



**Facultad de Ciencias de la Administración**

**Carrera de Administración de Empresas**

**PERCEPCIÓN DEL USO DE JORNADAS  
REDUCIDAS DE TRABAJO: CASO DE  
ESTUDIO EN LA CIUDAD DE CUENCA,  
ECUADOR**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del  
grado de Licenciado en Administración de  
Empresas**

**Autor:**

Fausto Andrés Vásquez Zevallos

**Director:**

Ing. Juan Manuel Maldonado Matute

**Cuenca – Ecuador**

**Año  
2023**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de titulación a mi familia y seres queridos que me apoyaron durante este proceso. A mis papás Fausto y Lola que me brindaron apoyo incondicional.

Fausto Vásquez.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi director de tesis, el Ing. Juan Manuel Maldonado y a mi metodóloga, la Psic. María Isabel Arteaga quienes me motivaron y guiaron en la culminación de este trabajo. También quiero expresar mi gratitud a la Universidad del Azuay por toda la enseñanza brindada.

Fausto Vásquez.

## Índice de Contenidos

DEDICATORIA .....	i
AGRADECIMIENTO .....	ii
Índice de Contenidos.....	iii
Índice de Figuras .....	v
Indice de Anexos.....	vii
<b>Abstract:</b> .....	viii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO 1 .....	3
1. EL ENTORNO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL .....	3
1.1. Historia de la sostenibilidad .....	3
1.2 Responsabilidad Social.....	5
1.3. Responsabilidad Social Empresarial en Usa, Europa, Asia y Latinoamérica .....	7
1.3.1 Décadas de 1950 y 1960: los primeros días de la era moderna de la responsabilidad social .....	8
1.3.2 La década de 1980: la puesta en práctica de la RSE.....	10
1.3.3 Los años 90: globalización y RSE .....	12
1.3.4 Años 2000: reconocimiento e implementación y enfoque estratégico de la RSE.....	13
1.4. Conciliación.....	14
1.5 Modalidades de trabajo flexible .....	18
1.5.1 Trabajo remoto.....	18
1.5.2 Trabajo por hora .....	19
CAPÍTULO 2.....	21

2. LA FELICIDAD EN EL TRABAJO POTENCIADA POR HERRAMIENTAS DE ESTUDIO: UN ENFOQUE TRANSFORMADOR .....	21
2.1 Felicidad en el trabajo .....	21
2.2 Escalas para medir la felicidad en el trabajo .....	22
2.2.1 Las modalidades de trabajo que contribuyen en el bienestar laboral ...	23
2.3 Creación y Aplicación de la Herramienta de Estudio .....	23
2.3.1 Diseño de la muestra .....	23
2.3.2 Diseño de la encuesta .....	24
2.3.3 Aplicación .....	24
CAPÍTULO 3 .....	25
3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS .....	25
3.1 Datos sociodemográficos de los encuestados .....	25
CONCLUSIÓN Y DISCUSIÓN .....	36
RECOMENDACIONES .....	38
REFERENCIAS .....	39
ANEXOS .....	44
Anexo 1. Modelo de encuesta .....	44

## Índice de Figuras

Figura 1 Género de los encuestados.....	25
Figura 2 <i>Edades de los encuestados</i> .....	26
Figura 3 <i>Estado civil de los encuestados</i> .....	26
Figura 4 <i>Tiempo en que se encuentran laborando en su empleo actual</i> .....	27
Figura 5 <i>Sector en que trabaja el encuestado</i> .....	27
Figura 6 <i>Área en que trabaja actualmente el encuestado</i> .....	28
Figura 7 <i>Cargo que ocupa actualmente el encuestado</i> .....	28
Figura 8 <i>Posibilidad de reducir la jornada laboral sin afectar el salario</i> .....	29
Figura 9 <i>Número de horas óptimo para una jornada laboral</i> .....	29
Figura 10 <i>Jornada de trabajo reducida permite la mejora de la calidad de vida de los encuestados</i> .....	30
Figura 11 <i>Jornada de trabajo reducida permite más tiempo en familia</i> .....	30
Figura 12 <i>Jornada de trabajo reducida permitirá administrar mejor el tiempo de los encuestados</i> .....	31
Figura 13 <i>Jornada de trabajo reducida disminuirá la presión laboral</i> .....	31
Figura 14 <i>Jornada de trabajo reducida realizará las mismas actividades que en una normal</i> .....	32
Figura 15 <i>Jefes le permiten reducir su jornada laboral</i> .....	32
Figura 16 <i>Realización de actividades laborales en una jornada menor a ocho horas</i> .....	33
Figura 17 <i>Complicaciones para realizar el control de sus actividades en una jornada laboral reducida</i> .....	33
Figura 18 <i>Jornada laboral reducida permitirá realizar otras actividades sin afectar resultados</i> .....	34
Figura 19 <i>Jornada laboral reducida tendrá un impacto negativo en el rendimiento laboral</i> .....	35

Figura 20 *Jornada laboral reducida podría ser un pretexto para el aumento de carga laboral*..... 35

## **Indice de Anexos**

Anexo 1. Modelo de encuesta .....	44
-----------------------------------	----

### Resumen:

La reducción de la jornada laboral puede generar mejoras relevantes en cuanto a la calidad de vida de los trabajadores, y a su vez reflejarse en el aumento de su productividad dentro de la empresa. Con la elaboración de este trabajo se busca estudiar la percepción del uso de jornadas reducidas de trabajo en la ciudad de Cuenca, Ecuador. La metodología empleada tiene un enfoque mixto, utilizando la encuesta como técnica de recolección de datos, la cual fue aplicada a una muestra de 103 trabajadores de empresas ubicadas en la ciudad de Cuenca. Como resultados principales se pudo evidenciar que un 40,78% consideran estar totalmente de acuerdo en que una jornada de trabajo reducida permitirá mejorar su calidad de vida, asimismo un 32,04% asegura que minimizará la presión que siente en el trabajo. Estudios posteriores podrían abarcar la apertura de los empleadores a implementar nuevas modalidades de trabajo.

**Palabras clave:** Conciliación familiar, calidad de vida, felicidad en el trabajo, flexibilidad laboral, jornada laboral reducida, presión laboral, sostenibilidad empresarial.

### Abstract:

The reduction of working hours can generate significant improvements in terms of the quality of life of workers and, in turn, be reflected in increased productivity within the company. This study aims to examine the perception of using reduced work schedules in the city of Cuenca, Ecuador. The used methodology employs a mixed approach, using surveys as the data collection technique, which were administered to a sample of 103 workers from companies located in the city of Cuenca. The main results revealed that 40.78% of respondents completely agree that a reduced work schedule will improve their quality of life, while 32.04% assert that it will minimize the pressure they feel at work. Further studies could explore employers' openness to implementing new work modalities.

**Keywords:** Business sustainability, happiness at work, quality of life, reduced workinghours, work pressure., work-life balance, workplace flexibility



Este certificado se encuentra en el repositorio digital de la Universidad del Azuay, para verificar su autenticidad escanee el código QR

## INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI América Latina comenzó a apoyar la demanda hacia la jornada laboral de 48 horas semanales, la cual tuvo mucho auge y permitió que se aprobaran leyes laborales que buscaron reconocer la importancia de la salud y bienestar de los trabajadores, haciendo énfasis que largas horas de trabajo pueden perjudicar la eficiencia económica y el bienestar de las personas que trabajan. Cabe acotar que no solamente Latinoamérica estuvo motivada a disminuir las horas laborales sino que es una tendencia que estuvo marcado por otros países del mundo, así lo afirman estudio realizados que muestran a distintos países con una clara tendencia por disminuir de forma gradual las horas en su trabajo, tales como: Francia, Alemania, Holanda, Inglaterra o USA (Gallardo & Galarza, 2019).

Según Miñarro(2021) considera que la reducción de horas de trabajo con miras al valor del rendimiento de las personas, no se realiza en función del tiempo efectivo de trabajo, sino de la producción real de valor para las empresas en las que se prestan servicios. Esto constata lo que indica la OIT (2022) al referir que a mayor bienestar en el trabajo, mejor atención al servicio y en consecuencia, mayor productividad.

La ciudad de Cuenca se caracteriza por ser netamente industrial, de forma que las empresas se dedican a aportar en gran medida al desarrollo de la urbe. El asunto en cuanto a la reducción en la jornada laboral es algo que no se ha contemplado por los líderes de estas organizaciones, trayendo como consecuencia que los trabajadores no cuenten con una mejora de su calidad de vida y a su vez repercutiendo en el bienestar familiar.

Por ello, es fundamental que en estas empresas exista flexibilidad en el tiempo de trabajo ya que como señala Páez (2022) produce resultados positivos para cualquier empresa, por su parte las largas jornadas de trabajo ocasionan diversos errores en el desempeño laboral, causando pérdidas económicas a la organización y a su vez generando en los trabajadorore una minimización en la intensidad del trabajo.

La presente investigación tiene como objetivo general estudiar la percepción del uso de jornadas reducidas de trabajo en la ciudad de Cuenca, Ecuador; la cual se justifica precisamente porque en esta ciudad no existen estudios enfocados en resaltar la necesidad potencial de reducir la jornada laboral y que hagan ver que invertir en el salario emocional

permite el incremento de la productividad de los empleados y disminuye la rotación de personal, permitiendo el logro efectivo de los objetivos establecidos por una organización.

Asimismo, en el estudio a continuación fue de enfoque mixto, de manera que la recolección de datos se realizó a través de la encuesta con preguntas que fueron requeridas por el autor de acuerdo a las necesidades y objetivos de la investigación, haciendo uso de la escala propuesta por Salas (2015) en su trabajo “En el camino hacia la felicidad”; teniendo como propósito conocer la percepción de los trabajadores cuencanos en cuanto a la disminución en su jornada laboral.

# **CAPÍTULO 1**

## **1. EL ENTORNO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

En el presente capítulo se abordan temas relevantes en torno a la Responsabilidad Social Empresarial y su entorno. Se inicia con una visión histórica de la sostenibilidad y la responsabilidad social, y se profundiza en cómo se ha desarrollado la Responsabilidad Social Empresarial en distintas partes del mundo, incluyendo Usa, Europa, Asia y Latinoamérica. Además, se discute el papel de la conciliación y las modalidades de trabajo flexible en la Responsabilidad Social Empresarial.

Es importante destacar que la Responsabilidad Social Empresarial se ha convertido en un tema crítico para las empresas y organizaciones en todo el mundo. Cada vez son más las empresas que buscan integrar la Responsabilidad Social Empresarial en sus estrategias de negocio, y se espera que esta tendencia continúe en el futuro.

Este capítulo proporcionará una base científica sólida para poder analizar una herramienta que permitirá conocer la percepción de las personas con relación a la Responsabilidad Social Empresarial.

### **1.1. Historia de la sostenibilidad**

La historia de la sostenibilidad empresarial centrada en el desarrollo social y económico y en el cuidado del medio ambiente se remonta a varias décadas atrás, cuando las empresas empezaron a darse cuenta de que sus operaciones podrían tener un impacto significativo en la sociedad y el medio ambiente (Viñuales & Manchón, 2021). En la década de 1950, algunas empresas comenzaron a preocuparse por el impacto ambiental de sus operaciones y comenzaron a implementar prácticas más sostenibles. La sostenibilidad empresarial es un concepto relativamente nuevo que se ha desarrollado en respuesta a la creciente preocupación mundial por los impactos ambientales y sociales de las empresas. La historia de la sostenibilidad empresarial se puede dividir en tres etapas principales. (Cárdenas et al., (2019).

La primera etapa se centra en la responsabilidad social empresarial (RSE), que se refiere a las acciones voluntarias que las empresas realizan para contribuir al bienestar

social y ambiental. A finales del siglo XIX y principios del siglo XX, algunas empresas comenzaron a adoptar prácticas más éticas y socialmente responsables, como la mejora de las condiciones laborales y la protección del medio ambiente (Chaihuaque, 2019). Sin embargo, estas iniciativas eran principalmente voluntarias y no estaban respaldadas por leyes o regulaciones. En la década de 1960 con el surgimiento del movimiento ambientalista las empresas comenzaron a ser conscientes de la necesidad de gestionar sus impactos ambientales y a adoptar prácticas más responsables en este ámbito. Sin embargo, en esta etapa, la sostenibilidad se centraba principalmente en la gestión ambiental y la reducción de residuos y emisiones. (Bonifaz et al., (2018)

La segunda etapa comenzó en la década de 1970, cuando surgieron preocupaciones globales sobre el medio ambiente y el cambio climático. Las empresas comenzaron a darse cuenta de que sus operaciones tenían un impacto significativo en el medio ambiente y que era necesario tomar medidas para minimizar ese impacto. Durante la década de 1980 con el aumento de la conciencia social sobre la responsabilidad de las empresas en relación con los derechos humanos y la justicia social (Payares, 2018). En esta etapa, las empresas empezaron a prestar atención a los impactos sociales de sus operaciones, incluyendo los derechos laborales, la igualdad de género y la diversidad. Sin embargo, fue en la década de 1980 cuando el concepto de sostenibilidad empresarial comenzó a tomar forma.

En 1987, la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de las Naciones Unidas publicó el Informe Brundtland, que definió el desarrollo sostenible como el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades (Caradonna, 2014). A partir de ese momento, las empresas empezaron a prestar más atención a la sostenibilidad empresarial y a desarrollar estrategias para integrarlas en sus operaciones.

La tercera etapa comenzó a finales de la década de 1990 y principios del 2000, donde se crearon varias iniciativas para promover la sostenibilidad empresarial, como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que instaba a las empresas a adoptar prácticas sostenibles en cuatro áreas: derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción. A su vez, con el surgimiento del concepto de sostenibilidad empresarial integral, que considera la interdependencia entre los impactos ambientales, sociales y económicos de las empresas. En esta etapa, las empresas comenzaron a integrar la

sostenibilidad en su estrategia empresarial y a considerarla como una fuente de innovación y oportunidades de negocio. Además, la sostenibilidad empresarial se convirtió en un tema importante en la agenda global, con la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU en 2015 (Latapí et al., (2019; Gil C. , 2018).

## **1.2 Responsabilidad Social**

Durante los últimos cuarenta años, el concepto de responsabilidad social se ha transformado de una idea irrelevante en uno de los enfoques ampliamente aceptados para comprender los negocios y todos los desarrollos globales también. Comprender y abordar la responsabilidad social (RS) es una de las condiciones previas para crear y establecer la democracia económica hacia el logro de un futuro sostenible (Burgos, 2018). La justificación básica de la necesidad de la democracia económica ya está arraigada en los principios fundamentales de la responsabilidad social. Los autores, así como las instituciones internacionales, definen la responsabilidad social de muchas maneras. Entre ellos se encuentra la norma ISO muy importante (Bermudez & Mejías, 2018), con siete principios: responsabilidad por el impacto, transparencia de datos, comportamiento ético, respeto por los intereses de las partes interesadas, respeto por el estado de derecho, respeto por las normas internacionales de comportamiento., respeto a los derechos humanos.

La Responsabilidad Social (RS) es un concepto que ha evolucionado a lo largo de la historia, y que ha ido adquiriendo distintas formas y significados según el contexto y la época en que se ha desarrollado (Kraft & Valdés, 2020). En sus orígenes, la RS se vinculaba con la filantropía, entendida como la acción de hacer donaciones o caridades en beneficio de la comunidad. En la edad media, la Iglesia Católica fue uno de los principales promotores de la caridad como forma de ayuda a los más necesitados (Tello & Rodríguez, 2014).

Sin embargo, el concepto moderno de RS surge a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, con la aparición de grandes empresas y el surgimiento de la Revolución Industrial. En este contexto, los empresarios empezaron a preocuparse por el bienestar de sus trabajadores y por los efectos de su actividad en el entorno y la sociedad en general. (Phillips et al., (2020)

Fue en los años 50 y 60 del siglo XX cuando la RS empezó a tomar forma como concepto y a ser objeto de debate y reflexión por parte de académicos y expertos en

economía y gestión empresarial. En este periodo, se empezó a hablar de la responsabilidad social de las empresas, entendida como la obligación de éstas de contribuir al bienestar social y económico de la comunidad en la que operan (Bonifaz et al., (2018). En los años 70 y 80, la RS se vio influenciada por la creciente preocupación por la sostenibilidad y el medio ambiente. En este periodo, las empresas empezaron a asumir la responsabilidad de reducir su impacto ambiental y adoptar prácticas más sostenibles. (Phillips et al., (2020)

En las últimas décadas, la RS ha evolucionado hacia una visión más integral e integrada de la empresa en la sociedad. Se ha empezado a hablar de la creación de valor compartido, entendido como la generación de valor económico para la empresa y valor social para la comunidad en la que opera. Asimismo, la RS se ha vinculado cada vez más con la ética empresarial, la transparencia y la rendición de cuentas. (Bermudez & Mejías, 2018)

Hoy en día, la RS es un tema cada vez más presente en la agenda empresarial y social. Muchas empresas adoptan políticas y prácticas de RS como parte de su estrategia de negocio, y la sociedad en general espera cada vez más de las empresas en términos de responsabilidad social y compromiso con la comunidad y el medio ambiente. La responsabilidad social puede ser considerada como la responsabilidad de varias entidades y/o actividades (estados, comunidades, empresas, estudiantes, etc.); sin embargo, quizás el mayor énfasis en la literatura esté en la responsabilidad social empresarial (RSE). (Latapí et al., (2019)

La RS ha evolucionado en diferentes dimensiones y enfoques, según los contextos y necesidades de cada época. Por ejemplo, en las últimas décadas se ha dado importancia a la responsabilidad social empresarial (RSE), que se enfoca en la gestión ética y responsable de la empresa en su relación con la sociedad y el medio ambiente. Además, se ha desarrollado la RS estratégica, que considera la responsabilidad social como parte de la estrategia global de la empresa, integrando sus objetivos de negocio con su contribución al bienestar social y ambiental. (Viñuales & Manchón, 2021)

Otra dimensión importante de la RS es la responsabilidad social individual, que considera la contribución que las personas pueden hacer en su vida cotidiana a través de sus decisiones y acciones, como el consumo responsable, la participación en actividades comunitarias o el voluntariado (Gil C. , 2018). La RS también se ha convertido en un tema importante en el ámbito académico, con la aparición de disciplinas como la ética

empresarial y la responsabilidad social empresarial, que buscan analizar y promover prácticas empresariales más responsables y éticas (Payares, 2018).

En definitiva, la RS es un concepto en constante evolución que ha adquirido diferentes significados y enfoques a lo largo del tiempo. Actualmente, se considera un tema clave para el desarrollo sostenible y el bienestar social y ambiental, y su importancia y relevancia siguen creciendo en el ámbito empresarial y social (Alcívar et al. (2022).

### **1.3. Responsabilidad Social Empresarial en Usa, Europa, Asia y Latinoamérica**

Los orígenes del componente social en el comportamiento corporativo se remontan a las antiguas leyes romanas y se pueden ver en entidades como asilos, hogares para pobres y ancianos, hospitales y orfanatos. Esta noción de corporaciones como empresas sociales fue continuada con el derecho inglés durante la Edad Media en instituciones académicas, municipales y religiosas. Posteriormente, se expandió hacia los siglos XVI y XVII con la influencia de la Corona inglesa, que vio en las corporaciones un instrumento para el desarrollo social (Zaman et al, (2022). En los siglos siguientes, con la expansión del Imperio inglés y la conquista de nuevas tierras, la Corona inglesa exportó su derecho societario a sus colonias americanas donde las sociedades anónimas cumplieron en cierta medida una función social (Orazalin & Baydauletov, 2020).

Durante los siglos XVIII y XIX, la filosofía religiosa cristiana y el enfoque del contexto social permanente fueron vistos como una respuesta al fracaso moral de la sociedad, que era visible en términos de pobreza de la población en general en el Imperio Inglés y algunas partes de Europa (Andrade et al, (2020). Este enfoque religioso dio paso a las reformas sociales ya la filantropía victoriana que percibía una serie de problemas sociales que giraban en torno a la pobreza y la ignorancia, así como al trabajo infantil y femenino (Orazalin & Baydauletov, 2020). Las raíces religiosas de la conciencia social victoriana dieron a los filántropos victorianos un alto nivel de idealismo y humanismo y, a finales del siglo XIX, los esfuerzos filantrópicos se centraron en la clase trabajadora y en la creación de planes de bienestar con ejemplos que se podían ver en la práctica tanto en Europa como en Europa. como en los Estados Unidos de América (EUA) (Andrade et al., (2020).

Durante finales de 1800 y principios de 1900, la creación de planes de asistencia social adoptó un enfoque paternalista destinado a proteger y retener a los empleados y algunas empresas incluso buscaron mejorar su calidad de vida. Existían claros ejemplos que reflejaban la sensibilidad social de los empresarios, como el caso de Macy's en EE. UU., que en 1875 aportó fondos a un asilo de huérfanos y para 1887 catalogó sus donaciones caritativas como Gastos Misceláneos dentro de su contabilidad. libros, y el caso de Pullman Palace Car Company que creó una comunidad industrial modelo en 1893 con el objetivo de mejorar la calidad de vida de sus empleados (Montañés, 2018).

También durante este período, hubo un creciente nivel de urbanización e industrialización marcado por la producción a gran escala. Esto trajo nuevas preocupaciones al mercado laboral tales como: nuevos desafíos para los agricultores y las pequeñas empresas para mantenerse al día con la nueva economía interdependiente, la creación de sindicatos de trabajadores en busca de mejores condiciones de trabajo, y una clase media preocupada por la pérdida de los derechos religiosos y valores familiares en la nueva sociedad industrial (Gil C. , 2018). Como respuesta a estos nuevos desafíos, y con el objetivo de encontrar la armonía entre la industria y la fuerza laboral, algunos líderes empresariales crearon organizaciones para la promoción de valores y la mejora de las condiciones de trabajo (Camarán et al., (2019).

En la década de 1920 y principios de la de 1930, los gerentes comerciales comenzaron a asumir la responsabilidad de equilibrar la maximización de las ganancias con la creación y el mantenimiento de un equilibrio con las demandas de sus clientes, su fuerza laboral y la comunidad (Montañés, 2018). Esto llevó a que los gerentes fueran vistos como fideicomisarios de las diferentes relaciones externas con la empresa, lo que a su vez se tradujo en la adopción de responsabilidades sociales y económicas por parte de las corporaciones (Payares, 2018). Más tarde, con el crecimiento de los negocios durante la Segunda Guerra Mundial y la década de 1940, las empresas comenzaron a ser vistas como instituciones con responsabilidades sociales y comenzó a tener lugar una discusión más amplia sobre tales responsabilidades (Chaihuaque, 2019).

### **1.3.1 Décadas de 1950 y 1960: los primeros días de la era moderna de la responsabilidad social**

El período posterior a la Segunda Guerra Mundial y la década de 1950 puede considerarse como una época de adaptación y cambio de actitudes hacia la discusión de

la responsabilidad social empresarial, pero también una época en la que hubo pocas acciones corporativas que fueran más allá de las actividades filantrópicas (Carroll, 2021).

Quizá el ejemplo más notable del cambio de actitud hacia el comportamiento corporativo provino de Bowen (1953), quien creía que las grandes corporaciones de la época concentraban un gran poder y que sus acciones tenían un impacto tangible en la sociedad, por lo que era necesario por cambiar su toma de decisiones para incluir consideraciones de su impacto (Gallardo & Galarza, 2019).

Como resultado de su creencia, Bowen planteó la idea de definir un conjunto específico de principios para que las corporaciones cumplan con sus responsabilidades sociales. Para él, las decisiones y acciones del empresario afectan a sus partes interesadas, empleados y clientes teniendo un impacto directo en la calidad de vida de la sociedad en su conjunto. Con esto en mente, Bowen definió las responsabilidades sociales de los ejecutivos de empresas como las obligaciones de los empresarios de seguir esas políticas, tomar esas decisiones o seguir esas líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de nuestra sociedad. Además, la relevancia del enfoque de Bowen se basa en el hecho de que este fue el primer trabajo académico centrado específicamente en la doctrina de la responsabilidad social, lo que convierte a Bowen en el “Padre de la Responsabilidad Social Corporativa” (Palma et al., (2020).

Estas primeras exploraciones de la responsabilidad social empresarial (RSE) como construcción definitoria, junto con el contexto social de la época, dieron paso a un creciente interés de los académicos por definir qué era la RSE y qué significaba (Correa, 2018). Naturalmente, es comprensible que el interés por la RSE durante la década de 1960 estuviera influenciado por la creciente concienciación de la sociedad y los movimientos sociales de la época. Sin embargo, es necesario señalar que el efecto de este creciente interés fue quizás más visible en los EE. UU., por lo que algunos ejemplos de las siguientes secciones pueden parecer centrados en este país en particular (Mejía & Bom, 2019).

Algunas de las principales preocupaciones de la sociedad durante este período giraron en torno al rápido crecimiento de la población, la contaminación y el agotamiento de los recursos (Latapí et al., (2019) y estuvieron acompañadas de movimientos sociales con respecto al medio ambiente y los derechos humanos y laborales (Zaman et al., (2022).

Durante la década de 1960 también hubo un nuevo contexto social marcado por una creciente cultura de protesta que giró principalmente en torno a los derechos civiles y las protestas contra la guerra. En el caso de los EE. UU., las protestas pasaron de ser sentadas, marchas y mítines liderados por estudiantes a un activismo político más radical que, en la mayoría de los casos, vio a las corporaciones comerciales como parte integral del "establecimiento" que querían cambiar (Moral, 2022). Estas protestas ejercieron presión sobre las empresas que, en opinión de los manifestantes, representaban el "establecimiento" (es decir, bancos e instituciones financieras, así como corporaciones a gran escala), pero tenían un fuerte enfoque en aquellas con vínculos directos con la guerra.

En consecuencia, durante la década de 1960, los estudiosos abordaron la RSE como una respuesta a los problemas y deseos de la nueva sociedad moderna. Un ejemplo notable de este período fue Keith Davis (1960), quien explicó que los importantes cambios sociales, económicos y políticos que estaban ocurriendo representaban una presión para que los empresarios reconsideraran su papel en la sociedad y su responsabilidad social (Sitges, 2018). Davis argumentó que los empresarios tienen una obligación relevante hacia la sociedad en términos de valores económicos y humanos, y afirmó que, en cierta medida, la responsabilidad social podría estar vinculada a los beneficios económicos de la empresa (Andrade et al, 2020). La importancia de las ideas de Davis es que indicó que las responsabilidades sociales de los hombres de negocios deben estar en consonancia con su poder social y que evitarlas conduciría a una disminución del poder social de la empresa (Correa, 2018).

### **1.3.2 La década de 1980: la puesta en práctica de la RSE**

Durante la década de 1970, hubo un número creciente de legislaciones que atendían las preocupaciones sociales de la época y otorgaban un conjunto más amplio de responsabilidades a las empresas. Por el contrario, durante la década de 1980, las administraciones Reagan y Thatcher introdujeron una nueva línea de pensamiento en la política con un fuerte enfoque en reducir la presión sobre las corporaciones y con el objetivo de reducir los altos niveles de inflación que enfrentaban los EE. UU. y el Reino Unido (RU). Para Reagan y Thatcher, el crecimiento y la fortaleza de las economías de sus países dependían de su capacidad para mantener un entorno de libre mercado con la menor intervención estatal posible (Arévalo, 2020). Para ello, los principales objetivos

económicos de Reagan se centraron en reducir las regulaciones al sector privado complementadas con reducciones de impuestos (Chaihuaque, 2019).

Con los gobiernos reduciendo su papel en la regulación del comportamiento corporativo, los gerentes se enfrentaron a la necesidad de responder a diferentes grupos de interés que aún esperaban que las corporaciones cumplieran con las expectativas sociales de la época. En particular, el marco regulatorio reducido llevó a los académicos a investigar la ética empresarial y la puesta en práctica de la RSE como una respuesta a grupos como accionistas, empleados y consumidores, y el término parte interesada se volvió común (Gil G. , 2018). Sin embargo, los académicos también comenzaron a buscar conceptos alternativos o complementarios a la RSC, algunos de los cuales incluyen el desempeño social corporativo, la capacidad de respuesta social corporativa y la teoría y gestión de las partes interesadas (Phillips et al., (2020).

Quizás la mejor manera de entender el enfoque de la operacionalización de la RSE durante la década de 1980 es tener en cuenta que durante este tiempo hubo nuevas preocupaciones sociales. En particular, estas preocupaciones se pueden observar en una serie de eventos que reflejaron el enfoque de la comunidad internacional hacia el desarrollo sostenible y, en cierta medida, hacia el comportamiento empresarial. Los más relevantes incluyen: la creación de la Dirección General de Medio Ambiente de la Comisión Europea (1981), el establecimiento de la Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo presidida por la Primera Ministra noruega Gro Harlem Brundtland (1983), el desastre nuclear de Chernobyl (1986), la publicación del informe Nuestro Futuro Común presentado por la Comisión Brundtland que proporcionó una definición de desarrollo sostenible (1987), la adopción de las Naciones Unidas (ONU) del Protocolo de Montreal (1987), y la creación del Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático (IPCC) (1988) (Latapí et al., (2019).

Incluso cuando estos eventos no se relacionaron directamente con la RSE y, por lo tanto, no influyeron directamente en la evolución del concepto, reflejaron un creciente sentido de conciencia de la comunidad internacional con respecto a la protección ambiental y el desarrollo sostenible, e indirectamente al comportamiento corporativo.

### **1.3.3 Los años 90: globalización y RSE**

Durante la década de 1990, importantes acontecimientos internacionales influyeron en la perspectiva internacional hacia la responsabilidad social y el enfoque del desarrollo sostenible. Los más relevantes incluyen: la creación de la Agencia Europea de Medio Ambiente (1990), la cumbre de la ONU sobre Medio Ambiente y Desarrollo celebrada en Río de Janeiro que dio lugar a la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo, la adopción de la Agenda 21 y el Marco de las Naciones Unidas. Convención sobre el Cambio Climático (UNFCCC) (1992), y la adopción del Protocolo de Kioto (1997) (Latapí et al., (2019). La creación de estos organismos internacionales y la adopción de acuerdos internacionales representaron esfuerzos internacionales para establecer estándares más altos con respecto a los problemas relacionados con el clima e, indirectamente, al comportamiento corporativo. La década de 1990 no fue una excepción al creciente interés por la RSE y, de hecho, fue durante esta década que el concepto ganó atractivo internacional, quizás como resultado del enfoque internacional del desarrollo sostenible de la época en combinación con el proceso de globalización que estaba teniendo lugar (Montañés, 2018).

Durante la década de 1990 el proceso de globalización incrementó las operaciones de las corporaciones multinacionales que ahora enfrentaban diversos entornos de negocios en el extranjero, algunos de ellos con marcos regulatorios débiles. Para estas corporaciones globales significó nuevas oportunidades que surgieron junto con una creciente competencia global por nuevos mercados, un mayor riesgo de reputación debido a un aumento en la visibilidad global y presiones, demandas y expectativas en conflicto de los países de origen y anfitriones (Carroll, 2021).

Muchas corporaciones multinacionales entendieron que ser socialmente responsables tenía el potencial de ser un camino seguro para equilibrar los desafíos y oportunidades del proceso de globalización que estaban experimentando y, como resultado, la institucionalización de la RSE se hizo más fuerte (Carroll, 2021).

Como se mencionó anteriormente, el proceso de globalización de la década de 1990 aumentó el alcance global de las corporaciones multinacionales y el capitalismo se expandió rápidamente, lo que significó que las corporaciones comenzaron a tener preocupaciones con respecto a la competitividad, la reputación, la visibilidad global y una red ampliada de partes interesadas. Esto dio paso a temas alternativos como la teoría de

las partes interesadas, el desempeño social corporativo y la ciudadanía corporativa (Carroll, 2021).

La introducción de nuevos temas, incluso cuando casi todos ellos eran consistentes y se basaban en las definiciones y comprensión de la RSE existentes, creó una incertidumbre con respecto a la definición de la RSE en la medida en que el concepto terminó teniendo fronteras poco claras y legitimidad discutible (Mejía & Bom, 2019). Esto significó que a fines de la década de 1990 faltaba una definición de RSE aceptada mundialmente, lo que estuvo acompañado de un impulso social e institucional para que las empresas se convirtieran en buenos ciudadanos corporativos (Zaman et al., (2022)

#### **1.3.4 Años 2000: reconocimiento e implementación y enfoque estratégico de la RSE**

La década de los 2000 se divide en dos tramos debido a la cantidad de hechos relevantes en torno a la RSE. La primera sección se centra en el reconocimiento y expansión de la RSE y su implementación, mientras que la segunda sección se centra en el enfoque estratégico de la RSE proporcionado por las publicaciones académicas de la época (Acevedo, 2022).

Como resultado, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC, por sus siglas en inglés) se lanzó en julio de 2000 reuniendo a 44 empresas globales, 6 asociaciones empresariales y 2 organizaciones laborales y 12 de la sociedad civil. En particular, la idea detrás de la creación del UNGC fue crear un instrumento que llenara los vacíos en la gobernanza de la época en términos de derechos humanos y cuestiones sociales y ambientales e insertar valores universales en los mercados (Prieto & Domínguez, 2020).

Quizás el logro más notable de la UNGC fue la definición de diez principios que guían el comportamiento corporativo de sus miembros, quienes se espera que los incorporen en sus estrategias, políticas y procedimientos con el objetivo de crear una cultura corporativa de integridad con objetivos a largo plazo. Incluso cuando el UNGC nunca estuvo directamente relacionado con la RSE, se puede entender que los diez principios, con su enfoque en los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la anticorrupción, atrajeron la atención global hacia la responsabilidad social. Fue también en el año 2000 cuando Naciones Unidas adoptó la Declaración del Milenio con sus ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y fijó la agenda internacional para los siguientes 15 años (Lozano, 2018).

En 2015, RSE Europea lanzó el Manifiesto Enterprise 2020 que tenía como objetivo establecer la dirección de las empresas en Europa y desempeñar un papel de liderazgo en el desarrollo de una economía sostenible inclusiva (Gil G. , 2018) y puede entenderse como una respuesta a la Estrategia de la UE sobre RSE así como a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. El Manifiesto es quizás la contribución más relevante de RSE Europe en la segunda mitad de la década de 2010, principalmente porque tiene un enfoque estratégico que tiene como objetivo garantizar la creación de valor para sus partes interesadas a través de las 10,000 empresas alcanzadas a través de su red (Arévalo, 2020). El Manifiesto se enfoca en la generación de valor en cinco áreas clave:

1. Impacto social a través de la promoción de prácticas comerciales responsables y sostenibles.
2. Compromiso y satisfacción de los miembros, que pretenden garantizar la continuidad en el trabajo de RSE en Europa para lograr su misión e impacto social.
3. Estabilidad financiera;
4. Compromiso de los empleados enfocado en la inversión del desarrollo individual así como de la capacidad organizacional.
5. Evaluación de impacto ambiental para determinar áreas de mejora

El reconocimiento mundial de la RSE también se ha visto influenciado por las certificaciones internacionales diseñadas para abordar la responsabilidad social. Tal es el caso de la ISO 26000 cuya historia se remonta al año 2002 cuando el Comité de Política del Consumidor de la Organización Internacional para la Estandarización (ISO) propuso la creación de lineamientos de RSE para complementar las normas de calidad y gestión ambiental (ISO 9001 e ISO 14001). Un grupo de trabajo liderado por Brasil y Suecia colaboró con las partes interesadas y los organismos nacionales de normalización durante un período de 5 años (2005-2010) y elaboró la norma ISO 26000 - Responsabilidad social aprobada en septiembre de 2010 (Latapí et al., (2019).

#### **1.4. Conciliación**

La conciliación empresarial se refiere a la implementación de políticas y prácticas en una empresa que permiten a los empleados equilibrar sus responsabilidades laborales

y personales de manera efectiva. Una de las principales ventajas de la conciliación empresarial es el impacto positivo en el bienestar de los empleados (Espín & Maita, 2022).

La conciliación empresarial se refiere a la capacidad de las empresas para permitir que sus empleados logren un equilibrio entre su vida laboral y personal. Esto se logra mediante la implementación de políticas y prácticas que permiten a los empleados tener un mayor control sobre sus horarios de trabajo, la flexibilidad en el lugar de trabajo, el trabajo remoto y otros arreglos laborales que les permitan cumplir con sus responsabilidades personales sin afectar su trabajo (Muñiz, 2020).

La conciliación empresarial tiene muchos beneficios para el bienestar de los empleados, lo que puede conducir a una mayor satisfacción en el trabajo y una mayor retención de talentos. Algunos de los beneficios incluyen (He et al., (2019):

1. Reducción del estrés: Al permitir que los empleados tengan un mayor control sobre su horario de trabajo, pueden tener más tiempo para realizar actividades fuera del trabajo, lo que puede ayudar a reducir el estrés y la ansiedad.
2. Mejora de la salud: La conciliación empresarial también puede mejorar la salud de los empleados, ya que les permite tener tiempo para hacer ejercicio, cocinar comidas saludables y realizar otras actividades que promuevan su bienestar.
3. Mayor satisfacción laboral: Los empleados que tienen un mejor equilibrio entre su vida laboral y personal suelen estar más satisfechos en su trabajo y son más propensos a permanecer en la empresa a largo plazo.
4. Mayor productividad: Al permitir que los empleados tengan más flexibilidad en su trabajo, pueden ser más productivos y eficientes, ya que pueden trabajar cuando se sienten más motivados y productivos.

Además de los beneficios al empleado mencionados anteriormente, la conciliación empresarial también puede ayudar a fomentar una cultura empresarial positiva, lo que puede mejorar el ambiente laboral y la colaboración entre los empleados. Al permitir que los empleados tengan más flexibilidad en su trabajo, pueden sentir que su empresa se preocupa por su bienestar y puede ser más leal y comprometido con su trabajo (Bouraoui et al., (2019).

Para lograr una buena conciliación empresarial, las empresas pueden implementar políticas y prácticas que permitan a los empleados tener un mayor control sobre su horario de trabajo, como horarios flexibles, teletrabajo, permisos de paternidad y maternidad, vacaciones flexibles, entre otros. También es importante que los gerentes y supervisores sean flexibles y sensibles a las necesidades de los empleados, y que fomenten una cultura laboral que valore el equilibrio entre la vida laboral y personal. Algunas prácticas comunes de conciliación empresarial incluyen (Gorelli, 2019):

1. Horarios flexibles: Permitir que los empleados ajusten sus horarios de trabajo para acomodar responsabilidades personales, como cuidado de niños o asistencia a citas médicas.
2. Teletrabajo: Ofrecer la opción de trabajar desde casa para reducir el tiempo y el costo de desplazamiento.
3. Días de descanso remunerados: Ofrecer días libres remunerados para celebrar ocasiones especiales, como bodas o nacimientos.
4. Beneficios de salud y bienestar: Ofrecer beneficios para mejorar la salud física y mental de los empleados, como seguro médico, asesoramiento de salud mental, y acceso a programas de ejercicio físico.
5. Permiso parental: Ofrecer un permiso remunerado para padres y madres para cuidar de los recién nacidos o para la adopción.

Es importante tener en cuenta que la conciliación empresarial no solo beneficia a los empleados, sino que también puede ser beneficiosa para la empresa en sí misma. Los empleados felices y satisfechos son más productivos, más comprometidos y más propensos a permanecer en la empresa a largo plazo, lo que puede resultar en una mayor rentabilidad y éxito empresarial (Gorelli, 2019). En conclusión, la conciliación empresarial es fundamental para el bienestar de los empleados y para el éxito empresarial a largo plazo. Las empresas que se preocupan por el equilibrio entre la vida laboral y personal de sus empleados y que implementan políticas y prácticas que lo permiten, pueden fomentar una cultura laboral positiva y productiva que beneficia tanto a los empleados como a la empresa en sí misma.

A su vez, la conciliación también puede referirse a un proceso formal de negociación entre un patrono y un empleado, o entre un patrono y un sindicato, con el objetivo de llegar a un acuerdo en un asunto laboral. Este proceso puede ser llevado a

cabo por un mediador o un conciliador neutral, o puede ser realizado por los representantes de ambas partes (Baamonde, 2019).

Los acuerdos de conciliación pueden abordar una amplia variedad de temas laborales, como salarios, beneficios, horarios de trabajo, seguridad en el lugar de trabajo, discriminación laboral, entre otros. La conciliación es un método alternativo de resolución de conflictos que busca llegar a una solución mutuamente aceptable para ambas partes, sin necesidad de recurrir a procesos más formales como la litigación (Muñiz, 2020).

Los acuerdos de conciliación pueden tener beneficios tanto para el empleador como para el empleado. Para el empleador, puede ayudar a prevenir conflictos prolongados y costosos, y puede mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados. Para los empleados, puede mejorar las condiciones laborales, salarios, beneficios y puede ayudar a prevenir la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo (Gorelli, 2019).

Es importante destacar que, en muchos países, la conciliación entre empleador y empleado puede ser un requisito legal en ciertos casos, como en disputas laborales que pueden conducir a una huelga o un cierre patronal. En estos casos, la conciliación puede ser obligatoria antes de que se permita a los trabajadores ir a la huelga o al empleador cerrar la empresa (Espín & Maita, 2022). En otros casos, la conciliación puede ser voluntaria y acordada por ambas partes para resolver un conflicto o negociar los términos de un contrato laboral. En estas situaciones, puede ser útil contar con la asistencia de un mediador o un conciliador neutral para facilitar la discusión y la resolución del conflicto (Bouraoui et al., (2019).

En general, la conciliación empresarial y la conciliación entre empleador y empleado son herramientas útiles para mejorar la relación laboral, reducir conflictos, mejorar el bienestar de los empleados y aumentar la productividad. Al implementar políticas y prácticas de conciliación empresarial, y al participar en procesos de conciliación formal, las empresas pueden demostrar su compromiso con sus empleados y su disposición a resolver conflictos de manera justa y equitativa.

## **1.5 Modalidades de trabajo flexible**

### **1.5.1 Trabajo remoto**

El trabajo remoto, también conocido como trabajo a distancia o teletrabajo, se ha convertido en una modalidad cada vez más popular de trabajo flexible en los últimos años. Esta forma de trabajo implica que los empleados pueden realizar sus tareas y cumplir con sus responsabilidades desde cualquier lugar fuera de la oficina, utilizando herramientas tecnológicas como la videoconferencia, correo electrónico y programas de colaboración en línea (Xiao et al, (2021). Hay varias ventajas del trabajo remoto, tanto para los empleados como para los empleadores. Algunas de estas ventajas incluye (Oszlak, 2020):

1. Mayor flexibilidad: Los empleados pueden trabajar en horarios más flexibles y en ubicaciones más convenientes para ellos, lo que puede mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal.
2. Ahorro de costos: Los empleados pueden ahorrar dinero en gastos de viaje y comidas, mientras que los empleadores pueden ahorrar en costos de alquiler de oficinas y suministros.
3. Mayor productividad: Muchos empleados encuentran que pueden trabajar de manera más eficiente y concentrarse mejor cuando trabajan desde casa.
4. Mayor diversidad: Al permitir que los empleados trabajen desde cualquier lugar, los empleadores pueden reclutar talentos de todo el mundo, lo que puede aumentar la diversidad de la empresa.

Sin embargo, también hay algunos desafíos asociados con el trabajo remoto. Algunos empleados pueden sentirse aislados o desconectados del resto del equipo, lo que puede afectar la colaboración y la comunicación. También puede ser difícil para los empleadores supervisar y evaluar el desempeño de los empleados a distancia (Quispe et al., (2021).

En resumen, el trabajo remoto es una forma cada vez más popular de trabajo flexible que ofrece muchas ventajas tanto para los empleados como para los empleadores. Sin embargo, es importante tener en cuenta tanto los beneficios como los desafíos de esta modalidad y asegurarse de que se tomen medidas para abordar cualquier problema que pueda surgir.

### **1.5.2 Trabajo por hora**

El trabajo por horas es una modalidad de trabajo flexible que se basa en la contratación de empleados para trabajar en un horario específico de horas, en lugar de trabajar un horario de tiempo completo o parcial tradicional. Esta modalidad de trabajo ofrece a los empleados una mayor flexibilidad en cuanto a horarios y cantidad de trabajo, y a los empleadores una mayor capacidad para administrar sus costos laborales y adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado (Altonji et al., (2023).

Esta modalidad de trabajo puede ser una buena opción para aquellos que desean trabajar en horarios más flexibles o ajustar su horario de trabajo según sus necesidades personales. Esto puede ser especialmente beneficioso para aquellos que tienen responsabilidades familiares o personales, o que desean trabajar en varios trabajos a la vez. Además, el trabajo por horas puede ofrecer a los empleadores una mayor capacidad para administrar sus costos laborales, ya que solo pagan por las horas trabajadas (Todolí, 2019).

El trabajo por horas también puede ser beneficioso para las empresas que experimentan fluctuaciones en la demanda del mercado. En lugar de contratar a empleados a tiempo completo o parcial, los empleadores pueden contratar a empleados por horas durante los períodos de mayor actividad y reducir las horas de trabajo durante los períodos de menor actividad (Dirksen, 2019). Esto puede ayudar a mantener la productividad y reducir los costos laborales en general. Algunas ventajas del trabajo por horas incluyen (Altonji et al., (2023):

1. Mayor flexibilidad: Los empleados pueden trabajar en horarios más flexibles y ajustar sus horas de trabajo según sus necesidades.
2. Mayor control: Los empleados tienen un mayor control sobre su horario y la cantidad de horas que trabajan, lo que puede ayudar a mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal.
3. Mayor capacidad para manejar múltiples trabajos: El trabajo por horas puede ser una buena opción para aquellos que desean trabajar en varios trabajos a la vez.
4. Mayor eficiencia: Los empleados pueden trabajar de manera más eficiente y concentrarse mejor cuando trabajan en horas específicas que se ajustan a sus necesidades.

5. Mayor capacidad para administrar los costos: Los empleadores pueden administrar los costos de mano de obra de manera más efectiva al ajustar el número de horas trabajadas según las necesidades del negocio.

Sin embargo, el trabajo por horas también puede presentar desafíos, especialmente para aquellos empleados que tienen dificultades para mantener un horario constante y organizarse adecuadamente (Míguez & Menéndez, 2023). Los empleadores también deben asegurarse de que los empleados por horas reciban beneficios laborales adecuados y tengan acceso a la capacitación y el desarrollo profesional.

Finalmente, este capítulo ha abarcado una variedad de temas clave relacionados con la Responsabilidad Social Empresarial. Desde la historia de la sostenibilidad y la responsabilidad social, hasta las modalidades de trabajo flexible y la conciliación, se ha explorado el entorno actual en el que se desenvuelven las empresas y organizaciones en todo el mundo. Se ha profundizado en la Responsabilidad Social Empresarial en diferentes regiones geográficas, incluyendo Usa, Europa, Asia y Latinoamérica, y se ha destacado la importancia de entender las particularidades culturales y sociales de cada una de ellas.

Es importante destacar que la comprensión de estos temas y su aplicación en el contexto empresarial puede proporcionar importantes beneficios a las empresas y organizaciones. La integración efectiva de la Responsabilidad Social Empresarial en la estrategia de negocio puede mejorar la imagen y la reputación de la empresa, así como aumentar la lealtad de los clientes y mejorar la relación con los empleados. Además, puede mejorar la eficiencia y la sostenibilidad de las operaciones empresariales.

Por lo tanto, este capítulo sirve como base científica sólida para poder analizar una herramienta específica que permitirá conocer la percepción de las personas en relación a la Responsabilidad Social Empresarial. La comprensión de estos temas es esencial para que las empresas puedan diseñar estrategias y acciones más efectivas para maximizar su impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente, y para contribuir a un mundo más sostenible y responsable.

## **CAPÍTULO 2**

### **2. LA FELICIDAD EN EL TRABAJO POTENCIADA POR HERRAMIENTAS DE ESTUDIO: UN ENFOQUE TRANSFORMADOR**

En este capítulo, se explorará la base científica sobre la felicidad en el trabajo, así como las escalas que se utilizan para medir este constructo. Además, se analizarán las diferentes modalidades de trabajo que contribuyen al bienestar laboral, incluyendo el trabajo remoto, la flexibilidad laboral y las jornadas reducidas.

Asimismo, se presentará una encuesta diseñada para recopilar información, ya que este factor puede tener un impacto significativo en la felicidad en el trabajo. La encuesta permitirá conocer la opinión de los trabajadores acerca de la implementación de una jornada laboral reducida y cómo esto puede contribuir a su bienestar laboral.

En conjunto, los resultados de este capítulo permitirán tener una comprensión más profunda de la felicidad en el trabajo y cómo esta puede ser influenciada por diferentes modalidades de trabajo. Además, se podrán identificar las percepciones de los trabajadores respecto a una jornada laboral reducida, lo que puede ser útil para la toma de decisiones en las organizaciones.

#### **2.1 Felicidad en el trabajo**

La felicidad en el trabajo, también llamada bienestar laboral hace referencia al estado de satisfacción que tiene un empleado en torno al ejercicio de sus funciones. A su vez, este producto laboral agradable, repercute en el bienestar familiar y social (Ministerio de Trabajo, 2019).

El bienestar humano, de manera general, es un estado en el que los individuos tienen la capacidad de llevar una vida con motivos de ser valorados. El bienestar, está asociado a una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, aunada a la libertad en la toma de decisiones y en el actuar. La Organización Mundial de la Salud (OMS), define al entorno de trabajo saludable como aquel lugar en el que los trabajadores y gerentes viven un proceso de mejora continua que protege y promueve la salud, la seguridad y el bienestar de todas y cada una de las personas que hacen vida laboral y a que su vez se sustentan de un espacio de trabajo (Castañeda et al., (2017).

Desde la conceptualización realizada por Salvatore (2016), la felicidad laboral está compuesta por tres elementos fundamentales: alto número de satisfacciones personales, alto número de pensamientos y sentimientos positivos; y, bajo número de sentimiento y pensamientos negativos. El tema de la felicidad laboral es ampliamente estudiado al menos desde inicio de siglo, con este dato, se considera que es un tema interesante en el cual seguir indagando, por lo que es probable que existan amplias razones para creer que las condiciones mentales o de falta motivación en el trabajo están llevando a una infelicidad en los ambientes laborales. Esto, lo define los datos suministrados por la OMS, en el año 2020 la depresión era la segunda causa de inhabilidad laboral, y actualmente en el continente europeo, al menos el 22% de los trabajadores son víctimas de estrés asociados al trabajo (Salvatore, 2016).

El impacto de la felicidad en el trabajo afecta directamente la salud de los trabajadores, y a menudo es traducida en la reducción del ausentismo y las licencias por enfermedades; y, por otro lado, en el rendimiento laboral. Por lo tanto, la persona que es feliz en su trabajo gana más dinero, obtiene ascensos laborales, es más creativo, presta mayor apoyo y alcanza a tiempo e incluso antes, los objetivos establecidos (Gabini, 2018).

## **2.2 Escalas para medir la felicidad en el trabajo**

Existen diversas investigaciones en las que se buscan definir las escalas correctas de medición de la felicidad en el trabajo. Pero de manera generalizada, existen ciertos constructos que definen a la felicidad laboral, como es el caso del compromiso individual y compromiso con la organización, las implicaciones laborales, motivaciones intrínsecas, empuje y valor; al igual que el afecto o la resiliencia laboral; a pesar de ser variables para un mismo estudio, no es posible que por sí solas se aproximen adecuadamente a los resultados de lo que en verdad es la felicidad en una organización (Ramírez-García et al., (2019).

El mismo autor, determina diversas investigaciones que buscan definir las variables correctas para medir la felicidad en el trabajo; por lo que, señala a la investigación realizada por Fisher y Rothmann, en la que se asegura que existen cuatro dimensiones primarias para analizar la felicidad laboral: el bienestar afectivo, aspiración, autonomía y competencia; y, suman una quinta dimensión asociada al funcionamiento integrado. También indica a Van Horn, con cinco dimensiones bienestar, afectivo, social

y profesional, aunado al bienestar cognitivo y psicosomático. A estas escalas, Paschoal y Tamayo, proponen unir la dimensión afectiva con las emociones y los humores en el trabajo y una dimensión cognitiva, asociada a la percepción de la expresividad y la realización personal en el trabajo (Ramírez-García et al., (2019).

### **2.2.1 Las modalidades de trabajo que contribuyen en el bienestar laboral**

Es posible contribuir en la felicidad de los trabajadores empleando programas de incentivos, que suponen la mejoría de la productividad laboral ya que la promoción de beneficios contribuye de manera directa en la mejora de la felicidad.

Una de las modalidades a considerar en conjunto con la programación de incentivos, es el salario emocional, como un beneficio extrasalarial que ofrece a los colaboradores la satisfacción de sus necesidades sin que esté represente un gasto significativo para la organización. Dos aspectos por considerar dentro del salario emocional son la flexibilidad laboral y la posibilidad de trabajo remoto en caso de ser requerido. Es importante de la misma forma, que se mantenga un programa de formación personal y laboral, por el que obtenga bien sea un beneficio económico por asistencia o la flexibilización del día por la asistencia (Ramírez & Maddio, 2019).

Unido a todo lo anterior, es importante el fortalecimiento de la cultura organizacional, como es el caso de escuchar y también reconocer. Cuando un empleado es escuchado y considerado, se evidencia un aumento en la productividad, ya que se siente como parte importante de la empresa; por lo que generan nuevas ideas y proponen cambios que podrían ser significativos en el crecimiento organizacional. Por otro lado, el reconocimiento, es una forma sencilla de valorar el esfuerzo de los trabajadores sin requerir una gran inversión (Ramírez & Maddio, 2019).

## **2.3 Creación y Aplicación de la Herramienta de Estudio**

### **2.3.1 Diseño de la muestra**

Esta investigación fue de carácter transversal ya que se levantaron los datos en un tiempo concreto, mediante una muestra no probabilística al personal laboral de empresas de la ciudad de Cuenca. El propósito de este estudio fue de manera aplicada ya que busca conocer la percepción de los trabajadores cuencanos respecto al tema de investigación.

### **2.3.2 Diseño de la encuesta**

La presente investigación utilizó un enfoque mixto, el mismo que incluyó el diseño de un cuestionario a partir de la revisión bibliográfica y un análisis estadístico de la información con el propósito de conocer la percepción de los trabajadores cuencanos respecto al tema de investigación. Las preguntas fueron creadas por el autor según las necesidades y objetivos de la investigación, la escala propuesta fue realizada en base a Salas (2015) en su trabajo “En el camino hacia la felicidad”.

### **2.3.3 Aplicación**

La encuesta realizada para el presente trabajo se estructuró en cuatro dimensiones. La primera dimensión tuvo como objetivo recolectar información sociodemográfica de los encuestados, tales como edad, género, tiempo que llevan trabajando en su empleo actual, área de trabajo, entre otros. En la segunda dimensión, se indagó acerca de temas relacionados con la conciliación y la felicidad en el trabajo, buscando comprender la percepción de los encuestados sobre su calidad de vida laboral. La tercera dimensión se centró en preguntas acerca de la gestión o liderazgo en su entorno laboral, con el fin de conocer la opinión de los encuestados sobre la efectividad y satisfacción en la gestión de su líder o jefe directo.

Por último, en la cuarta dimensión se exploró acerca de la flexibilidad laboral, en donde se plantearon preguntas para conocer la perspectiva de los encuestados sobre la flexibilidad en la reducción de su jornada laboral en sus empresas. Asimismo, se buscó obtener información detallada y valiosa en cuanto a diferentes aspectos de la vida laboral de los encuestados para poder analizar y comprender la realidad laboral de una manera más completa.

Finalmente, se procesaron los datos obtenidos de la encuesta con el programa Microsoft Excel, utilizando diferentes herramientas para presentar la información de manera clara y comprensible, como gráficos porcentuales, tablas y escalas Likert. Esto permitió respaldar la investigación y ofrecer resultados precisos e interpretables. En definitiva, este programa fue esencial para procesar y visualizar los datos de la encuesta de manera efectiva y precisa, lo que permitió una mayor comprensión de los resultados de la investigación.

## CAPÍTULO 3

### 3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

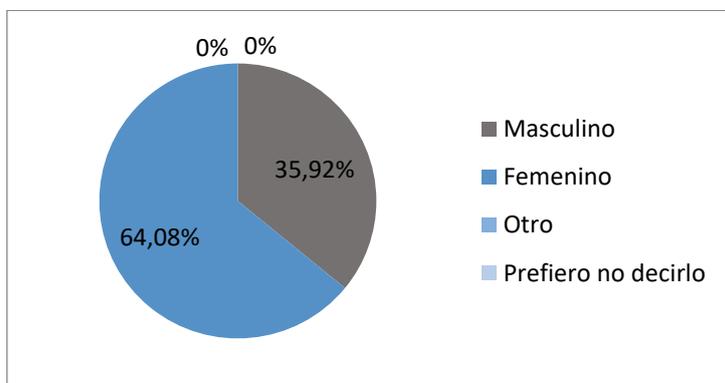
En el presente apartado se presentan los resultados obtenidos a través de la encuesta (ver Anexo 1) que se llevó a cabo a los trabajadores de la ciudad de Cuenca, con el fin de conocer su percepción del uso de jornadas reducidas de trabajo.

El alcance que tuvieron las encuestas fue de 242 visualizaciones, 103 fueron iniciadas y completadas totalmente, por lo que tuvo una tasa de finalización del 100%. Lo que significa que los trabajadores se sintieron en plena confianza de contestar las preguntas y terminarla sin ningún inconveniente. Asimismo, la duración promedio para contestar el cuestionario fue de 4 minutos aproximadamente.

#### 3.1 Datos sociodemográficos de los encuestados

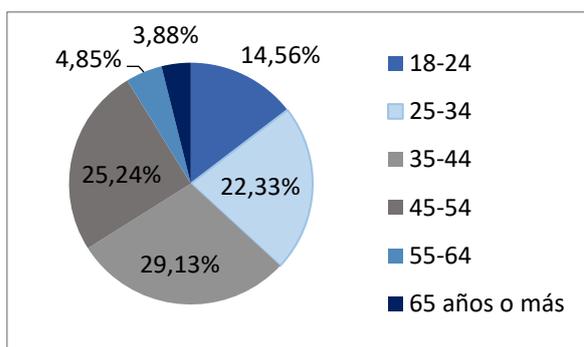
**Figura 1**

*Género de los encuestados*



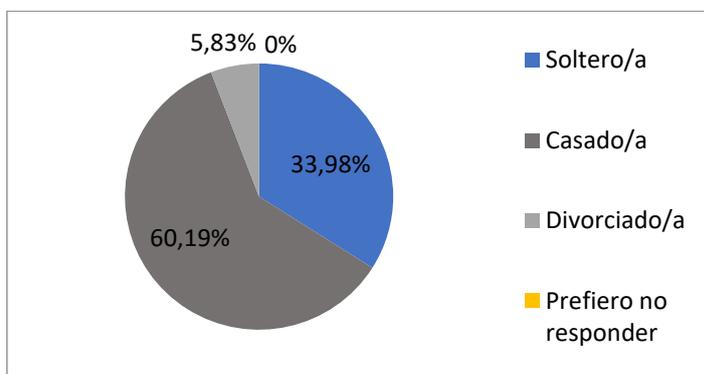
La encuesta fue realizada al cálculo de la muestra obtenida de 103 trabajadores. De acuerdo con la figura 1, se puede observar que, el 64,08% es de sexo femenino, mientras que el 35,92% es masculino. De forma que la mayoría son mujeres con una diferencia del 28,01%.

**Figura 2**  
*Edades de los encuestados*



La figura 2, muestra la edad de las personas encuestadas, en donde se puede observar que el rango de edad de 35-44 años es el más alto con un 29,13% en comparación al resto de edades, mientras que el 25,24% son trabajadores que tienen de 45-54 años, el 22,33% posee edades comprendidas entre 25-34 años, por su parte el 14,56% 18-24 años, el 4,85% tiene entre 55-64 años y finalmente, el 3,88% pose 65 años a más. Con estos resultados se evidencia que los trabajadores encuestados de 35 a 44 años fueron más receptivos al momento de abordar el tema en estudio.

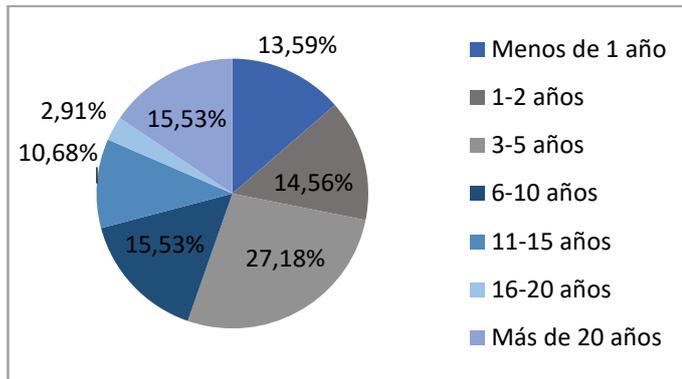
**Figura 3**  
*Estado civil de los encuestados*



La mayoría de los encuestados, es decir, el 60,19% se encuentran casados, mientras que el 33,98% son solteros y por último un 5,83% son de estado civil divorciados. Lo que significa que en su mayoría están unidos de forma legal, conformando un núcleo familiar.

**Figura 4**

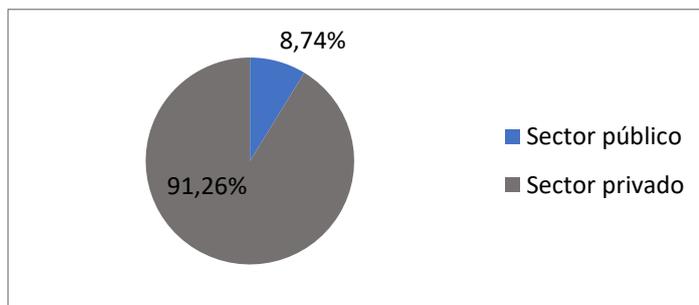
*Tiempo en que se encuentran laborando en su empleo actual*



El 27,18% de los encuestados afirma que se encuentran laborando de 3-5 años en su trabajo actual, mientras que el 14,56% tiene de 1-2 años en su trabajo; el 15,53% indica que tienen 6-10 años, otro 15,53% dice que lleva más de 20 años. Por su parte, el 13,59% asegura que tiene menos de 1 año laborando, el 10,68% tiene de 11-15 años y finalmente, el 2,91% tiene de 16-20 años trabajando. Esto indica que tienen poco tiempo en sus trabajos actuales, sin embargo, son personas que cuentan con un empleo de duración estable.

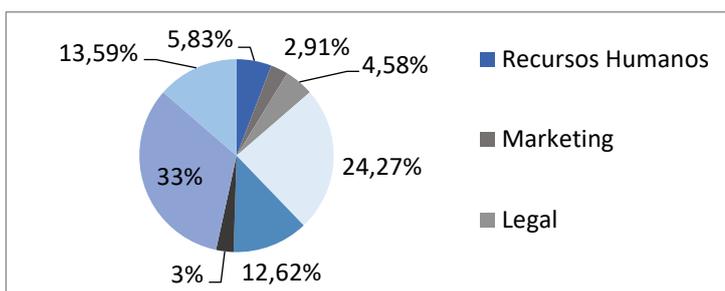
**Figura 5**

*Sector en que trabaja el encuestado*



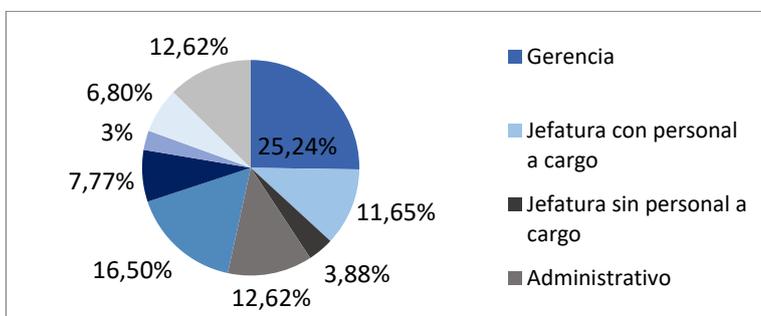
Se obtuvo un 91,76% afirman trabajar en empresas privadas, en cambio, solamente el 8,74% labora en el sector público. Se puede evidenciar que existe una diferencia muy alta, lo que significa que estos resultados demuestran que los trabajadores en su mayoría pertenecen al sector privado.

**Figura 6**  
*Área en que trabaja actualmente el encuestado*



El 33% de los encuestados afirman que pertenecen al área de operaciones/Producción, seguido de un 24,27% que trabajan en el área administrativa. El 13,59% se encuentra en el área de la docencia, el 12,62% afirma estar en finanzas, el 5,83% en Recursos Humanos, el 4,58% en el área legal. Por su parte, el 3% trabaja en sistemas y finalmente, el 2,91% labora en Marketing. Se puede observar que estos trabajadores poseen cargos muy variados e importantes para la empresa privada a la cual trabajan.

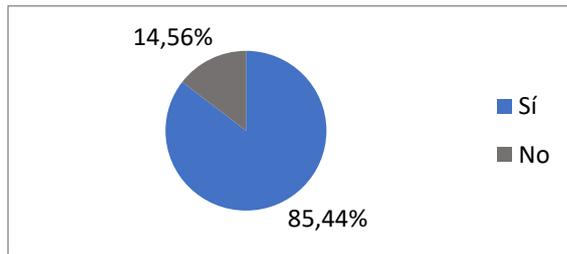
**Figura 7**  
*Cargo que ocupa actualmente el encuestado*



En cuanto al cargo que desempeñan estos trabajadores, el 25,24% es Gerente, mientras que el 16,50% pertenece al cargo de operario, el 12,62% es administrador, asimismo un 12,62% es docente. Por su parte, el 11,65% es jefe con personal a cargo, el 7,77% tiene cargo comercial, el 6,80% cumple el cargo de servicio al docente, el 3,88% es jefe sin personal a cargo y finalmente el 3% desempeña el cargo de soporte. En este resultado se evidencia que los encuestados en su mayoría son gerentes.

**Figura 8**

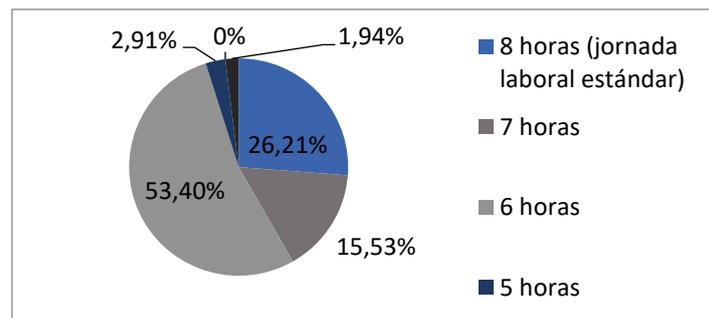
*Posibilidad de reducir la jornada laboral sin afectar el salario*



El 85,44% de los trabajadores encuestados afirman que si les gustaría reducir su jornada laboral sin afectar su salario, en cambio el 14,56% restante indica que no. Es decir, que la mayoría de los trabajadores, es decir un total de 88 personas, aseguran que desean aplicar reducción en sus horas de trabajo sin que su sueldo se vea afectado.

**Figura 9**

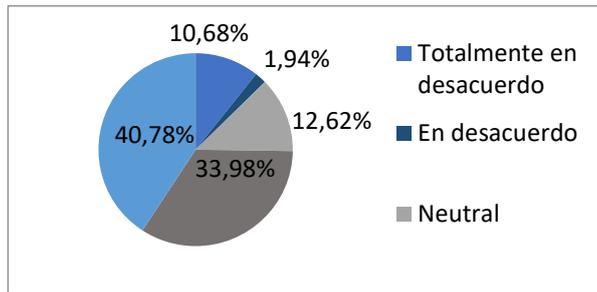
*Número de horas óptimo para una jornada laboral*



El 53,40% de los encuestados dice que el número de horas óptimas para trabajar es de 6 horas, sin embargo, el 26,21% opina que es de 8 horas. El 15,53% indica que es de 7 horas, el 2,91% asegura que es de 5 horas finalmente, el 1,94% afirma que es menos de 4 horas. Lo que significa que la mayoría considera que con 6 horas es tiempo suficiente para realizar sus labores y responsabilidades de su cargo.

**Figura 10**

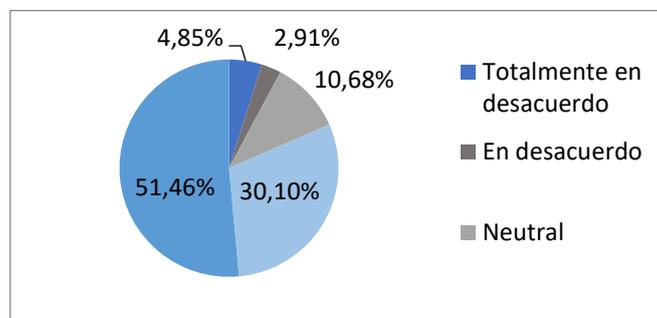
*Jornada de trabajo reducida permite la mejora de la calidad de vida de los encuestados*



La mayoría de los encuestados, es decir, el 40,78% afirma estar de totalmente de acuerdo en que la jornada de trabajo reducida permitirá la mejora de su calidad de vida, mientras que el 33,98% indica estar de acuerdo, por su parte un 12,62% se encuentra neutral ante esta situación. El 10,68% está totalmente en desacuerdo y por último, el 1,94% opina estar en desacuerdo. Esto evidencia que la mayoría de los trabajadores, específicamente 42 de ellos consideran que la reducción de las horas de trabajo puede mejorar su estilo de vida.

**Figura 11**

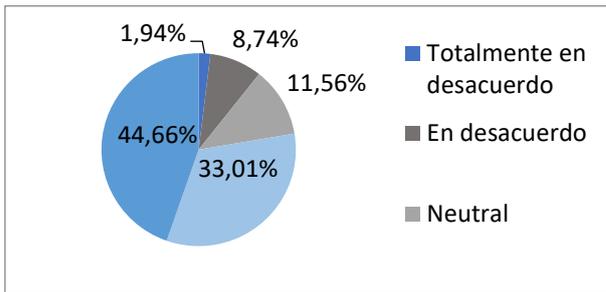
*Jornada de trabajo reducida permite más tiempo en familia*



El 51,46% afirma estar totalmente de acuerdo en que la reducción de su jornada laboral le permitirá tener más tiempo para su vida familiar, mientras que el 30,10% indica que está de acuerdo. Un 10,68% se encuentra en una posición neutral, el 4,85% opina estar totalmente en desacuerdo y finalmente, el 2,91% asegura estar en desacuerdo. Se obtiene que la respuesta de la mayoría de los encuestados, es decir, la cantidad de 53 trabajadores es positiva.

**Figura 12**

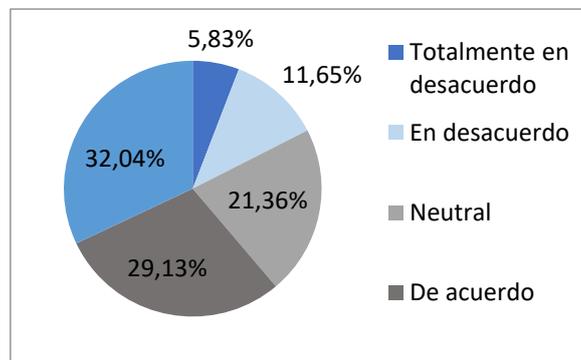
*Jornada de trabajo reducida permitirá administrar mejor el tiempo de los encuestados*



Se logra observar que la respuesta de la mayoría de los encuestados es afirmativa ante esta pregunta, ya que el 44,66% asegura estar totalmente de acuerdo al pensar que su jornada de trabajo reducida le permitirá administrar mejor su tiempo, luego se observa que un 33,01% está de acuerdo. A su vez, un 11,56% tiene una posición neutral, en cambio el 8,74% asegura estar en desacuerdo y finalmente, el 1,94% indica estar totalmente en desacuerdo.

**Figura 13**

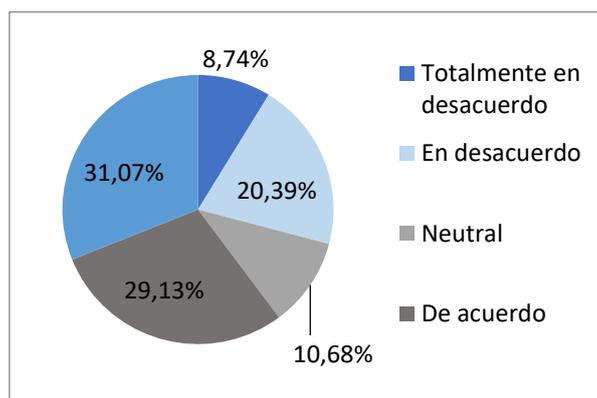
*Jornada de trabajo reducida disminuirá la presión laboral*



El 32,04% afirma estar totalmente de acuerdo que de reducir la jornada de trabajo disminuirá la presión que siente, mientras que el 29,13% indica estar de acuerdo. Un 21,36% se encuentra en una posición neutral frente a esta pregunta, sin embargo, el 11,65% indica estar en desacuerdo y finalmente, el 5,83% asegura estar totalmente en desacuerdo. En su mayoría, específicamente 33 trabajadores consideran que minimizaría su presión en el trabajo, lo que significa que las horas que actualmente laboran le produce las responsabilidades y obligaciones que ejercen.

**Figura 14**

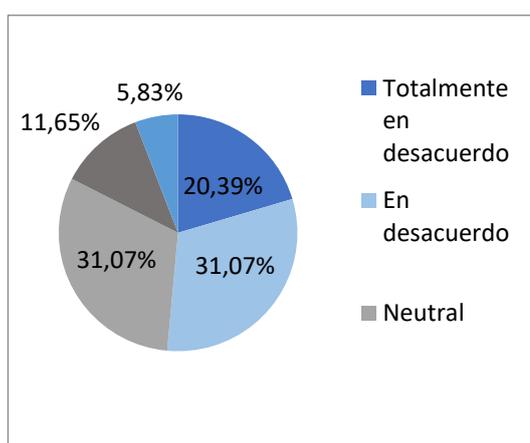
*Jornada de trabajo reducida realizará las mismas actividades que en una normal*



Aquí se puede observar que las respuestas se encuentran un poco dispersas, ya que un 31,07% afirma estar totalmente de acuerdo en que una jornada de trabajo reducida le permite realizar las mismas actividades que en una normal, mientras que el 29,13% está de acuerdo y un 20,39% se encuentra en desacuerdo. El 10,68% se encuentra en una posición neutral y finalmente, un 8,74% asegura estar totalmente en desacuerdo. Se logra evidenciar que un número significativo de encuestados, específicamente 21 trabajadores no piensa acertadamente.

**Figura 15**

*Jefes le permiten reducir su jornada laboral*

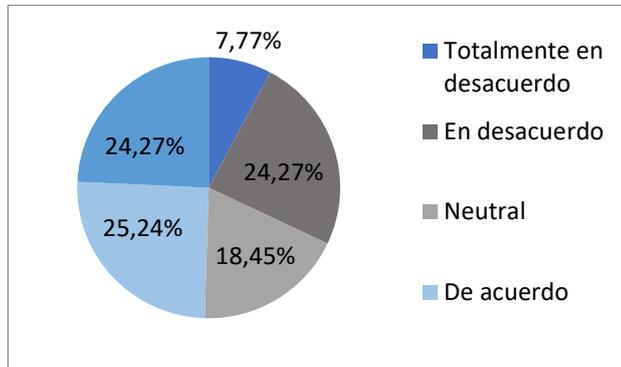


El 31,07% de los encuestados creen estar en desacuerdo en que sus jefes estén dispuestos a permitirle reducir su jornada laboral y el mismo porcentaje tiene una posición neutral. El 20,39% cree estar totalmente en desacuerdo, el 11,65% creen estar de acuerdo y finalmente, el 5,83% cree estar totalmente de acuerdo. Aquí, se logra observar una gran

cantidad de encuestados, específicamente 32, que piensan que su jefe no hará esta reducción de horas y solo 6 personas piensan que si.

**Figura 16**

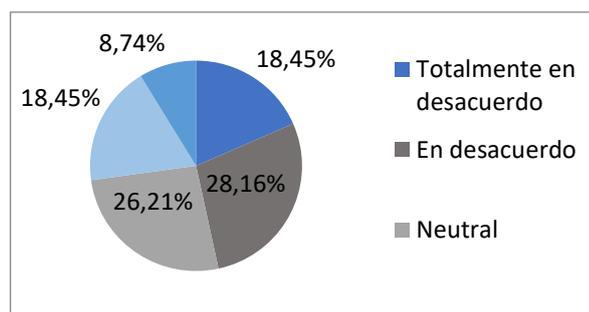
*Realización de actividades laborales en una jornada menor a ocho horas*



El 25,24% afirma estar de acuerdo en que las actividades de su trabajo habitual se podrían realizar en una jornada menor a ocho horas, mientras que el 24,27% está totalmente de acuerdo y otro 24,27% asegura estar en desacuerdo. A su vez, 18,45% refiere estar neutral ante esta pregunta y finalmente, el 7,77% se encuentra totalmente de acuerdo. Lo que evidencia que los trabajadores en su mayoría pueden hacer sus tareas y obligaciones en menos de la cantidad de horas trabajadas habitualmente.

**Figura 17**

*Complicaciones para realizar el control de sus actividades en una jornada laboral reducida*

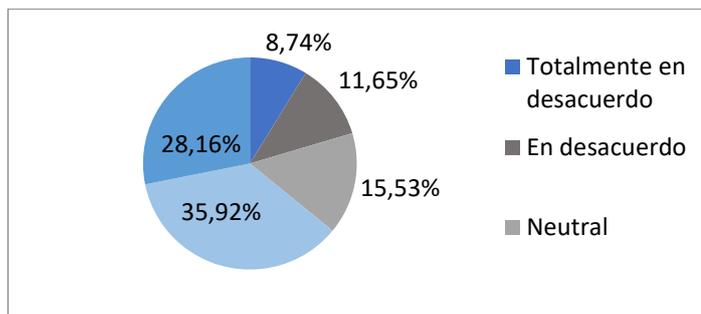


La mayoría de los encuestados, es decir, el 28,16% cree estar en desacuerdo en que habrá complicaciones para realizar el control de sus actividades y tareas si trabaja en una jornada laboral reducida, mientras que el 26,21% se encuentra en una posición neutral. El 18,45% cree estar de acuerdo, sin embargo, otro 18,45% está totalmente en desacuerdo,

finalmente el 8,74% cree estar totalmente de acuerdo. Se observa que un número significativo de encuestados no tienen problemas en realizar sus tareas en una jornada menor a la habitual.

**Figura 18**

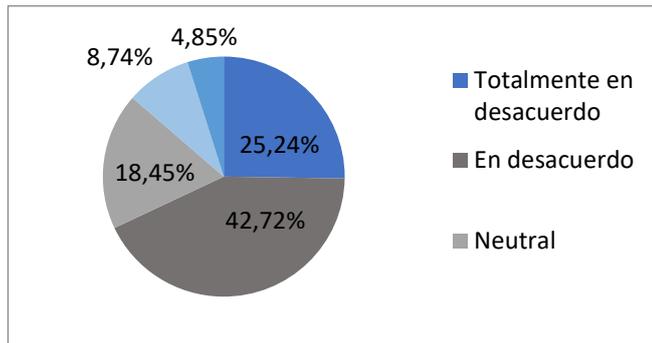
*Jornada laboral reducida permitirá realizar otras actividades sin afectar resultados*



El 35,92% de los encuestados están de acuerdo en que una jornada laboral reducida le permitirá realizar otras actividades sin afectar los resultados que la organización espera de ellos, mientras que el 28,16% considera estar totalmente de acuerdo, el 15,53% se encuentra en una postura neutral, un 11,65% asegura estar en desacuerdo y finalmente, un 8,74% considera estar totalmente en desacuerdo. Los participantes en su mayoría responden de manera positiva en que la reducción de su jornada no afectará los resultados esperados por la compañía.

**Figura 19**

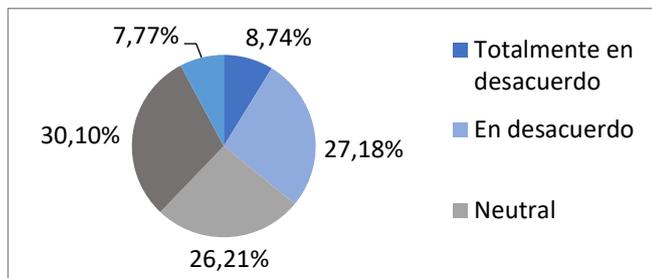
*Jornada laboral reducida tendrá un impacto negativo en el rendimiento laboral*



El 42,72% considera estar en desacuerdo en que una jornada laboral reducida tendrá un impacto negativo en su rendimiento laboral y un 25,24% afirma estar totalmente en desacuerdo. Por otro lado, un 18,45% mantiene una postura neutral, un 8,74% está de acuerdo y finalmente un 4,85% se encuentra totalmente de acuerdo. Se logra observar que un número significativo de encuestados, específicamente 44 trabajadores respondieron de forma negativa a esta pregunta, por lo que consideran que no incidirá negativamente si ocurre una reducción de horas laborales.

**Figura 20**

*Jornada laboral reducida podría ser un pretexto para el aumento de carga laboral*



Se observa que la mayoría de los encuestados, es decir, el 30,10% cree estar de acuerdo en que una jornada laboral reducida podría ser un pretexto para aumentar su carga laboral, no obstante, el 27,18% se encuentra en desacuerdo. Un 26,21% se encuentra en una posición neutral, un 8,74% está totalmente en desacuerdo y finalmente, un 7,77% indica estar totalmente de acuerdo. Se evidencia que un número significativo de trabajadores, es decir 28 personas, responde de manera negativa a la pregunta, puesto que no creen que sería para incrementar sus responsabilidades.

## CONCLUSIÓN Y DISCUSIÓN

La jornada laboral de ocho horas diarias por 5 días a la semana es la normalidad para muchos trabajadores, sin embargo, actualmente muchas empresas han optado por reducir el número de horas en el trabajo a fin de que aumente la productividad y la calidad de vida de los empleados. De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta, un 40,78% consideran estar totalmente de acuerdo en que una jornada de trabajo reducida permitirá mejorar su calidad de vida, confirmando lo que indica Llano (2014) al referir que es fundamental el replantearse la necesidad de flexibilizar las jornadas laborales, con el objeto de que los empleados puedan conciliar mejor su vida laboral con su vida personal, generando un mejor salario emocional que, inevitablemente mejorará su motivación y desempeño lo que aumentará su productividad en la empresa.

Por su parte, se observa que el 32,04% asegura que una jornada de trabajo reducida minimizará la presión que siente en el trabajo y un 51,46%, cree que le permitirá tener más tiempo para su vida familiar, esto evidencia que la jornada actual de los encuestados no le permite tener una vida laboral que fomente sus derechos como trabajador; ante esto, la Organización Internacional de Trabajo recalca su objetivo de promover los derechos laborales y la oportunidad de contar con un trabajo decente, así como también, el mejoramiento de la protección social (OIT, 2022).

De igual manera, es importante mencionar lo dicho por Kabat (2019) al afirmar que la flexibilidad en el trabajo corresponde al debilitamiento de las leyes laborales previas, tomando en cuenta que cuando un empresario contrata a una persona no está comprando su trabajo, sino su capacidad para trabajar.

Muchos encuestados aseguraron de existir una disminución de horas laborales en su empresa, no les impediría cumplir a cabalidad con sus obligaciones, puesto que el 31,07% está totalmente de acuerdo que en una jornada de trabajo reducida podrá realizar las mismas actividades que en una jornada habitual, lo que quiere decir que no limitaría sus tareas y responsabilidades. Sin embargo, la mayoría (30,10%) también cree que de existir esta reducción solo será aplicada como pretexto para aumentar su carga laboral.

Por ello, es de suma importancia que los líderes de empresas entiendan que las largas jornadas no garantizan un incremento en producción ni resultados mayores, y que al aumentar la motivación con este tipo de flexibilidad, no solamente se beneficiarían los

empleados sino también ellos, puesto que también aumentaría la productividad, porque los trabajadores adoptarían compromiso, disciplina, responsabilidad y una actitud positiva, generando para la organización altos niveles de efectividad.

## **RECOMENDACIONES**

De acuerdo a los resultados analizados en la encuesta, se recomienda a futuras investigaciones efectuar un estudio a una empresa en particular, donde sean entrevistados los directivos, esto con el fin de obtener un equilibrio en los datos obtenidos de acuerdo a la reducción de la jornada laboral; y de esta manera acercarse más a la realidad.

Aunado a ello, se sugiere indagar más acerca de las posibilidades de reducir la jornada laboral en el país y hacer un estudio más amplio que involucre organismos importantes que fomente los derechos y oportunidades de los trabajadores. Asimismo, exponer estadísticas de la afectación de la productividad como consecuencia de la presión laboral, teniendo en cuenta que son las empresas quienes deben promover el salario emocional y proporcionar tiempo de calidad para sus empleados.

Se sugiere que las empresas de la ciudad de Cuenca consideren aplicar la reducción laboral, ya que de esta forma los empleados podrán administrar su tiempo y mejorar su calidad de vida, al mismo tiempo que se garantiza un adecuado rendimiento en las actividades que desempeñan.

## REFERENCIAS

- Acevedo, C. (2022). *De Responsabilidad social corporativa a empresas completamente sostenibles. Nuevos enfoques de gestión sostenible*.
- Alcívar, Y., Domínguez, L. F., Arellano, M. J., & Rúaes, I. (2022). Desarrollo Sostenible y Responsabilidad Social Corporativa. *Domino de las Ciencias*, 8(3), 867-880.
- Altonji, J., Humphries, J., & Zhong, L. (2023). *The Effects of Advanced Degrees on the Wage Rates, Hours, Earnings, and Job Satisfaction of Women and Men*. Emerald Publishing Limited.
- Andrade, J., Crespo, J., Valarezo, F., & Vázquez, J. (2020). Responsabilidad social empresarial en el Ecuador: Abordaje desde la Agenda 2030. *Revista de ciencias sociales*, 26(3), 175-193.
- Arévalo, J. (2020). El rol de la responsabilidad social empresarial para las microempresas: ¿qué tanto se cumplen las buenas prácticas? *Aibi Revista de investigación, administración e ingeniería*, 8(1), 107-115.
- Baamonde, M. (2019). La organización del tiempo de trabajo con perspectiva de género: la conciliación de la vida privada y la vida laboral . *Documentación Laboral*, (117), 17-21.
- Bermudez, Y., & Mejías, A. (2018). Medición de la responsabilidad social empresarial: casos en pequeñas empresas Latinoamericanas. *Ingeniería Industrial*, 39(3), 315-325.
- Bonifaz, A., Vega, M., Tamayo, S., & Castro, J. (2018). La Responsabilidad Social Empresarial: Un desafío para la sostenibilidad de las empresas del Ecuador. *3c Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 7(4) , 68-89.
- Bouraoui, K., Bensemmane, S., Ohana, M., & Russo, M. (2019). Corporate social responsibility and employees' affective commitment: A multiple mediation model. *Management Decision*, 57(1), 152-167.

- Burgos, C. (2018). La Responsabilidad Social o sostenibilidad: un enfoque desde el entorno y la comunicación. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 8(16), 47-59.
- Camarán, M., Barón, L., & Rueda, M. (2019). La Responsabilidad social empresarial y los objetivos del desarrollo sostenible (ODS). *Revista Científica Teorías, Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales*, 11(24), 41-52.
- Caradonna, J. (2014). *Sustainability: A history*. Oxford University Press.
- Cárdenas, F., Ramos, C., Beltrán, Á., & Pazos, P. (2019). Sostenibilidad empresarial en relación a los objetivos del desarrollo sostenible en el Ecuador. *RECIAMUC*, 3(1), 670-699.
- Carroll, A. (2021). Corporate social responsibility: Perspectives on the CSR construct's development and future. *Business & Society*, 60(6), 1258-1278.
- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N., & Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica Psyconex*, 1-13.
- Chaihuaque, B. (2019). *Una mirada a las dimensiones de la sostenibilidad empresarial*.
- Correa, M. (2018). *Acuerdos Marco Internacionales: de las responsabilidad social empresarial a la autonomía colectiva transnacional*.
- Dirksen, U. (2019). Trabajo del futuro y futuro del trabajo: Por una transición progresista. *Nueva Sociedad*, (279) , 62-72.
- Espín, C., & Maita, E. (2022). *La conciliación y teletrabajo en la calidad del servicio de la empresa Grupo Sur Cía. Ltda. durante la pandemia de Covid-19*.
- Gabini, S. (2018). Felicidad en el trabajo: breve actualización desde la psicología positiva. *Revista de Psicología*, 14(27), 69-75.
- Gallardo, M., & Galarza, S. (2019). Relación entre la Responsabilidad Social Empresarial y el Desempeño Financiero en las Empresas Ecuatorianas que Cuentan con Informes de Sostenibilidad desde el Periodo 2014 al 2018. *X-pedientes Económicos*, 3(7).
- Gil, C. (2018). Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): una revisión crítica. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 140(1), 107-118.

- Gil, G. (2018). *Responsabilidad social corporativa: revisión crítica de una noción empresarial*.
- Gorelli, J. (2019). La conciliación desde la perspectiva del tiempo de trabajo en España: son malos tiempos para conciliar. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 69(273-2), 857-892.
- He, J., Zhang, H., & Morrison, A. (2019). The impacts of corporate social responsibility on organization citizenship behavior and task performance in hospitality: A sequential mediation model. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(6), 2582-2598.
- Kabat, M. (2019). *¿Qué es la flexibilidad laboral? (pág. 1 y 31)*. . Editores R y R.
- Kraft, T., & Valdés, L. (2020). Motivating supplier social responsibility under incomplete visibility. *Manufacturing & Service Operations Management*, 22(6), 1268-1286.
- Latapí, M., Jóhannsdóttir, L., & Davídsdóttir, B. (2019). A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 4(1), 1-23.
- Llano, P. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Aglala*, 5(1), 34–68.
- Lozano, J. (2018). El Pacto Mundial, Punto de Convergencia en la Línea del Tiempo del Desarrollo Sostenible y la Responsabilidad Social Empresarial y su Influencia en las Empresas . *Dictamen Libre*, (23), 71-88.
- Mejía, A., & Bom, Y. (2019). Responsabilidad Social Empresarial para la apertura de mercados internacionales. *Revista venezolana de Gerencia*, 2, 251-269.
- Míguez, P., & Menéndez, N. (2023). Trabajo y plataformas.: desafíos para la organización de trabajadores de plataformas en América Latina. *Trabajo y sociedad: Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, (40), 251-268.
- Ministerio de Trabajo. (2019). *Bienestar Laboral*. Madrid: Gobierno de España. Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social.
- Miñarro, M. (2021). Del fallido debate de la jornada de 35 horas al de 32: la dialéctica entre reducción o distribución de la jornada de trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 5-10.

- Montañés, T. (2018). *Responsabilidad social corporativa*. Editorial Elearning, SL.
- Moral, A. (2022). *El problema racial en Estados Unidos desde la Segunda Guerra Mundial*.
- Muñiz, L. (2020). *El trabajo y la familia como mundos imbricados: Tensiones y articulaciones de una difícil conciliación*.
- OIT. (2022). *Organización Internacional Del Trabajo. Acerca de la OIT*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- Orazalin, N., & Baydauletov, M. (2020). Corporate social responsibility strategy and corporate environmental and social performance: The moderating role of board gender diversity . *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(4), 1664-1676.
- Oszlak, O. (2020). *Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud*.
- Páez, M. P. (2022). *La reducción emergente de la jornada laboral en Ecuador, dentro del contexto de la Ley Orgánica de apoyo humanitario*. Ibarra.
- Palma, H., Pitre, R., & Daza, B. (2020). Responsabilidad social empresarial como factor de cambio de la gestión empresarial. *Dictamen Libre*, (27), 35-43.
- Payares, O. (2018). Planeación estratégica y sostenibilidad corporativa. *Conocimiento global*, 3(1), 50-55.
- Phillips, R., Schrempf-Stirling, J., & Stutz, C. (2020). The past, history, and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 166(2), 203-213.
- Prieto, A., & Domínguez, Á. (2020). Regulación del bienestar ocupacional: entre la legislación y la responsabilidad social empresarial. *RES. Revista Española de Sociología*, 29(2), 367-384.
- Quispe, A., Barboza, E., Gonzales, V., & Cacho, A. (2021). Gestión de calidad en el trabajo remoto. *Revista Científica Pakamuros*, 9(2), 43-57.
- Ramírez, P., & Maddio, G. (2019). *Felicidad organizacional ¿cómo implementarla y por qué?* Universidad Nacional de Cuyo.

- Ramírez-García, C., García-Álvarez, J., & García-Del Junco, J. (2019). La felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida. *Revista de Administración de Empresas*, 327-340.
- Salvatore, M. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del psicólogo*, 37(2), 143-151.
- Sitges, J. (2018). *Irrupción y evolución del concepto de Responsabilidad Social Corporativa. Su aplicación en McDonald's: el impacto sobre su imagen y la respuesta del consumidor.*
- Tello, C., & Rodríguez, M. (2014). Categorías conceptuales para el estudio de la responsabilidad social organizacional. *Hallazgos*, 11(22), 119-135.
- Todoí, A. (2019). Revista de Treball, Economia i Societat, 2019, num. 92. *El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales.*
- Viñuales, R., & Manchón, M. (2021). La desigualdad en la agenda ESG o de la sostenibilidad empresarial. *Papeles de Economía Española*, (167), 95-112.
- Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., & Roll, S. (2021). Impacts of working from home during COVID-19 pandemic on physical and mental well-being of office workstation users. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(3), 181.
- Zaman, R., Jain, T., Samara, G., & Jamali, D. (2022). Corporate governance meets corporate social responsibility: Mapping the interface. *Business & Society*, 61(3), 690-752.

## ANEXOS

### Anexo 1. Modelo de encuesta

Encuesta para conocer la percepción de trabajadores cuencanos sobre la jornada laboral reducida

#### Información Socio- Demográfica

1. Género
  - Masculino
  - Femenino
  - Otro
  - Prefiero no decirlo
  
2. Edad
  - 18-24
  - 25-34
  - 35-44
  - 45-54
  - 55-64
  - 65 años o más
  
3. Estado Civil
  - Soltero/a
  - Casado/a
  - Divorciado/a
  - Prefiero no responder
  
4. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su empresa actual?
  - Menos de 1 año
  - 1-2 años
  - 3-5 años
  - 6-10 años
  - 11-15 años
  - 16-20 años
  - Más de 20 años
  
5. ¿En qué sector trabaja actualmente?
  - Sector público
  - Sector privado
  
6. ¿En qué área trabaja actualmente?
  - Recursos Humanos

- Marketing
- Legal
- Administrativa
- Finanzas
- Sistemas
- Operaciones/Producción
- Docencia

7. ¿Qué tipo de cargo ocupa actualmente?

- Gerencia
- Jefatura con personal a cargo
- Jefatura sin persona a cargo
- Administrativo
- Operativo
- Comercial
- Soporte
- Servicio al cliente
- Docente

8. ¿Le gustaría tener la posibilidad de reducir su jornada habitual de trabajo sin que esto afecte a su salario?

- Sí
- No

9. ¿Cuál cree usted es el número de horas óptimo para una jornada laboral según los estándares actuales?

- 8 horas (jornada laboral estándar)
- 7 horas
- 6 horas
- 5 horas
- 4 horas
- Menos de 4 horas

10. ¿Considera que una jornada de trabajo reducida permitirá mejorar su calidad de vida?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral

- De acuerdo
  - Totalmente de acuerdo
11. ¿Cree que una jornada de trabajo reducida le permitirá tener más tiempo para su vida familiar?
- Totalmente en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Neutral
  - De acuerdo
  - Totalmente de acuerdo
12. ¿Piensa que una jornada de trabajo reducida le permitirá administrar mejor su tiempo?
- Totalmente en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Neutral
  - De acuerdo
  - Totalmente de acuerdo
13. ¿Cree que una jornada de trabajo reducida disminuirá la presión que siente en el trabajo?
- Totalmente en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Neutral
  - De acuerdo
  - Totalmente de acuerdo
14. ¿Cree que en una jornada de trabajo reducida podrá realizar las mismas actividades que en una jornada normal?
- Totalmente en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Neutral
  - De acuerdo
  - Totalmente de acuerdo
15. ¿Cree que sus jefes estarán dispuestos a permitirle reducir su jornada laboral?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

16. ¿Cree que las actividades de su trabajo habitual se podrían realizar en una jornada menor a ocho horas?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

17. ¿Cree que habrá complicaciones para realizar el control de sus actividades y tareas si trabaja en una jornada laboral reducida?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

18. ¿Cree que una jornada laboral reducida le permitirá realizar otras actividades sin afectar los resultados que la organización espera de usted?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

19. ¿Considera que una jornada laboral reducida tendrá un impacto negativo en su rendimiento laboral?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

20. ¿Cree que una jornada laboral reducida podría ser un pretexto para aumentar su carga laboral?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo