

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**“LA FLEXIBILIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD
DE LOS PROFESIONALES DEDICADOS A LA DOCENCIA SUPERIOR
UNIVERSITARIA DE LA CIUDAD DE PIURA, AÑO 2021”**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autores:

Br. Jiménez Cervera, Bruno Moisés
Br. Serrano Mejía, Alexandra Patricia

Presidente : Chuecas Wong, Efraín
Secretario : Castillo Carrillo, José **Vocal**
: Ugarriza Gross, Gustavo

Asesor:

Mtro. José Manuel Millones Coronel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4685-4987>

PIURA – PERÚ

2023

Fecha de sustentación: 2022/10/26

La flexibilidad laboral y su relación con la productividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021

Autores Br. Jimenez Cervera, Bruno Moisés
Br. Serrano Mejia, Alexandra Patricia

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.cientifica.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.usfq.edu.ec Fuente de Internet	4%
3	repository.cesa.edu.co Fuente de Internet	3%
4	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	www.revistacultura.com.pe Fuente de Internet	2%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Mg José Manuel Millones Coronel Asesor

28/09/2022

Excluir coincidencias < 1%

Declaración de originalidad

Yo, JOSÉ MANUEL MILLONES CORONEL, docente del Programa de Estudio de Ciencias económicas, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada "LA FLEXIBILIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS PROFESIONALES DEDICADOS A LA DOCENCIA SUPERIOR UNIVERSITARIA DE LA CIUDAD DE PIURA, AÑO 2021", autores SERRANO MEJIA ALEXANDRA PATRICIA Y JIMENEZ CERVERA BRUNO MOISES, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 16% Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (20/09/2022).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la universidad.

Piura, 11 de julio de 2023.

JOSE MANUEL MILLONES CORONEL

DNI:41224036

ORCID:0000-0003-4685-4987

FIRMA:



ALEXANDRA PATRICIA SERRANO MEJIA

DNI:75449416

FIRMA:



BRUNO MOISES JIMENEZ CERVERA

DNI:71297914

FIRMA:



PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En conformidad con lo dispuesto y en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, someto a su consideración a la siguiente investigación: **“LA FLEXIBILIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS PROFESIONALES DEDICADOS A LA DOCENCIA SUPERIOR UNIVERSITARIA DE LA CIUDAD DE PIURA, AÑO 2021”**.

Elaborado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es *determinar la relación entre la flexibilidad laboral y la productividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021*.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

Atentamente,



Br. Jiménez Cervera, Bruno Moisés



Br. Serrano Mejía. Alexandra
Patricia

DEDICATORIA

Nuestra tesis la dedicamos con todo nuestro amor y cariño a nuestros padres por su sacrificio y esfuerzo, por darnos una carrera para nuestro futuro y por creer en nuestra capacidad, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre nos han brindado su comprensión, cariño y amor.

A nuestros profesores, por transmitirnos sus conocimientos y formarnos en profesionales altamente calificados y prepararnos para enfrentar y solucionar cualquier problema que se nos presente en el futuro.

A nuestros amigos por formar parte de nuestras vidas y ser un gran apoyo emocional durante el tiempo que realizamos esta tesis.

Bruno Moisés, Alexandra Patricia

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por permitirnos tener y disfrutar de nuestras familias, gracias a nuestras familias por apoyarnos en cada decisión y proyecto; gracias a la vida porque cada día nos demuestra lo hermosa que es y lo justa que puede llegar a ser; gracias a nuestros formadores, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarnos a llegar al punto en donde nos encontramos.

Sencillo no ha sido el proceso, pero gracias a las ganas de transmitirnos sus conocimientos y dedicación que los ha regido, hemos logrado importantes objetivos como culminar el desarrollo de nuestra tesis con éxito y obtener una afable titulación profesional.

Los autores

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre la flexibilidad laboral y la productividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021; el tipo de investigación fue básica, descriptivo correlacional y de diseño no experimental, con corte transversal. La población estuvo constituida por 14138 profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura, la muestra fue de 374 casos. La técnica fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario donde se consideró una escala tipo Likert. Los cuestionarios que permitieron medir la flexibilidad laboral y la productividad contaron con un nivel de fiabilidad de 0.895 y 0.842 respectivamente, asimismo las encuestas fueron procesadas en el sistema SPSS, después del análisis se determinó que la relación es significativa con un nivel de correlación de 0.880, demostrando que ambas variables se correlacionan positivamente de manera alta. De acuerdo con el valor Sig. (bilateral)=0.000<0.05 se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna; afirmando que existe una correlación significativa entre la flexibilidad laboral y la productividad de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura, 2021.

Palabras clave: Flexibilidad laboral, productividad, docentes, universitarios.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between labor flexibility and the productivity of professionals dedicated to higher university teaching in the city of Piura, year 2021; the type of research was basic, descriptive correlational and non-experimental design, with cross section. The population consisted of 14,138 professionals dedicated to university teaching in the city of Piura, the sample was 374 cases. The technique was the survey, and the instrument was the questionnaire where a Likert-type scale was considered. The questionnaires that allowed to measure labor flexibility and productivity had a reliability level of 0.895 and 0.842 respectively, likewise the surveys were processed in the SPSS system, after the analysis it was determined that the relationship is significant with a correlation level of 0.880, showing that both variables are highly positively correlated. According to the value Sig. (bilateral)=0.000<0.05, the null hypothesis was rejected and the alternate one was accepted; affirming that there is a significant correlation between labor flexibility and the productivity of professionals dedicated to university teaching in the city of Piura, 2021.

Keywords: Labor flexibility, productivity, teachers, university students.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Formulación del Problema.....	12
1.1.1. Realidad problemática	12
1.1.2. Enunciado del problema	14
1.2. Justificación	14
1.2.1. Teórica.....	14
1.2.2. Práctica.....	14
1.2.3. Metodológica	14
1.2.4. Social.....	14
1.3. Objetivos.....	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos.....	15
II. MARCO DE REFERENCIA	16
II.1. Antecedentes.....	16
II.1.1. A nivel internacional	16
II.1.2. A nivel nacional	17
II.1.3. A nivel local	18
2.2. Marco teórico	19
2.2.1. Flexibilidad laboral.....	19
2.2.2. Productividad.....	25
2.3. Marco conceptual	29
2.4. Hipótesis	30
2.5. Variables.....	31
2.5.1. Operacionalización de variables.....	31

III. MATERIAL Y MÉTODOS	32
3.1. Material.....	32
III.I.1. Población.....	32
III.I.2. Marco de muestreo.....	32
III.I.3. Unidad de análisis	32
III.I.4. Muestra.....	32
3.2. Métodos.....	33
3.2.1. Diseño de investigación.....	33
3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación	34
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos	36
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	38
4.1. Presentación de resultados	38
4.2. Discusión de resultados.....	50
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	55
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables	31
Tabla 2 Estadístico de fiabilidad de la variable: Flexibilidad laboral.....	36
Tabla 3 Estadístico de fiabilidad de la variable: Productividad	36
Tabla 4 Frecuencia del rango de edad de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura	38
Tabla 5 Frecuencia del género de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura.....	38
Tabla 6 Frecuencia de la dimensión flexibilidad horaria de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura.....	39
Tabla 7 Frecuencia de la dimensión flexibilidad espacial de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura.....	41
Tabla 8 Frecuencia de la dimensión efectividad de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura.....	42
Tabla 9 Frecuencia de la dimensión eficiencia de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura	44
Tabla 10 Frecuencia de la dimensión eficiencia de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura.....	45
Tabla 11 Relación entre la flexibilidad horaria y la efectividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura.....	45
Tabla 12 Relación entre la flexibilidad horaria y la eficiencia de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura.....	46
Tabla 13 Relación entre la flexibilidad espacial y la efectividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura	46
Tabla 14 Relación entre la flexibilidad espacial y la eficiencia de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura.....	47
Tabla 15 Relación entre la flexibilidad laboral y la productividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución porcentual de la frecuencia de la dimensión flexibilidad horaria de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura	39
Figura 2 <i>Distribución porcentual de la frecuencia de la dimensión flexibilidad espacial de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura</i>	41
Figura 3 <i>Distribución porcentual de la frecuencia de la dimensión efectividad de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura</i>	42
Figura 4 <i>Distribución porcentual de la frecuencia de la dimensión eficiencia de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura</i>	44

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

Al final del siglo XXI, una de las preocupaciones fundamentales para reactivar el crecimiento económico y mantener el impulso del progreso social era impulsar la productividad mediante el empoderamiento a todos los trabajadores y desencadenar la innovación y el espíritu laboral, situación que está vinculado a la duración de la jornada laboral.

Comprender la estrecha relación entre la productividad, la duración de la jornada laboral y su impacto en el crecimiento y desarrollo social es una preocupación y un debate no solo para los funcionarios, sino también para los empresarios. Porque, ante todo, la organización, no es simple una máquina, es una entidad social. Es un grupo de personas, donde su objetivo es hacer que las fortalezas de las personas sean efectivas y sus debilidades irrelevantes, (Cage, 2016).

La productividad se trata de trabajar de manera más inteligente que de trabajar más arduamente, lo que refleja la capacidad de producir más resultados y/o productos mediante mejores combinaciones de insumos a través de nuevas ideas, nuevos modelos empresariales e innovaciones tecnológicas, (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE, 2018).

Esto significa que las jornadas laborales continuas no garantizan una mayor productividad. En algunos países, como Perú, las jornadas laborales son largas, por ejemplo, las horas de trabajo de 8:00 hasta las 17:00 o más, la productividad de los trabajadores es menor que la de países con jornada laboral reducida, (Crespo y Galarza, 2018). Estos trabajadores improductivos tienen menos tiempo para compartir con sus familias y mejorar las habilidades y conocimientos necesarios para iniciar el proceso de innovación, (Ibarra y González, 2018).

Las largas jornadas laborales no garantizan una mayor productividad, (Rojas, 2017). Esto se debe a que algunos trabajadores no son realmente productivos puesto que están más concentrados en el tiempo que pasan

en el trabajo que en sus actividades, mientras que otros se limitan al tiempo que se les asigna y producen mejores resultados con una mejor gestión del tiempo, (Alvarado y Olivares, 2018).

Muchas empresas peruanas están cerradas a los rigores de la jornada laboral, sin percatarse que el nuevo entorno laboral demanda una mayor flexibilidad laboral en términos de horario, duración y gestión de los turnos o los horarios, (Acevedo, 2019). Por lo tanto, a los trabajadores y empleadores se les plantea responder con nuevos conocimientos y habilidades, por un lado, y una visión de futuro que predice la dirección y la intensidad del cambio, por el otro, lo que demanda una mayor disponibilidad de tiempo diferente a la duración legal de la jornada laboral, (Rojas, 2017).

La flexibilidad como tendencia del mercado laboral se ve como una alternativa para mejorar la productividad, dejando los problemas permanentes como un factor fundamental en el crecimiento económico, junto con el riesgo de aumento del desempleo y subempleo.

Dado el estado actual de crecimiento económico, la pobreza continúa afectando la calidad de vida de los trabajadores, puesto que el desempleo persiste en todo el mundo y la mayoría de la población depende de los salarios como su principal ingreso. La hegemonía de la flexibilidad del mercado y la transformación continua de los avances y mejoras tecnológicas y de comunicación perturban aún más y acentúan la eliminación de muchos aspectos tradicionales relacionados con los aspectos temporales y espaciales del trabajo (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2019), la regulación de la jornada laboral es aún más importantes.

En la actualidad, la flexibilidad laboral no solo se ha desarrollado en empresas del sector público o privado, sino también en instituciones educativas como universidad e institutos. Es necesario que se estudie las posibles implicaciones de la flexibilidad laboral en la productividad de los profesionales dedicados a la docencia universitaria. En tal sentido, el presente proyecto de investigación permitirá establecer la relación entre la

flexibilidad laboral y la productividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Existe relación entre la flexibilidad laboral y la productividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021?

1.2. Justificación

1.2.1. Teórica

La presente investigación tiene importancia teórica puesto que aporta información objetiva y actualizada sobre la flexibilidad laboral y la productividad y, por tanto, puede llenar el desconocimiento de esta variable identificando uno o más factores en el origen de esta relación. Conociendo la importancia de la productividad, se intenta averiguar en qué medida los profesionales dedicados a la docencia universitaria son productivos pues se sabe que esta se encuentra entre las principales causas de despido y rotación de personal en todo el mundo sino se logra cierto nivel de productividad.

1.2.2. Práctica

La investigación posee una importancia práctica pues esta permite realizar un estudio de la realidad problemática y esta se favorezca con las recomendaciones brindadas y a su vez quede en un repositorio como fuentes de ayuda a nuevas investigaciones que se den.

1.2.3. Metodológica

Metodológicamente para lograr los objetivos del estudio, se propone herramientas necesarias para poder medir las variables y obtener los resultados.

1.2.4. Social

La presente investigación beneficia a los profesionales dedicados a la docencia universitaria a conocer la problemática, por lo que se recomienda algunos puntos para el beneficio de ellos, también es especialmente interesante conocer la percepción de la flexibilidad laboral

y ver cuál es la productividad de ellos en sus respectivos centros laborales.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre la flexibilidad laboral y la productividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Indicar la relación entre la flexibilidad horaria en la efectividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021.
- Indicar la relación entre la flexibilidad horaria en la eficiencia de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021.
- Indicar la relación entre la flexibilidad espacial en la efectividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021.
- Indicar la relación entre la flexibilidad espacial en la eficiencia de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021.

II. MARCO DE REFERENCIA

II.1. Antecedentes

II.1.1. A nivel internacional

Crespo & Galarza (2018), realizaron la investigación *“Impacto de la flexibilidad laboral en la productividad de mujeres trabajadoras en el Ecuador”* en la ciudad de Quito, Ecuador. Para ello se consideró a 184 mujeres, con el objetivo de determinar el impacto de la flexibilidad laboral en la productividad de las trabajadoras ecuatorianas. Los datos para estudiar de ambas variables fueron recolectados en dos encuestas. Estos datos fueron analizados mediante dos herramientas: SPSS 20, y Microsoft Excel 2010. Se usaron los métodos estadísticos comprobándose que los datos siguen la distribución normal y tienen homocedasticidad u homogeneidad; por lo que el método estadístico adecuado para hallar la relación entre variables fue: Pearson; este método probó la hipótesis alternativa general y las 3 hipótesis específicas alternas. Concluyendo que las mujeres que cuentan con flexibilidad son más productivas y están más satisfechas que las mujeres que se apegan a los horarios de trabajo tradicionales.

Ibarra & González (2018), en su artículo de investigación *“La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo”* en la ciudad de Baja California, México; para ello el objetivo principal fue determinar el efecto de la flexibilidad laboral en la economía, la empresa y el mercado de trabajo. Es por ello, que se realizó una investigación de tipo aplicada, con un nivel correlacional-causal, asimismo el diseño fue no experimental, para ello se tuvo como muestra a 120 trabajadores, a quienes se le aplicó la técnica de la encuesta. De esta forma se llegó a la conclusión de que la flexibilidad laboral tiene efecto significativo en la economía, la empresa y el mercado de trabajo, y con un índice de 0.183, afirmándose que, si se aplican buenas políticas para permitir la flexibilidad laboral estas mejorarán la economía, la empresa y el mercado de trabajo de forma leve. Además, las políticas crediticias tienen mayor efecto en la tasa de morosidad que en la frecuencia de retraso, por lo que, si las empresas

aplican estas políticas, favorecerán a su liquidez e incrementará su rentabilidad.

II.1.2. A nivel nacional

Ludeña (2019), en su artículo *“Flexibilidad de la jornada laboral para aumentar la productividad, Lima 2016 – 2018”*. En Perú, se necesitan horarios de trabajo flexibles para reducir el desempleo, aumentar la productividad y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. La investigación tiene como objetivo, determinar la relación entre la flexibilidad laboral y el aumento de la productividad del talento humano, el tipo de la investigación es aplicada, cuantitativa, de diseño no experimental, correlacional, descriptivo, con una muestra de 92 trabajadores, se aplicó técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, los cuestionarios tienen un promedio de los resultados del alfa de Cronbach de 8,15 superior al 7,5 por lo que se puede afirmar que el nivel de confiabilidad es positiva alta, permitiendo indicar que los instrumentos son adecuados para la investigación, se logró como resultado Se evidencia que existe relación entre la flexibilidad laboral y el aumento de la productividad del talento humano con un Rho Spearman de 0,680 por lo cual se indica que es significativa, con un p. valor de 0,000 estableciendo la hipótesis de la investigación, evidenciando que existe relación significativa entre la flexibilidad laboral y el aumento de la productividad del talento humano, se tiene como conclusión, que existe relación entre las variables flexibilidad laboral y productividad con un Rho Spearman de 0,680 por lo cual se afirma que al fortalecer las estrategias para permitir una mejor flexibilidad laboral se incrementará la productividad del talento humano.

Alvarado & Olivares (2018), en su investigación *“Flexibilidad laboral, una alternativa de desarrollo económico para la ciudad de Arequipa”*. La presente investigación se planteó como objetivo determinar como la flexibilidad laboral permite el desarrollo económico de la ciudad de Trujillo. El tipo de investigación es aplicada, con diseño no experimental y correlacional, la población fue integrada por 1150 trabajadores, se tomó una encuesta para recolectar data tanto de la variable flexibilidad laboral

como para el desarrollo económico. Se aplicó el muestreo censal a los 348 trabajadores, la recolección de la información se obtuvo mediante un cuestionario establecido por 34 preguntas, que fueron medidos mediante la escala Likert. Asimismo, se comprueba una relación de la flexibilidad laboral y el desarrollo económico de la ciudad de Arequipa. De la misma forma se definió la correlación significativa entre las dos variables debido a que el R de Pearson muestra un valor positivo de 0,758. Así se concluye que una adecuada flexibilidad laboral efectivamente aplicado conseguirá que genere un buen desarrollo económico de la ciudad de Trujillo.

II.1.3. A nivel local

Rojas (2017), realizó la investigación *“Análisis de la flexibilidad laboral del teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Piura. Caso de estudio empresa DIGITEL”*. El objetivo implicó la observación de la flexibilidad laboral y la ocurrencia de la productividad en el trabajo específicamente en organizaciones particulares ubicadas en la urbe de la mencionada ciudad, aplicándose a DIGITEL. Se concluyó que, la empresa tiene requisitos para implementar modalidades de teletrabajo en términos de enfoques normativos, técnicos, de infraestructura y de trabajo. La comparación de los costos de la modalidad de teletrabajo de 2017 (4.74 USD) y los costos presenciales (7.01 USD) es muy llamativa, reduciendo el costo de la modalidad de teletrabajo en un 32.38%, además en esta modalidad los teletrabajadores percibieron menores salarios, redujeron gastos de producción manifestada en gastos de depreciación de equipos e infraestructura, además de ahorrar en servicios de control y supervisión. En cuanto a productividad laboral, la diferencia entre los teletrabajadores es un 2,87% superior a la de los empleados presenciales, lo que se debe a factores motivacionales. De hecho, el tiempo libre lo programan la familia y las personas. Asimismo, estos colaboradores generalmente no están inactivos por interrupciones del personal de la empresa. También hubo una brecha entre el teletrabajo y el trabajo presencial, siendo de 4.1% de diferencia en relación con las metas empresariales definidas.

Acevedo (2019), realizó la investigación *“Efecto de la flexibilidad laboral en la productividad de la Universidad de Piura respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2018”*. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo de determinar el efecto de la flexibilidad laboral en la productividad de la Universidad de Piura. El motivo que llevó a desarrollar esta investigación fue determinar cómo influyen los efectos de flexibilidad laboral, en la productividad del personal de la Universidad de Piura. Para la investigación se utilizó el diseño no experimental, así como los siguientes métodos: método correlacional y el método estadístico; y por último se empleó la técnica de la encuesta, las cuales fueron dos y se aplicaron a una muestra de 30 trabajadores de la institución, en donde los colaboradores fueron previamente informados sobre la finalidad del trabajo de investigación. Una vez culminado el proceso de investigación y analizados las dos variables, se concluyó que existe una relación directa entre los efectos de la flexibilidad laboral en la productividad del personal. A un mejor programa de flexibilidad laboral, este se verá reflejado en una mejor productividad del personal de la Universidad de Piura.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Flexibilidad laboral

- Jornada de trabajo

Para hablar de flexibilidad laboral, se tiene que definir qué es la jornada laboral. De acuerdo con Carcelén (2006) la jornada laboral se puede definir como “el tiempo que un trabajador está obligado a pagar al empleador debido a la relación contractual vinculada. Sin embargo, esta deuda temporal no es abstracta ni restrictiva, sino que debe ser limitada en el tiempo. Esto debe corregirse con un parámetro para que pueda contarse. Sin embargo, la duración de los días laborables no solo se basa en un único parámetro, sino que está relacionada con diferentes unidades de tiempo. Por tanto, estamos hablando de horas de trabajo anuales, mensuales, semanales y diarias”.

Esto indica que la jornada laboral está ligada a la dependencia del trabajo que existe entre el empleador y el trabajador, y el tiempo que debe

cumplirse en el desarrollo de las tareas que le son propias. En Perú, de acuerdo con la ley N° 27671 promulgada por el Congreso de la República (2002), la jornada laboral equivale a 40 horas semanales, equivalentes a 8 horas diarias. La duración de la jornada laboral, incluidos las vacaciones remuneradas y los descansos semanales, fue una de las principales demandas de los trabajadores de todo el mundo y ahora se aplica sin discriminación a todo tipo de actividades.

La jornada laboral es un elemento fundamental y, junto con el salario, ha sido la base de discusión a lo largo de la historia. “Las horas de trabajo están inmersas en una compleja red de relaciones sociales y culturales y tradicionalmente están determinadas por la fuerza, tradicionalmente concebidas, del mercado y de instituciones como la negociación colectiva y la política de gobierno” (Vásquez, 2010).

Las jornadas laborales se suelen medir en unidades de tiempo, más que en la realización de un trabajo en particular, puesto que las jornadas laborales forman parte de la legislación que rige a los diferentes países en este sentido, es importante que responda al tiempo establecido.

El desarrollo de la jornada laboral a lo largo de la historia ha tenido una tendencia a la baja. En las primeras etapas de la industrialización, el tiempo de que disponen los trabajadores para trabajar es una preocupación para los empleadores. Porque cuando están fuera del trabajo, no pueden recuperarse por completo de los esfuerzos laborales que deben realizar. El tiempo de descanso cobró importancia en las décadas de 1950 y 1960 (Vásquez, 2010).

En los últimos años, las preferencias por los horarios de trabajo han cambiado en función de las diferencias en el estilo de vida, dando flexibilidad en este sentido. Por tanto, Vásquez (2010) establece que la percepción del horario de trabajo flexible incluye muchos aspectos, entre ellos:

- ❖ Una nueva forma de contrato ya sea distintas al contrato indefinido y que no sea un contrato de tiempo completo. Surgen los contratos de

trabajos a tiempo parcial, contratos temporales, “teletrabajo”, entre otros.

- ❖ Mayor diversidad en la distribución del trabajo a lo largo de la vida: edad media como inserción al mercado laboral, ausentismo por periodos sabáticos o de formación, maternidad o paternidad, edad de jubilación.
- ❖ Organización flexible de jornadas laborales diarias, semanales o anuales: horarios escalonados, semanas reducidas, trabajo por turnos, jornadas de fines de semana, jornadas y salarios anualizados, flexibilidad de las vacaciones anuales.
- ❖ En otras palabras, el principio de flexibilidad laboral engloba todas estas formas que no siempre tienen en cuenta el horario normal de trabajo. Debido a estas posibilidades, los trabajadores también buscan beneficiarse de sistemas de trabajo que no tienen horarios estrictos, organizan su tiempo y realizan su trabajo en horarios que no siempre corresponden a los días laborales normales. Gracias a que la empresa está en constante evolución, este desarrollo también es relevante para el mundo del trabajo, y se debe reconocer inevitablemente la necesidad de reorganizar la duración, la organización y la ejecución.
- ❖ Al respecto, Vásquez (2010) realizó algunas discusiones a favor de la reorganización de la jornada laboral:
- ❖ La evolución de una población económicamente activa por aumento de la proporción de mujeres trabajadoras, disminución del número de miembros de familias, el aumento del empleo en las áreas de educación, que requiere una estructura que no necesariamente incluya el trabajo de 08 horas por día, los 5 días a la semana.
- ❖ Equidad y armonía, dependiendo del trabajo a desempeñar, los diferentes sectores salariales entre hombres y mujeres deben modificar su horario de trabajo para reducir entre el trabajo manual más que el trabajo físico.
- ❖ La tecnología y la eficiencia organizacional crean la transformación que se ha implementado a través de la tecnología de la infraestructura

industrial y los procesos de producción. Esto requiere flexibilidad en la organización y planificación del trabajo.

- ❖ Cambios específicos de la sociedad relacionados con el aumento de la esperanza de vida, la congestión de las carreteras, el crecimiento urbano y la relación entre la vida laboral y no laboral. Esto debe tenerse en cuenta en la modalidad actual de trabajo diario.
- ❖ La tasa de desempleo, que requiere la división del trabajo como estrategia para combatirla.

De lo anterior, la necesidad de un horario laboral flexible se debe a que la organización del horario de trabajo tiene ventajas comunes que deben tener en cuenta no solo las expectativas de los empleadores, sino también a las necesidades de los empleados.

- **Tipos de prácticas de flexibilidad laboral**

Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social - CIEDESS (2011) las prácticas flexibles utilizadas por las empresas que cuentan con una cultura centrada en las personas y resultados se encuentran:

- ❖ Horarios flexibles: Esto permite a los trabajadores determinar cuándo comenzar y cuándo terminar su trabajo.
- ❖ Horas anuales: Un modelo en el que se realiza un contrato por un número específico de horas de trabajo por año.
- ❖ Créditos por horas: Los trabajadores determinan el número de horas trabajadas por día para alcanzar un cierto número al final de la semana. Esto puede aumentar la cantidad de horas trabajadas por día y disminuir otra hora, dependiendo de la organización.
- ❖ Semana laboral comprimida: Donde los trabajadores pueden trabajar más horas al día a cambio de medio día o un día completo de descanso.
- ❖ Tiempo parcial: Cosas en las que puede trabajar a tiempo parcial.

- ❖ Empleos compartidos: En este modelo, previo acuerdo con su jefe, se contratan dos personas en el mismo puesto, cada una trabajando a tiempo parcial, teniendo la libertad de elegir el horario.
- ❖ Agenda escolar: Los trabajadores son libres de tomar los días festivos durante todo el año según sea necesario durante momentos especiales como vacaciones estudiantiles, navidad, año nuevo, entre otros.
- ❖ Prejubilación: Los trabajadores a punto de jubilarse poco a poco trabajan menos tiempo con la idea de prepararse para la jubilación.
- ❖ Asuntos personales: La institución ofrece una determinada cantidad de horas gratuitas a la semana para que los empleados puedan ocuparse de sus asuntos familiares y personales.
- ❖ Telecentros / Teletrabajo en casa: En este caso, es la empresa la que aporta las herramientas necesarias para que los trabajadores puedan trabajar desde casa o en una oficina virtual cercana a su domicilio para evitar largos desplazamientos y tráfico.

Cada una de estas modalidades tiene como objetivo flexibilizar la jornada laboral, adaptar la organización a las necesidades de los trabajadores, armonizar la vida laboral y familiar y darles la posibilidad de no dejar de lado ninguna de sus responsabilidades.

Esta dirección de la cultura corporativa promueve el sentido de pertenencia y el compromiso con las tareas encomendadas, lo que sin ninguna duda resulta una ventaja competitiva para cualquier organización, si se toma en cuenta que en gran medida su productividad, según Chinchilla y Poelmans (2001), se evalúa por el desempeño de los empleados que generan patrones de comportamiento para lograr metas comunes cuando se sienten satisfechos.

Sin embargo, adoptar prácticas empresariales flexibles requiere un alto nivel de compromiso traducido para ayudar a los trabajadores, teniendo en cuenta que lo más valioso en una empresa es simplemente el capital humano. Para ello, es importante informarles de las necesidades que

existen entre los empleados para armonizar su vida familiar y profesional con el fin de establecer una estrategia a cubrir con horarios flexibles.

- **Ventajas y consecuencias de la implementación**

Hoy en día, los mercados y las tecnologías acumulan incertidumbres, puesto que acumulan incertidumbres sobre lo que tienen mejor control: los factores laborales (Miguelez, 2011).

Cabe destacar que la flexibilidad es una estrategia empresarial, que garantiza alternativas y formas a las tradicionales. Ejemplo: flexibilizar los factores de trabajo significa tener en cuenta no solo los aspectos técnicos y organizativos, sino también la existencia de ventajas diferenciadas, ampliando las desigualdades, las pérdidas y las ganancias (Miguelez, 2011).

Por eso se dice que tiene un impacto claro no solo en lo técnico, sino también en los intereses económicos y de poder (Alós, Miguelez, & Recio, 2013). Además, la flexibilidad laboral, otorga a las empresas un mayor control sobre la organización del trabajo.

Asimismo, las empresas de hoy deben buscar la máxima flexibilidad laboral. La razón parece ser muy sencilla; si una empresa asume la flexibilidad en el mercado o la de tecnología, la empresa asume los costos. Por el contrario, en la flexibilidad laboral, los costos, el esfuerzo, las condiciones y los salarios los soporta el trabajador. (Boyer, 2015)

- **Dimensiones**

En este sentido, la reconstrucción de la flexibilidad en escenarios modernos y la modernización del trabajo en el siglo XIX, confirma la perspectiva del autor Arancibia (2011), quien explica la flexibilidad laboral en dos grandes dimensiones:

- ❖ Flexibilidad horaria: También conocida como flexibilidad temporal, es la disponibilidad variable de jornadas laborales por parte de la empresa. Asimismo, otro indicador de este aspecto es que la jornada laboral también depende de la demanda laboral de la organización. (Arancibia, 2011)

- ❖ Flexibilidad espacial: Se trata de hacer que los empleados sean más flexibles, al igual que los desplazamientos que deben realizar en relación con las tareas y la adaptabilidad. Los empleados multifuncionales son los elementos que se adaptan a los requerimientos o exigencias de cada situación. (Arancibia, 2011)

2.2.2. Productividad

- Definición

Dado que el término productividad se usa de diferentes maneras y de diferentes perspectivas, es necesario conceptualizarlo. Etimológicamente, la palabra productividad se expresa como una combinación del prefijo pro correspondiente a la expresión “antes”. También existe la palabra “ductus” para indicar transferencia u orientación. El sufijo “tivo” corresponde al vínculo entre activos y pasivos, y finalmente el sufijo “idad” indica una propiedad o una característica. En este contexto, la palabra productividad corresponde a la característica de poder lograr algo. (Fleitman, 2007)

La productividad, por otro lado, también puede verse como un concepto de sistemas. Esto se aplica a organizaciones que van desde máquinas y personas hasta la industria y la economía. (Kopelman, 2010)

Las organizaciones pueden producir bienes y servicios de manera muy eficiente, por lo que es común definirlos desde una perspectiva de valor agregado, pero esto no necesariamente indica que los beneficios sean beneficiosos.

La productividad también se define como una medida económica para calcular bienes y servicios, empleados, costos y capital, etc. que se producen a lo largo del tiempo. (Sevilla, 2017)

La productividad a través de un enfoque organizacional se conceptualiza como el resultado de las actividades que se deben seguir para lograr las metas de la organización, entre un ambiente de trabajo confortable y los activos invertidos para lograr las metas y los productos alcanzados con ellos. También se puede caracterizar como un vínculo entre el período (horas de trabajo) utilizado para elaborar el producto esperado y los resultados obtenidos durante ese período de trabajo. En

resumen, optimizar la gestión del tiempo al desarrollar un producto pretendido puede resultar en una mayor productividad en la organización.

Además, según L'bel (2015), la productividad es ante todo una actitud mental. Es una actitud para considerar la mejora continua de todo lo que existe. La convicción de que hoy es mejor que ayer y mañana es mejor que hoy.

Asimismo, el premio Nobel de Economía Paul Krugman sostiene en su libro que la productividad no es lo único que importa, pero a la larga, resulta que la productividad lo es casi todo. Refiriéndose a Krugman(2018), afirmó que la capacidad del país para avanzar en su escenario de vida depende en gran medida de su capacidad para aumentar la producción per cápita de trabajo. Sobre la base de las ideas presentadas, las empresas que quieran tener éxito y crecer deben buscar enfoques para mejorar la productividad.

- **Productividad en colaboradores**

Desde un punto de vista económico, los términos productividad y producción se usan comúnmente y con frecuencia, están relacionados, pero existen diferencias entre ellos (L'bel, 2015).

La producción se refiere al trabajo de desarrollar o fabricar bienes o proporcionar servicios dentro de un período de tiempo definido cuando el demandante para dicho trabajo son las personas. Se diferencia de la productividad por las relaciones que se mantienen entre lo que se obtiene en el proceso productivo y los elementos utilizados en la producción (Fleitman, 2007).

La producción es una estimación cuantitativa, generalmente expresada numéricamente, pero la productividad es el porcentaje de eficiencia de una organización en la producción de bienes y servicios (Fitzsimmons & Fitzsimmons, 2005).

Field (2008), profesor de economía y autor de "Productividad", manifiesta que, si un país desea mejorar su nivel de vida a largo plazo, deberá mejorar su productividad laboral. Y para que eso suceda, hay que ahorrar más o innovar. Asimismo, el hecho de que un aumento de la

productividad laboral para una determinada empresa signifique un aumento del valor agregado por empleado o por hora de trabajo, y el hecho de que la producción sea parte de la ecuación utilizada para estimar la eficiencia.

- **Mediciones de la productividad**

La estimación de la productividad determina qué tan eficiente es el uso de los recursos por parte de una organización para lograr sus objetivos, ya sea en la producción de bienes o en la prestación de servicios. (Field, 2008)

La métrica de productividad especifica la cantidad producida por unidad de recursos utilizados o destinados a la producción, expresada en:

$$\textit{Productividad} = \textit{Resultado alcanzado o producido} / \textit{Recursos utilizados}$$

Los resultados obtenidos o generados pueden medirse por las unidades fabricadas o mantenidas, la cantidad de servicios prestados, el número de tareas realizadas o la fabricación realizada. Los activos utilizados para la producción se pueden expresar ingresando el monto de la inversión, el costo de la capacidad, el tiempo requerido, el equipo requerido para la producción, el personal, el volumen, etc.

Cuanto mayor sea la métrica estimada, más eficientes serán los resultados obtenidos del proceso productivo o de la prestación de servicios.

Por lo tanto, para aumentar este cociente, es necesario en todos los casos reducir los inputs para un output en particular, aumentar los outputs para unos inputs dados o mejorar el rango entre las dos opciones manteniendo un nivel de calidad. (Fitzsimmons & Fitzsimmons, 2005)

La productividad mide la eficiencia de los ingresos generados en un proceso de producción en relación con la importancia de los recursos utilizados. Por tanto, es interesante utilizar menos recursos, aumentar la eficiencia de los recursos utilizados y optimizar el equilibrio entre las dos opciones para obtener mejores resultados. De cualquier manera, debe mantener un nivel de calidad. (Fitzsimmons & Fitzsimmons, 2005)

- **Factores que influyen en la productividad**

Son muchas las situaciones consideradas como factores positivos o negativos que pueden afectar o influir la productividad. Si ocurren internamente, son internas, y si se originan en el entorno en el que se desarrollaron, son externas. Los factores relacionados con la relevancia y el impacto significativo y el beneficio de la productividad se enumeran a continuación.

- ❖ Condiciones laborales: Coordinar el entorno, las herramientas de trabajo y los recursos para realizar las actividades y tareas esenciales para mantener y mejorar la productividad laboral de la empresa.
- ❖ Motivación: Las personas son el valor principal de una empresa y juegan un papel importante en la productividad, por lo que deben ser una preocupación duradera de una organización por el bienestar y la satisfacción de la organización. Los empleados que se sienten satisfechos con su trabajo (por buen trato, remuneración justa, trabajo acorde a su nivel o su experiencia profesional) producen y rinden más.
- ❖ Capacitación: El personal debe estar actualizado y bien capacitado en las áreas en las que trabaja. También contribuye a su crecimiento profesional y mejora su desempeño profesional.
- ❖ Actualización tecnológica: Si las plantas y los equipos de la organización están obsoletos y no se renuevan, afectará la productividad. Se logra una mayor productividad a través de tecnología avanzada que ayuda a las organizaciones a hacer su trabajo más fácil, simple y eficiente.
- ❖ Horarios laborales: Si las personas permanecen en el lugar de trabajo durante mucho tiempo, no aumenta la producción, pudiendo suceder lo contrario, es decir, la fatiga de las largas jornadas laborales puede tener un impacto negativo en la productividad. Además, el rigor de las rutinas laborales no facilita la adaptación personal y profesional y puede afectar la productividad. En este sentido, la posibilidad de

trabajar las opciones en un horario que puede tener cierta adaptabilidad.

- **Dimensiones**

- ❖ **Efectividad:** Se trata de ceñirse con lo programado. Asimismo, también se vincula a los resultados esperados e inesperados, así como a las expectativas expresadas en cuanto al logro de los objetivos (Rojas, 2017).
- ❖ **Eficiencia:** Las virtudes de la fuerza, la acción y la producción. Este es el estándar de la economía, a un nivel de gestión, la capacidad de producción para obtener los mejores resultados, con energía, recursos y en el menor tiempo posible conducen a un uso óptimo de recursos disponibles dentro del alcance de las metas planeadas (Rojas, 2017).

2.3. Marco conceptual

- **Demanda de trabajo**

La demanda de trabajo se deriva de la demanda de bienes y servicios. Por supuesto, cuando una empresa vende, quiere producir más y para eso querrá contratar trabajadores. Por lo tanto, sin producción, ningún trabajador puede proporcionar trabajo. (Albizu, 2009)

- **Horas de trabajo**

Las horas de trabajo se definen como un cálculo del tiempo que cada trabajador dedica a sus actividades laborales diarias durante el período de empleo. (Albizu, 2009)

- **Desplazamiento**

El desplazamiento con cambio de residencia, que la empresa pueda acordar por motivos económicos, técnicos, organizativos, productivos o por motivos laborales relacionados con actividades comerciales, con abonos de gastos de viaje y dietas. (Albizu, 2009)

- **Logro**

Fue Dolan (2007) quien definió el logro como el deseo de sobresalir, alcanzar metas y luchar por el éxito. Pero lo que debe estar involucrado en la

motivación del éxito es que lo haga bien por sí mismo, debido a la satisfacción esencial con lo mejor.

- **Compromiso**

Capacidad humana para reconocer la importancia de desarrollar su trabajo dentro del tiempo estipulado para ello. (Dolan, 2007)

- **Expectativas**

Las expectativas de resultado de creencias y consisten en estimaciones hechas para determinar si una acción produce un resultado en particular. (Dolan, 2007)

2.4. Hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre la flexibilidad laboral y la productividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021.

Hi: Existe una relación significativa entre la flexibilidad laboral y la productividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLE INDEPENDIENTE					
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Valoración
Flexibilidad laboral	Kalleberg (2001) argumentan que la condición de flexibilidad laboral puede definirse como la capacidad de realizar, con pocas o casi nulas restricciones normativas, cambios en la cantidad, estructura, función y/o costo de los factores laborales utilizados en el proceso de fabricación.	El concepto de esta variable se mide mediante una encuesta pagada para esa encuesta. La flexibilidad laboral puede entenderse como una modificación o ajuste de las relaciones laborales que permite a diferentes agentes del mercado laboral responder a nuevas situaciones sociales, económicas, culturales y tecnológicas (Castro, 2016).	Flexibilidad horaria	Demanda de trabajo	Escala ordinal
				Horas de trabajo	
			Flexibilidad espacial	Desplazamiento	
VARIABLE DEPENDIENTE					
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Valoración
Productividad	La productividad es una medida de la cantidad de recursos económicos utilizados para producir bienes y servicios. Se puede definir como la relación entre los recursos utilizados y los productos obtenidos, indicando la eficiencia de los recursos humanos, capital, tierra, etc., se utilizan para producir bienes y servicios en el mercado (Fleitman, 2007).	Se entiende la productividad como la medida de qué tan bien funciona el sistema de operaciones o procedimientos de la organización, (Medianero, 2016).	Efectividad	Logro de cumplimientos	Escala ordinal
				Cumplimiento de expectativas	
			Eficiencia	Cumple los objetivos al menor costo posible	

Nota: Elaboración propia.

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

III.I.1. Población

Según Bernal (2010), la población se refiere a un conjunto que contiene los elementos esenciales de la investigación. Además, se puede definir como el grupo al que pertenece la unidad de muestreo. Asimismo, afirma que la población es todos los elementos con propiedades muy similares que mediante ellas se desea realizar una inferencia.

Con base a los conceptos anteriores, se estableció que la población de la presente investigación estuvo conformada por profesionales dedicados a la docencia universitaria. De acuerdo con la información proporcionada por el Ministerio de Educación (MINEDU, 2021), la ciudad de Piura cuenta con 14138 profesionales dedicados a la educación superior, quienes pueden o no verse afectados por la flexibilidad laboral y la productividad.

III.I.2. Marco de muestreo

De acuerdo con Bernal (2010), el marco de muestreo es una lista de todos los elementos que componen el universo que se quiere estudiar y de la cual se extrae la muestra. Estos elementos por investigar pueden ser individuos, pero también pueden ser hogares, instituciones o cualquier otra cosa susceptible de ser investigada.

Por lo tanto, el marco de muestreo estuvo constituido por todos los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura.

III.I.3. Unidad de análisis

Según Bernal (2010), la unidad de análisis son los sujetos que van a ser medidos. Por lo tanto, la unidad de análisis está conformado por cada profesional dedicado a la docencia universitaria de la ciudad de Piura.

III.I.4. Muestra

La muestra para Bernal (2010), es considerada como un subconjunto de la población seleccionada, que, a partir de este subconjunto, se obtienen relaciones claras en preparación para el estudio, y se evalúan, observan y miden las variables de interés.

En la presente investigación, se realizó un muestreo aleatorio simple, para la cual se seleccionó al azar para conocer las percepciones de 374 profesionales dedicados a la docencia universitaria.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{(d^2 * (N - 1)) + (Z^2 * p * q)}$$

Donde

N: 14138 profesionales dedicados a la docencia universitaria en la ciudad de Piura.

Z: 1.96

p: 0.50

q: 0.50

d: Error máximo admisible en términos de proporción = 0.05

$$n = \frac{14138 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05^2 * (14138 - 1)) + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)}$$

$$n = \frac{13578.1352}{36.3029}$$

$$n = 374.0234306$$

$n = 374$ profesionales dedicados a la docencia universitaria

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de investigación

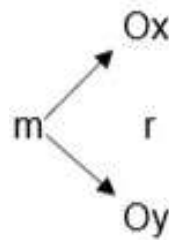
Hernández et al. (2014), el diseño del estudio consiste en los esquemas utilizados para obtener la información relevante y necesaria. En vista que la presente investigación utilizó un enfoque cuantitativo, lo que permitió al investigador utilizar este diseño para analizar la credibilidad de la hipótesis planteada en una realidad particular. Los autores mencionados anteriormente han presentado dos tipos de diseños, experimentales y no experimentales.

Un diseño no experimental en un estudio cuantitativo de acuerdo con Hernández et al. (2014), es una observación de las variables, cómo ocurren en su ámbito natural, para ser interpretadas posteriormente; este diseño no manipula deliberadamente las variables estudiadas, es decir, el estudio no modifica deliberadamente la variable "Flexibilidades laborales"

para observar la relación en la satisfacción laboral de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura.

Los diseños no experimentales se clasifican en transversales y longitudinales; en la presente investigación se utilizó el transversal porque la información se recopila de forma momentánea, es decir, de forma inmediata. El objetivo de este tipo de estudios es explicar las variables y luego analizar su incidencia e interrelaciones en momentos concretos (Hernández et al., 2014).

Por lo tanto el esquema lógico de la investigación es el siguiente:



Donde

- m : Muestra de estudio
- Ox : Observación de la variable Flexibilidad laboral
- Oy : Observación de la variable Productividad
- r : Coeficiente de relación

3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación

- Técnicas de colecta de datos

En la presente investigación se aplicó como técnica de investigación la encuesta, que, de acuerdo, con Baena (2017) indica que: se basa en una serie de preguntas formuladas a los participantes, y esta información es la información primaria que necesita un investigador, necesarios para lograr los objetivos de su investigación.

- Instrumentos de colecta de datos

El instrumento aplicado en la presente investigación se basa en el cuestionario, que según Arias (2012), son un conjunto formal de preguntas específicas para obtener información de los encuestados. Los cuestionarios generalmente tienen respuestas politómicas.

- Validez del instrumento

En términos de validez, según Bernal (2010), “tiene que ver con lo que mide el cuestionario y en qué medida lo hace”. Por otro lado, el mismo autor afirma que “cuando un instrumento ha sido utilizado en investigaciones posteriores este cuenta con la suficiente validez para ser utilizados nuevamente en una nueva investigación”.

Instrumento: Cuestionario de “Flexibilidad laboral”

Autor: CRESPO RODRÍGUEZ, Manuel Antonio y

Año: 2018

Significación: El cuestionario de “Flexibilidad laboral” posee 02 dimensiones que son los siguientes: Flexibilidad horaria y flexibilidad espacial.

Extensión: 06 ítems

Administración: Individual

Ámbito de aplicación: Ciudad de Piura – Provincia de Piura.

Duración: El tiempo para desarrollar el cuestionario es de aproximadamente de 10 minutos.

Puntuación: Utiliza la escala tipo Likert

(1)	Totalmente en desacuerdo	(2)	En desacuerdo	(3)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	(4)	De acuerdo	(5)	Totalmente de acuerdo
-----	--------------------------	-----	---------------	-----	--------------------------------	-----	------------	-----	-----------------------

Instrumento: Cuestionario de “Productividad”

Autor: Ludeña

Año: 2018

Significación: El cuestionario de “Productividad” posee 02 dimensiones que son los siguientes: Efectividad y eficiencia.

Extensión: 05 ítems

Administración: Individual

Ámbito de aplicación: Ciudad de Piura – Provincia de Piura.

Duración: El tiempo para desarrollar el cuestionario es de aproximadamente de 10 minutos.

Puntuación: Utiliza la escala tipo Likert

(1)	Totalmente en desacuerdo	(2)	En desacuerdo	(3)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	(4)	De acuerdo	(5)	Totalmente de acuerdo
-----	--------------------------	-----	---------------	-----	--------------------------------	-----	------------	-----	-----------------------

- **Confiabilidad del instrumento**

Según Bernal (2010), cuando se habla de confiabilidad, hace referencia a la consistencia de los resultados que dan las mismas personas cuando se les llega a dar examinar los mismos cuestionarios en distintas ocasiones.

En la presente investigación, el coeficiente alfa de Cronbach se calcula utilizando la versión 23 del programa estadístico SPSS. Previamente, se realizaron pruebas piloto de los instrumentos compuestos por 06 y 05 ítems en 20 profesionales dedicados a la docencia universitaria que fueron elegidos al azar, ambos instrumentos resultaron confiables, con coeficientes alfa de Cronbach de 0,895 y 0,842.

Tabla 2

Estadístico de fiabilidad de la variable: Flexibilidad laboral

Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
0,895	06

Nota: SPSS V.23

Tabla 3

Estadístico de fiabilidad de la variable: Productividad

Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
0,842	05

Nota: SPSS V.23

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

En la presente investigación utilizó el programa estadístico SPSS versión 23 para ejecutar y realizar los análisis de los datos. Este programa permitió analizar, estudiar y luego ejecutar todos los datos obtenidos de la variable Flexibilidad Laboral y Productividad. El análisis de confiabilidad y la evaluación de los dos instrumentos se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Posteriormente, se utilizó la inferencia estadística descriptiva de las variables y sus dimensiones, se realizó también la distribución de frecuencias, la medición comparativa de variables por tabla cruzada, así mismo se utilizó la inferencia estadística para obtener la contrastación de la hipótesis por medio de coeficiente Tau-b de Kendall.

Finalmente, se realizó la preparación de los resultados a través de tablas y gráficos.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

- Resultados de la estadística descriptiva

Tabla 4

Frecuencia del rango de edad de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura

Rango de edad	Frecuencia	Porcentaje
Entre 20 y 25	20	5.3
Entre 26 y 30	40	10.7
Entre 31 y 35	51	13.6
Entre 36 y 40	111	29.7
Mayores a 41	152	40.6
TOTAL	374	100.0

Nota: elaboración propia en base a las encuestas

En relación con el rango de edad de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura, los resultados muestran que la mayor cantidad de los encuestados corresponden a los mayores de 41 años con un 40.6%, seguido del rango entre los 36 y 40 años con un 29.7%, seguido del rango entre los 31 y 35 años con un 13.6%, continuando en el rango de 26 y 30 años con un 10.7%, finalmente el rango entre los 20 y 25 años con un 5.3%.

Tabla 5

Frecuencia del género de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	217	58.0
Femenino	157	42.0
TOTAL	374	100.0

Nota: elaboración propia en base a las encuestas

En relación con el género de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura, los resultados muestran que la mayor cantidad de los encuestados corresponden al género masculino con un 58.0%, seguido del género femenino con un 42.0%.

Variable: Flexibilidad laboral

Tabla 6

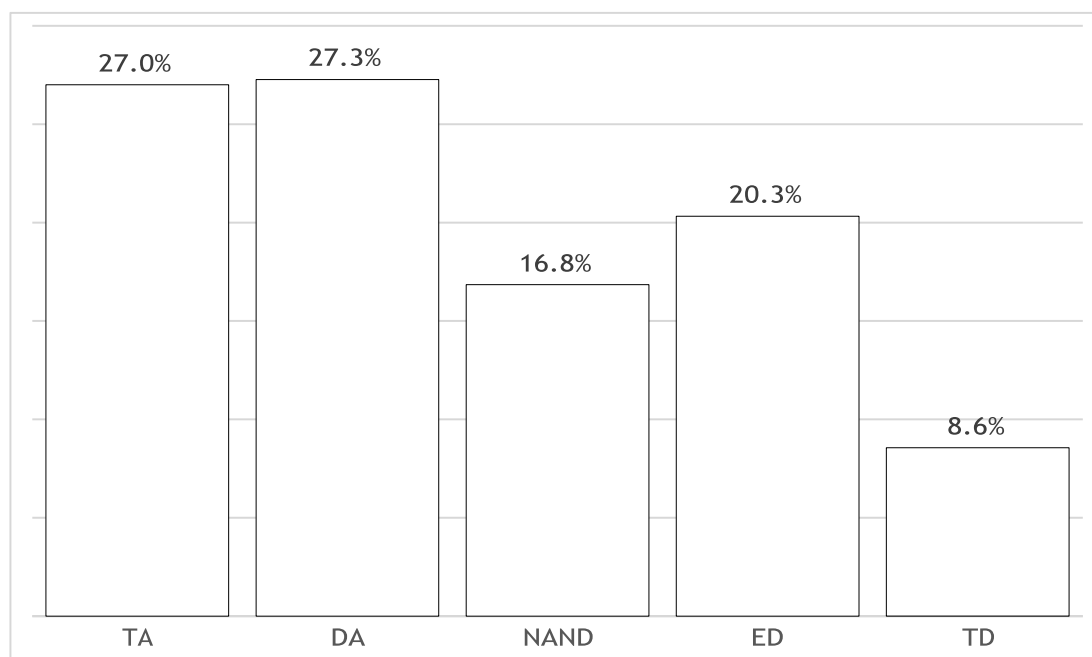
Frecuencia de la dimensión flexibilidad horaria de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura

Escala de Likert	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (TA)	101	27.0
De acuerdo (DA)	102	27.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NAND)	63	16.8
En desacuerdo (ED)	76	20.3
Totalmente en desacuerdo (TD)	32	8.6
TOTAL	374	100.0

Nota: elaboración propia en base a las encuestas

Figura 1

Distribución porcentual de la frecuencia de la dimensión flexibilidad horaria de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura



Nota: tabla 6

Con relación a si con un horario más flexible en el centro laboral, los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura expresaron estar de acuerdo el 27.3% en que aporta a la flexibilidad laboral en su centro laboral, el 27.0% que está totalmente de acuerdo, el 16.8% no

está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 20.3% está en desacuerdo y finalmente el 8.6% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 7

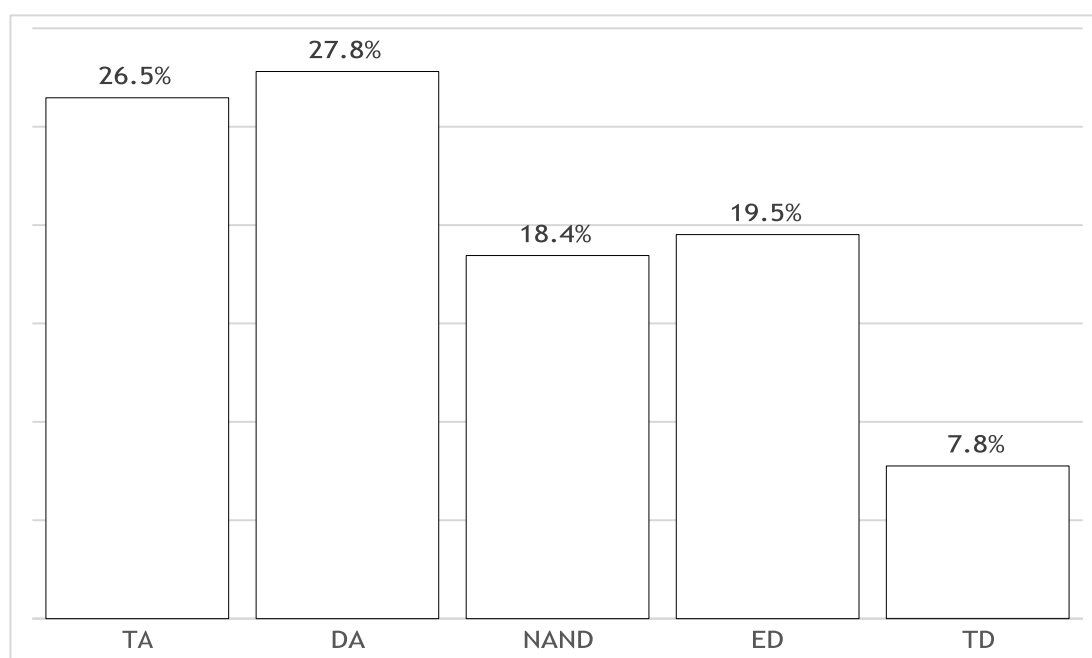
Frecuencia de la dimensión flexibilidad espacial de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura

Escala de Likert	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (TA)	99	26.5
De acuerdo (DA)	104	27.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NAND)	69	18.4
En desacuerdo (ED)	73	19.5
Totalmente en desacuerdo (TD)	29	7.8
TOTAL	374	100.0

Nota: elaboración propia en base a las encuestas

Figura 2

Distribución porcentual de la frecuencia de la dimensión flexibilidad espacial de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura



Nota: tabla 7

Con relación a la flexibilidad espacial brindada por el centro laboral, los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura expresaron estar de acuerdo el 27.8% en que aporta a la flexibilidad laboral en su centro laboral, el 26.5% que está totalmente de acuerdo, el 18.4% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 19.5% está en desacuerdo y finalmente el 7.8% está totalmente en desacuerdo.

Variable: Productividad

Tabla 8

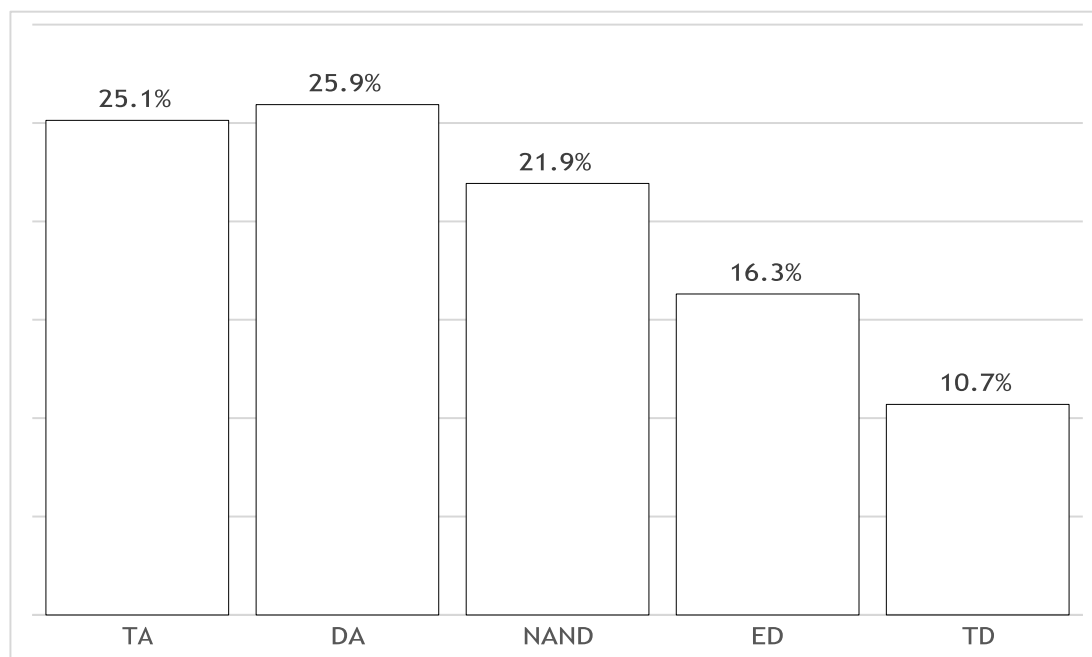
Frecuencia de la dimensión efectividad de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura

Escala de Likert	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (TA)	94	25.1
De acuerdo (DA)	97	25.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NAND)	82	21.9
En desacuerdo (ED)	61	16.3
Totalmente en desacuerdo (TD)	40	10.7
TOTAL	374	100.0

Nota: elaboración propia en base a las encuestas

Figura 3

Distribución porcentual de la frecuencia de la dimensión efectividad de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura



Nota: tabla 8

Con relación a la efectividad de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura expresaron estar de acuerdo el 25.9% en que aporta a la productividad en su centro laboral, el 25.1% que está totalmente de acuerdo, el 21.9% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el

16.3% está en desacuerdo y finalmente el 10.7% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 9

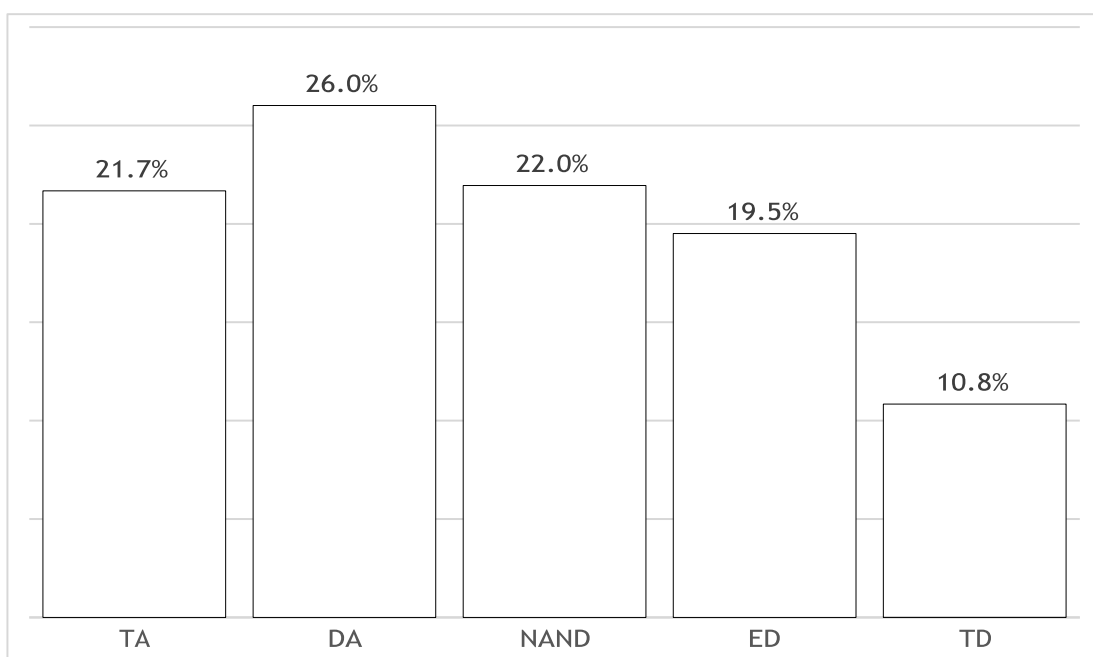
Frecuencia de la dimensión eficiencia de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura

Escala de Likert	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo (TA)	80	21.7
De acuerdo (DA)	96	26.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NAND)	81	22.0
En desacuerdo (ED)	72	19.5
Totalmente en desacuerdo (TD)	45	10.8
TOTAL	374	100.0

Nota: elaboración propia en base a las encuestas

Figura 4

Distribución porcentual de la frecuencia de la dimensión eficiencia de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura



Nota: tabla 9

Con relación a la eficiencia de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura expresaron estar de acuerdo el 26.0% en que aporta a la productividad en su centro laboral, el 21.7% que está totalmente de acuerdo, el 22.0% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 19.5% está en desacuerdo y finalmente el 10.8% está totalmente en desacuerdo.

- Resultados de la estadística inferencial

Tabla 10

Prueba de normalidad de datos de Kolmogórov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Flexibilidad laboral	,262	374	,000
Productividad	,238	374	,000

Nota: SPSS V.23

Con relación a la prueba de normalidad de datos de Kolmogórov-Smirnov, los resultados demuestran que los datos de la variable flexibilidad laboral y la variable productividad siguen una distribución no normal, esto de acuerdo con el valor del nivel de significancia ($p=0.00$) que son menor al nivel de significancia establecido ($p=0.05$). Por lo tanto, para comprobar la hipótesis de la investigación se usó la prueba de correlación no paramétrica Tau-b de Kendall.

Primer objetivo específico: Indicar la relación entre la flexibilidad horaria en la efectividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021.

Tabla 11

Relación entre la flexibilidad horaria y la efectividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación n aproximada
Ordinal por ordinal	,804	,021	34,867	,000
N de casos válidos	374			

Nota: SPSS V.23

De acuerdo con la tabla 11, se observa una correlación positiva alta y significativa existente entre la flexibilidad horaria y la efectividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, puesto que la prueba de correlación Tau-b de Kendall arrojo un valor $t=0.804$, asimismo el nivel de significancia ($p=0.00$) es menor al nivel de significancia establecido ($p=0.05$). Por lo tanto, ante los resultados obtenidos se puede decir que ante una buena política que permita la flexibilidad en los horarios de trabajo esta aumentara la efectividad de los profesionales

dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura.

Segundo objetivo específico: Indicar la relación entre la flexibilidad horaria en la eficiencia de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021.

Tabla 12

Relación entre la flexibilidad horaria y la eficiencia de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,661	,022	23,916	,000
N de casos válidos		374			

Nota: SPSS V.23

De acuerdo con la tabla 12, se observa una correlación positiva moderada y significativa existente entre la flexibilidad horaria y la eficiencia de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, puesto que la prueba de correlación Tau-b de Kendall arrojo un valor $t=0.661$, asimismo el nivel de significancia ($p=0.00$) es menor al nivel de significancia establecido ($p=0.05$). Por lo tanto, ante los resultados obtenidos se puede decir que ante una buena política que permita la flexibilidad en los horarios de trabajo esta aumentara la eficiencia de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura.

Tercer objetivo específico: Indicar la relación entre la flexibilidad espacial en la efectividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021.

Tabla 13

Relación entre la flexibilidad espacial y la efectividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,819	,020	34,922	,000
N de casos válidos		374			

Nota: SPSS V.23

De acuerdo con la tabla 13, se observa una correlación positiva alta y significativa existente entre la flexibilidad espacial y la efectividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, puesto que la prueba de correlación Tau-b de Kendall arrojó un valor $t=0.819$, asimismo el nivel de significancia ($p=0.00$) es menor al nivel de significancia establecido ($p=0.05$). Por lo tanto, ante los resultados obtenidos se puede decir que ante una buena política que permita la flexibilidad espacial esta aumentará la efectividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura.

Cuarto objetivo específico: Indicar la relación entre la flexibilidad espacial en la eficiencia de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021.

Tabla 14

Relación entre la flexibilidad espacial y la eficiencia de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación n aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,657	,022	23,894	,000
N de casos válidos		374			

Nota: SPSS V.23

De acuerdo con la tabla 14, se observa una correlación positiva moderada y significativa existente entre la flexibilidad espacial y la eficiencia de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, puesto que la prueba de correlación Tau-b de Kendall arrojó un valor $t=0.657$, asimismo el nivel de significancia ($p=0.00$) es menor al nivel de significancia establecido ($p=0.05$). Por lo tanto, ante los resultados obtenidos se puede decir que ante una buena política que permita la flexibilidad espacial esta aumentará la eficiencia de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura.

- Docimasia de hipótesis

Objetivo general: Determinar la relación entre la flexibilidad laboral y la productividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021.

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe una relación significativa entre la flexibilidad laboral y la productividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021.

H_i: Existe una relación significativa entre la flexibilidad laboral y la productividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021.

Toma de decisión

- ❖ Si p-valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$), entonces se acepta la hipótesis nula y con consiguiente se rechaza la hipótesis alternativa.
- ❖ Si p-valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$), entonces se rechaza la hipótesis nula y con consiguiente se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 15

Relación entre la flexibilidad laboral y la productividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,880	,015	34,795	,000
N de casos válidos		374			

Nota: SPSS V.23

De acuerdo con el resultado obtenido en la tabla 15, se observa que a un nivel de significancia es $0.00 < 0.05$, por tanto, se rechaza H₀ y se acepta la H_i. Es decir, a un 95% de confianza existe evidencia estadística de que existe relación entre la flexibilidad laboral y la productividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura. Dicha relación presenta un grado de correlación positiva alta, dado que el coeficiente obtenido fue de 0.880, por lo que una mejora en la flexibilidad laboral mejorará la productividad de los profesionales.

profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura.

4.2. Discusión de resultados

La investigación titulada “La flexibilidad laboral y su relación con la productividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021” tiene como objetivo general determinar la relación entre la flexibilidad laboral y la productividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021, por lo que se presenta los resultados obtenidos que dan inicio al siguiente análisis:

Los resultados presentados en la tabla 15 muestra la prueba de correlación de Tau-b de Kendall cuyo coeficiente de correlación fue de 0.880, esto indica que existe una relación altamente positiva entre la variable flexibilidad laboral y la variable productividad, obteniendo un p-valor de 0.00 lo que indica que la hipótesis nula debe ser rechazada y la alterna aceptada, por lo que se señala que a medida que los centros laborales posean buenas políticas de flexibilidad laboral, obtendrán una buena productividad laboral, por parte de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021. Esta investigación coincide con Crespo y Galarza (2018), quienes en su investigación tuvieron como conclusión que el personal que cuentan con mayor flexibilidad laboral son más productivos y están más satisfechos que el personal que sienten un apego a los horarios laborales rígidos.

En el primer objetivo específico de la presente investigación se buscó indicar la relación entre la flexibilidad horaria en la efectividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021. Según los resultados presentados en la tabla 11 la prueba de correlación Tau-b de Kendall muestra un coeficiente de 0.804, esto quiere decir que existe una correlación positiva y alta, debido el 54.3% de los profesionales dedicados a la docencia universitaria de la ciudad de Piura consideran que cuentan con horarios flexibles en su centro laboral para realizar sus actividades laborales. Para Ibarra y Gonzáles (2018) quienes concluyeron que la flexibilidad horaria es una política de las organizaciones en la cual se adecúa la jornada laboral a las necesidades de los empleados, es decir, está enfocada a la conciliación familiar, asimismo, es una de las

medidas más demandadas por muchos empleados con responsabilidades familiares puesto que esto permite una buena interacción entre el trabajo y la familia, permitiendo realizar un mejor trabajo.

En el segundo objetivo específico de la presente investigación se buscó indicar la relación entre la flexibilidad horaria en la eficiencia de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021. Según los resultados presentados en la tabla 12 la prueba de correlación Tau-b de Kendall muestra un coeficiente de 0.661, esto quiere decir que existe una correlación positiva y moderada. Este resultado es confirmado por Ludeña (2019) pues este afirma que para los empleados, la flexibilización horaria causa una mejora en su calidad de vida personal, gracias a diversos factores explicados anteriormente. Este bienestar personal generado, permite a los empleados trabajar de una mejor manera, generando así, una mayor productividad en ellos. Así que, al utilizar un pensamiento lógico, se podría determinar que, un incremento en la productividad de los empleados significa un mejor funcionamiento de la empresa en la cual trabajan. Por esta razón, la empresa que implementa políticas de flexibilidad horaria podría conseguir aún más y mejores objetivos.

En el tercer objetivo específico de la presente investigación se buscó indicar la relación entre la flexibilidad espacial en la efectividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021. Según los resultados presentados en la tabla 13 la prueba de correlación Tau-b de Kendall muestra un coeficiente de 0.819, esto quiere decir que existe una correlación positiva y alta. Estos resultados son semejantes a los encontrados por Alvarado y Olivares (2018) quien concluye que la flexibilidad espacial es una alternativa útil para el desarrollo empresarial, pues encontró que la flexibilidad espacial está vinculada a las relaciones laborales, la competitividad y la productividad de los trabajadores. Pues, esta modalidad de trabajo permite la adaptación de las actividades laborales a las necesidades personales del trabajador, facilitando la conciliación de su vida personal y laboral, el ahorro de tiempo y dinero en

desplazamientos y un mayor control y autonomía sobre el propio trabajo aumentando así su efectividad en su centro laboral.

Finalmente el cuarto objetivo específico de la presente investigación se buscó indicar la relación entre la flexibilidad espacial en la eficiencia de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, año 2021. Según los resultados presentados en la tabla 14 la prueba de correlación Tau-b de Kendall muestra un coeficiente de 0.657, esto quiere decir que existe una correlación positiva y moderada. Este resultado es similar al encontrado por Acevedo (2019) pues el autor concluye que al aplicar la flexibilidad espacial en el sector educativo y comparando las clases presenciales y semipresenciales (blended), demuestra que los cursos impartidos en modalidad blended muestran una alta productividad debido a los bajos costos incurridos, lo que se traduce en la universidad como un ahorro en costos al brindar los mismos servicios, pero con menos recursos.

CONCLUSIONES

- Se determinó que existe relación entre la flexibilidad laboral y la productividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, 2021, en una asociación positiva alta dado que el coeficiente de correlación fue de 0,880.
- Existe una relación entre la flexibilidad horario y la efectividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, 2021, siendo esta relación positiva alta y significativa dado que el coeficiente de correlación fue de 0,804 con un nivel de significancia igual a 0,00.
- Existe una relación entre la flexibilidad horario y la eficiencia de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, 2021, siendo esta relación positiva moderada y significativa dado que el coeficiente de correlación fue de 0,661 con un nivel de significancia igual a 0,00.
- Existe una relación entre la flexibilidad espacial y la efectividad de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, 2021, siendo esta relación positiva alta y significativa dado que el coeficiente de correlación fue de 0,819 con un nivel de significancia igual a 0,00.
- Existe una relación entre la flexibilidad espacial y la eficiencia de los profesionales dedicados a la docencia superior universitaria de la ciudad de Piura, 2021, siendo esta relación positiva moderada y significativa dado que el coeficiente de correlación fue de 0,657 con un nivel de significancia igual a 0,00.

RECOMENDACIONES

- Para los profesionales dedicados a la docencia universitaria en cuestión, la principal recomendación sugerida no es más que conocer a fondo las políticas de horario implementadas en su centro de laborales. Sin importar lo simple que parezca, es de vital importancia tener un conocimiento profundo de las mismas, para aprovechar al máximo los beneficios a los que pueden acceder por ser empleados de la institución. Esto se debe a que no es inusual, que las personas modifiquen, de manera inconsciente, lo que se expresa en el voz a voz, de tal manera que la información correcta no logra ser conocida por los profesionales dedicados a la docencia universitaria.
- En el caso de los centros laborales, se sugiere respetar a cabalidad los horarios establecidos en la jornada laboral, pues como se puede apreciar en el presente trabajo, los profesionales dedicados a la docencia universitaria consideran que esta disposición obligatoria es supremamente útil y beneficiosa para ellos.
- Finalmente, la recomendación principal que genera este trabajo se basa en que cada vez más instituciones puedan implementar políticas de flexibilidad horaria y espacial. Esta medida podría traer beneficios tanto para los profesionales dedicados a la docencia universitaria como para los centros laborales, por lo cual el efecto final sería sumamente positivo. Aunque muchas instituciones, debido a su operación, no puedan implementar este tipo de políticas, aquellas que sí lo puedan hacer, deben realizar esfuerzos constantes que les permitan incluir dentro de sus manuales de trabajo, la flexibilidad horaria y espacial. Una de las razones por la cual es de utilidad para las instituciones implementar esta política, se basa en que, teniendo en cuenta la importancia que los empleados le dan a las mismas, podría ser una herramienta para atraer a talento humanocapacitado.

REFERENCIAS

Cage, 2016: , (Cage, 2016),
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE, 2018: ,
(Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE, 2018),
Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2019: , (Organización Internacional
del Trabajo - OIT, 2019),
2018: , (2018),
2018: , (2018),
2019: , (2019),
2018: , (2018),
2017: , (2017),
2019: , (2019),
2006: , (2006),
Vásquez, 2010: , (Vásquez, 2010),
2011: , (2011),
2001: , (2001),
Miguel, 2011: , (Miguel, 2011),
Alós, Miguel, & Recio, 2013: , (Alós, Miguel, & Recio, 2013),
Boyer, 2015: , (Boyer, 2015),
2011: , (2011),
Fleitman, 2007: , (Fleitman, 2007),
Kopelman, 2010: , (Kopelman, 2010),
Sevilla, 2017: , (Sevilla, 2017),
2015: , (2015),
2018: , (2018),
L'bel, 2015: , (L'bel, 2015),
Fleitman, 2007: , (Fleitman, 2007),
2008: , (2008),
Fitzsimmons & Fitzsimmons, 2005: , (Fitzsimmons & Fitzsimmons, 2005),
Albizu, 2009: , (Albizu, 2009),
2007: , (2007),
Dolan, 2007: , (Dolan, 2007),
2001: , (2001),

Castro, 2016: , (Castro, 2016),
Medianero, 2016: , (Medianero, 2016),
2010: , (2010),
MINEDU, 2021: , (MINEDU, 2021),
2014: , (2014),
2017: , (2017),
2012: , (2012),

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario “Flexibilidad laboral y productividad”

Agradeceremos pueda llenar la siguiente encuesta, la cual podrá completar en tan solo unos minutos, la información que proporcione será muy importante para determinar la relación de la flexibilidad laboral y la productividad. Sus respuestas serán tratadas en forma confidencial y no serán utilizadas para un fin distinto a la investigación.

Datos generales

Coloque una “X” en donde sea conveniente

Edad

Entre 20 y 25 años	
Entre 26 y 30 años	
Entre 31 y 35 años	
Entre 36 y 40 años	
Mayores a 41 años	

Estado civil

Soltero (a)		Casado (a)		Divorciado (a)		Viudo (a)	
-------------	--	------------	--	----------------	--	-----------	--

Género

Femenino		Masculino	
----------	--	-----------	--

Tipo de contrato laboral

Contrato a plazo indeterminado	
Contrato a tiempo parcial	
Contrato administrativo de servicios - CAS	
Otro	

Tiempo de trabajo en su centro laboral

De 01 a 05 años	
De 06 a 10 años	
De 11 a 15 años	
De 16 a 20 años	
De 21 años a más	

Indicar si está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones.

Marcar con una "X" la alternativa de respuesta:

		TD	ED	NDNA	DA	TA
Flexibilidad horaria		1	2	3	4	5
1	La nueva modalidad de trabajo le demanda más trabajo que el trabajo tradicional.					
2	Se puede reducir la demanda de trabajo en la elaboración de informes, modificar reportes entre otras, si estas actividades se pudieran realizar a distancia ya sea de forma mixta o completa.					
3	Proporcionar un horario de trabajo que permita conciliar o armonizar la vida familiar y laboral puede generar mayor compromiso del trabajador.					
4	Con un horario más flexible en el centro laboral, usted podría realizar otras actividades de desarrollo personal o profesional.					
Flexibilidad espacial		1	2	3	4	5
5	Si fuera obligatorio desplazarse a las instalaciones del trabajo para realizar sus funciones, aumentaría sus gastos, limitando su presupuesto familiar.					
6	La institución aporta con un ambiente fuera de su vivienda para que le permita realizar su trabajo sin distracciones, para contribuir a mejorar su rendimiento laboral.					
Efectividad		1	2	3	4	5
7	La flexibilidad laboral que brinda su institución le permite dedicar mucho tiempo a su trabajo para el lograr cumplir sus actividades					
8	En su opinión, mientras que se entregue a tiempo los reportes de cumplimientos significa que se está realizando un trabajo efectivo					
9	La institución cuenta con políticas de flexibilidad laboral para desarrollar con efectividad las actividades y cumplir con sus expectativas					
10	Usted percibe el cumplimiento de expectativas por la institución en un cierto periodo					
Eficiencia		1	2	3	4	5
11	La flexibilidad laboral que brinda su institución le permite cumplir con sus objetivos al menor costo posible.					