza que un ambiente laboral estresante puede disminuir la capacidad de los empleados para colaborar y tomar decisiones efectivas, lo que resalta la importancia de abordar estas percepciones.

9. Prueba de Hipótesis

9.1. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad, conforme a Flores et al. (2021), constituye un método estadístico empleado con el propósito de evaluar si una muestra de datos se deriva de una población caracterizada por una distribución normal. En términos más sencillos, esta evaluación busca discernir si los datos exhiben una distribución simétrica en forma de campana, característica distintiva de la distribución normal. La finalidad de esta prueba radica en verificar si los datos siguen el patrón esperado de distribución, ofreciendo así una herramienta valiosa para la validación de la asunción de normalidad en un conjunto de datos dado.

Según Ruiz (2019) la prueba de Kolmogorov-Smirnov, o prueba KS, es una herramienta estadística no paramétrica fundamental para analizar la concordancia entre una muestra y una distribución de probabilidad predefinida. Su propósito principal radica en determinar si los datos observados se ajustan a una distribución teórica conocida. Esta prueba es particularmente valiosa cuando no se dispone de información sobre la forma exacta de la población subyacente.

En la tabla 14, se puede observar los resultados del cálculo de la prueba de normalidad dado que la muestra es mayor a 50 se tendrá en consideración la prueba Kolmogórov-Smirnov, así mismo se observa que las variables no siguen una distribución teórica normal esperada. Al obtener un valor de $p=0$ en el nivel de significancia de las dos pruebas se puede concluir que

los datos de la muestra no muestran diferencias significativas respecto a una distribución normal ya que el p-valor es $< \alpha$ (0,05), a partir de ello se emplea la prueba de Rho de Spearman para medir la correlación de variables.

Tabla 14

Prueba de normalidad.

Prueba de normalidad			
	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
SUMA_FL	0,178	67	,000
SUMA_ETV	0,189	67	,000

Nota. La tabla presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnova, elaborada los autores utilizando los datos recopilados en el software SPSS.

9.2. Análisis del Coeficiente de Spearman

Con el objetivo de indagar la relación entre las variables de interés y así comprender su mutuo influjo, se aplicó el coeficiente de Spearman conocido también como correlación de rangos de Spearman. Este coeficiente es una medida no paramétrica que evalúa la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables ordinales o de intervalo, cuando no se asume una distribución normal de los datos.

Martínez et al. (2009) señalan que el coeficiente de Spearman, una medida estadística no paramétrica, permite evaluar la intensidad y dirección de la relación monótona (ascendente o descendente) entre dos variables. Esta herramienta resulta especialmente útil en situaciones donde los datos no siguen una distribución normal o cuando las relaciones entre las variables son no lineales.

Su aplicación es común en ciencias sociales, estudios de mercado, biología y otras disciplinas, ya que posibilita analizar la asociación entre variables ordinales o no paramétricas. La fortaleza del coeficiente de Spearman radica en su capacidad para evaluar relaciones monótonas sin depender de la forma precisa de dicha relación, convirtiéndose en una herramienta valiosa en diversas áreas de investigación y análisis de datos. En este contexto

específico, se examinarán las variables de Flexibilidad laboral y Equilibrio trabajo-vida para determinar la presencia o ausencia de una correlación.

Es relevante mencionar que según Ortega (2022) el coeficiente de Spearman es una medida de correlación que oscila entre -1 y 1, ofreciendo una interpretación valiosa sobre la relación entre dos variables. Un valor de 1 señala una correlación perfectamente positiva, indicando que a medida que una variable aumenta, la otra también lo hace de manera proporcional. Por otro lado, un valor de -1 denota una correlación perfectamente negativa, sugiriendo que a medida que una variable aumenta, la otra tiende a disminuir de manera consistente. Por último, un valor de 0 indica la ausencia de correlación, indicando que no hay una relación sistemática aparente entre las variables examinadas.

Con todo lo anteriormente explicado, se procedió a analizar la correlación entre las variables mencionadas utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Al aplicar este análisis a los datos recopilados en la cooperativa, se obtuvo un coeficiente de correlación significativa de 0,805.

Tabla 15

Análisis del Coeficiente de Spearman de variables de estudio.

Coeficiente de SPEARMAN				
			FL	ETV
	SUMA_FL	Coeficiente de correlación	1,000	0,805**
		Sig. (bilateral)		0
		N	67	67
Rho de Spearman	SUMA_ETV	Coeficiente de correlación	0,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	0	
		N	67	67

Nota. La tabla exhibe los resultados de la prueba de coeficiente de correlación de Spearman, elaborada por los autores utilizando los datos recopilados en el software SPSS.

La correlación de Spearman es una medida estadística no paramétrica que evalúa la fuerza y la dirección de la relación entre dos variables, en este caso, flexibilidad laboral y equilibrio trabajo-vida de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Andina Ltda. Un coeficiente de correlación de Spearman de 0,805 indica una correlación positiva entre estas dos variables, lo

que significa que existe una relación positiva entre la flexibilidad laboral en la cooperativa y el equilibrio trabajo-vida de sus miembros. La relación entre estas dos variables destaca la importancia de adaptar las prácticas de flexibilidad laboral para satisfacer las necesidades cambiantes de los trabajadores y las organizaciones.

Simultáneamente, el análisis cuantitativo con el coeficiente de correlación de Spearman reveló una conexión significativa y positiva entre las variables de flexibilidad y equilibrio trabajo-vida. Esta asociación indica que mejoras en la gestión de flexibilidad laboral se traduce satisfacción y el bienestar de los trabajadores mejorando su equilibrio trabajo-vida pues las organizaciones no solo mejoran la calidad de vida de los empleados, sino que también aumentan la productividad, reduce el ausentismo, atraen y retienen talento.

10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

10.1. Conclusiones:

- El análisis realizado en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Andina Ltda. ha permitido identificar una interrelación significativa entre flexibilidad y equilibrio trabajo-vida, si bien muestra un impacto positivo en el bienestar de los empleados con ciertos grados de incertidumbre aún existen áreas de mejora en las que pueden potenciar al capital humano en la organización. La implementación de políticas de flexibilidad laboral no solo facilita el cumplimiento de las responsabilidades laborales, sino que también contribuye de manera sustancial a la salud mental y emocional de los colaboradores, creando un entorno más equilibrado. De esta manera la Cooperativa tiene la oportunidad de fortalecer su capital humano al fomentar prácticas que permiten un equilibrio más armonioso entre la vida profesional y personal.
- La fundamentación teórica desarrollada en esta investigación ha proporcionado un marco teórico sólido mediante una revisión literaria de varios autores sobre la flexibilidad laboral y el equilibrio trabajo-vida se logró obtener un claro panorama que ayuda a entender la importancia y los beneficios de estas prácticas que no son solo para los empleados, sino que también pueden mejorar significativamente el desempeño y la sostenibilidad de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Andina Ltda., por lo tanto, es crucial que la cooperativa siga invirtiendo en estas prácticas, ya que su impacto positivo

se refleja tanto en la satisfacción de los empleados como en el éxito y la competitividad a largo plazo de la organización.

- Finalmente, tras un análisis e interpretación de resultados detallado, se revela que en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Andina Ltda, en cuanto a flexibilidad laboral se pudo reconocer la falta de implementación de horarios flexibles debido a la incertidumbre que se evidencia en los trabajadores, en cuanto a equilibrio trabajo-vida tiene áreas poco significativas de mejora lo cual conlleva a que la organización posee políticas claras en beneficio de los colaboradores generando un equilibrio entre su vida personal y laboral lo cual incrementarán su compromiso y productividad.
- En definitiva, se pudo encontrar que existe una correlación directa entre la flexibilidad laboral y el equilibrio trabajo-vida en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Andina Ltda, ya que muestra que existe una correlación positiva significativa (coeficiente de correlación de Spearman de 0.805). Esto indica que una mayor flexibilidad en el trabajo se asocia con un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados de la COAC. Esta relación sugiere que las políticas de flexibilidad laboral no solo benefician a los empleados en términos de su bienestar personal, sino que también pueden contribuir a un entorno laboral más positivo y productivo.

10.2. Recomendaciones

- Se recomienda que la Cooperativa de Ahorro y Crédito Andina Ltda. implemente programas de capacitación y desarrollo profesional para reducir la incertidumbre laboral y mejorar las habilidades de los empleados, ya que estas acciones potenciarán el capital humano y contribuirán a un entorno laboral más saludable y productivo. Según estudios, la inversión en capacitación y desarrollo profesional no solo aumenta la competencia y la confianza de los empleados, sino que también mejora la retención del talento y la satisfacción laboral, esto es crucial en un entorno financiero en constante cambio, donde las habilidades y el conocimiento actualizado son esenciales para mantener la competitividad y cumplir con las regulaciones.
- Es fundamental que la Cooperativa de Ahorro y Crédito Andina Ltda. continúe invirtiendo en prácticas de flexibilidad laboral y equilibrio trabajo-vida, ya que estas no solo benefician a los empleados, sino que también mejoran significativamente el desempeño y la sostenibilidad de la cooperativa, en un mercado competitivo, las empresas que valoran y apoyan el bienestar de sus empleados tienen una ventaja

adicional, ya que pueden atraer y retener a los mejores talentos. Por tanto, es crucial seguir fomentando un entorno laboral que valore y promueva estas políticas para asegurar un desarrollo sostenible y competitivo.

- Se sugiere que la Cooperativa de Ahorro y Crédito Andina Ltda. implemente estrategias efectivas para mejorar la flexibilidad laboral y el equilibrio trabajo-vida, de esta forma la Cooperativa no solo mejorará la calidad de vida de sus empleados, sino que también incrementará su compromiso y productividad, beneficiando a la organización en conjunto con sus colaboradores.
- Es beneficioso que la Cooperativa de Ahorro y Crédito Andina Ltda. refuerce y amplíe sus políticas de flexibilidad laboral, ya que la evidencia muestra una correlación positiva significativa (coeficiente de correlación de Spearman de 0.805) entre la flexibilidad laboral y el equilibrio trabajo-vida. Sin embargo, se puede mejorar al permitir que los empleados ajusten sus horarios y condiciones de trabajo según sus necesidades personales, logrando optimizar significativamente su bienestar, reduciendo el estrés y el agotamiento.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, EA, Calvache, MC y Osejo, DS (2019). Prueba Psicométrica MEIL: Motivación Extrínseca e Intrínseca en el Contexto Laboral. *Revista criterios*, 26(2), 35-59. Obtenido de: <http://dx.doi.org/10.31948/rev.criterios/26.2-art2>
- Allen, TD y Kiburz, KM (2021). Equilibrio entre el trabajo y la familia: una revisión y ampliación de la literatura. *Journal of Organizational Behavior*, 42(1), 1-22. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/259280583_Work-Family_Balance_A_Review_and_Extension_of_the_Literature.
- Allen, TD, Johnson, RC, Kiburz, KM y Shockley, KM (2013). Conflicto entre trabajo y familia y acuerdos laborales flexibles: deconstrucción de la flexibilidad. *Psicología del personal*, 66(2), 345-376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (Sexta ed.). Caracas: Episteme CA
- Baptista, L., Hernández, S., & Fernández, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). McGraw-Hill.
- Beauregard, TA y Henry, LC (2019). Establecer el vínculo entre las prácticas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal y el desempeño organizacional. *Human Resource Management Review*, 29(1), 1-12. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/222432219_Making_the_Link_between_Work-Life_Balance_Practices_and_Organizational_Performance
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, MP, Kalliath, T., Siu, OL, Sit, C. y Lo, D. (2021). Equilibrio entre vida laboral y personal: una evaluación longitudinal de una nueva medida en trabajadores de Australia y Nueva Zelanda. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(4), 867-898. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/261288124_Work-life_balance_A_longitudinal_evaluation_of_a_new_measure_across_Australia_and_New_Zealand_workers
- Cascio, WF, y Boudreau, JW (2016). *La búsqueda de competencia global: perspectivas teóricas y desafíos prácticos*. Cambridge University Press.

- Chesley, N. (2020). Uso de la tecnología y resultados laborales y familiares de los empleados. En Allen, TD y Eby, LT (Eds.), *The Oxford Handbook of Work and Family*. Oxford University Press. Obtenido de: <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199337538.001.0001>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Clark, MA, Michel, JS y Pathak, J. (2019). Equilibrio entre vida laboral y personal. En *The Cambridge Handbook of the Global Work-Family Interface* (pp. 321-340). Cambridge University Press. Obtenido de: <https://doi.org/10.1017/9781108235556>
- Coral, D. (septiembre de 2016). Hacer una revisión bibliográfica. *Guías Laboratorio de pensamiento y lenguajes*, 1-6.
- Covey, SR (2004). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectivos*. Editorial Paidós Obtenido de: <https://uisrael.edu.ec/wp-content/uploads/2016/11/los-7-habitos-de-la-gente-almente-efectiva-u-israel.pdf>
- Derks, D., y Bakker, AB (2014). Uso de teléfonos inteligentes, interferencias entre el trabajo y el hogar y agotamiento: un estudio diario sobre el papel de la recuperación. *Applied Psychology: An International Review*, 63(3), 411-440. Obtenido de: <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00530.x>
- Duarte, DL y Snyder, NT (2016). *Dominar los equipos virtuales: estrategias, herramientas y técnicas que triunfan* (4.ª ed.). Wiley.
- Felstead, A., y Henseke, G. (2017). Evaluación del crecimiento del trabajo remoto y sus consecuencias para el esfuerzo, el bienestar y el equilibrio entre vida laboral y personal. *Nuevas tecnologías, trabajo y empleo*, 32(3), 195-212. Obtenido de: <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Flores, C. y Flores, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 23(2), 83-97.

- García, E., & López, M. (2021). Estrategias para la implementación exitosa del trabajo remoto. Editorial Gestión del Conocimiento.
- García, JL (2019). Ajuste de términos contractuales y eficiencia organizacional: Estrategias para el equilibrio en el lugar de trabajo. Editorial PQR. pag. 118.
- Geurts, SA y Demerouti, E. (2020). Interfaz trabajo/no trabajo: una revisión de teorías y hallazgos. En Handbook of work and health psychology (pp. 279-312). Wiley-Blackwell. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/227556218_WorkNonWork_Interface_A_Review_of_Theories_and_Findings
- Godínez-Salinas, MF, Martínez-Prats, G., Vázquez-Vidal, V., & Martínez-Ortiz, M. (2024). Influencia de la satisfacción laboral en la retención de empleados universitarios. Región Científica, 36(2), 40-55. Recuperado de: [https://rc.cienciasas.org/influencia-satisfaccion-laboral-retencion-empleados\(RCCienciasas\)](https://rc.cienciasas.org/influencia-satisfaccion-laboral-retencion-empleados(RCCienciasas)) .
- Goleman, D. (1995). Inteligencia emocional: por qué puede ser más importante que el cociente intelectual. Bantam Books. Obtenido de: <https://asantelim.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/05/daniel-goleman-emotional-intelligence.pdf>
- Goleman, D. (1998). La inteligencia emocional en la práctica. Barcelona: Kairós. Obtenido de: [https://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Gerencia/\[PD\]%20Libros%20-%20Inteligencia%20emocional%20en%20la%20practica.pdf](https://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Gerencia/[PD]%20Libros%20-%20Inteligencia%20emocional%20en%20la%20practica.pdf)
- Greenhaus, JH, y Allen, TD (2011). Equilibrio entre el trabajo y la familia: una revisión y ampliación de la literatura. En Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology (Vol. 3, págs. 2-9). SAGE Publications Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/259280583_Work-Family_Balance_A_Review_and_Extension_of_the_Literature
- Greenhaus, JH, y Allen, TD (2018). Equilibrio entre el trabajo y la familia: una revisión y ampliación de la literatura. Handbook of occupational health psychology, 2, 165-183 Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/259280583_Work-Family_Balance_A_Review_and_Extension_of_the_Literature

- Greenhaus, JH, y Powell, GN (2017). Hacer que el trabajo y la familia funcionen: de decisiones difíciles a decisiones inteligentes. Routledge. Obtenido de: <https://www.routledge.com/Making-Work-and-Family-Work-From-hard-choices-to-smart-choices/Greenhaus-Powell/p/book/9781138017412>
- Herzberg, F. (1966). El trabajo y la naturaleza del hombre. World Publishing Company. Obtenido de: [https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=Mnres2PIFLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schein,+E.+H.+\(2010\).+Organizational+Culture+and+Leadership+\(4th+ed.\).+Jossey-&ots=oqdrFi4vKm&sig=xX60q9cvkB9LgPW1HMCi](https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=Mnres2PIFLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schein,+E.+H.+(2010).+Organizational+Culture+and+Leadership+(4th+ed.).+Jossey-&ots=oqdrFi4vKm&sig=xX60q9cvkB9LgPW1HMCi)
- Pizarro, K. y Martines, O. (2020). Análisis factorial exploratorio mediante el uso de las medidas de adecuación muestral kmo y esfericidad de barlett para determinar factores principales. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7723210.pdf>
- Romero, J. (2020), Prueba de Keiser-Meyer-Olkin (KMO). <https://www.r-data-scientist.com/ru/blog/statistical-tests/kaiser-meyer-olkin-test/>
- Vargas, C., & Márquez, F. (2020). "Flexibilidad laboral y competitividad empresarial: Una revisión teórica". *Innovar*, 30(75), 53-68.
- Grotto, A. R., & Lyness, K. S. (2019). Flexibilidad de tareas: un componente esencial de los entornos de trabajo modernos. *Revista de comportamiento vocacional*, 115, 103321. doi: 10.1016/j.jvb.2019.103321

12. ANEXOS

INSTRUMENTO.



ESTUDIANTE INVESTIGADORAS

LEANA GUAMAN MARÍA BELÉN

MISSE BALDÍAS BERNARDO EUSTE

UNIDAD DE ESTUDIO: CAPITAL HUMANO DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ANANDA

INSTRUMENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS - ENCUESTA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA: FLEXIBILIDAD LABORAL Y EQUILIBRIO TRABAJO-VIDA DE LA COOP. ANANDA

TEMA	OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	Nº	ITEMS	ESCALA				
						1	2	3	4	5
						Todamente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Todamente de acuerdo
Flexibilidad laboral y equilibrio trabajo-vida de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ananda Ltda.	Analizar la flexibilidad laboral y equilibrio trabajo-vida de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ananda Ltda.	FLEXIBILIDAD LABORAL	Flexibilidad Horaria (FH)	1	¿Considera que en la COOP. Ananda se planifica adecuadamente el horario de trabajo del personal para garantizar la productividad en cada área?					
				2	¿La ausencia de un horario flexible en la COOP. Ananda afecta negativamente a la integridad y competencia del personal?					
				3	¿Considera que un trabajo flexible en la COOP. Ananda incrementa el compromiso de los empleados con la empresa?					
				4	¿La implementación de políticas de flexibilidad horaria en la COOP. Ananda respalda el rendimiento laboral y el bienestar personal de los empleados?					
				5	¿Considera que el trabajo flexible es crucial para la retención de empleados?					
			Flexibilidad de Lugar de Trabajo (FL)	6	¿Se planifican los cambios o cambios de ubicación geográfica del personal de manera adecuada?					
				7	¿Considera que en la COOP. Ananda el trabajo en línea produce resultados significativos?					
				8	¿Las políticas y tecnologías flexibles son convenientes y satisfactorias alivia otros aspectos diversos?					
				9	¿La experiencia en la COOP. Ananda muestra que un área de trabajo flexible el trabajo remoto sin comprometer la eficiencia?					
				10	¿La COOP. Ananda reduce el personal de una área para ocupar vacantes disponibles, incluso si está no perteneciente a su área laboral actual, podría comprometer el desarrollo de sus habilidades?					
			Flexibilidad de Tareas (FT)	11	¿La COOP. Ananda valora la competencia de los empleados en la realización de sus funciones dentro de la organización?					
				12	¿La COOP. Ananda atribuye importancia adicional a los formatos flexibles para el desarrollo profesional de los empleados?					
				13	¿Considera que la cooperativa adapta las responsabilidades de los empleados según las necesidades cambiantes del negocio laboral?					
				14	¿Los trabajadores tienen la posibilidad de organizar sus tareas diarias para adaptarse a cambios de caso que surgen dentro de la organización?					
				15	¿Considera que la COOP. Ananda ha proporcionado la capacitación adecuada a sus empleados para gestionar eficientemente la flexibilidad en sus tareas laborales?					
			Flexibilidad Contractual (FC)	16	¿Las políticas y reglamentos de la COOP. Ananda incluyen tiempos de descanso a menos se determinen circunstancias para garantizar el equilibrio entre trabajo y vida personal del personal?					
				17	¿Considera que la cooperativa ofrece opciones de contratos que se adaptan a las necesidades familiares de los empleados?					
				18	¿Cree que la COOP. Ananda ajusta las tareas y condiciones de los contratos laborales para satisfacer todas las necesidades operativas de la empresa como las demandas de los empleados?					
				19	¿Considera que la COOP. Ananda facilita la flexibilidad de contratos temporales e indefinidos?					
				20	¿La COOP. Ananda ofrece programas de capacitación o desarrollo profesional que permitan ajustarse a diferentes necesidades contractuales (tiempo completo, medio tiempo, por proyectos)?					
		EQUILIBRIO TRABAJO-VIDA	Satisfacción Personal (SP)	21	¿En la COOP. Ananda percibe que recibe el apoyo necesario por parte de sus superiores?					
				22	¿La COOP. Ananda le ofrece flexibilidad para manejar situaciones personales o familiares?					
				23	¿Considera que trabajar en la COOP. Ananda le proporciona un óptimo estado de bienestar personal?					
				24	¿En la COOP. Ananda puede documentar de los eventos relacionados con el trabajo cuando se está en su horario laboral?					
				25	¿Nota de acuerdo con su salud y los beneficios adicionales proporcionados por la COOP. Ananda?					
			Percepción de Flexibilidad Laboral (PFL)	26	¿En la COOP. Ananda tiene la opción de trabajar de forma remota?					
				27	¿En la COOP. Ananda es accesible solicitar y obtener permisos o licencias?					
				28	¿Los beneficios otorgados por la COOP. Ananda se ajustan adecuadamente a sus necesidades y responsabilidades personales o familiares?					
				29	¿Considera que la COOP. Ananda tiene políticas claras y equitativas sobre permisos y licencias por maternidad/paternidad, enfermedad y otros motivos personales?					
				30	¿Visual la política apoyo en la COOP. Ananda para manejar circunstancias imprevistas que impiden asistir en su horario o lugar de trabajo?					
		Satisfacción Laboral (SL)	31	¿Siente que la COOP. Ananda le ofrece oportunidades claras de desarrollo profesional y crecimiento?						
			32	¿Las tareas asignadas en la COOP. Ananda le permiten tener suficiente tiempo para cumplir con sus responsabilidades diarias en su hogar?						
			33	¿En la COOP. Ananda las actividades laborales no interrumpen el tiempo destinado a su vida familiar o sus días de descanso?						
			34	¿El sistema de recompensas y reconocimientos (tanto monetarios como no monetarios) que se otorgan en la COOP. Ananda para reconocer el desempeño exceden la proporción satisfactoria?						
			35	¿Se siente reconocido y valorado por sus logros y contribuciones al cumplimiento de metas dentro de la COOP. Ananda?						
		Salud y Bienestar (SB)	36	¿Cree que en la COOP. Ananda le permite por estas medidas a sentirse más seguro respecto a su bienestar laboral?						
			37	¿En la COOP. Ananda le proporciona suficiente apoyo y recursos para cumplir con las demandas de su vida adicional?						
			38	¿Los días de descanso que la proporciona en la COOP. Ananda le permite tener suficiente tiempo para cuidar de su salud física y mental (que incluye, hacer ejercicio, descansar, hobbies)?						
			39	¿En la COOP. Ananda recibe suficiente apoyo y orientación de sus superiores para enfrentar desafíos laborales y personales?						
		40	¿Frecuentemente se encuentra con plazos ajustados o tareas urgentes que generan estrés en la COOP. Ananda?							

Tabla 16*Método de extracción: análisis de componentes principales.*

Comunidades V1.Flexibilidad Laboral	Inicial	Extracción
1. ¿Considera que en la COAC Andina se planifica adecuadamente el horario de trabajo del personal para garantizar la productividad en cada área?	1,000	,615
2. ¿La ausencia de un horario flexible en la COAC Andina afecta negativamente a la integridad y competencia del personal?	1,000	,510
3. ¿Considera que un trabajo flexible en la COAC Andina aumentaría del compromiso de los empleados con la empresa?	1,000	,808
4. ¿La implementación de políticas de flexibilidad horaria en la COAC Andina mejoraría el rendimiento laboral y el bienestar personal de los empleados?	1,000	,804
5. ¿Considera que el trabajo flexible es crucial para la retención de empleados?	1,000	,816
1. ¿Se planifica los traslados o cambios de ubicación geográfica del personal de manera adecuada?	1,000	,469
2. ¿Considera que en la COAC Andina el trabajo en línea produce resultados significativos?	1,000	,743
3. ¿Las políticas y tecnologías facilitan una comunicación y colaboración efectiva entre equipos dispersos?	1,000	,702
4. ¿En su experiencia en la COAC Andina considera que su área de trabajo facilita el trabajo remoto sin comprometer la eficiencia?	1,000	,641
5. ¿La COAC Andina reubica al personal de una área para ocupar vacantes disponibles, incluso si estas no pertenecen a su área laboral actual, podría comprometer el desarrollo de sus habilidades?	1,000	,847
1. ¿La COAC Andina valora la competencia de los empleados en la realización de sus funciones dentro de la organización?	1,000	,686
2. ¿La COAC Andina atribuye importancia suficiente a la formación continua para el desarrollo profesional de los empleados?	1,000	,717
3. ¿Considera que la cooperativa adapta las responsabilidades de los empleados según las necesidades cambiantes del entorno laboral?	1,000	,788
4. ¿Los trabajadores tienen la posibilidad de reorganizar sus tareas diarias para adaptarse a cambios de carácter urgente dentro de la organización?	1,000	,642
5. ¿Considera que la COAC Andina ha proporcionado la capacitación adecuada a sus empleados para gestionar eficazmente la flexibilidad en sus tareas laborales?	1,000	,664

1. ¿Las políticas y reglamentos de la COAC Andina incluyen tiempos de descanso o receso en determinadas circunstancias para garantizar el equilibrio entre trabajo y vida personal del personal?	1,000	,732
2. ¿Considera que la cooperativa ofrece opciones de contratos que se adaptan a las necesidades familiares de los empleados?	1,000	,609
3. ¿Cree que la COAC Andina ajusta los términos y condiciones de los contratos laborales para satisfacer tanto las necesidades operativas de la empresa como las demandas de los empleados?	1,000	,669
4. ¿Considera que la COAC Andina facilita la transición de contratos temporales a indefinidos?	1,000	,826
5. ¿La COAC Andina ofrece programas de capacitación o desarrollo profesional que puedan ajustarse a diferentes modalidades contractuales (tiempo completo, medio tiempo, por proyectos)?	1,000	,599

Tabla 17

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Comunidades V2. Equilibrio trabajo-vida	Inicial	Extracción
1. ¿En la COAC Andina considera que recibe el apoyo necesario por parte de sus superiores?	1,000	,696
2. ¿La COAC Andina le ofrece flexibilidad para manejar situaciones personales o familiares?	1,000	,652
3. ¿Considera que trabajar en la COAC Andina le proporciona un óptimo estado de bienestar personal?	1,000	,650
4. ¿En la COAC Andina puede desconectarse de los asuntos relacionados con el trabajo cuando no está en su horario laboral?	1,000	,613
5. ¿Está de acuerdo con su salario y los beneficios adicionales proporcionados por la COAC Andina?	1,000	,475
1. ¿En la COAC Andina tiene la opción de trabajar de forma remota?	1,000	,610
2. ¿En la COAC Andina es accesible solicitar y obtener permisos o licencias?	1,000	,657
3. ¿Los beneficios otorgados por la COAC Andina se ajustan adecuadamente a sus necesidades y responsabilidades personales o familiares?	1,000	,736
4. ¿Considera que la COAC Andina tiene políticas claras y equitativas sobre permisos y licencias por maternidad/paternidad, enfermedad y otros motivos personales?	1,000	,656

5. ¿Usted ha recibido apoyo en la COAC Andina para manejar circunstancias imprevistas que requieren ajustes en su horario o lugar de trabajo?	1,000	,588
1. ¿Siente que la COAC Andina le ofrece oportunidades claras de desarrollo profesional y crecimiento?	1,000	,671
2. ¿Las tareas asignadas en la COAC Andina le permiten tener suficiente tiempo para cumplir con sus responsabilidades diarias en su hogar?	1,000	,636
3. ¿En la COAC Andina las actividades laborales no interrumpen el tiempo destinado a su relación familiar o con sus días de descanso?	1,000	,732
4. ¿El sistema de recompensas y reconocimientos (tanto monetarios como no monetarios) que se utiliza en la COAC Andina para reconocer el desempeño excepcional le proporciona satisfacción?	1,000	,738
5. ¿Se siente reconocido/a y valorado/a por sus logros y contribuciones al cumplimiento de metas dentro de la COAC Andina?	1,000	,611
1. ¿Siente que en la COAC Andina la presión por evitar multas o sanciones influye negativamente en su desempeño laboral?	1,000	,672
2. ¿En la COAC Andina le proporcionan suficiente apoyo y recursos para cumplir con las normativas sin generar estrés adicional?	1,000	,688
3. ¿Los días de descanso que le proporcionan en la COAC Andina le permiten tener suficiente tiempo para cuidar de su salud física y mental (por ejemplo, hacer ejercicio, descansar, hobbies)?	1,000	,599
4. ¿En la COAC Andina recibe suficiente apoyo y orientación de sus superiores para enfrentar desafíos laborales y personales?	1,000	,663
5. ¿Frecuentemente se encuentra con plazos ajustados o tareas urgentes que generan estrés en la COAC Andina?	1,000	,453
