

# Flexibilidad laboral interna y satisfacción laboral en PYMES de Monte

Buey- Córdoba

UNIVERSIDAD  
**SIGLO 21**  
La Educación Evolucionaria



Proyecto de investigación aplicada

Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos

2016

Faliva, Valentina.

Legajo: RHU01023

### *Resumen ejecutivo*

El presente trabajo final de graduación tiene por objetivo analizar la relación entre las prácticas/políticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral en trabajadores de Pymes de Monte Buey, provincia de Córdoba.

Para llegar al objetivo utilizamos una metodología de tipo cuantitativa mediante la aplicación de encuestas. Este instrumento se aplica a trabajadores que pertenecen a Pymes de Monte Buey (Pcia de Cba), elegidas para llevar a cabo la presente investigación. Luego procedemos a la realización de un análisis profundo de los datos obtenidos y por último arribamos a una conclusión que permita conocer si existe relación entre ambas variables propuestas como objetivo del trabajo.

### *Palabras claves*

Flexibilidad laboral interna, prácticas de flexibilidad laboral, satisfacción laboral, pequeñas y medianas empresas.

### *Abstract*

This final graduation work aims at analysing the relationship between the practices/policies of internal labor flexibility and job satisfaction in SME (Small & Medium Enterprise) workers in Monte Buey, province of Córdoba.

In order to achieve the objective, a quantitative methodology was used through the implementation of surveys. This tool is applied to SME workers in Monte Buey (province of Córdoba); the SMEs were chosen to do the research work. Afterwards, a deep analysis on the collected data was done. Finally, it was concluded that in fact there exists a relationship between the two variables proposed as study objective.

### *Keys words*

Internal labor flexibility, practices of labor flexibility, job satisfaction, SMEs.

*Índice:*

Introducción.....6

**Capítulo I**

Tema.....9

Pregunta inicial.....9

Justificación.....9

Objetivos.....11

Hipótesis.....12

**Capítulo II: Marco teórico.....13**

2.1 Flexibilidad Laboral: Elementos teóricos-conceptuales... 13

2.2 Flexibilidad laboral: ventajas y consecuencias.....19

2.3 Flexibilidad Laboral: Nuevos elementos teóricos-conceptuales....20

2.4 Satisfacción Laboral.....23

**Capítulo III**

Marco referencial y contextual.....28

<b>Capítulo IV: Marco Metodológico.....</b>	<b>32</b>
4.1 Tipo de investigación.....	32
4.2 Método, técnica e instrumento.....	33
4.3 Población.....	34
4.4 Recorte de la muestra.....	34
Cuestionario.....	37
<b>Capitulo V</b>	
Análisis e interpretación de resultados.....	43
Conclusiones.....	53
BIBLIOGRAFÍA.....	58
ANEXOS.....	63

## ***Introducción***

En la relación entre el trabajo y la posmodernidad, Collado (2001) menciona la importancia de considerar que:

*Hay un piso común entre la posmodernidad y las nuevas formas de organización del trabajo en su aparente transparencia; las descripciones de ambos escenarios nos hacen sentir inmersos en un una suerte de tecno-paraíso, que amalgama la fuerza irresistible de la imagen de los productos, los procesos y la gestión, con las tecnologías de la información; para llegar a la compleja automatización de las empresas de punta, sin espacio, sin tiempo y sin sujeto (p. 69)*

Partiendo de esto, tal como afirma Collado, (2001) es fundamental detenerse en los elementos que presenta el posmodernismo, en el mismo proceso innovador de organización del trabajo donde se perfila una nueva disciplina a partir de la mutación de la organización laboral.

Si bien existen diferentes elementos en la nueva forma de organizar el trabajo, las empresas buscan medidas flexibles de empleo para dar respuesta competitiva al entorno cambiante y dinámico que los rodea. Una de las principales metas de las empresas es retener a personas calificadas, y para ello se llevan a cabo diferentes estrategias de gestión de Recursos Humanos, entre las que se destacan las relacionadas con la flexibilidad laboral.

En este sentido la flexibilidad de la organización del trabajo sustenta la búsqueda de adaptabilidad permanente en modelos de producción basados en

información, conocimiento y el uso de materia gris, también denominado desarrollo del capital intelectual (Anez, 2005).

En concordancia con esto, se estimula a un trabajador organizado en forma colectiva, en base a grupos de trabajo periódicos y de corta permanencia para la resolución de tareas o problemas puntuales. También a través del aplanamiento de la estructura jerárquica de la empresa, se logra una flexibilización de las tareas y de los puestos de trabajo (Anez, 2005).

Como: motivación, características de la organización, comunicación y satisfacción laboral, los cuales permiten lograr una mayor vinculación con el objeto de tomar las decisiones correctas sobre la prevención o solución de las diversas problemáticas que puedan presentar los trabajadores.

En el presente trabajo llevaremos a cabo una investigación, con el objetivo de finalizar la carrera de Lic. En Gestión de Recursos Humanos, en el que estudiaremos a la flexibilidad laboral interna como tendencia de gestión de recursos humanos y su influencia en la satisfacción laboral en PYMES de Monte Buey, provincia de Córdoba. También analizaremos la existencia de prácticas/políticas de flexibilidad laboral interna utilizadas por las empresas en relación a la satisfacción que generan las mismas en los trabajadores. Además aspectos positivos, preferencias y aspectos no tan positivos de trabajar bajo esta nueva forma de organización de trabajo.

En primera instancia, cabe mencionar que la elección de realizar la investigación en PYMES de Monte Buey, fue luego de haber realizado la materia

práctica profesional en una de ellas y conocer anteriormente las demás empresas por colaboradores que allí se desempeñan. Sumado a lo anterior, el interés por conocer aún más como trabajan éstas empresas, de qué forma, bajo que políticas o lineamientos etc. También es importante destacar la predisposición que tuvieron desde el comienzo todos los trabajadores a aportar información para realizar el trabajo final de grado.

Además pretendemos por medio de esta investigación, incrementar y ampliar conocimientos sobre el tema elegido, tener importantes implicaciones en el ámbito laboral para poder aplicar esta nueva forma de gestionar al personal. También aportar a la disciplina para desempeñarnos correctamente y llevar a cabo una eficaz y eficiente gestión de recursos humanos en la medida que aportemos a mejorar la satisfacción de los trabajadores y a la organización en todos sus ámbitos.



# Capítulo I

## *Tema*

Flexibilidad laboral interna y satisfacción laboral en PYMES de Monte Buey- Córdoba.

Este tema surge de plantearnos la siguiente pregunta:

**¿Existe relación entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral en empleados de Pymes de Monte Buey, Córdoba?**

## *Justificación*

Una organización nunca constituye una unidad lista y acabada, sino un organismo social vivo y cambiante Chiavenato (1999).

Se considera que los Recursos Humanos, suponen el capital más importante con el que cuenta toda organización y determinan, indudablemente, su éxito o fracaso en el complejo, dinámico y competitivo entorno en el que se encuentran. (Díaz, 2002).

En el presente trabajo proponemos analizar las prácticas de flexibilidad laboral interna y su relación con la satisfacción laboral en las PYMES de Monte Buey pertenecientes al ámbito empresarial.

Por lo tanto, es de vital importancia que el profesional de Recursos humanos tenga conocimiento acerca de la repercusión que generan las prácticas de flexibilidad laboral como una nueva gestión del personal en las generaciones que integran y conviven en el seno de las organizaciones.

De hecho es fundamental analizar las repercusiones o el impacto que tienen diferentes medidas/ prácticas de flexibilidad laboral interna sobre la satisfacción laboral. Estos resultados podrían tener importantes implicaciones prácticas para la gestión de recursos humanos, en la medida que podría aportar información relevante para el diseño de medidas que contribuyan a mejorar la satisfacción de los trabajadores, y con ello, la calidad de vida laboral y organizacional.

A su vez este trabajo de graduación final, hace foco en una temática de amplia relevancia y utilidad en el ámbito de los Recursos Humanos, ya que trata de una tendencia actual, marcando una diferencia en la gestión del personal moderna. Cabe aclarar que el concepto de flexibilidad laboral posee diversas sub-dimensiones de análisis, en esta investigación abordamos la perspectiva de flexibilidad laboral interna.

Existen otras investigaciones Gamboa,J. Gracia, F. Peiró ,P. Ripoll ,J. (2007) que analizan estrategias y políticas de flexibilidad laboral como factor motivacional y su incidencia en la satisfacción del trabajador, el resultado entre

ambas variables tiene claras implicaciones tanto teóricas como prácticas en un contexto en el que la flexibilidad laboral desarrolla nuevas relaciones entre dos sujetos, empleador-empleado. Por ello, la presente investigación puede servir de base para ampliar esta perspectiva en el sector empresarial.

### ***Objetivos***

#### ***Objetivo general:***

Analizar la relación entre las prácticas/políticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral en trabajadores de Pymes de Monte Buey, provincia de Córdoba.

#### ***Objetivos específicos:***

1. Describir las prácticas/políticas de flexibilidad laboral interna implementadas por las pymes de Monte Buey.
2. Evaluar el grado de satisfacción laboral de los trabajadores de las pymes de Monte Buey.
3. Indagar sobre aspectos positivos y negativos de la flexibilidad laboral interna.
4. Analizar el grado de satisfacción laboral que genera en los trabajadores de las pymes disponer de mayor flexibilidad horaria en sus turnos laborales, como por ejemplo: jornada part time y trabajo a distancia.

5. Analizar qué impacto genera la flexibilidad funcional y salarial en los trabajadores de las pymes bajo análisis.
6. Examinar en qué medida el personal de las pymes de monte buey prefiere la jornada tradicional full time a disposición de la empresa.

### ***Hipótesis***

Dentro de las prácticas de flexibilidad laboral interna, existe un notable impacto positivo entre la flexibilidad de horarios de trabajo y la satisfacción laboral.

## Capítulo II

### *Marco teórico*

#### *2.1 Flexibilidad Laboral: Elementos teóricos-conceptuales*

Las empresas llevan años aplicando medidas para fomentar la satisfacción laboral, tales como: seguros médicos, guarderías, comedores de empresa, etc. Sin embargo, con el tiempo, estas medidas han dejado de ser consideradas factores motivacionales, para ser considerados derechos adquiridos. Hoy en día los trabajadores exigen aún más y, para satisfacerlos, las empresas aplican diferentes fórmulas, entre las que se incluyen la conciliación entre la vida profesional y privada como parte de las estrategias de flexibilización para mejorar la satisfacción. (Casado, 2002)

La flexibilidad laboral es una de las respuestas más importantes que las empresas están dando a los cambios que han tenido lugar en la organización del trabajo y en el mercado. (Pollert, 1991).

En la década del 70 ha existido un amplio consenso sobre el carácter polisémico del término *flexibilidad laboral*, considerado hasta nuestros tiempos un concepto difuso. (Sennett, 2003). Actualmente la flexibilidad laboral se puede definir como, capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas a la empresa. (Yáñez, 1999)

En base al análisis bibliográfico, se pudo constatar la existencia de cuatro dimensiones que componen el concepto de flexibilidad laboral, junto a sus respectivas sub-dimensiones.

Una primera dimensión de la flexibilidad laboral es la denominada *Flexibilidad de la organización productiva*, (Agacino, González y Rojas, 1998). Esta dimensión hace referencia a la relación que existe entre dos o más empresas, donde una contrata a otra para encargarle partes o etapas completas de producción de bienes o servicio. Echeverría, (1997).

De igual manera, la flexibilidad de la organización productiva hace énfasis en la flexibilidad desarrollada por las asociaciones entre PYMES y grandes empresas, con el objetivo de cooperar entre ambas y obtener ventajas, para luego formar lo que se conoce como empresa red (Castells, 1999; De la Garza, 2003).

En conclusión, son las PYMES las que marcan la pauta de la competitividad en el contexto de la flexibilidad de los nuevos tiempos, a partir de lo cual se genera mayor innovación, puestos de trabajo, y además adquieren poder económico y capacidad tecnológica por parte de las grandes empresas. (Castells, 1999; De la Garza, 2003)

La segunda dimensión, siguiendo a los autores Perelló, (2006); Guerra, (1995), es definida como *Flexibilidad de la organización del trabajo*. Se trata de contar con fuerza de trabajo capaz de adaptarse fácilmente a las fluctuaciones de la demanda e invertir en mejorar la calidad de la producción, en lo que se puede denominar la nueva ola de la gerencia (De la Garza, 2003; Fria, 2001).

De este modo, surge la ruptura del modelo *one best way* hace el *know how*, desarrollado por Frederick W. Taylor, y se propicia el surgimiento o la llegada del nuevo artesanado (De la Garza, 2003; Chávez, 2001).

Además de lo expuesto, responde al consenso entre numerosos investigadores (Anez, 2005; Friaz, 2001; Guerra, 1995) la aseveración de que la flexibilidad de la organización del trabajo en estos tiempos estimula a la formación de un trabajador organizado de manera colectiva, en base a grupos de trabajo para la resolución de tareas o problemas, además a través del aplanamiento de la estructura jerárquica, se podrá lograr una flexibilización de las tareas y de los puestos de trabajo.

Siguiendo al autor Díaz, (1996), una tercera dimensión se trata de la *Flexibilidad de la gestión productiva*. La misma hace referencia a la capacidad tecnológica con la que cuenta una empresa, con el fin de alterar o corregir tanto su proceso interno como la cantidad y calidad de productos o servicios. La flexibilidad de la gestión productiva se compone de:

- Flexibilidad de volumen: Hace referencia a la capacidad de la empresa para cambiar el volumen de la producción en uno o más ítems producidos: “(...) sin pérdidas de los márgenes operacionales cuando hay retracción de la demanda, o sin costos extraordinarios significativos, cuando hay expansión de producción y/o capacidad productiva” (Díaz, 1996, p. 40)
- Flexibilidad de gama: Llamada también diferenciación del producto, se entiende como la propiedad de una empresa para producir diversos productos de acuerdo a

las necesidades del mercado; es decir, su capacidad para variar la gama de productos.

- Flexibilidad de mix: Se trata de la capacidad una empresa para “(...) alterar el mix de producción dentro de una familia o gama determinada de productos” (Díaz, 1996, p.40)
- Flexibilidad para enfrentar fallas del sistema productivo: Es la capacidad con que cuenta una empresa para resolver problemas tales como: accidentes de trabajo, deterioro de equipos y maquinarias, escasez de recursos, etc.
- Flexibilidad para enfrentar errores de previsión: “(...)capacidad de rectificación o modificación en la secuencia o ritmo de producción, debido a fallas en la predicción de las ventas o en el uso de insumos, sin que ello implique recargar excesos en los costos de la empresa” (Díaz, 1996, p. 41)

Es importante señalar que tanto Rincón y Rodríguez (2005) como Chávez (2001) parecen unir las tres dimensiones de la flexibilidad laboral que se han descrito bajo la denominación única de *Flexibilidad en el proceso de trabajo*.

Dicho esto, siguiendo a Rincón y Rodríguez (2005), la flexibilidad del proceso de trabajo es más bien un componente que integra una de las sub-dimensiones de la flexibilidad del mercado de trabajo.

*Flexibilidad del mercado de trabajo* (Agacino, 1998; Chávez, 2001; De la Garza, 2003): está relacionada con aquellos aspectos que pertenecen a la flexibilidad laboral, posibilitados por la legislación laboral de un país o región. El fin perseguido es dotar a las empresas de elevados márgenes de movilidad en las



relaciones laborales que genera con sus colaboradores. Dentro de esta óptica podemos encontrar las denominadas *flexibilidad interna* (sobre la cual se hará hincapié en esta investigación) y *flexibilidad externa*. A su vez, cada una de ellas tiene sus propios componentes.

- ✓ *Flexibilidad interna*: Hace referencia a la flexibilización en la regulación de las condiciones de trabajo Perelló (2006); es decir, la capacidad otorgada por la legislación laboral a las empresas para celebrar contratos individuales de trabajo que permitan variar ciertos elementos específicos de las condiciones laborales, siempre y cuando se encuentren dentro de los márgenes permitidos por la ley.

La flexibilidad interna estaría compuesta por:

- Flexibilidad salarial: Flexibilidad económica Perelló (2006), apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo Guerra (1995): Al respecto, Rincón y Rodríguez, (2005), señalan que puede también ser llamada flexibilidad temporal. Ambas tratan de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, la empresa intenta que las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependan de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento. (Guerra, 1995). Cabe señalar que de este tipo de flexibilidad laboral, comienzan a surgir en las

empresas el uso de horas extras, horas alternadas, semanas de trabajo comprimidas, pausas entre jornadas, etc. (Echeverría, 2003)

- Flexibilidad en la jornada de trabajo Guerra (1995): Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo; es decir, muchas veces la empresa en la que el colaborador deba prestar su servicio ofrece cierta disposición de acuerdo a sus necesidades.

Además este tipo de flexibilidad, comienza en las empresas el uso de trabajos en turnos, trabajo durante los fines de semana, etc. (Echeverría, 2003)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad interna hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra o también llamada flexibilidad interna de la mano de obra López (2007). En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

La segunda dimensión de la flexibilidad del mercado laboral es la que se conoce como *flexibilidad externa*.

- ✓ *Flexibilidad externa*: Titulada también como flexibilidad de entrada y salida López (2007), está relacionada con la capacidad que le otorga la legislación laboral de un país o región a una empresa para alterar su cantidad de trabajadores de manera

rápida y sin tener que incurrir en gastos exorbitantes. Se trata de contratar fuerza de trabajo con modalidades de contratación diferentes al contrato de duración indefinida.

## ***2.2 Flexibilidad laboral: ventajas y consecuencias de la implantación***

Actualmente, las incertidumbres se han acumulado sobre el mercado y la tecnología, y por otro las certidumbres sobre lo que mejor pueden controlar, el factor trabajo. (Miguelez, 1991)

Cabe mencionar que la flexibilidad es una estrategia de las empresas y con ella se garantizan medios y caminos alternativos a los tradicionales. Por ejemplo: flexibilizar el factor trabajo implica tener en cuenta aspectos técnicos-organizativos, pero además la existencia de intereses diferenciados, incremento de desigualdades, pérdidas y ganancias.

Por eso se dice que no es un tema meramente técnico, sino que trae a cuenta implicaciones claras en intereses económicos y de poder. (Alós, Miguelez y Recio, 1988). Además, la flexibilidad del trabajo, y más aún la flexibilidad del empleo, permite a las empresas retomar un mayor control sobre la organización del trabajo.

De igual forma, las empresas hoy deben buscar la máxima flexibilidad del trabajo. La razón parece ser muy sencilla: si a la flexibilización en el mercado o en la tecnología la realiza la empresa, es ésta la que asume el costo; mientras que en la flexibilización del trabajo, al costo, esfuerzo, condiciones y salario los asume el trabajador (Boyer, 1986).

### ***2.3 Flexibilidad Laboral: Nuevos elementos teóricos-conceptuales***

En este sentido, la reconstrucción de la flexibilidad en el escenario moderno, como así mismo la modernización del trabajo en el siglo XIX, asiente la mirada del autor Arancibia, (2011) en la que la flexibilidad laboral puede describirse en cuatro grandes dimensiones:

#### *Flexibilidad de la organización productiva:*

Se refiere a la flexibilidad que posee la empresa, como conjunto, en su participación activa en el mercado. De hecho este enfoque se centra en la capacidad de la empresa para modificar proactivamente la naturaleza de sus actividades o responder con rapidez a los cambios en el entorno de forma que desarrolle o mantenga su ventaja competitiva (Arancibia, 2011).

Además, siguiendo a Arancibia, (2011) este tipo de flexibilidad ofrece a la organización la posibilidad de modificar o sustituir las estrategias actuales en términos de la aplicación de nuevas tecnologías o de la renovación de sus productos, la creación de nuevas combinaciones producto/mercado o la utilización del poder de mercado para evitar la entrada de competidores. Menciona también el autor, la externalización de costos y subcontratación de una empresa a otras; esto último ha estimulado a que las empresas se asocien en el desarrollo y eficiencia de sus productos y servicios, logrando agilizar los procesos de producción.

### *Flexibilidad de la organización del trabajo:*

Tiene que ver con la necesidad de la empresa moderna de contar con fuerza de trabajo capaz de adaptarse fácilmente a las fluctuaciones de la demanda, e intervenir directa o indirectamente en la mejora de la calidad de la producción y de los productos finales (Arancibia, 2011).

Aunque, desde esta dimensión existen muchos tipos de flexibilización debido a su aplicabilidad en el contexto del trabajo y el empleo, a la vez, debido a su evolución y especialización, se sitúa el desarrollo de tres tipos de flexibilidad: salarial, numérica y funcional.

- Flexibilidad salarial:

La flexibilidad salarial, la definen Gonzales e Ibarra, (2010) como:

*“La capacidad de ajustar los salarios de acuerdo con la situación económica de la empresa, de tal manera que en situaciones de baja producción, los salarios puedan disminuir con el fin de evitar la pérdida de empleo; en el caso de una mejora en el nivel de producción de la empresa, ésta actuaría incrementando los salarios como forma no sólo de retribuir al trabajador por su productividad, sino también para retenerlo”* (Gonzales e Ibarra, 2010, p. 45).

- Flexibilidad numérica:

*“La contratación temporal; utilización de la “subcontratación”, “externalización” u “outsourcing”; el uso de las empresas de trabajo temporal*

(etc.); *contratos de formación y aprendizaje; movilidad geo-gráfica; trabajadores por cuenta propia; modificación de la normativa laboral para ampliar las causales de despido; despido temporal y jubilación anticipada*” (Gonzales e Ibarra, 2010, p. 41)

- Flexibilidad funcional:

Al respecto, Gonzales e Ibarra, (2010) la definen como una estrategia basada en el mercado de trabajo interno:

*“Las formas de flexibilidad interna se clasifican de la siguiente manera (Echeverría, 2003): cambios en el tiempo de trabajo; rotación de personal en diferentes puestos y tareas por realizar, así como polivalencia de actividades; uso de horas extras; trabajos en turno, en fines de semana, pausas en la jornada diaria y semanas de trabajo comprimidas; redistribución de los permisos anuales (permisos sabáticos, por maternidad); el teletrabajo y el trabajo a tiempo parcial, trabajo por proyectos”* (Gonzales e Ibarra, 2010, p. 44).

*Flexibilidad de la gestión productiva:*

Este tipo de flexibilidad obedece a la adaptabilidad de cada empresa a una calidad y cantidad de producción de acuerdo a su infraestructura, tecnología y recursos humanos que se integran en su proceso. Se centra principalmente en las preocupaciones de la dirección de la producción, se orienta a la capacidad de producir nuevos productos, de cambiar la proporción de cada producto dentro de la producción total y de variar el volumen de producción según las necesidades del

mercado. Asimismo, parte de un diagnóstico de la producción en relación con la demanda del mercado que permite evaluar su pertinencia en términos de calidad y cantidad; por ello se enuncia como flexibilidad (Gonzales e Ibarra, 2010).

*Flexibilidad del mercado laboral:*

Se basa en qué, la fuerza laboral, las horas de trabajo y la estructura salarial se ajustan a las condiciones económicas inestables y fluctuantes. De hecho, se sostiene que el ajuste a los cambios es lento e insuficiente debido a las rigideces institucionales, circunstancia que obliga a introducir mayor flexibilidad en las relaciones ocupacionales. Es aquí donde redundan la normatividad y legalidad de la flexibilidad laboral que busca estimar y evaluar las condiciones del empleado y empleador. (Gonzales e Ibarra, 2010).

#### **2.4 Satisfacción Laboral**

Ante todo, el interés en la satisfacción laboral se deriva de su relación con importantes resultados organizativos, entre los que se destacan el ausentismo o deserción, el compromiso con la empresa, la rotación y el desempeño del personal (Scott y Taylor, 1985).

Siguiendo a Seashore y Taber, (1975) existen tres puntos de vista para describir el concepto de satisfacción laboral:

La satisfacción laboral es un producto valioso de la sociedad. Por lo tanto, si existe un Producto Nacional Bruto psicológico, el nivel de satisfacción laboral de la gente compone una parte importante del mismo.

La satisfacción es un indicador de alerta en etapas iniciales de una organización. En este sentido, si la satisfacción laboral de las personas se puede observar de forma continua, la organización será capaz de llevar a cabo los ajustes apropiados.

La satisfacción laboral puede servir para descubrir y/o manifestar el comportamiento organizativo, o también como base de referencias para realizar planes futuros.

Locke (1976), definió a la satisfacción laboral como aquel estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de las personas. Así mismo, las características personales juegan un papel decisivo en la determinación de los niveles individuales de satisfacción.

Se trata de un sentimiento de bienestar, felicidad que experimenta el trabajador en relación con su trabajo. Pero ese sentimiento de satisfacción o bienestar puede estar referido a alguno de los aspectos o facetas del trabajo, por lo que se puede hablar entonces de satisfacción laboral por fase o facetas, Locke (1976). Así, una persona puede estar satisfecha con respecto al sueldo que percibe, a sus relaciones con los compañeros, al grado de responsabilidad que muestra, etc. En este caso, la satisfacción laboral es el resultado de una serie de satisfacciones específicas, que constituyen las facetas de la satisfacción.

Además, Hoppock (1935) publicó la primera investigación que hacía un análisis profundo de la satisfacción laboral. A través de sus resultados enfatizó que existen múltiples factores que podrían ejercer influencia sobre la satisfacción



laboral, dentro de los cuales hizo mención a la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión.

Para los autores Gibson y otros (1996) la satisfacción en el trabajo es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales. El propio autor la define como:

“El resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relacionados al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es por ejemplo: el estilo de dirección, las políticas, procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios” (p. 138)

Dicho esto, la definición teórica de satisfacción en el trabajo incluye “una actitud general del empleado frente a su respectivo trabajo” (Robbins y Coulter, 2000: 419); es decir, la actitud como manifestación de evaluación, ya sea favorable o desfavorable, acerca de personas, objetos, eventos etc.

Es posible decir que mediante el estudio de la satisfacción laboral los jefes/ dueños pueden obtener información acerca del efecto que producen las normas, políticas y disposiciones generales de la empresa para, de esta manera, tomar decisiones adecuadas y favorables a la empresa, y así poder cumplir con el objetivo principal de la organización.

Se ha informado también una asociación entre género, responsabilidad familiar y horarios de trabajo flexibles en relación con el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Scandura y Lankau, (1997)

Al respecto los autores Scandura y Lankau, (1997) señalan que en los últimos años, las organizaciones han implementado una cierta cantidad de políticas y beneficios familiares principalmente debido a la cantidad de mujeres cada vez mayor que ingresa en el mercado laboral. Este estudio indica que hoy un 52 por ciento de mujeres con niños menores a 6 años sale a trabajar, comparado con un 11 por ciento en el año 1960.

El aumento en este tipo de familias también dio como resultado mejoras favorables de los hombres hacia políticas amigables con la familia, ya que ambos padres hoy tienen que ser flexibles para cumplir con el cuidado que requieren los hijos. De la misma forma, estas políticas respetan y respaldan las necesidades de algunos trabajadores de cuidar a familiares mayores. (Scandura y Lankau, 1997)

Este tipo de políticas podría beneficiar las actitudes de los empleados hacia su trabajo, incluyendo el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. De esta forma, podría relacionarse a estas nuevas políticas con la lealtad de los empleados hacia la organización, ya que la organización se considerará un ambiente de trabajo amigable con la familia. (Scandura y Lankau, 1997)

En conclusión, siguiendo a los autores Scandura y Lankau, 1997 podría decirse que la relación que existe entre las organizaciones que ofrecen estas nuevas políticas y los empleados que las perciben es bidireccional, en el sentido de que

ambas partes se benefician de estas nuevas medidas. A los empleados, estas políticas les brindan un bienestar laboral al valorar sus familias y vidas personales; a los empleadores, les brindan la seguridad de tener empleados más comprometidos con su trabajo. Por lo tanto el ambiente laboral es más relajado; los resultados laborales, mejores; y los conflictos trabajo-familia, menores.

## Capítulo III

### *Marco referencial y contextual*

Monte Buey es una pequeña ciudad que se encuentra ubicada sobre la Ruta Provincial N° 6 en el departamento Marcos Juárez, provincia de Córdoba, Argentina. Dista a 55 km al sur de Marcos Juárez, a 260 km de la ciudad de Córdoba y a 64 km al este se encuentra el límite con la Provincia de Santa Fe.

Es también la Capital Nacional de la Siembra Directa, y está asentado sobre la llanura pampeana. Cuenta con una población aproximadamente de 6300 habitantes.

La superficie total de la jurisdicción es de 65 mil hectáreas y en su epicentro se encuentra la zona urbana que ocupa unas 300 hectáreas.

El suelo es un recurso de primer orden, apto para la producción agropecuaria.

Monte Buey se encuentra dentro de una extensa pradera o pampa húmeda, desierta actualmente de árboles autóctonos y extiende su manto de gramíneas y hierbas sobre la dilatada llanura del este, muy cerca de la confluencia de los ríos Tercero y Cuarto (o Saladillo) que drenan sus aguas a través del río Carcarañá. El régimen de los ríos está determinado por las lluvias.

El clima es templado continental, su lejanía del mar y de grandes ríos, su situación mediterránea y la conformación del relieve constituyen los principales elementos que intervienen en la determinación del clima.

En cuanto a los recursos predominan los Naturales, Económicos, Educativos, Deportivos y Actividad Social. A su vez, dadas las características geográficas de la región, predomina la actividad agrícola ganadera. Existen además Cooperativas, Acopios de Cereales, Semilleros, Veterinarias, Asesoramiento Profesional Agro Empresarial y Comercios que proveen de maquinaria de alta tecnificación, transportes, etc.

En cuanto a las fuentes de mano de obra, cuenta con fábricas de implementos agrícolas varios, industrias textiles, alimenticias, avícola, hortícola, de chacinados, de la construcción, etc. La actividad comercial tiene directa relación con las necesidades de la población y el agro, destacándose centros de distribución de agroquímicos, semillas, de servicios, salud, hotelería, gastronomía, agencias de maquinarias agrícolas, automotores, acopio de cereales.

A continuación exponemos una breve presentación de las 4 empresas analizadas, todas ellas radicadas en la localidad de Monte Buey en la provincia de Córdoba.

Industrias COMOFRA su principal actividad es la fabricación y comercialización de maquinarias agrícolas. La misma comenzó a funcionar en el año 1953 por un grupo de pioneros que se inician con la fabricación de muebles y aberturas. En 1958 ya nace la firma Industrias COMOFRA S.R.L, el nombre surge de los apellidos de sus integrantes. En sus inicios tanto la planta fabril, como las oficinas estaban ubicadas en el corazón de Monte Buey, pero el constante

crecimiento hizo que en 1976 se traslade a la vera de la ruta Provincial N° 6, lugar donde actualmente continúa funcionando.

Con el transcurso del tiempo se incorporaron nuevos productos, iniciándose en la fabricación de acoplados playos, tanques, casillas, elevadores de cereales y todo tipo de acoplados rurales, y en su manufactura se fue incorporando la metalurgia.

Supermercados Delfín S.A. es una empresa dedicada a la venta de productos alimenticios y de limpieza. Integra el rubro de servicios. La misma fue creada por cuatro hermanos y comenzó a funcionar en el año 1970. Se encuentra ubicada en Monte Buey, provincia de Córdoba, contando actualmente con dos sucursales.

Industrias MONTECOR es una empresa metalmeccánica sólida que tiene como eje principal brindar soluciones y satisfacer las necesidades del productor agrícola y ganadero de Argentina y del mundo, aportando innovación, respaldo en servicios y liderazgo en la fabricación y comercialización de maquinarias agrícolas. La industria se encuentra ubicada en ruta provincial 6, km 201, Monte Buey-Córdoba.

Grupo Romagnoli desde el comienzo de sus días tuvo como propósito innovar para resolver los problemas de la producción agropecuaria. Forman parte de esta organización La Lucía S.A., Euska S.A, Córdoba Sur SA, Julia del Sur SA, Kalpachay

La empresa fue concebida en el contexto del desarrollo sustentable, tanto en el plano económico-productivo como ambiental, social y cultural. Su actividad principal: producción agropecuaria sustentable. Pertenece al rubro de servicios y producción primaria. Se encuentra ubicada en Monte Buey- Córdoba estratégicamente en el corazón de la Pampa Húmeda.

## **Capítulo IV**

### ***Marco Metodológico***

A continuación podemos observar la metodología a utilizar. Llevamos a cabo una investigación de tipo correlacional con una metodología cuantitativa. Utilizamos como técnica de investigación la encuesta mediante el uso de cuestionario. Los mismos se aplican a trabajadores que se desempeñen en el ámbito de las PYMES de Monte Buey- Córdoba

#### ***4.1 Tipo de investigación***

El principal objetivo que perseguimos en esta investigación tiene que ver con la relación entre las prácticas/políticas de flexibilidad laboral y la satisfacción laboral en trabajadores de Pymes de Monte Buey, provincia de Córdoba. A raíz de ello, este estudio presenta las características de una investigación de tipo correlacional.

“Este tipo de estudios tiene como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, Baptista Lucio, 2006: 105)



## ***4.2 Método, técnica e instrumento***

La metodología de trabajo es de tipo cuantitativa, ya que se busca tal como afirma Hernández Sampieri et al. (2010): “Explicar y predecir los fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre los elementos” (p.6). Además el enfoque cuantitativo hace uso de la recolección de datos para probar hipótesis por medio de mediciones numéricas y análisis estadísticos, con el objetivo de definir patrones de comportamiento y probar las teorías utilizadas (Hernández Sampieri, 2010).

La técnica que utilizamos para llevar a cabo la investigación es la encuesta. Esta técnica se basa en “un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas”. (Grasso, 2006, p. 13). Además permite explorar y conocer la opinión pública, los valores, que se vinculan con temas de importancia en sociedades democráticas. (Grasso, 2006). En cuanto al contenido del instrumento, predominan preguntas cerradas complementándose con alguna de tipo abierta al finalizar la encuesta.

Hacemos uso del cuestionario como instrumento de la encuesta, Según (Hurtado, 2000, p. 469) “es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información”. Buscamos diseñar un cuestionario con preguntas en formato de escala que consiste en “un conjunto de ítems presentados en forma de

afirmaciones o juicios referidos al evento o situación actual acerca del cual se quiere medir la actitud.” (Hurtado, 2000, p.479)

A partir de lo expuesto, “La selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos implica determinar por cuáles medios o procedimientos el investigador obtendrá la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación.” (Hurtado, 2000, p. 164).

#### ***4.3 Población***

En lo referido a los sujetos a estudiar en dicha investigación, es necesario definir la población, es decir “conjunto definido, limitado y accesible del universo, que forma el referente para la elección de la muestra” (Vieytes, 2004, p.28). En la presente investigación, la población está compuesta por trabajadores que se encuentran dentro del ámbito de las PYMES de Monte Buey- Córdoba.

#### ***4.4 Recorte de la muestra***

En cuanto a la muestra en estudio, siguiendo al autor la define como un “conjunto de individuos extraídos de la población a partir de algún procedimiento específico” (Vieytes, 2004, p. 28). La muestra está compuesta por 40 casos. La totalidad de los casos se trata de personas que se desempeñen en el ámbito de las PYMES, que pertenezcan a áreas administrativas, operativas, de ejecución, coordinación etc.

El criterio muestral utilizado es no probabilístico – su forma es accidental o por conveniencia. Por un lado la elección de los sujetos en estudio no va a depender

de la probabilidad, es decir “no se tiene certeza que la muestra extraída sea representativa, ya que (...) no todos los sujetos o elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos” (Vieytes, 2004, p. 403). Por otro lado el muestreo de tipo accidental, se compone de aquellas persona que sean convenientes, se seleccionan a los individuos más cercanos a participar (Cohen, Manion, Morrison, 2003).

*Tabla 1.*

*Ficha técnica del problema de investigación.*

Tipo de investigación	Correlacional
Metodología	Cuantitativa
Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Población	Trabajadores que pertenecen al ámbito de las PYMES de Monte Buey- Córdoba.
Criterio muestral	No probabilístico-accidental
Muestra	40 casos

*Tabla 2.*

*Muestra.*

<i>Empresa</i>	<i>Operarios</i>	<i>administrativos</i>	<i>Coordinación y ejecución</i>
Industrias COMOFRA	6	2	2
Supermercados Delfín S.A.	7	1	2
Industrias MONTECOR	5	3	2
Grupo Romagnoli	5	1	4

### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa de las horas de trabajo. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)
- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y

que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad:

Género:

- Hombre
- Mujer

Puesto:

1) En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

- Insatisfecho
- Medianamente satisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

2) Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

- Trabajo a distancia
- Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras
- Flexibilidad en los puestos de trabajo
- Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo
- Ninguna (expresé las razones)

3) Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? .....

4) En la empresa en la que usted trabaja aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

Si Cual?

5) Suponiendo que:

A. En desacuerdo

B. De acuerdo

C. Totalmente de acuerdo

Identifique con A, B o C las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral			
En la empresa existe flexibilidad horaria			
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)			
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)			
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)			
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar			

6) Cree que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No
- Están en ese proceso

7) Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

8) Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.



Tabla 3.

*Relevamiento de datos.*

Tareas	Tiempo			
	1° semana	2° semana	3° semana	4° semana
Coordinar día para entregar encuestas				
Entrega y recolección de encuestas				
Análisis y tabulación de encuestas				
Análisis de la técnica de recolección de datos				

En síntesis, una vez definidos y expuestos los objetivos específicos de nuestro trabajo, buscamos obtener por medio de las encuestas información referida a: prácticas de flexibilidad laboral interna implementadas por las pymes de Monte Buey y el grado de satisfacción laboral de los trabajadores, además obtener datos sobre los aspectos positivos y negativos de la flexibilidad laboral interna. También conocer el grado de satisfacción laboral que genera en los trabajadores disponer de mayor flexibilidad horaria en sus turnos laborales y analizar qué impacto genera la flexibilidad funcional y salarial en los trabajadores de las pymes. Por último conocer en qué medida el personal de las pymes de monte buey prefiere la jornada tradicional full time a disposición de la empresa.

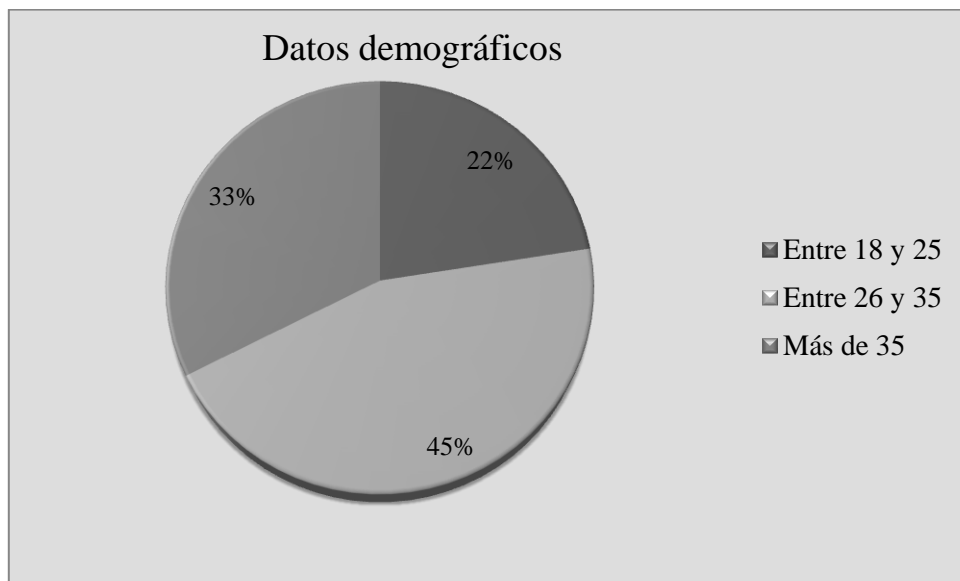
Una vez aplicadas las encuestas, analizamos la información recolectada en las cuatro empresas bajo análisis haciendo hincapié principalmente en el objetivo general del presente trabajo, el mismo trata de “Analizar la relación entre las prácticas/políticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral en trabajadores de Pymes de Monte Buey, provincia de Córdoba.

## Capítulo V

### *Análisis e interpretación de resultados*

En el presente capítulo analizamos los datos obtenidos de la aplicación de las encuestas, las mismas se encuentran en el anexo correspondiente respondidas por los trabajadores de las diferentes áreas. Además, dentro de este capítulo incluimos el análisis cuantitativo realizado y profundizamos en los aspectos más relevantes de nuestra investigación.

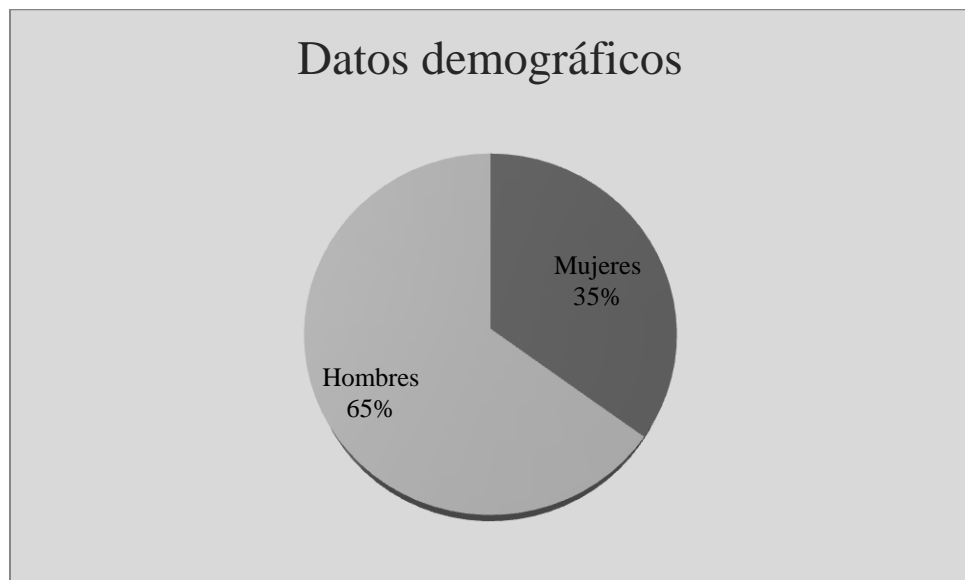
Para comenzar con el análisis exponemos un gráfico donde se puede observar la diversidad de edades de los trabajadores de las PYMES a los cuales hemos encuestado.



*Figura 1.* Fuente: elaboración propia

Aquí observamos que un 45% de la totalidad de encuestados tienen entre 26 y 35 años de edad, el 33% lo conforman trabajadores que tienen más de 35 años de edad y por último el 22% restante incluye a trabajadores que tienen entre 18 y 35 años de edad.

Otro aspecto importante a conocer es el género que predomina en los encuestados. En el siguiente gráfico podemos apreciar lo anteriormente expuesto.



*Figura 2.* Fuente: elaboración propia

Podemos observar que el 65% de las personas encuestadas lo conforman en su mayoría hombres con un total de 26 trabajadores y el 35% restante se encuentra conformado por 14 mujeres.

Para continuar con el análisis de los trabajadores de las PYMES de Monte Buey y de acuerdo a las respuestas obtenidas en las encuestas, hacemos alusión al grado de satisfacción que presentan los trabajadores con respecto a la empresa en la que trabajan.

A partir de lo descrito observamos el siguiente gráfico:



*Figura 3.* Fuente: elaboración propia

El gráfico expuesto describe que el 50% de los trabajadores se encuentra satisfecho con la empresa donde se desempeña, siguiendo los resultados el 25% de los encuestados indican que están totalmente satisfechos con la empresa, por otro lado el 18% se encuentra medianamente satisfecho y el 7% hace referencia a aquellos trabajadores que están insatisfechos con la empresa en la que trabajan. Por lo tanto es fundamental destacar la importancia de que el porcentaje de personas insatisfechas sea mínimo a la hora de aplicar prácticas/ políticas de flexibilidad

laboral, ya que si la mayoría de colaboradores expresara estar insatisfecho, llevaría a dificultar y obstaculizar el proceso.

A continuación presentamos un gráfico donde se puede observar qué medidas de flexibilidad laboral interna prefieren los trabajadores que se aplique en su empresa.

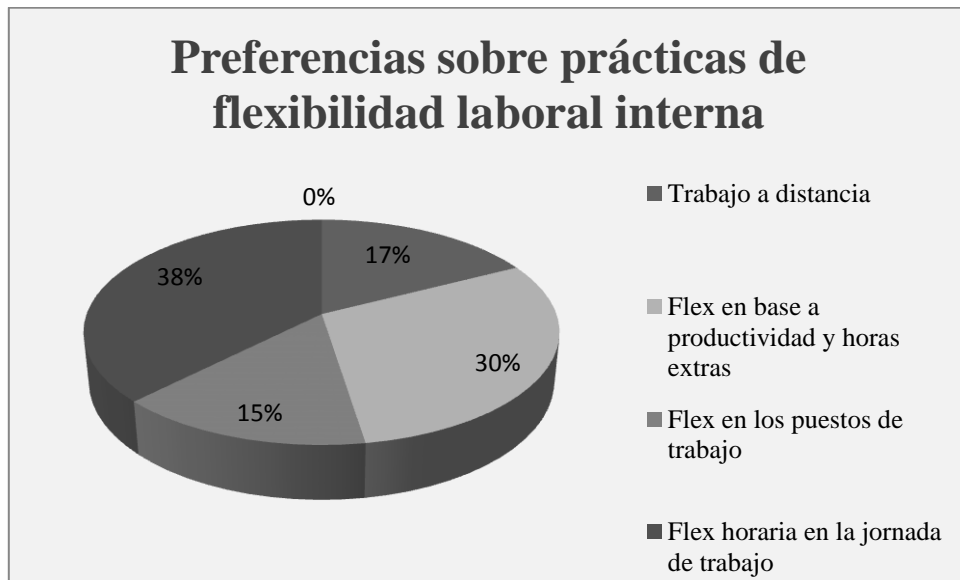
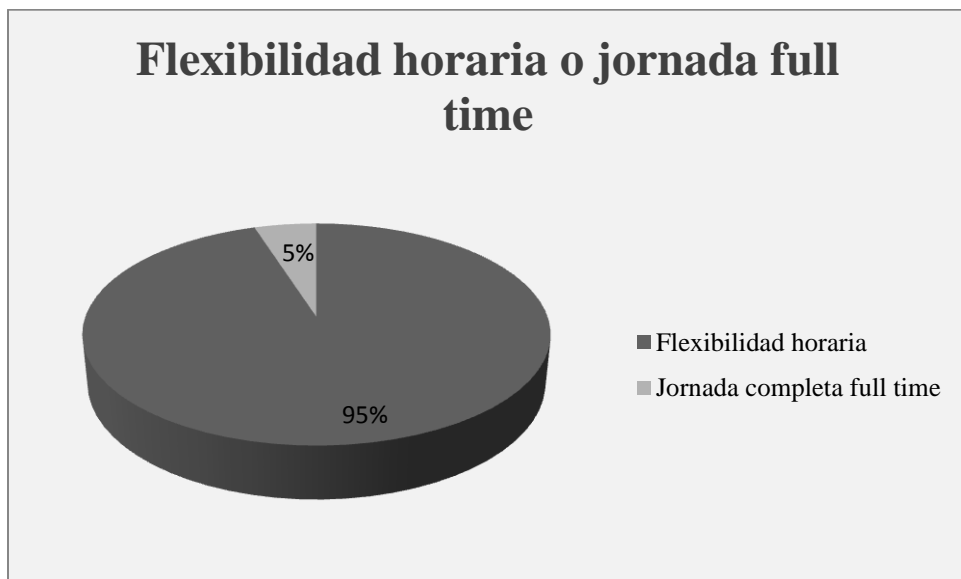


Figura 4. Fuente: elaboración propia

Si observamos el gráfico es posible explicar que el mismo está conformado por un 38% de los trabajadores que manifiestan su preferencia por prácticas que se vinculan con la flexibilidad horaria en la jornada de trabajo, siguiendo, el 30% representa a los trabajadores que prefieren flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras. Además el 17% de los encuestados opta por la opción del trabajo a distancia, el 15% del total de las respuestas parece elegir la práctica referida a la flexibilidad en los puestos que integran la organización. Por último

ninguno de los encuestados ha elegido la respuesta que abarca ninguna práctica de flexibilidad laboral interna.

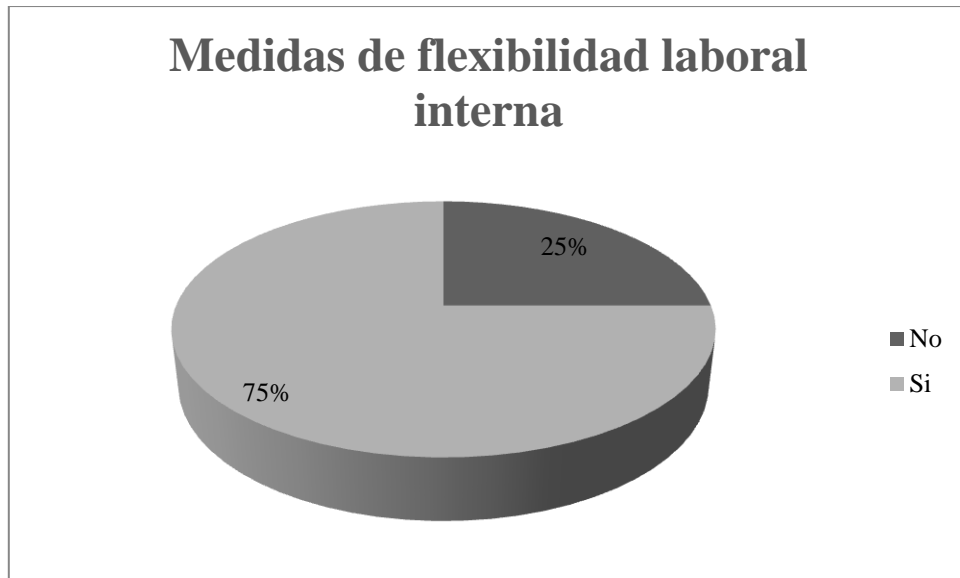
La siguiente pregunta que hemos incluido en la encuesta aplicada a los trabajadores hace hincapié en conocer la preferencia sobre la jornada completa o la flexibilidad horaria. Lo expresado se detalla en el siguiente gráfico:



*Figura 5.* Fuente: elaboración propia

Para ser más específico el gráfico describe que el 95% de la totalidad de encuestados elige tener flexibilidad horaria en su jornada de trabajo, y por el contrario el 5% lo conforman aquellos trabajadores que optan por seguir con la jornada tradicional full time.

La siguiente pregunta tiene por objetivo conocer si se aplican medidas de flexibilidad laboral interna en las empresas analizadas y cuáles son, a raíz de ello podemos observar el siguiente gráfico:



*Figura 6.* Fuente: elaboración propia

Conforme a los datos recabados inferimos que el 75% de los encuestados indica que se aplican medidas de flexibilidad laboral interna en la empresa donde se desempeña, por lo tanto el 25% restante aquellas personas que responden que la empresa no aplica medidas de flexibilidad laboral interna. Además aquellos que han manifestado que se aplican medidas, las que más se aplican siguiendo un orden de mayor a menor son: flexibilidad horaria en la jornada de trabajo, flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras, luego flexibilidad en los puestos de trabajo y en su minoría se aplica el trabajo a distancia.

Haciendo alusión a la preparación y predisposición del directorio/dueño con respecto a la implementación de prácticas de flexibilidad laboral interna, podemos señalar, que la gran mayoría de personas encuestadas resaltan que los dueños de sus empresas se encuentran preparados y predispuestos a implementar prácticas de flexibilidad laboral interna, pero existe también un importante porcentaje de



trabajadores que manifiestan que los dueños/directorio están en proceso de implementar nuevas prácticas o comenzar a investigar de que se trata cada una de ellas.



Figura 7. Fuente: elaboración propia

Tabla 4.

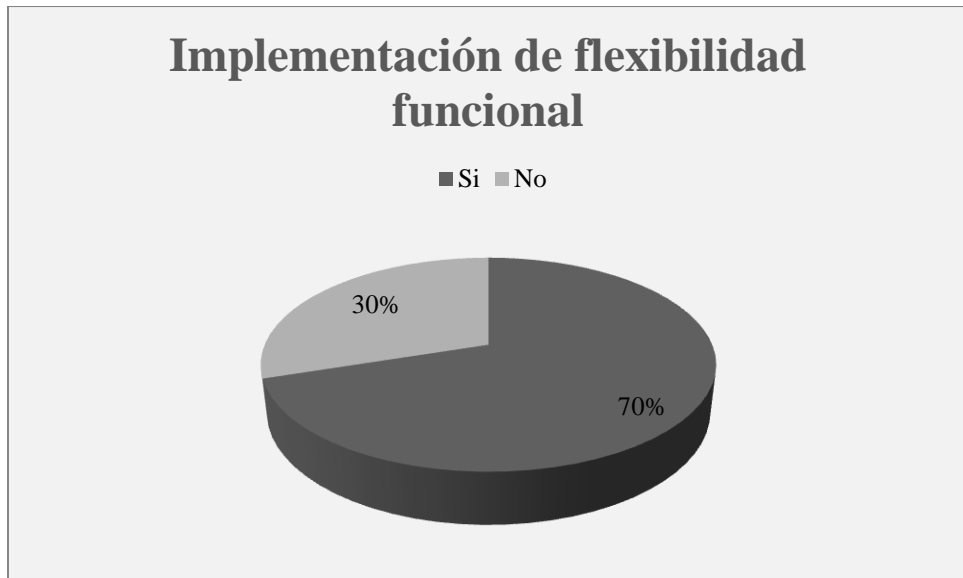
<i>Afirmaciones</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>
Que la empresa donde usted trabaja incorpore...	-	24	16
En la empresa existe flexibilidad horaria...	1	13	26
La empresa permite el trabajo a distancia...	11	21	8
El personal de la empresa se encuentra capacitado para...	-	25	15
La empresa cuenta con salarios fijos y variables...	-	18	22
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad...	-	26	14

Si observamos la tabla con los resultados podemos apreciar que en la primera afirmación propuesta, 24 trabajadores parecen estar de acuerdo, 16 totalmente de acuerdo y ningún caso que se encuentre en desacuerdo. La segunda afirmación que define en la empresa existe flexibilidad horaria, 26 encuestados parecen estar totalmente de acuerdo, 13 de acuerdo y solo 1 trabajador expresa estar en desacuerdo. Siguiendo con la tercera afirmación que plantea: La empresa permite el trabajo a distancia, al respecto 21 son los que están de acuerdo, 11 trabajadores en desacuerdo y los 8 restantes están totalmente de acuerdo. La cuarta afirmación define que el personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional, a raíz de ello 25 parecen estar de acuerdo y 15 estar totalmente de acuerdo.

A continuación la siguiente afirmación establece que la empresa cuenta con salarios fijos y variables, en consecuencia 22 de los encuestados están totalmente de acuerdo y el resto lo conforman 18 trabajadores que están de acuerdo.

Para finalizar, la última afirmación describe si los trabajadores consideran que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar, por lo tanto los resultados obtenidos evidencian que 26 encuestados están de acuerdo y 14 totalmente de acuerdo.

Con respecto a la preparación y predisposición de los trabajadores de las diferentes áreas para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo, ante lo expresado podemos observar el siguiente gráfico:



*Figura 8.* Fuente: elaboración propia

Un 70% de la muestra afirma que los trabajadores de las distintas áreas se encuentran capacitados para ejercer flexibilidad funcional y además están predispuestos a aplicarla, el restante 30% de personas encuestadas expresa que los colaboradores que integran las áreas de la empresa no se encuentran aptos para aplicar dicha práctica de flexibilidad laboral interna.

Por último, aquí observamos que un 70% del total de la muestra realizada expresa que la adopción de medidas de flexibilidad laboral interna se está acentuando cada vez más en las PYMES, mientras que en su minoría un 30% expresa que desconoce si aún en las empresas se aplica o están por aplicar prácticas de flexibilidad laboral interna.

## Adopción de medidas de flexibilidad laboral interna en PYMES

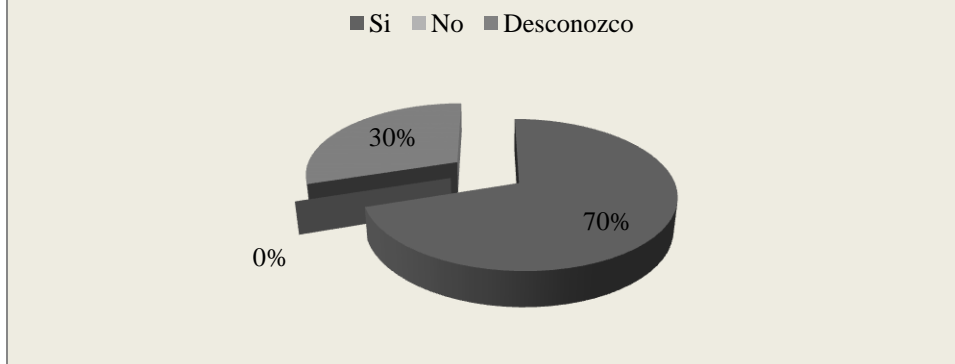


Figura 9. Fuente: elaboración propia

## *Conclusiones*

A modo de conclusión, podemos expresar que tras haber encuestado al personal que integra las organizaciones elegidas como muestra para llevar a cabo la investigación, los resultados obtenidos denotan una tendencia favorable que contribuye a la factibilidad de aplicación de prácticas de flexibilidad laboral de manera exitosa. Entre ellos: el alto grado de satisfacción de los trabajadores para con la empresa, la actitud positiva de la mayoría para implementar nuevas prácticas o comenzar a aplicarlas, la preparación y predisposición tanto de dueños/ directorio como trabajadores, la posibilidad de elección o preferencia sobre las prácticas.

A su vez lo que podría ser un obstáculo a la hora de implementar estas prácticas, es la presencia de ciertos trabajadores que se resisten al cambio, a la incorporación de nuevos procesos, o a las nuevas formas de trabajo. No obstante, a partir de ello luego de haber conocido e investigado a los integrantes de las empresas, las personas con estas características representan en sí a la minoría de colaboradores, razón que minimizaría el problema.

Por otro lado, luego de haber investigado y leído antecedentes sobre el tema, habíamos planteado como hipótesis que, dentro de las prácticas de flexibilidad laboral interna existe un notable impacto positivo entre la flexibilidad de horarios de trabajo y la satisfacción laboral, tras analizar las respuestas obtenidas en la encuesta aplicada a la muestra, podemos destacar la veracidad de la misma, ya que la mayoría de los encuestados manifiesta su preferencia por la flexibilidad horaria en la jornada de trabajo como práctica de flexibilidad laboral interna próxima a

aplicarse en su empresa. Además, expresa la mayoría optar por la flexibilidad horaria y no la jornada completa full time, en este sentido es importante señalar que en las empresas elegidas predomina la generación denominada “Y” o “Millennials”, la cual comprende a los nacidos en el lapso de los años 1980 y 2000, y, por ende las empresas en conjunto tienen trabajadores que van desde los 26 años de edad y 35 años.

“Se trata de jóvenes gobernados por la actualización permanente, la inmediatez y un borramiento de límites espaciales y temporales. Para ellos, nada es imposible, todo es ahora y no hay cosa que dure toda la vida (...)” (Mascó, 2012, p. 57).

Se ha llegado a la conclusión de que esta es una de las razones por las cuales las personas prefieren medidas o prácticas vinculadas a la jornada o modalidad de trabajo flexible, ya que sus necesidades a satisfacer difieren a las de las generaciones pasadas.

Siguiendo con el tema, otro de los puntos que hemos indagado tiene que ver con la aplicación de medidas en las empresas analizadas, como consecuencia pudimos observar que el 75% del total de encuestados manifiestan que se aplican prácticas de flexibilidad laboral interna y que la de mayor aplicación hoy en día es la flexibilidad en el horario de trabajo.

Asimismo, otra tendencia relacionada a la flexibilidad horaria en la jornada de trabajo, especialmente en las empresas metalúrgicas (en épocas de alta demanda laboral), es optar por horarios rotativos en el sector operativo, y jornada reducida en

los puestos administrativos, otorgando esta modalidad la disposición de tiempos libres para ocio y/o relaciones interpersonales y familiares para los empleados.

Otro aspecto a destacar es la implementación de flexibilidad funcional, cabe mencionar que la mayoría parece estar de acuerdo. Este es un punto muy importante para la empresa pero requiere de capacitación del personal sobre las distintas tareas que se realizan en la misma para que permita cubrir internamente los puestos en periodos de vacaciones, licencias, aumentos exorbitantes de demanda. A su vez, este tipo de flexibilidad le otorga al personal mayor “empleabilidad”, es decir conocimientos y experiencias de diversas índoles, permitiéndoles ganar funcionalidad y potenciar su desarrollo tanto dentro (plan de carrera) como fuera de la organización.

Sanín, J. A, Salanova, M, (2014) expresan que desde el punto de vista práctico, las organizaciones interesadas en mejorar la satisfacción de su personal y, con esto, reducir sus efectos negativos (rotación, ausentismo, quejas del personal,...) deberán apuntar al desarrollo de la flexibilidad laboral y la apertura al cambio de su personal.

Por esta razón, si bien nuestra investigación pretende saber si existe relación entre las variables flexibilidad laboral interna y satisfacción laboral, es importante conocer de qué manera ambas repercuten sobre el personal y su desempeño.

Para ello, resultará clave que busquemos personas abiertas al cambio, evitar el trabajo rutinario, dar participación a los colaboradores, que sean reconocidos por su trabajo, motivarlos para encontrar nuevas y mejoradas formas de hacer las cosas

y de esta manera mantener la empresa en el largo plazo o comenzar a formar una con recursos humanos competentes.

. Además para que un proceso de implementación de prácticas/ políticas de flexibilidad laboral interna tenga éxito debe ser definido y visto por toda la organización como un proceso planificado con antelación.

Desde la perspectiva económica existen investigaciones que avalan la hipótesis de que la flexibilidad laboral ha permitido a las empresas mantenerse en un mercado competitivo y poder aumentar así su productividad respondiendo de manera oportuna a las necesidades de sus clientes tanto internos como externos. De la misma manera el trabajador también ha podido ver una oportunidad de crecer e incrementar sus capacidades al verse comprometido en un ambiente competitivo y cambiante.

De hecho se ha llegado a afirmar que, ofrecer al empleado medidas que cubran su necesidad de conciliar trabajo y vida privada es una de las clave para lograr que la empresa optimice la productividad del empleado y su compromiso con la entidad.

También es importante destacar que la flexibilidad laboral está siendo una tendencia muy marcada en los tiempos que corren, de hecho las investigaciones anteriormente expuestas y ya realizadas determinan que cada vez más se irán acentuando y necesitando estas prácticas como parte de los procesos que realizan las empresas a diario ya que conforman una ventaja competitiva en el mercado laboral.



Ésta es la razón por la cual hemos elegido el tema para investigar en el trabajo final de grado.

Tras haber transitado todo el proceso de investigación de este trabajo final de grado, podemos realizar ciertos aportes al arte de la disciplina, con el objetivo de exponer sugerencias y despertar la inquietud en quienes lideran las Pymes investigadas, entre ellas:

Incorporar el trabajo por objetivos o por proyecto y favorecerlo por sobre el cumplimiento estricto de jornadas completas de trabajo.

Favorecer las relaciones interpersonales y familiares de los empleados mediante la jornada part-time en los casos que sea factible aplicar.

Lograr mayor apertura y entendimiento para con los pedidos de licencias por razones personal o familiares a cambio del cumplimiento de las tareas y funciones del perfil de puestos.

Incorporar el trabajo a distancia en puestos que lo ameriten; haciendo uso de las herramientas comunicacionales y la tecnología que existe en la actualidad, y que además posibilitan la flexibilidad en el uso del horario, desterrando la idea de que el trabajo insitu es el único válido.

Para finalizar, podemos expresar que con la voluntad e interés de los colaboradores de las empresas elegidas para la investigación pudimos alcanzar el objetivo del presente trabajo final de grado y hemos efectuado la investigación deseada.

## ***Bibliografía***

Agacino, R. González, C y Rojas, L (1998) “*Capital Trasnacional y Trabajo: El desarrollo minero en Chile*”. LOM Ediciones; Santiago, Chile.

Alós R., Míguelez F., Recio A. (1988) *El trabajo precario en el comercio*. Ceres, Barcelona.

Anaez H, Carmen. (2005) El capital intelectual: Nuevo enfoque de la flexibilización laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 10 (30), 310-324 Caracas, Venezuela.

Arancibia, Freddy. (2011). Flexibilidad laboral: elementos teórico-conceptuales para su análisis. *Revista ciencias sociales N° 26*. 1er Semestre 2011 pp.39-55 Universidad Arturo Prat. Iquique.

Boyer R. (1986) *La flexibilidad del trabajo en Europa*. MTSS, Madrid.

Casado. (2002) “Nueva tendencia en los servicios al empleado: Equilibrio trabajo y vida”. *Capital humano* 160, noviembre. 23-35

Castells, Manuel (1999) “*La Era de la Información: Economía, Sociedad y Cultura*”. Volumen 1: La Sociedad Red. Alianza Editorial. Madrid, España.

Chávez Ramírez, Paulina Irma (2001) Flexibilidad en el mercado laboral: Orígenes y concepto. *Revista Aportes. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla*, año/vol. IV, (017), 57 – 74 México.

Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. 5ª edición-  
Mexico: McGraw-Hill.

Cohen, Manion, L; Morrison, K (2003). *Research methods in education* 5ª  
ed. London: Routledge Falmer.

Collado, Patricia A (2001). El trabajo y la postmodernidad. *Utopía y Praxis  
Latinoamericana*. Año 6, n°15, 68-80

De la Garza, Enrique (2003) “La flexibilidad del trabajo en América  
Latina”. En: De la Garza, Enrique (Coordinador). *Tratado Latinoamericano de  
Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica; 148 – 178. México D.F,

De la Garza, Enrique (2003) “Las teorías sobre la restructuración productiva  
y América Latina”. En: De la Garza, Enrique (Coordinador). *Tratado  
Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica; 716 –  
734. México D.F,

Díaz, F (2002): “Retener el talento: Una prioridad de la política retributiva “. *Capital humano*, n° 160, noviembre. 108-110

Díaz, Álvaro (1996) “Flexibilidad Productiva en las Economías de la Región  
y Nuevos Modelos de Empresa”. En: *Boletín Cinterfor* (137); 31 – 60. Santiago,  
Chile.

Echeverría, Magdalena (1997) “Subcontratación de la Producción y  
Subcontratación del Trabajo”. En: *Temas Laborales*. Año 3, n° 7; Santiago, Chile.

Echeverría, Magdalena (2003) “Aportes para el debate conceptual sobre flexibilidad laboral”. *En: Colección IDEAS*. Año 4, n° 29. 2 – 16. Santiago, Chile.

Frías Fernández, Patricio (2001) “*Desafíos de Modernización de las Relaciones Laborales: Hacia una nueva cultura y concertación empresarial*”. LOM Ediciones; Santiago, Chile.

Gamboa, Juan P. Gracia, Francisco J. Ripoll, Pilar. Peiró, José M (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A. WP-EC 2007-01 Primera Edición Febrero 2007 Depósito Legal: 995-2007

Gibson, J. (1996). *Las organizaciones*. 8a ed. Madrid: McGraw- Hill Pág.138.

Gonzales, Lourdes A. e Ibarra, Manuel A. (2010). “La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo.” *Revista UNAM: “Contaduría y Administración”*, número 231. México.

Grasso, Livio. (2006). *Encuesta: elementos para su diseño y análisis*. 1ª ed. Córdoba: Encuentro Grupo Editor.

Guerra, Pablo (1995) “¿Es necesariamente precaria la flexibilidad? Notas sobre las amplias, controvertidas y difusas interpretaciones del concepto de flexibilidad”. *En: Agacino, Rafael y Echeverría, Magdalena (Editores)*.

“Flexibilidad y Condiciones de Trabajo Precarias”. Programa de Economía del Trabajo (PET); 17 – 30. Santiago, Chile.

Hernández Sampieri, R.; Baptista Lucio, P. y Fernández Collado, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill [Versión electrónica].

Hernández Sampieri, R.; Baptista Lucio, P. y Fernández Collado, C. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill [Versión electrónica].

Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York. United States. Harper Ed.

Hurtado de barrera, J. (2000). *Metodología de la investigación Holística*. Caracas: Sypal.

Locke, E. A. (1976). "The nature and causes of job satisfaction". En *Dunnette, M. D. (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology* 1297-1349. IL: Rand McNally. Chicago

López Pino, Carmen Marina (2007) “Cambios en las relaciones laborales y en el trabajo en Colombia, un inicio de siglo con transformaciones”. En: *Revista Venezolana de Gerencia*. Vol.12, nº 3; 307 – 350. Caracas, Venezuela.

Mascó, A. (2012). *Entre generaciones*. Buenos Aires: Temas Grupo.

Miguel F., Prieto C. (1991) *Las relaciones laborales en España*. SXXI, Madrid.

Perelló Gómez, Nancy (2006) “Reformas laborales: Empleo vs. Flexibilización. Nuevos paradigmas del Derecho del Trabajo”. *En: Gaceta Laboral*. Vol. 12, n° 3; 386 – 403. Caracas, Venezuela.

Pollert, A. (1991) *Farawell to flexibility?* Brasil Blackwell, London.

Recio A. (1988) “Flexibilidad, eficiencia y desigualdad”, *Sociología del trabajo* n° 4.

Rincón Becerra, María y Rodríguez Colmenares, Isabel (2005) “Flexibilización laboral en el sector salud: Una estrategia en la Gobernación de Zulia”. *En: Gaceta Laboral*. Vol. 11, n° 3; 333 – 357. Caracas, Venezuela.

Robbins, S. P., y Coulter, M. (2000). *Administración*. México: Pearson Education.

Sanín, J. A. & Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1).

Scandura Terri.A y Lankau Melanie.J, (1997) “Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction”. *Article in journal of organizational behavior*. Vol. 18, 377-391

Scott, K. D., y Taylor, G. S. (1985). "An examination of conflicting findings on the relationship between job satisfaction and absentism: a meta-analysis". *Academy of Management, journal*, 28, 599-612.

Seashore, S. E., y Taber, T. D. (1975). "Job satisfaction and their correlation". *American Behavioral Scientist*, 18, 333-386.

Sennett, Richard (2003) "*La Corrosión del Carácter: Consecuencias personales en el nuevo capitalismo*". Editorial Anagrama; Madrid, España.

Vieytes, R. (2004). *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad*. Buenos Aires: De las ciencias.

Yáñez, Sonia. (1999). *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina*. Ensignia, J. y S. Yáñez, editores. Fundación Friedrich Ebert (Representación Chile) y Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Chile.

## ***Anexos***

### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)



- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 25

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Administrativo

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

Insatisfecho

Medianamente satisfecho

Satisfecho

Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

Trabajo a distancia

Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras

Flexibilidad en los puestos de trabajo

Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo

Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

**Si** cual? **Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo.**

Suponiendo que:

- D. En desacuerdo
- E. De acuerdo
- F. Totalmente de acuerdo

Identifique con a, b o c las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral		X	
En la empresa existe flexibilidad horaria		X	
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)			X
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en		X	

otros puestos)			
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)		X	
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar			X

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.

- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)
- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 29

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Administrativo

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

Insatisfecho

Medianamente satisfecho

- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

- Trabajo a distancia
- Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras
- Flexibilidad en los puestos de trabajo
- Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo
- Ninguna (exprese las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? Flexibilidad horaria

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

Si cual? Flexibilidad en los puestos de trabajo.

Suponiendo que:

- G. En desacuerdo
- H. De acuerdo
- I. Totalmente de acuerdo

Identifique con g, h o i las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral			X
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)		X	
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)		X	
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)		X	
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si  
 No  
 Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

Si

No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

Si

No

Desconozco

Muchas Gracias.



### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 36

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Administrativo

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

Insatisfecho

Medianamente satisfecho

Satisfecho

Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

Trabajo a distancia

Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras

Flexibilidad en los puestos de trabajo

Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo

Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

**Si** cual? **Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo.**

Suponiendo que:

- J. En desacuerdo
- K. De acuerdo
- L. Totalmente de acuerdo

Identifique con j, k o l las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral		X	
En la empresa existe flexibilidad horaria		X	
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)			X
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en		X	

otros puestos)			
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)		X	
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar			X

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

*Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta

mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.

- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.

- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 41

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Administrativo

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

- Insatisfecho
- Medianamente satisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

- Trabajo a distancia
- Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras
- Flexibilidad en los puestos de trabajo
- Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo
- Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? Flexibilidad horaria

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

Si cual? Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo.

Suponiendo que:

M. En desacuerdo

N. De acuerdo

O. Totalmente de acuerdo

Identifique con m, n u o las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral			X
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)			X
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)		X	
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)		X	
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

Si

No



Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

Si

No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

Si

No

Desconozco

Muchas Gracias.

### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 34

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Administrativo

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

Insatisfecho

Medianamente satisfecho

Satisfecho

Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

Trabajo a distancia

Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras

Flexibilidad en los puestos de trabajo

Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo

Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

**Si** cual? **Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras.**

Suponiendo que:

- P. En desacuerdo
- Q. De acuerdo
- R. Totalmente de acuerdo

Identifique con p, q o r las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral		X	
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)	X		
El personal de la empresa se encuentra capacitado para		X	

adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)			
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)		X	
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

#### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)
- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 27

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Administrativo

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

- Insatisfecho
- Medianamente satisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

- Trabajo a distancia
- Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras
- Flexibilidad en los puestos de trabajo
- Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo
- Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

**No**

Si  cual?

Suponiendo que:



- S. En desacuerdo
- T. De acuerdo
- U. Totalmente de acuerdo

Identifique con s, t o u las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral			X
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)		X	
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)		X	
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)			X
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 32

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Administrativo

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

Insatisfecho

Medianamente satisfecho

Satisfecho

Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

Trabajo a distancia

Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras

Flexibilidad en los puestos de trabajo

Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo

Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

**Si** cual? **Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo**

Suponiendo que:

V. En desacuerdo

W. De acuerdo

X. Totalmente de acuerdo

Identifique con v, w o x las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral			X
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)			X
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en		X	

otros puestos)			
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)		X	
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar			X

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

***Instrumento de recolección de datos- cuestionario***

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta

mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.

- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.

- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 34

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Coordinación y ejecución

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?



- Insatisfecho
- Medianamente satisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

- Trabajo a distancia
- Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras
- Flexibilidad en los puestos de trabajo
- Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo
- Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

**No**

Si                      cual?

Suponiendo que:

Y. En desacuerdo

Z. De acuerdo

A .Totalmente de acuerdo

Identifique con y, z o a las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>	<b>A</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral		X	
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)		X	
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)		X	
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)		X	
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar			X

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

Si

No

Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

Si

No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

Si

No

Desconozco

Muchas Gracias.

### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 31

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Coordinación y ejecución

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

Insatisfecho

Medianamente satisfecho

Satisfecho

Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

Trabajo a distancia

Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras

Flexibilidad en los puestos de trabajo

Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo

Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

**Si** cual? **Flexibilidad en los puestos de trabajo**

Suponiendo que:

AA. En desacuerdo

BB. De acuerdo

CC. Totalmente de acuerdo

Identifique con a, b o c las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral			X
En la empresa existe flexibilidad horaria		X	
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)			X
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en			X

otros puestos)			
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)		X	
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

*Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta



mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.

- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.

- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 42

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Coordinación y ejecución

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

- Insatisfecho
- Medianamente satisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

- Trabajo a distancia
- Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras
- Flexibilidad en los puestos de trabajo
- Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo
- Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? Flexibilidad horaria

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

Si cual? Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras.

Suponiendo que:

DD. En desacuerdo

EE. De acuerdo

FF. Totalmente de acuerdo

Identifique con d, e o f las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral		X	
En la empresa existe flexibilidad horaria		X	
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)			X
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)		X	
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)			X
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

Si

- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 46

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Coordinación y ejecución

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

Insatisfecho

Medianamente satisfecho

Satisfecho

Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

Trabajo a distancia

Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras

Flexibilidad en los puestos de trabajo

Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo

Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

**Si** cual? **Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras.**

Suponiendo que:

GG. En desacuerdo

HH. De acuerdo

II. Totalmente de acuerdo

Identifique con g, h o i las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral		X	
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)		X	
El personal de la empresa se encuentra capacitado para		X	

adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)			
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)			X
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si  
 No  
 Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si  
 No



Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)
- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 27

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Coordinación y ejecución

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

- Insatisfecho
- Medianamente satisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

- Trabajo a distancia
- Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras
- Flexibilidad en los puestos de trabajo
- Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo
- Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? Flexibilidad horaria

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

Si cual? Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras.

Suponiendo que:

JJ. En desacuerdo

KK. De acuerdo

LL. Totalmente de acuerdo

Identifique con j, k o l las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral			X
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)			X
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)			X
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)		X	
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 53

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Coordinación y ejecución

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

Insatisfecho

Medianamente satisfecho

Satisfecho

Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

Trabajo a distancia

Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras

Flexibilidad en los puestos de trabajo

Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo

Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

**Si** cual? **Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo**

Suponiendo que:

MM. En desacuerdo

NN. De acuerdo

OO. Totalmente de acuerdo

Identifique con m, n u o las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral		X	
En la empresa existe flexibilidad horaria		X	
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)		X	
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en			X



otros puestos)			
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)		X	
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

*Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta

mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.

- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.

- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 48

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Coordinación y ejecución

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

- Insatisfecho
- Medianamente satisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

- Trabajo a distancia
- Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras
- Flexibilidad en los puestos de trabajo
- Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo
- Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? Flexibilidad horaria

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

Si cual? Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo

Suponiendo que:

PP. En desacuerdo

QQ. De acuerdo

RR. Totalmente de acuerdo

Identifique con p, q o r las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral		X	
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)		X	
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)		X	
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)			X
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

Si

No

Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

Si

No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

Si

No

Desconozco

Muchas Gracias.

### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 42

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Coordinación y ejecución

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

Insatisfecho

Medianamente satisfecho

Satisfecho

Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

Trabajo a distancia

Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras

Flexibilidad en los puestos de trabajo

Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo

Ninguna (expresé las razones)



Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

**Si** cual? **Trabajo a distancia**

Suponiendo que:

SS. En desacuerdo

TT. De acuerdo

UU. Totalmente de acuerdo

Identifique con s, t o u las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral			X
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)			X
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en		X	

otros puestos)			
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)			X
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar			X

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si  
 No  
 Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si  
 No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

*Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta

mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.

- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.

- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 30

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Coordinación y ejecución

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

- Insatisfecho
- Medianamente satisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

- Trabajo a distancia
- Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras
- Flexibilidad en los puestos de trabajo
- Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo
- Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? Flexibilidad horaria

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

Si cual? Trabajo a distancia

Suponiendo que:

VV. En desacuerdo

WW. De acuerdo

XX. Totalmente de acuerdo

Identifique con v, w x c las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral		X	
En la empresa existe flexibilidad horaria		X	
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)		X	
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)		X	
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)			X
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar			X

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

Si

No

Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

Si

No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

Si

No

Desconozco

Muchas Gracias.

### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)



- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 29

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Coordinación y ejecución

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

Insatisfecho

Medianamente satisfecho

Satisfecho

Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

Trabajo a distancia

Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras

Flexibilidad en los puestos de trabajo

Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo

Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

**No**

Si  cual?

Suponiendo que:

YY.  En desacuerdo

ZZ. De acuerdo

AAA.  Totalmente de acuerdo

Identifique con y, z o a las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>	<b>A</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral		X	
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)		X	
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en		X	

otros puestos)			
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)		X	
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar			X

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

***Instrumento de recolección de datos- cuestionario***

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta

mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.

- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.

- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 42

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Operario

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

- Insatisfecho
- Medianamente satisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

- Trabajo a distancia
- Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras
- Flexibilidad en los puestos de trabajo
- Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo
- Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

**Si** cual? **Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo**

Suponiendo que:

BBB. En desacuerdo

CCC. De acuerdo

DDD. Totalmente de acuerdo

Identifique con b, c o d las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral			X
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)	X		
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)			X
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)			X
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar			X

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No

Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

Si

No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

Si

No

Desconozco

Muchas Gracias.



### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 23

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Operario

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

Insatisfecho

Medianamente satisfecho

Satisfecho

Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

Trabajo a distancia

Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras

Flexibilidad en los puestos de trabajo

Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo

Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

**Si** cual? **Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras**

Suponiendo que:

EEE. En desacuerdo

FFF. De acuerdo

GGG. Totalmente de acuerdo

Identifique con e, f o g las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral		X	
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)		X	
El personal de la empresa se encuentra capacitado para		X	

adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)			
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)			X
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)
- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 28

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Operario

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

- Insatisfecho
- Medianamente satisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

- Trabajo a distancia
- Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras
- Flexibilidad en los puestos de trabajo
- Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo
- Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? Flexibilidad horaria

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

Si cual? Flexibilidad en los puestos de trabajo

Suponiendo que:

HHH. En desacuerdo

III. De acuerdo

JJJ. Totalmente de acuerdo

Identifique con h, i o j las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral			X
En la empresa existe flexibilidad horaria		X	
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)	X		
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)			X
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)			X
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar			X

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?



- Si
- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 47

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Operario

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

Insatisfecho

Medianamente satisfecho

Satisfecho

Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

Trabajo a distancia

Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras

Flexibilidad en los puestos de trabajo

Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo

Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

**No**

Si  cual?

Suponiendo que:

KKK. En desacuerdo

LLL. De acuerdo

MMM. Totalmente de acuerdo

Identifique con k, l o m las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral		X	
En la empresa existe flexibilidad horaria		X	
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)	X		
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en			X

otros puestos)			
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)			X
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

*Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta

mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.

- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.

- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 38

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Operario

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

- Insatisfecho
- Medianamente satisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

- Trabajo a distancia
- Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras
- Flexibilidad en los puestos de trabajo
- Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo
- Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? Flexibilidad horaria

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

Si cual? Flexibilidad en los puestos de trabajo

Suponiendo que:

NNN. En desacuerdo

OOO. De acuerdo



PPP. Totalmente de acuerdo

Identifique con n, o o p las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral		X	
En la empresa existe flexibilidad horaria		X	
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)	X		
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)			X
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)			X
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

Si

No

Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

Si

No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

Si

No

Desconozco

Muchas Gracias.

### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 50

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Operario

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

Insatisfecho

Medianamente satisfecho

Satisfecho

Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

Trabajo a distancia

Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras

Flexibilidad en los puestos de trabajo

Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo

Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Jornada completa**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

**No**

Si  cual?

Suponiendo que:

QQQ. En desacuerdo

RRR. De acuerdo

SSS. Totalmente de acuerdo

Identifique con q, r o s las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral		X	
En la empresa existe flexibilidad horaria	X		
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)	X		
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en			X

otros puestos)			
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)			X
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

*Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta

mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.

- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.

- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 22

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Operario

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?



- Insatisfecho
- Medianamente satisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

- Trabajo a distancia
- Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras
- Flexibilidad en los puestos de trabajo
- Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo
- Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? Flexibilidad horaria

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

Si cual? Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras

Suponiendo que:

TTT. En desacuerdo

- UUU. De acuerdo  
 VVV. Totalmente de acuerdo

Identifique con t, u o v las siguientes afirmaciones según su opinión:

Marque con una X	T	U	V
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral			X
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)		X	
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)			X
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)			X
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

Si

- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 33

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Operario

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

Insatisfecho

Medianamente satisfecho

Satisfecho

Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

Trabajo a distancia

Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras

Flexibilidad en los puestos de trabajo

Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo

Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

**Si** cual? **Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo**

Suponiendo que:

WWW. En desacuerdo

XXX. De acuerdo

YYY. Totalmente de acuerdo

Identifique con w, x o y las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral		X	
En la empresa existe flexibilidad horaria		X	
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)		X	
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en			X

otros puestos)			
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)		X	
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

*Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta



mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.

- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.

- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 23

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Operario

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

- Insatisfecho
- Medianamente satisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

- Trabajo a distancia
- Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras
- Flexibilidad en los puestos de trabajo
- Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo
- Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

**Si** cual? **Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo**

Suponiendo que:

ZZZ. En desacuerdo

AAAA. De acuerdo

BBBB. Totalmente de acuerdo

Identifique con z, a o b las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>Z</b>	<b>A</b>	<b>B</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral			X
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)	X		
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)			X
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)			X
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar			X

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

Si

No

Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

Si

No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

Si

No

Desconozco

Muchas Gracias.

### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 21

Género:

- Hombre
- Mujer

Puesto: Operario

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

- Insatisfecho
- Medianamente satisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

- Trabajo a distancia
- Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras
- Flexibilidad en los puestos de trabajo
- Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo
- Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

**Si** cual? **Flexibilidad en los puestos de trabajo.**

Suponiendo que:

CCCC. En desacuerdo

DDDD. De acuerdo

EEEE. Totalmente de acuerdo

Identifique con c, d o e las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral			X
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)		X	
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en		X	

otros puestos)			
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)		X	
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?



- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

***Instrumento de recolección de datos- cuestionario***

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta

mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.

- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.

- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 25

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Operario

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

- Insatisfecho
- Medianamente satisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

- Trabajo a distancia
- Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras
- Flexibilidad en los puestos de trabajo
- Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo
- Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? Flexibilidad horaria

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

Si cual? Flexibilidad en los puestos de trabajo.

Suponiendo que:

FFFF. En desacuerdo

GGGG. De acuerdo

HHHH. Totalmente de acuerdo

Identifique con f, g o h las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral			X
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)		X	
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)			X
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)			X
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

Si

No

Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

Si

No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

Si

No

Desconozco

Muchas Gracias.

### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 26

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Operario

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

Insatisfecho

Medianamente satisfecho

Satisfecho

Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

Trabajo a distancia

Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras

Flexibilidad en los puestos de trabajo

Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo

Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

**No**

Si  cual?

Suponiendo que:

IIII. En desacuerdo

JJJJ. De acuerdo

KKKK. Totalmente de acuerdo

Identifique con i, j o k las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral		X	
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)		X	
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en		X	



otros puestos)			
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)			X
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

*Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta

mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.

- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.

- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 30

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Operario

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

- Insatisfecho
- Medianamente satisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

- Trabajo a distancia
- Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras
- Flexibilidad en los puestos de trabajo
- Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo
- Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

**No**

Si                      cual?

Suponiendo que:

LLLL.    En desacuerdo

MMMM. De acuerdo

NNNN. Totalmente de acuerdo

Identifique con l, m o n las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral		X	
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)		X	
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)		X	
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)			X
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar			X

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No

Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

Si

No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

Si

No

Desconozco

Muchas Gracias.

### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 41

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Operario

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

Insatisfecho

Medianamente satisfecho

Satisfecho

Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

Trabajo a distancia

Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras

Flexibilidad en los puestos de trabajo

Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo

Ninguna (expresé las razones)



Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

**Si** cual? **Flexibilidad en los puestos de trabajo**

Suponiendo que:

OOOO. En desacuerdo

PPPP. De acuerdo

QQQQ. Totalmente de acuerdo

Identifique con o, p o q las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral		X	
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)	X		
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en			X

otros puestos)			
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)			X
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

***Instrumento de recolección de datos- cuestionario***

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta

mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.

- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.

- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 26

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Operario

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

- Insatisfecho
- Medianamente satisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

- Trabajo a distancia
- Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras
- Flexibilidad en los puestos de trabajo
- Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo
- Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? Flexibilidad horaria

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

Si cual? Flexibilidad en los puestos de trabajo

Suponiendo que:

RRRR. En desacuerdo

- SSSS. De acuerdo  
 TTTT. Totalmente de acuerdo

Identifique con r, s o t las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral			X
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)		X	
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)			X
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)			X
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar			X

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

Si

- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)



- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 28

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Operario

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

Insatisfecho

Medianamente satisfecho

Satisfecho

Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

Trabajo a distancia

Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras

Flexibilidad en los puestos de trabajo

Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo

Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

**No**

Si  cual?

Suponiendo que:

UUUU. En desacuerdo

VVVV. De acuerdo

WWWW. Totalmente de acuerdo

Identifique con u, v o w las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral		X	
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)		X	
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en		X	

otros puestos)			
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)			X
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

*Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta

mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.

- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.

- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 48

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Operario

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

- Insatisfecho
- Medianamente satisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

- Trabajo a distancia
- Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras
- Flexibilidad en los puestos de trabajo
- Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo
- Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Jornada tradicional full time**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

**No**

Si                      cual?

Suponiendo que:

XXXX.    En desacuerdo

YYYY.    De acuerdo

ZZZZ. Totalmente de acuerdo

Identifique con x, y o z las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral		X	
En la empresa existe flexibilidad horaria		X	
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)		X	
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)		X	
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)			X
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

Si

No

Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

Si

No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

Si

No

Desconozco

Muchas Gracias.



### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 28

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Operario

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

Insatisfecho

Medianamente satisfecho

Satisfecho

Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

Trabajo a distancia

Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras

Flexibilidad en los puestos de trabajo

Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo

Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

**Si** cual? **Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras.**

Suponiendo que:

AAAAA. En desacuerdo

BBBBB. De acuerdo

CCCCC. Totalmente de acuerdo

Identifique con a, b o c las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral		X	
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)	X		
El personal de la empresa se encuentra capacitado para		X	

adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)			
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)		X	
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

#### ***Instrumento de recolección de datos- cuestionario***

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)
- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 23

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Operario

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

- Insatisfecho
- Medianamente satisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

- Trabajo a distancia
- Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras
- Flexibilidad en los puestos de trabajo
- Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo
- Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? Flexibilidad horaria

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

Si cual? Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo

Suponiendo que:

DDDDD. En desacuerdo

EEEEE. De acuerdo

FFFFF. Totalmente de acuerdo

Identifique con d, e o f las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral			X
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)		X	
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)			X
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)		X	
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?



- Si
- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 21

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Operario

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

Insatisfecho

Medianamente satisfecho

Satisfecho

Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

Trabajo a distancia

Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras

Flexibilidad en los puestos de trabajo

Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo

Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

**No**

Si  cual?

Suponiendo que:

GGGGG. En desacuerdo

HHHHH. De acuerdo

IIII. Totalmente de acuerdo

Identifique con g, h o i las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral		X	
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)		X	
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en		X	

otros puestos)			
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)		X	
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

***Instrumento de recolección de datos- cuestionario***

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta

mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.

- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.

- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 31

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Operario

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

- Insatisfecho
- Medianamente satisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

- Trabajo a distancia
- Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras
- Flexibilidad en los puestos de trabajo
- Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo
- Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? Flexibilidad horaria

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

Si cual? Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo

Suponiendo que:

JJJJ. En desacuerdo



KKKKK. De acuerdo

LLLLL. Totalmente de acuerdo

Identifique con j, k o l las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral			X
En la empresa existe flexibilidad horaria			X
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)		X	
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)		X	
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)			X
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar			X

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

Si

- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 31

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Operario

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

Insatisfecho

Medianamente satisfecho

Satisfecho

Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

Trabajo a distancia

Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras

Flexibilidad en los puestos de trabajo

Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo

Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **Flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

**Si** cual? **Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo**

Suponiendo que:

MMMMM. En desacuerdo

NNNNN. De acuerdo

OOOOO. Totalmente de acuerdo

Identifique con m, n u o las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral			<b>X</b>
En la empresa existe flexibilidad horaria			<b>X</b>
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)		<b>X</b>	
El personal de la empresa se encuentra capacitado para		<b>X</b>	

adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)			
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)			X
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar			X

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)
- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 26

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Operario



En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

- Insatisfecho
- Medianamente satisfecho
- Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

- Trabajo a distancia
- Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras
- Flexibilidad en los puestos de trabajo
- Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo
- Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? Flexibilidad horaria

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

Si cual? Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras.

Suponiendo que:

PPPPP. En desacuerdo

QQQQQ. De acuerdo

RRRRR. Totalmente de acuerdo

Identifique con p, q o r las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral		X	
En la empresa existe flexibilidad horaria		X	
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)	X		
El personal de la empresa se encuentra capacitado para adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)		X	
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)		X	
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar		X	

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias.

### *Instrumento de recolección de datos- cuestionario*

Soy estudiante de la carrera Lic. En Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, y estoy realizando mi trabajo final de grado. Mediante este cuestionario pretendo obtener información relacionada a la temática que estoy investigando. Mi trabajo se basa en analizar la relación que existe entre las prácticas de flexibilidad laboral interna y la satisfacción laboral. A continuación le presento una breve descripción del significado de flexibilidad laboral a los fines de lograr mayor objetividad y confiabilidad en los resultados. El cuestionario consta de preguntas cerradas en las cuales usted deberá tildar la opción elegida (siempre una sola opción) también algunas preguntas abiertas en las cuales le solicito que por favor tenga a bien contestar con su opinión. Muchas gracias por su colaboración.

La flexibilidad laboral interna está compuesta por:

- Flexibilidad salarial: apunta a que el salario de la fuerza de trabajo sea relativamente más dependiente de los niveles de producción; es decir, se intenta mantener una parte del sueldo fijo, mientras que la otra parte varía por productividad alcanzada o por horas trabajadas.
- Flexibilidad en los horarios de trabajo: se trata de la disposición variable con que cuenta una empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus colaboradores en la misma. De esta manera, las horas que un colaborador deba ejecutar sus tareas dependen de la demanda de trabajo que la empresa tenga en ese momento.
- Flexibilidad en la jornada de trabajo: Este tipo de flexibilidad permite a la empresa mantener sus funciones todos los días, las veinticuatro horas. En algunos casos, el funcionamiento es continuado, y en otros existe variabilidad de la jornada de trabajo. (trabajos en turnos, durante los fines de semana, etc.)

- Flexibilidad funcional: Por último, esta dimensión de la flexibilidad laboral interna, hace referencia a la flexibilidad funcional de la mano de obra. En este tipo de funcionalidad se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función en la empresa o cambiar de una función a otra cuando se lo requiera, y que así se logre una rotación en los puestos que a la vez permita formar un trabajador polivalente o poli funcional.

Edad: 25

Género:

Hombre

Mujer

Puesto: Operario

En qué medida se siente satisfecho con la empresa en la cual trabaja?

Insatisfecho

Medianamente satisfecho

Satisfecho

Totalmente satisfecho

Qué medida de flexibilidad laboral usted prefiere que se aplique en su trabajo?

Trabajo a distancia

Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras

Flexibilidad en los puestos de trabajo

Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo

Ninguna (expresé las razones)

Si le dieran a elegir entre la jornada tradicional full time (jornada completa) y la posibilidad de disponer de flexibilidad horaria por cual optaría? **flexibilidad horaria**

En la empresa en la que usted trabaja, aplican alguna de éstas medidas de flexibilidad laboral? ( en caso de ser afirmativa su respuesta aclare qué medida)

No

**Si** cual? **Flexibilidad salarial en base a productividad y horas extras**

Suponiendo que:

SSSSS. En desacuerdo

TTTTT. De acuerdo

UUUUU. Totalmente de acuerdo

Identifique con s, t o u las siguientes afirmaciones según su opinión:

<b>Marque con una X</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>
que la empresa donde usted trabaja incorpore prácticas de flexibilidad laboral		X	
En la empresa existe flexibilidad horaria		X	
La empresa permite el trabajo a distancia (ej.: llevar trabajo a sus hogares)	X		
El personal de la empresa se encuentra capacitado para		X	

adaptarse a la flexibilidad funcional (ej.: cubrir tareas en otros puestos)			
La empresa cuenta con salarios fijos y variables (ej.: por nivel de productividad, horas extras)		X	
Considera que la implementación de prácticas de flexibilidad laboral favorece la relación laboral-familiar			X

Considera que el directorio/dueño de la empresa donde usted trabaja muestra predisposición y está preparado para implementar prácticas de flexibilidad laboral interna?

- Si
- No
- Están en ese proceso

Considera que la empresa en general (trabajadores de diferentes áreas) muestra predisposición y está preparada para implementar prácticas ligadas a la flexibilidad funcional en los distintos puestos de trabajo?

- Si
- No

Cree usted que la adopción de medidas de flexibilidad laboral se está acentuando cada vez más en las PYMES?

- Si
- No
- Desconozco

Muchas Gracias



## ANEXO E – FORMULARIO DESCRIPTIVO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

### AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR TESIS DE POSGRADO O GRADO A LA UNIVERIDAD SIGLO 21

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

<b>Autor-tesista</b> <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	Faliva Valentina
<b>DNI</b> <i>(del autor-tesista)</i>	37165929
<b>Título y subtítulo</b> <i>(completos de la Tesis)</i>	Flexibilidad laboral interna y satisfacción laboral en PYMES de Monte Buey-Córdoba
<b>Correo electrónico</b> <i>(del autor-tesista)</i>	valentina_faliva@hotmail.com
<b>Unidad Académica</b> <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21
<b>Datos de edición:</b> <i>Lugar, editor, fecha e ISBN (para el</i>	

<p><i>caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de Propiedad Intelectual y autorización de la Editorial (en el caso que corresponda).</i></p>	
--	--

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

<b>Texto completo de la Tesis</b> <i>(Marcar SI/NO)<sup>[1]</sup></i>	SI
<b>Publicación parcial</b> <i>(Informar que capítulos se publicarán)</i>	Todos

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

**Lugar y fecha:** Córdoba, 20 de julio de 2016

---

---

**Firma autor-tesista**

---

**Aclaración autor-tesista**

Esta Secretaría/Departamento de Grado/Posgrado de la Unidad Académica:

\_\_\_\_\_ certifica que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

---

Firma Autoridad

---

Aclaración Autoridad

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado

---

<sup>[1]</sup> Advertencia: Se informa al autor/tesista que es conveniente publicar en la Biblioteca Digital las obras intelectuales editadas e inscriptas en el INPI para asegurar la plena protección de sus derechos intelectuales (Ley 11.723) y propiedad industrial (Ley 22.362 y Dec. 6673/63. Se recomienda la NO publicación de aquellas tesis que desarrollan un invento patentable, modelo de utilidad y diseño industrial que no ha sido registrado en el INPI, a los fines de preservar la novedad de la creación.

