

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LAS AMÉRICAS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

**TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN PARA OPTAR POR EL GRADO DE
BACHILLERARO EN ECONOMÍA**

Título de la investigación:

Análisis del impacto laboral de la aprobación de las jornadas de trabajo cuatro por tres en los indicadores de empleabilidad en la empresa Avantor Costa Rica ubicada en la zona franca Zeta en Santa Rosa de Santo Domingo de Heredia durante el primer y segundo cuatrimestre del 2024

Nombre del /los estudiantes:

Caleb Segreda Miranda

Tutor(a):

Jonathan Salas Segura.

Sede Central

Diciembre, 2024

Agradecimientos

En primer lugar, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, fuente de vida, fortaleza y propósito, ya que gracias a Él vivimos, nos movemos y existimos. Su guía y misericordia han sido fundamentales en cada paso de este camino.

A mi pareja, cuyo amor, paciencia y apoyo inquebrantable han sido mi refugio y mi mayor motivación durante este proceso. También quiero dedicar un lugar especial en estos agradecimientos a mis fieles compañeros, mis mascotas Preto y Cinza. Aunque Cinza ya no está físicamente conmigo, su amor y compañía dejaron una huella imborrable en mi vida y siempre ocupará un lugar especial en mi corazón.

A mis padres y hermanos, quienes con su amor y apoyo incondicional me impulsaron día a día a seguir adelante, recordándome siempre la importancia de la perseverancia y el esfuerzo para alcanzar mis metas. Ellos son el pilar fundamental en mi vida y la razón por la cual he llegado hasta aquí.

A mi tutor, Jonathan Salas, por su invaluable acompañamiento y orientación durante todo este proceso. Su experiencia, paciencia y dedicación fueron clave para el desarrollo de esta tesis.

A la directora de carrera, Lisbeth Matamoros, por ser un apoyo constante e incondicional a lo largo de mi trayectoria universitaria. Su liderazgo y compromiso siempre fueron una fuente de inspiración.

Finalmente, quiero agradecer a mi alma mater, la Universidad Internacional de las Américas, por ser el espacio donde he crecido académica y personalmente. Esta institución me brindó las herramientas necesarias para alcanzar mis sueños y formarme como profesional.

A todos ustedes, gracias por ser parte de este logro.

Tabla de contenidos

CAPITULO I: Introducción y Propósito.....	8
Estado actual de la investigación.....	8
Introducción	8
Antecedentes	9
Tesis Internacionales.....	9
Tesis Nacionales.....	11
Descripción del tema.....	13
Información existente	14
Estudios Previos	15
Delimitación del Titulo	16
Aporte del investigador	16
Objeto de estudio.....	17
Sujeto de estudio	17
Delimitación espacial	17
Delimitación temporal.....	17
Planteamiento del problema	17
Sistematización del problema.....	19
Objetivos	20
Objetivo General	20
Objetivos Específicos.....	20
Justificación.....	20
Justificación Práctica.....	22
Justificación Metodológica	23
Justificación Teórica.....	23
CAPITULO II: Marco Situacional y Marco Teórico	24
Marco situacional	24
La globalización y su impacto en el empleo	24
Tendencias de las jornadas laborales a nivel global.....	25
El código de trabajo en Costa Rica regulaciones y leyes relacionadas con la jornada laboral ..	26
Las zonas francas en Costa Rica y la generación de empleo	27

Perfil de la empresa Avantor Costa Rica y sus políticas laborales	28
Marco Teórico	29
Introducción	29
Indicador Económico	30
Tasa de empleo.....	31
Jornada laboral cuatro por tres	32
Jornada Mixta.....	32
Empleabilidad.....	33
Empleo	35
Desempleo.....	36
Coeficiente de Gini.....	37
Jornada laboral	39
Trabajador	40
Cambio social.....	41
Cambio laboral	42
Legislación laboral	42
CAPITULO III: Marco Metodológico	44
Procedimiento Metodológico	44
Enfoque	44
Cuantitativo y Cualitativo	44
Diseño (Cuantitativo)	45
No Experimental	45
Transeccional o transversal	45
Diseño (Cualitativo)	46
Narrativo.....	46
Método de investigación	46
Analítico	47
De campo.....	47
Tipo de investigación	47
Descriptiva	48
Empírica	48

Hermenéutica.....	49
Etnografía	49
Sujetos y Fuentes de Información	49
Sujetos de información.....	49
Fuente Primaria	50
Fuente Secundaria	50
Población y Censo	50
Población.....	50
Muestra.....	51
Censo.....	52
Aleatorio.....	52
Probabilística.....	53
Instrumentos	53
Cuestionario	53
Encuesta	55
Entrevista.....	56
Confiabilidad y validez	57
Confiabilidad.....	57
Validez	57
Proceso de recolección de datos.....	58
Operacionalización de variables.....	58
Primera variable: Relación entre las jornadas de trabajo	58
Definición Conceptual.....	58
Definición Instrumental.....	58
Definición Operacional	60
Segunda variable: Los cambios en los indicadores.....	62
Definición Conceptual.....	62
Definición Instrumental.....	62
Definición Operacional	64
Tercera variable: Influencia de los cambios.....	65
Definición Conceptual.....	65

Definición Instrumental.....	65
Definición Operacional	66
CAPITULO IV: Análisis e Interpretación de resultados.....	68
Análisis e interpretación de resultados	68
Instrumento de la encuesta	68
Información Demográfica	68
Análisis de la Primera Variable de la Encuesta: Relación entre las jornadas de trabajo	75
Análisis de la Segunda Variable de la Encuesta: Los cambios en los indicadores	80
Análisis de la tercera Variable de la Encuesta: Influencia de los cambios	83
Instrumento de la entrevista	88
Análisis de la Primera Variable de la Entrevista: Relación entre las jornadas de trabajo....	88
Análisis de la Segunda Variable de la Entrevista: Los cambios en los indicadores	91
Análisis de la tercera Variable de la Entrevista: Influencia de los cambios.....	95
CAPITULO V: Conclusiones y recomendaciones.....	99
Conclusiones	99
Primera variable: Relación entre las jornadas de trabajo	99
Conclusión uno.....	99
Conclusión dos	99
Conclusión tres.....	99
Segunda variable: Los cambios en los indicadores	99
Conclusión cuatro.....	99
Conclusión cinco	100
Conclusión seis.....	100
Tercera Variable: Influencia de los cambios.....	100
Conclusión siete	100
Conclusión ocho.....	100
Conclusión nueve	100
Recomendaciones.....	101
Primera variable: Relación entre las jornadas de trabajo	101
Recomendación uno	101
Recomendación dos.....	101

Recomendación tres	101
Segunda variable: Los cambios en los indicadores	101
Recomendación cuatro	101
Recomendación cinco.....	101
Recomendación seis	101
Tercera Variable: Influencia de los cambios.....	102
Recomendación siete.....	102
Recomendación ocho	102
Recomendación nueve.....	102
Anexos.....	103
Bibliografía.....	113

CAPITULO I: Introducción y Propósito

Estado actual de la investigación

Análisis del impacto laboral de la aprobación de las jornadas de trabajo cuatro por tres en los indicadores de empleabilidad en la empresa Avantor Costa Rica ubicada en la zona franca Zeta en Santa Rosa de Santo Domingo de Heredia durante el primer y segundo cuatrimestre del 2024.

Introducción

La implementación de jornadas laborales cuatro por tres y su impacto en los indicadores de empleabilidad es un tema de gran importancia para las empresas catalogadas en sector de ciencias de la vida en Costa Rica que buscan adaptarse a nuevas tendencias laborales, ya que, según la Promotora de Comercio Exterior (PROCOMER), Costa Rica presenta un gran potencial para atraer inversiones en Investigación y Desarrollo (I+D) en la industria farmacéutica y de dispositivos médicos (PROCOMER, 2024). Este trabajo de investigación tiene como objetivo analizar cómo la adopción de esta modalidad laboral afecta la empleabilidad en la empresa Avantor Costa Rica, ubicada en la Zona Franca Zeta en Santa Rosa de Santo Domingo de Heredia, durante el primer y segundo cuatrimestre de 2024. Se pretende explorar los efectos tanto positivos como negativos que esta jornada podría tener en los empleados y en la operación general de la empresa.

El contexto laboral en Costa Rica ha experimentado diversas transformaciones en los últimos años y la flexibilidad en los horarios es una de las respuestas a la demanda de un equilibrio entre vida laboral y personal. Según un estudio sobre flexibilidad laboral realizado por la Universidad San Marcos (2017), cerca de 30 empresas han empezado a experimentar con jornadas de trabajo más convenientes para los empleados, lo cual refleja un cambio significativo en las políticas laborales y una mayor adaptación a las necesidades individuales y familiares de las personas trabajadoras.

La introducción de la jornada laboral cuatro por tres es una de esas alternativas que, aunque parezca prometedora, presenta desafíos en términos de productividad, satisfacción de los empleados y la retención del talento. Este análisis pretende abordar cómo estos cambios afectan no solo a la empleabilidad en la empresa Avantor, sino también cómo reflejan una tendencia más amplia en el mercado laboral de las empresas categorizadas en el sector de ciencias de la vida en el país.

El propósito de esta investigación es evaluar el impacto concreto de las jornadas cuatro por tres en los indicadores de empleabilidad, considerando aspectos claves como lo son el aumento o reducción del personal, la rotación de empleados y la satisfacción laboral. Mediante este estudio, se busca proporcionar una visión detallada de las implicaciones e impactos que estas jornadas tienen en el contexto laboral actual y el potencial que poseen para convertirse en una práctica extendida en las empresas categorizadas en el sector de ciencias de la vida en el país.

Antecedentes

Tesis Internacionales

La primera tesis internacional que se toma como referencia es “La semana laboral de cuatro días: una revisión de la literatura”, presentada por Coves (2023) como tesis de grado en Universidad Miguel Hernández. Esta busca describir en qué consiste la jornada laboral de cuatro días y el efecto positivo o negativo que podría tener el trabajar menos horas que las habituales.

La metodología utilizada es la revisión sistemática de literatura académica bajo rigurosos criterios de selección e incluye el análisis cualitativo de casos tanto en el contexto español como propuestas impulsadas en otros países. Coves (2023) llega a conclusiones con resultados mayormente positivos en cuanto a la aplicación de la jornada de cuatro días laborales y muestra que puede ser beneficiosa tanto para trabajadores como empleadores a nivel profesional, emocional, personal e, incluso, tener un impacto logístico a favor de la empresa.

La investigación realizada por Coves (2023) es de gran relevancia para esta tesis, ya que aborda temas similares relacionados con la implementación de jornadas laborales cuatro por tres. En su estudio, el autor destaca los beneficios que esta modalidad puede ofrecer tanto al sector empresarial como a los trabajadores, al analizar sus efectos en diferentes contextos laborales. Esta referencia proporciona un marco comparativo útil para evaluar cómo la adopción de este tipo de jornada impacta la productividad, la satisfacción del empleado y la eficiencia operativa en distintos ámbitos.

La segunda investigación que se analiza es “Jornada laboral de cuatro días semanales” por Hernández y Marín (2022), como tesis de grado en la Universidad de La Laguna. Pretende estudiar la jornada laboral de cuatro días en sus generalidades, ventajas, desventajas y atributos establecidos en la propuesta impulsada por el estado español. La metodología inicia con un estudio bibliográfico y se complementa con una encuesta que permite la parte descriptiva del análisis,

donde se recopila información de los entrevistados sobre situación laboral y la percepción que tienen sobre la jornada de cuatro días semanales.

Con estos datos recopilados, Hernández y Marín (2022) concluyen que, al ser una práctica relativamente nueva, se tiene un conocimiento básico de esta jornada y no se ve aplicada en su totalidad ni en todas partes. Además, se demuestra que esta jornada es aplicable y funcional según el tipo de labores por desarrollar y, en los casos que funciona, genera mayor productividad siempre que se cuente con el compromiso del trabajador. Este estudio es pertinente para esta investigación, ya que toma en cuenta ciertas funciones claves y sectores específicos de la población económicamente activa, así como los impactos en el equilibrio vida trabajo de los trabajadores.

La tercera tesis internacional es la realizada por Pestano (2021) con el tema “La semana laboral de cuatro días como mecanismo de prevención frente a los riesgos psicosociales”. En esta tesis el autor busca conocer si existe una relación entre la reducción de los días laborales por semana y los riesgos de salud que puede generar el campo laboral. Se realiza mediante un estudio bibliográfico y comparativo de distintos casos internacionales (Japón, Nueva Zelanda, Suecia, Reino Unido, España) en los que se ha aplicado la jornada laboral de cuatro días.

De acuerdo con las conclusiones, la reducción de horas laborales puede tener un impacto positivo en la disminución de padecimientos relacionados al trabajo, como el estrés o el «burnout», así como en el aumento de la productividad de los empleados. La tesis de Pestano (2021) es pertinente con el presente estudio, debido a la información que puede proveer sobre la relación que tiene la jornada laboral con temas de impacto psicológico y social de los trabajadores.

La cuarta tesis internacional es elaborada por Fernández (2023) y apunta al análisis del impacto que tuvo el plan aplicado en España sobre subvenciones ofrecidas por el estado a empresas privadas como incentivo para reducir las horas laborales en las jornadas. De la misma forma que los casos anteriores, este evalúa ventajas y desventajas de la jornada de 4 días laborales e implementa un análisis en aspectos jurídico-laborales que podrían afectar la implementación de esta práctica.

Con base en esta exploración y comparativa de casos, el autor señala que reducir las horas laborales conlleva resultados positivos, pero disminuir los días laborales puede tener un fuerte impacto a nivel productivo que implicaría mayor inversión en términos logísticos. El artículo de Fernández (2023) es importante para la presente tesina, ya que proporciona insumos desde la

óptica de derecho del trabajo y de la seguridad social que implica las jornadas de trabajo de cuatro días tanto para el sector empresarial como para los trabajadores involucrados. Esta última temática específicamente es de gran valor, ya que no se ha abordado con mayor énfasis en las investigaciones antes revisadas.

Tesis Nacionales

En primer lugar, se toma como referencia el estudio realizado por Ruíz (2020), quien busca identificar cuáles son las ocupaciones emergentes en Costa Rica que han nacido con las nuevas tecnologías. Se realiza por medio de una exhaustiva investigación bibliográfica que permite caracterizar dichas ocupaciones, el estado y evolución del mercado laboral costarricense, las plataformas digitales predominantes en el contexto laboral del país. El análisis de estas últimas complementa mediante entrevistas para recolectar información sobre usuarios y proveedores de los servicios digitales.

Es importante recalcar que el proyecto de Ruíz (2020) fue elaborado como consultoría para CEPAL en el marco del programa de cooperación “Sendas de desarrollo sostenible para países de ingresos medios en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en América Latina y el Caribe (2018-2020)”, lo cual se alinea al objetivo de la presente investigación, ya que por medio de su investigación busca identificar las ocupaciones en auge en el país.

El análisis elaborado por Ruíz (2020) concluye que “las ocupaciones que más crecen son aquellas relacionadas con la economía digital o con servicios, al mismo tiempo que aumenta la demanda de habilidades digitales avanzadas, conocimientos de tecnologías de almacenamiento de datos o desarrollo de aplicaciones” (p. 73). Este resultado da pie para investigar más a detalle sobre los impactos en los indicadores macroeconómicos del sector de servicios, específicamente, el de las ciencias de la vida objeto de esta investigación.

Además, en cuanto al sondeo aplicado, se refleja que la población en estas ocupaciones es en su mayoría joven, con estudios formales. Entre otros detalles, su ingreso promedio está por encima del salario mínimo, pero con jornadas que superan las 50 horas semanales, lo cual refleja en última instancia que, de tener la oportunidad de cambiar de campo laboral, lo harían. Con estos resultados se observa que la aprobación de las jornadas de trabajo cuatro por tres para el sector de ciencias de la vida podría tener un impacto significativo en lo que respecta a cargas laborales de los trabajadores y su estabilidad laboral.

Otro de los referentes para esta investigación, fue la creación del proyecto de ley del Expediente 21.182, presentado en la Asamblea en diciembre del 2018. El propósito de dicha reforma está en modificar los artículos 136, 142, 144 y 145 del Código de Trabajo, con los cuales se hace un cambio en las jornadas excepcionales y en Trabajos temporales anualizados.

Para este proyecto la propuesta más relevante está en establecer jornadas de 12 horas diarias en un periodo de 4 días y proporcionar 3 días de descanso. El fin de dicho cambio responde a las necesidades de empresas que requieren periodos continuos de producción o labores con alta demanda de consumo de servicios como lo es el sector de ciencias de la vida. Los trabajos temporales o estacionales también se ven contemplados, ya que establece una cantidad de horas máximas que varían según el tipo de jornada en que se encuentre el trabajador.

Por consiguiente, se observa que existe una estrecha relación con la investigación que se pretende abordar, debido a que dicho proyecto busca establecer jornadas laborales de 12 horas diarias y proporcionar 3 días de descanso. Además, el proyecto permite identificar actores e involucrados en la problemática de estudio que se abordará.

El tercer antecedente nacional consultado es la tesis de Hernández (2021) sobre el crecimiento del empleo mediante la inversión extranjera en empresas de ciencias de la vida, específicamente, en la Zona Franca La Lima, el cual proporciona un marco valioso para la presente investigación sobre el impacto laboral de la aprobación de jornadas de trabajo cuatro por tres en Avantor Costa Rica. En primer lugar, el análisis de Hernández Agüero destaca la relación entre la inversión extranjera y el crecimiento del empleo en el sector de dispositivos médicos, lo que puede ayudar a contextualizar cómo las políticas laborales y las condiciones de empleo, como la implementación de nuevas jornadas laborales, pueden influir en la empleabilidad en empresas similares dentro de zonas francas (Hernández, 2021).

En segundo lugar, la tesis de Hernández (2021) también aborda la influencia de las condiciones laborales en la atracción y retención de talento. Este aspecto es de suma relevancia para la presente investigación, ya que proporciona un insumo para comprender cómo las empresas del sector de ciencias de la vida han manejado las políticas laborales. Además, permite considerar cómo la flexibilidad laboral podría ser un factor decisivo para mantener la competitividad y la satisfacción de los empleados en entornos altamente regulados y demandantes, como los de las zonas francas (Hernández, 2021).

El cuarto antecedente nacional consultado es la investigación realizada por Salas y Chavarría (2018) sobre el análisis crítico del empleo público a partir de la reforma procesal laboral (Ley N. 9343) en el estado de derecho costarricense. Esta aporta un marco de suma importancia, ya que examina cómo las reformas legales pueden alterar significativamente las dinámicas laborales y los derechos de los trabajadores, lo cual es fundamental para entender los posibles efectos de las jornadas laborales cuatro por tres en la compañía en estudio. Dicha investigación señala las particularidades del trabajo en el sector privado, así como la normativa laboral, social y sensible ante la protección del trabajador (Salas & Chavarría, 2018).

Los aportes previamente anunciados ofrecen un marco teórico y metodológico valioso que se relaciona estrechamente con la presente investigación ya que, al integrar estos conocimientos, el actual investigador puede llevar a cabo un análisis más detallado y fundamentado sobre cómo las jornadas laborales cuatro por tres afectan los indicadores de empleabilidad en la compañía Avantor Costa Rica para el periodo en estudio. En consecuencia, esta base teórica no solo facilita una comprensión más clara del impacto potencial de las reformas laborales, sino que también mejora la efectividad y la precisión del proyecto de investigación en su ejecución y evaluación de resultados.

Descripción del tema

El presente estudio se centra en analizar el impacto laboral de la implementación de jornadas laborales cuatro por tres en los indicadores de empleabilidad de la empresa Avantor Costa Rica, ubicada en la zona franca Zeta en Santa Rosa de Santo Domingo de Heredia, durante el primer y segundo cuatrimestre del 2024. La investigación se justifica en la necesidad de entender cómo esta modalidad de jornada puede influir en la dinámica laboral y competitividad dentro del sector de ciencias de la vida, un segmento clave para la economía costarricense, especialmente tras los efectos económicos derivados de la pandemia del COVID-19.

De acuerdo con datos proporcionados por la Promotora de Comercio Exterior (PROCOMER, 2020), el país posee características que lo posicionan como un potencial destino para la investigación y desarrollo (I+D) en el sector de ciencias de la vida. Dentro de las características, se cita un robusto sistema de salud, el recurso humano calificado, una importante presencia de empresas de manufactura de dispositivos médicos, una posición geográfica estratégica, la biodiversidad, y un perfil epidemiológico atractivo para realizar ensayos clínicos. (párr. 1-2).

Por otro lado, el estudio también señala que existen brechas que deben ser atendidas para convertir este potencial en una oportunidad real, las cuales incluyen la baja inversión en I+D, una oferta limitada y desconocida de servicios para I+D, los factores culturales, la necesidad de una mejor vinculación universidad-empresa y la necesidad de más apoyo económico y financiamiento (PROCOMER, 2020, párr. 3-4).

Sin duda alguna este estudio es importante, primeramente, porque ayudará a entender cómo la aprobación de las jornadas de trabajo cuatro por tres puede influir en la dinámica laboral y competitividad en la empresa Avantor y podrá evaluar su efecto en un sector crucial como lo es el de las ciencias de la vida para la economía costarricense (SUMMA, 2023), en especial, tras los desafíos económicos impuestos por la pandemia del COVID-19.

En segundo lugar, los resultados de la investigación podrían tener beneficios significativos tanto para el sector empresarial como para los empleados, al generar empleabilidad y encadenamiento productivo. Además, los hallazgos podrían impactar positivamente en la economía costarricense al mejorar los índices de empleabilidad y aumentar la recaudación fiscal, lo cual permitiría mayores inversiones en infraestructura y otros sectores.

Por último, esta tesina tiene relevancia para futuras investigaciones al ofrecer un enfoque integral que considera aspectos económicos, laborales, y psicológicos en el abordaje de una situación actual en discusión legislativa. En resumen, la investigación es útil para entender mejor cómo la implementación de jornadas laborales cuatro por tres podría influir en los indicadores macroeconómicos de empleabilidad y contribuir al desarrollo del sector de ciencias de la vida en Costa Rica.

Información existente

Para esta investigación, se obtuvo acceso a la base de datos de empleabilidad de la empresa Avantor Costa Rica y a las cifras de población de dicha empresa categorizada bajo el sector estratégico de las ciencias de la vida (Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo, 2024). Estos datos fueron fundamentales para determinar el número de empleados y su evolución a lo largo del tiempo y, con base en ellos, establecer la población estudiada. Finalmente, se recurrió también a información disponible en la base de datos de la Promotora de Comercio Exterior (PROCOMER) y la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE).

Estudios Previos

Al iniciar el trabajo, se identificaron estudios referentes a la definición de los conceptos de los modelos analizados en la presente investigación. En el ámbito nacional, se han encontrado investigaciones con un enfoque similar a la presente tesis, dentro de los que destaca el artículo de Segura y Ruiz (2022) titulado "El cambio en las jornadas laborales", el cual proporciona un análisis sobre cómo las modificaciones en las jornadas laborales pueden influir en diversos aspectos del entorno laboral.

Según Segura y Ruiz (2022), los cambios en las jornadas laborales pueden tener un impacto significativo en la productividad, la satisfacción de los empleados y la eficiencia operativa. Este análisis ofrece un marco teórico valioso para evaluar cómo la implementación de una jornada de trabajo de cuatro días por tres puede afectar a los indicadores de empleabilidad en la compañía en estudio.

El estudio de Segura y Ruiz (2022) destaca que la modificación de las jornadas laborales puede resultar en una serie de pros y contras en la calidad de vida de los empleados y, al mismo tiempo, generar desafíos en la gestión de recursos humanos y en la planificación operativa de las empresas. Estos aspectos son relevantes para la presente investigación, ya que se exploran las posibles implicaciones de la jornada laboral cuatro por tres en términos de empleabilidad y eficiencia dentro de la empresa.

La metodología y los resultados descritos en el artículo pueden servir como referencia para desarrollar el enfoque metodológico de la tesis y para interpretar los resultados en el contexto específico de la empresa en estudio. Comparar los hallazgos del artículo de Segura y Ruiz (2022) con los resultados obtenidos en la compañía Avantor Costa Rica puede ofrecer una perspectiva más amplia sobre el impacto de los cambios en las jornadas laborales y contribuir a una comprensión más profunda de sus efectos en el ámbito laboral.

A nivel internacional se han realizado diversas indagaciones que sirven como base teórica para el sustento de esta investigación y se toman como referencia por sus enfoques relacionados. Así, destaca la tesis de Jiménez Gómez (2022) con el tema "Influencia del desempleo en la inflación de la región de Tumbes, 2003-2019". El autor establece en qué medida el desempleo ha

afectado de forma negativa la inflación en la comunidad, mediante un análisis de la evolución de las variables a partir de información histórica y estadística.

De acuerdo con los resultados, aunque existe influencia del desempleo sobre la inflación, esta no es muy significativa y, por lo tanto, no se considera para la toma de decisiones. Los hallazgos de Jiménez Gómez (2022) ofrecen perspectivas sobre cómo las variaciones en el empleo, tales como los cambios en las jornadas laborales, podrían influir en otros indicadores económicos y laborales. En particular, la introducción de la jornada laboral cuatro por tres en Avantor Costa Rica podría potencialmente afectar la tasa de empleo dentro de dicha empresa.

Delimitación del Título

Aporte del investigador

El aporte del investigador para el presente estudio radica en analizar el impacto laboral de la aprobación de las jornadas de trabajo cuatro por tres en los indicadores de empleabilidad en la empresa Avantor Costa Rica, ubicada en la zona franca Zeta en Santa Rosa de Santo Domingo de Heredia durante el primer y segundo cuatrimestre del 2024, y proporcionar un marco teórico robusto, basado en una revisión detallada de la literatura existente sobre los efectos de diferentes modelos de jornadas laborales. Estos dos aportes permitirán situar la tesis dentro de un contexto académico más amplio, identificando teorías y modelos previos que explican cómo las jornadas laborales puede impactar la satisfacción del empleado, la productividad y otros indicadores clave de empleabilidad.

Recientemente, el proyecto sobre jornadas laborales cuatro por tres ha culminado la etapa de audiencias en el Congreso y se espera que los diputados puedan realizar modificaciones al proyecto (Romero, 2024). Este proceso legislativo destaca la relevancia de entender los diferentes impactos que una jornada laboral reducida puede tener en diversos contextos. La discusión en el Congreso sobre posibles cambios en el proyecto sugiere la necesidad de una evaluación exhaustiva de cómo la implementación de la jornada cuatro por tres podría adaptarse a diferentes tipos de empresas y sectores, incluyendo el caso específico de la empresa Avantor Costa Rica. La información sobre las deliberaciones actuales en el Congreso puede proporcionar un contexto adicional para la investigación, y subraya la importancia de considerar las posibles variaciones y ajustes en la propuesta legislativa al evaluar su impacto en los indicadores de empleabilidad.

Objeto de estudio

Es definido como un análisis de los efectos provocados por la aprobación de las jornadas de trabajo cuatro por tres en los indicadores de empleabilidad. Este análisis incluirá los cambios y alternativas adoptadas para mitigar cualquier impacto negativo en la empleabilidad y cómo estos ajustes han influenciado la situación laboral de los empleados. Se evaluará cómo la nueva jornada laboral puede influir en la calidad de vida y en la capacidad de mantener o mejorar el empleo en el contexto específico de la empresa Avantor Costa Rica.

Sujeto de estudio

Las personas sujetos de estudio en esta investigación son los empleados de la empresa Avantor Costa Rica, mayores de edad y que hayan aceptado una oferta laboral y un contrato de trabajo dentro de dicha compañía. Estos son los criterios para su selección, dado que, al aceptar la oferta y al firmar un contrato, se convierten en empleados directos de dicha compañía.

Delimitación espacial

El estudio se lleva a cabo en la provincia de Heredia, Cantón Santo Domingo, distrito Santa Rosa, específicamente, en la zona franca Zeta. Esta delimitación responde a criterios de oportunidad y conveniencia, dado que el investigador labora en dicha zona, lo que permite llevar a cabo las encuestas y las entrevistas a las personas colaboradoras de la empresa Avantor.

Delimitación temporal

El tiempo de desarrollo del presente trabajo es el primer y segundo cuatrimestre del año 2024. La aplicación de los instrumentos y recolección de datos de campo se realizó durante los dos meses posteriores al segundo cuatrimestre del 2024.

Planteamiento del problema

El presente trabajo analiza el impacto laboral de la aprobación de las jornadas de trabajo cuatro por tres en los indicadores de empleabilidad en la empresa Avantor Costa Rica. Dado que la empresa se encuentra en un entorno altamente competitivo y regulado, es crucial entender cómo esta modificación en el horario laboral influye en la empleabilidad, a fin de determinar su efectividad y sostenibilidad. Esta necesidad se acentúa dado el riesgo mencionado por algunos sectores sobre la falta de aprobación de estas jornadas y la subsecuente fuga de empresas del país, lo cual subraya la importancia de adoptar modelos laborales flexibles para mantener la competitividad y la atracción de inversiones (Solano, 2023).

El problema central de esta investigación es el siguiente: ¿cuál es el impacto laboral de la aprobación de las jornadas de trabajo cuatro por tres en los indicadores de empleabilidad en la empresa Avantor Costa Rica durante el primer y segundo cuatrimestre del 2024? Esta pregunta surge en un contexto donde las jornadas laborales tradicionales están siendo reevaluadas para mejorar la calidad de vida de los empleados y aumentar la eficiencia organizacional. La implementación del modelo cuatro por tres busca ofrecer una mayor flexibilidad y descanso, lo que podría tener efectos significativos, tanto positivos como negativos, en la empleabilidad y la productividad de los trabajadores.

En el marco de esta investigación, se pretende descubrir la relación entre la nueva jornada laboral y los indicadores de empleabilidad, tales como la retención de empleados, la satisfacción laboral y el rendimiento. Estos indicadores son esenciales para evaluar cómo la reducción en la cantidad de días trabajados afecta la estabilidad y la calidad del empleo. La investigación abordará cómo los cambios en la jornada laboral pueden influir en estos aspectos y permitirá comparar los efectos observados con los resultados esperados.

Otro objetivo específico es determinar los cambios en los indicadores de empleabilidad que puedan derivarse de la implementación de la jornada cuatro por tres. Estos cambios podrían incluir variaciones en la motivación de los empleados, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la capacidad de la empresa para mantener o aumentar su fuerza laboral en el contexto de un modelo de jornada reducido.

Finalmente, se investigará cómo estos cambios en la jornada de trabajo afectan la eficiencia y la productividad dentro de la empresa. La adaptación a una nueva modalidad de jornada puede requerir ajustes operativos y estratégicos que, a su vez, podrían influir en la dinámica laboral y en los resultados generales de la empresa. Este análisis permitirá evaluar si el modelo laboral de cuatro días por tres es una solución efectiva para mejorar los indicadores de empleabilidad y optimizar la operación de la empresa Avantor Costa Rica.

En resumen, la investigación se centrará en evaluar el impacto de las jornadas de trabajo cuatro por tres en los indicadores de empleabilidad en la empresa Avantor Costa Rica, considerando tanto los beneficios como los posibles desafíos que esta modalidad puede representar para los empleados y la organización en su conjunto.

Sistematización del problema

En esta sección se detallan los subproblemas de investigación, los cuales sirven como punto de partida definir los objetivos específicos y abordar los principales aspectos relacionados con la implementación de las jornadas de trabajo cuatro por tres en la empresa Avantor Costa Rica.

Para la primera pregunta específica del trabajo, se procede a indagar sobre la relación entre las jornadas de trabajo cuatro por tres y los indicadores de empleabilidad dentro de la empresa Avantor Costa Rica durante el primer y segundo cuatrimestre del 2024. Se exploran los efectos de esta modalidad laboral en la retención de empleados, la satisfacción laboral y el rendimiento, a fin de determinar cómo la reducción en la cantidad de días trabajados puede influir en la estabilidad y la calidad del empleo.

- ¿Cuál es la relación entre las jornadas de trabajo cuatro por tres y los indicadores de empleabilidad en la empresa Avantor Costa Rica?

El segundo subproblema busca determinar los cambios en los indicadores de empleabilidad que puedan derivarse de la implementación de la jornada cuatro por tres. Se analizan las posibles variaciones en la motivación de los empleados, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la capacidad de la empresa para mantener o aumentar su fuerza laboral bajo este nuevo esquema de trabajo. Esta evaluación permite identificar tanto los beneficios como los desafíos asociados con la jornada laboral cuatro por tres en el contexto específico de Avantor Costa Rica.

- ¿Qué cambios en los indicadores de empleabilidad, pueden derivarse de la implementación de la jornada cuatro por tres en la empresa Avantor Costa Rica?

Para el tercer subproblema, se investiga cómo los cambios en la jornada de trabajo influyen en la eficiencia y la productividad dentro de la empresa. Se estudiarán los ajustes operativos y estratégicos necesarios para adaptarse a esta nueva modalidad, así como su impacto en los resultados generales de la empresa Avantor Costa Rica. Este análisis permite evaluar si la jornada cuatro por tres es una solución viable para mejorar los indicadores de empleabilidad y optimizar la operación de Avantor Costa Rica.

- ¿Cómo influyen los cambios en la jornada de trabajo cuatro por tres en la eficiencia y productividad de la empresa Avantor Costa Rica?

Objetivos

Los objetivos del trabajo se presentan de la siguiente forma: primeramente, se establece un objetivo general vinculado al problema de estudio; luego, se formulan tres objetivos específicos en relación con el tema y la estructuración del problema.

Objetivo General

Analizar el impacto laboral de la aprobación de las jornadas de trabajo cuatro por tres en los indicadores de empleabilidad en la empresa Avantor Costa Rica ubicada en la zona franca Zeta en Santa Rosa de Santo Domingo de Heredia durante el primer y segundo cuatrimestre del 2024.

Objetivos Específicos

- Descubrir la relación entre las jornadas de trabajo cuatro por tres y los indicadores de empleabilidad.
- Determinar los cambios en los indicadores de empleabilidad.
- Investigar cómo influye los cambios en la jornada de trabajo.

Justificación

El presente estudio se centra en analizar el impacto laboral de la implementación de las jornadas laborales cuatro por tres en los indicadores de empleabilidad en la empresa Avantor Costa Rica, ubicada en la zona franca Zeta en Santa Rosa de Santo Domingo de Heredia durante el primer y segundo cuatrimestre del 2024. La justificación de esta investigación se basa en la necesidad de entender cómo esta modalidad de jornada puede influir en la dinámica laboral y en la competitividad del sector de ciencias de la vida, un segmento clave para la economía costarricense.

El sector de ciencias de la vida en Costa Rica ha demostrado ser un área de alto potencial, gracias a un robusto sistema de salud, una fuerza laboral calificada, y una posición geográfica estratégica (PROCOMER, 2024). No obstante, este sector enfrenta varios desafíos que limitan su crecimiento, como la baja inversión en Investigación y Desarrollo (I + D) y la falta de una adecuada vinculación entre universidades y empresas. En este entorno, la implementación de jornadas laborales más flexibles, como la jornada cuatro por tres, surge como una posible solución para mejorar la dinámica laboral y adaptarse a las nuevas demandas del mercado.

El objetivo principal de este estudio es evaluar cómo la jornada laboral cuatro por tres afecta los indicadores de empleabilidad en Avantor Costa Rica. Esta modalidad propone trabajar cuatro días a la semana con jornadas extendidas, lo que podría tener efectos significativos en la

retención de empleados, la satisfacción laboral y la productividad. Entender esta relación es crucial para determinar si el nuevo horario laboral contribuye a un ambiente de trabajo más favorable y si ofrece ventajas competitivas en un sector altamente competitivo.

En primer lugar, es necesario descubrir la relación entre las jornadas de trabajo cuatro por tres y los indicadores de empleabilidad. La transición a una jornada de cuatro días podría influir en la motivación de los empleados, su equilibrio entre la vida laboral y personal, y la capacidad de la empresa para mantener o aumentar su fuerza laboral. Evaluar cómo estos factores se ven afectados por la nueva modalidad laboral permitirá obtener una visión clara de sus beneficios y desafíos potenciales.

En segundo lugar, se deben determinar los cambios en los indicadores de empleabilidad derivados de la implementación de la jornada cuatro por tres. Es fundamental analizar cómo esta modalidad impacta la motivación de los empleados, su bienestar general, y la capacidad de la empresa para adaptarse a un nuevo esquema de trabajo. Estos cambios podrían ofrecer valiosas perspectivas sobre cómo la jornada laboral reducida puede influir en la estabilidad y la calidad del empleo dentro de la empresa.

Finalmente, investigar cómo los cambios en la jornada laboral afectan la eficiencia y la productividad de la empresa es esencial para evaluar la viabilidad de esta modalidad. La adaptación a un nuevo esquema de trabajo puede requerir ajustes operativos y estratégicos que influyan en los resultados generales de la empresa. Este análisis ayudará a determinar si la jornada cuatro por tres es una solución efectiva para mejorar los indicadores de empleabilidad y optimizar la operación de la empresa.

La importancia de este estudio radica en su potencial para proporcionar información clave sobre la implementación de modelos laborales flexibles en el contexto costarricense. Los hallazgos podrían tener un impacto significativo tanto para el sector empresarial como para los empleados, al contribuir a la generación de empleo y al fortalecimiento de la competitividad en el sector de ciencias de la vida. Además, el análisis detallado de la jornada laboral cuatro por tres proporcionará una base sólida para futuras investigaciones y para la formulación de políticas laborales adaptadas a las necesidades actuales del entorno laboral en Costa Rica.

En resumen, esta investigación busca ofrecer una evaluación integral del impacto de las jornadas laborales cuatro por tres en los indicadores de empleabilidad en la empresa Avantor Costa

Rica. A través de un análisis exhaustivo, se pretende entender cómo esta modalidad puede influir en la dinámica laboral y en la competitividad de la empresa, contribuyendo así al desarrollo del sector de ciencias de la vida en el país.

Además, se evalúa si la implementación de la jornada cuatro por tres genera diferencias significativas en comparación con los modelos tradicionales de trabajo en términos de empleabilidad. Se consideran aspectos como el clima laboral, la percepción de los empleados sobre la flexibilidad del trabajo y las implicaciones para la competitividad de la empresa dentro del mercado laboral costarricense.

Finalmente, se analizan las perspectivas de los empleados sobre la jornada laboral cuatro por tres, mediante la recolección de datos cualitativos que permitan comprender sus opiniones y experiencias con esta modalidad. Este proceso incluye una revisión de las percepciones sobre el balance trabajo-vida personal y la disposición de los empleados a adaptarse a este nuevo esquema.

En resumen, la investigación se centra en evaluar el impacto de la aprobación de las jornadas de trabajo cuatro por tres en los indicadores de empleabilidad en la empresa Avantor Costa Rica, con un enfoque integral que abarque tanto los efectos directos como las percepciones de los empleados sobre esta modalidad laboral innovadora.

Justificación Práctica

El análisis del impacto de la jornada laboral cuatro por tres en la empresa Avantor Costa Rica es esencial para comprender cómo esta modalidad afecta los indicadores de empleabilidad en un sector crucial para la economía del país como lo es el de las ciencias de la vida. Dada la transformación laboral provocada por la pandemia del COVID-19, que incluyó la adopción masiva del teletrabajo y otros ajustes, es relevante examinar cómo una reducción en el número de días laborables podría influir en la retención de empleados, la satisfacción laboral y la productividad. La empresa Avantor, ofrece un contexto ideal para evaluar estos efectos en el sector de ciencias de la vida, vital para la investigación y el desarrollo en Costa Rica.

El estudio busca identificar los posibles pros y contras de la jornada cuatro por tres, como el equilibrio entre la vida laboral y personal, y evaluar los ajustes operativos necesarios para implementar este modelo. Al proporcionar perspectivas sobre cómo esta modalidad puede impactar la dinámica laboral y los indicadores de empleabilidad, la investigación no solo

contribuirá al conocimiento académico, sino que también ofrecerá información práctica para la toma de decisiones en el entorno laboral actual. Como destacó Wong (2024):

la industria que está operando en zonas francas y en alta tecnología está basada en una relación, donde el uso de las jornadas flexibles permite potenciar la capacidad instalada y trabajar 24 horas, bajo un sistema de producción continua, para crecer y diversificar sus productos, por eso, es urgente el llamado a entender que no se quiere alterar la vida de las personas, sino más bien a que tengan una vida con mayor descanso y oportunidades (párrafo 4).

Justificación Metodológica

El presente estudio se basa en una investigación de campo que incluye la aplicación de encuestas a empleados de Avantor Costa Rica, así como entrevistas. Estas técnicas permitieron comprender, de forma detallada, las experiencias relacionadas con las jornadas laborales cuatro por tres y analizar los datos para proporcionar información concreta sobre sus efectos. Además, la investigación se apoya en una revisión exhaustiva de libros y fuentes relevantes sobre temas laborales para fortalecer el análisis y aportar información significativa a la investigación.

Justificación Teórica

Esta tesis tiene como objetivo analizar el impacto de la implementación de las jornadas laborales cuatro por tres en los indicadores de empleabilidad en la empresa Avantor Costa Rica. Busca contribuir al entendimiento de cómo esta modalidad de jornada laboral podría influir en la retención de empleados, la satisfacción laboral y la productividad, al evaluar la efectividad de la jornada cuatro por tres.

Además, el estudio pretende ofrecer perspectivas que no solo ayuden a la empresa en cuestión, sino que también sirvan como referencia para futuras adaptaciones laborales en situaciones similares para promover un entorno de trabajo más eficiente y equilibrado. En el contexto global, Japón está explorando la jornada laboral de cuatro días como un cambio radical en su cultura de trabajo, con el único objetivo de aumentar la productividad y mejorar el equilibrio entre la vida laboral de los trabajadores y su vida personal (IberoEconomía, 2024).

CAPITULO II: Marco Situacional y Marco Teórico

Marco situacional

Este capítulo se organiza en dos secciones principales. La primera examina el contexto de la investigación, comenzando con un análisis general de la globalización y su impacto en el empleo. Luego, se exploran las tendencias de las jornadas laborales a nivel global hasta pasar al contexto nacional, donde se aborda el código de trabajo en Costa Rica y el impacto de las zonas francas en la generación de empleo. Además, se detalla el contexto específico de Avantor Costa Rica, incluyendo el perfil de la empresa y sus políticas laborales. La segunda sección se dedica al marco teórico, en el cual se incluyen y explican los conceptos y teorías fundamentales que sustentan y contextualizan los objetivos de la investigación.

La globalización y su impacto en el empleo

La globalización ha transformado de manera significativa el panorama laboral global al impulsar oportunidades y desafíos para los trabajadores y las empresas. Según un informe del Foro Económico Mundial, tanto los cambios tecnológicos como las políticas económicas globales están redefiniendo la naturaleza del trabajo, las habilidades requeridas y la estructura del empleo. La creciente globalización de los mercados internacionales y la aceleración del desarrollo tecnológico han creado un entorno en el que las habilidades digitales y la capacidad de adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías son cada vez más esenciales para los trabajadores (Jezard, 2020).

La globalización ha facilitado la expansión de las empresas a nivel mundial, permitiendo que compañías establezcan operaciones en países tanto desarrollados como en vías de desarrollo, lo cual ha permitido la generación de empleos en mercados los mercados emergentes., sin embargo, también ha impulsado la automatización y la externalización de tareas, lo que ha dado como resultado a una disminución de empleos en cierto sectores tradicionales como los son la industria manufacturera y los trabajos repetitivos que fácilmente poder ser sustituidos por la tecnología. Este cambio ha generado una mayor demanda de habilidades técnicas y digitales, lo que ha provocado una brecha de habilidades en muchos países donde la fuerza laboral no está suficientemente capacitada para cubrir las nuevas demandas del mercado laboral.

Por otro lado, la globalización ha incentivado a la flexibilización de las condiciones laborales, incluyendo la adopción de horarios de trabajo más flexibles, el trabajo remoto y el empleo “freelance”. Estas alternativas han permitido a las empresas reducir costos y aumentar la

eficiencia, pero también han generado incertidumbre laboral para los trabajadores, quienes ahora enfrentan la posibilidad de empleos menos estables y con menores beneficios. Estas dinámicas laborales resaltan la necesidad de políticas públicas que protejan a los trabajadores y promuevan el acceso a la capacitación y a la educación continua para adaptarse a los cambios del mercado laboral.

En el futuro, se espera que la globalización continúe influyendo en el empleo, además de una mayor integración de la inteligencia artificial y la automatización en los procesos laborales. Estas podrían llevar a una mayor polarización en el mercado laboral, con una creciente demanda de empleos altamente cualificados mientras que los puestos menos cualificados tendrían a disminuir. Para mitigar los efectos negativos, se recomienda que tanto los gobiernos como las empresas inviertan en la formación y capacitación de sus trabajadores, y fomenten un entorno de aprendizaje continuo que permita a la fuerza laboral adaptarse a los cambios tecnológicos y económicos que trae consigo la globalización (Jezard, 2020).

Tendencias de las jornadas laborales a nivel global

En los últimos años, la tendencia hacia la reducción de la jornada laboral ha ido en aumento como resultado de los bajos índices de productividad y la necesidad de mejorar el bienestar de los empleados a nivel global. Por lo tanto, la adopción de jornadas laborales alternativas, como lo es la semana laboral de cuatro días o "jornada de trabajo cuatro por tres", está ganando relevancia en las compañías como una solución prometedora.

Este tipo de jornadas busca equilibrar la vida laboral y personal de los empleados al ofrecerles más tiempo libre sin tener que sacrificar la eficiencia. Parte de la premisa de que una jornada laboral más corta puede conducir a una mayor motivación y concentración, y, por lo tanto, traer como resultado una mayor productividad. En Europa países como España y el Reino Unido han comenzado a experimentar con la semana laboral de cuatro días. En España, algunas empresas ya están probando esta metodología como parte de un programa piloto y se ha observado que muchos empleados reportan una mejora en la calidad de vida y en el desempeño laboral (Garrigues, 2023).

Sin embargo, es importante considerar que la implementación de jornadas laborales alternativas no está exenta de desafíos, puesto que existe resistencia al cambio por parte de las empresas y la necesidad de ajustar los modelos de negocio son obstáculos significativos.

Adicionalmente, la transición hacia una nueva percepción de trabajo y productividad requiere un cambio cultural, lo que puede ser un proceso prolongado (Garrigues, 2023).

América Latina no es la excepción, ya que ciertos países como México y Colombia, están explorando la adopción de jornadas laborales alternativas para de esta manera impulsar modelos más flexibles y también para atraer y retener talento y mejorar la eficiencia operativa. Aunque la transición presenta dificultades, estos enfoques se consideran respuestas viables a la creciente demanda de un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Garrigues, 2023).

En conclusión, la tendencia hacia la reducción de la jornada laboral y la implementación de modelos alternativos está en aumento a nivel global. A pesar de los desafíos asociados, estos cambios tienen el potencial de mejorar la calidad de vida de los empleados y la eficiencia de las organizaciones.

El código de trabajo en Costa Rica regulaciones y leyes relacionadas con la jornada laboral

El Código de Trabajo de Costa Rica, promulgado hace 81 años, ha sido una pieza fundamental en la regulación de las relaciones laborales en Costa Rica. Esta legislación establece un marco normativo que busca proteger los derechos y deberos de los trabajadores, así como regular las condiciones laborales, dentro del código de trabajo se incluye un apartado relacionado con la jornada laboral.

Una de las principales disposiciones del Código de Trabajo es la regulación de la jornada laboral. Según el Código, la jornada laboral estándar debe ser de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Estas regulaciones están diseñadas para prevenir el exceso de trabajo y asegurar que los empleados tengan tiempo suficiente para descansar y recuperarse. En el artículo 148 del Código de trabajo se establece que cualquier trabajo realizado fuera del horario estándar se considera tiempo extra, el cual debe ser remunerado con un recargo adicional del 50% para las horas extraordinarias diurnas y del 100% para las horas extraordinarias nocturnas (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), 2023).

El Código de Trabajo también permite la implementación de jornadas laborales especiales bajo ciertas condiciones. Por ejemplo, el artículo 152 permite la jornada laboral flexible, la cual puede ser acordada entre empleador y empleado, siempre y cuando se respete el límite máximo de horas trabajadas y se mantenga el respeto a los períodos de descanso y vacaciones. Este tipo de jornada tiene como objetivo proporcionar una mayor flexibilidad para ajustarse a las necesidades

tanto de los empleados como de los empleadores, y facilitar una mejor conciliación entre la vida laboral y personal (MTSS, 2023).

Además de la regulación de la jornada laboral, el Código también incluye aspectos relacionados con el descanso, las vacaciones y los períodos de licencia. Por ejemplo, se establecen normas claras sobre los días de descanso obligatorio y las vacaciones anuales, las cuales garantizan que los trabajadores tengan oportunidades adecuadas para descansar y recuperarse. La legislación busca equilibrar los intereses de los empleadores y los empleados, y fomentar un entorno laboral justo y equitativo para ambas partes.

El Código de Trabajo de Costa Rica ha sido esencial en la regulación de las jornadas laborales y en la protección de los derechos de los trabajadores. A lo largo de sus 81 años de existencia, ha ido evolucionando para adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado laboral y mantener un equilibrio entre la flexibilidad laboral y los derechos de los empleados o trabajadores.

Las zonas francas en Costa Rica y la generación de empleo

Las zonas francas en Costa Rica han desempeñado un papel clave en el desarrollo económico del país, especialmente, en lo que respecta a la generación de empleo. Se trata de espacios geográficos especiales que ofrecen incentivos fiscales y aduaneros a las empresas que operan en ellas. Estos incentivos incluyen exenciones de impuestos sobre la renta, la propiedad y el valor agregado, así como facilidades en los procedimientos aduaneros. A cambio, las empresas deben cumplir con ciertas obligaciones, como mantener un porcentaje mínimo de exportaciones y crear encadenamiento laboral.

El balance de la Zona Franca del año 2022 proporciona una visión detallada de cómo estos enclaves económicos han contribuido al crecimiento y desarrollo del mercado laboral en Costa Rica. Este sector ha sido fundamental para la creación de empleos de alta calidad, pues empleó a más de 247,000 personas, lo que representa aproximadamente el 6% de la fuerza laboral total del país. Este nivel de empleo no solo proporciona oportunidades para los costarricenses, sino que también contribuye a la estabilidad económica y al desarrollo de habilidades en la fuerza laboral local (PROCOMER, 2022).

Una de las características destacadas de las zonas francas es su capacidad para atraer inversión extranjera. Las empresas multinacionales que operan en ellas suelen ofrecer empleos

bien remunerados y oportunidades de capacitación avanzada, lo que eleva el nivel de habilidad de la fuerza laboral. Además, el impacto positivo se extiende más allá de las áreas directamente involucradas, ya que estas empresas tienden a generar empleo indirecto en sectores relacionados, como proveedores y servicios locales.

El balance de 2022 también destaca el crecimiento en el número de empresas que operan dentro de las zonas francas, el cual aumentó de 461 en 2021, a 499 en 2022. Este incremento refleja un interés continuo en los incentivos ofrecidos y en las oportunidades que proporcionan. Además, la diversificación de las industrias dentro de las zonas francas, incluyendo tecnología, manufactura y servicios, ha permitido una mayor flexibilidad en la creación de empleo y abarcar un amplio espectro de habilidades y niveles de experiencia.

Por otro lado, el informe también señala algunos desafíos. Aunque las zonas francas han sido exitosas en la creación de empleos, hay preocupaciones sobre la dependencia excesiva de estos incentivos fiscales y aduaneros. Algunos analistas sugieren que una reducción en los beneficios podría afectar la capacidad de estas zonas para atraer inversión y mantener los niveles de empleo. Además, la alta rotación de personal en algunas industrias puede ser un problema y afectar la estabilidad del empleo a largo plazo (PROCOMER, 2022).

Otro aspecto relevante es el impacto de las zonas francas en el desarrollo regional. Estas se ubican en diversas regiones del país, no solo en la capital, lo que ayuda a distribuir las oportunidades de empleo en áreas menos desarrolladas, contribuye a un desarrollo económico más equilibrado y a la reducción de desigualdades regionales.

Perfil de la empresa Avantor Costa Rica y sus políticas laborales

Avantor es una empresa dedicada a proporcionar productos y servicios esenciales para las industrias de ciencias de la vida y tecnología. Su misión es facilitar la innovación mediante una amplia gama de productos y soluciones que apoyan cada etapa del proceso científico. La compañía opera en ciento ochenta países alrededor del mundo, lo que resalta su impacto global en la investigación y desarrollo (Avantor, s.f.).

En términos de políticas laborales, Avantor está comprometida a crear una cultura inclusiva que valore la diversidad y brinde oportunidades equitativas a todos sus empleados. La empresa implementa programas de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEIB) para así garantizar que todos los empleados se sientan valorados y reconocidos en su entorno laboral. Otro aspecto

importante sobre Avantor es que prioriza el bienestar de sus empleados y comunidades a través de su programa de sostenibilidad, por lo que no se enfoca solo cumplir con los estándares de la industria, sino también en mejorar la calidad de vida de los asociados y el entorno donde operan (Avantor, s.f.).

En temas de políticas laborales, Avantor se destaca por su compromiso con la flexibilidad laboral y la creación de un entorno inclusivo mediante políticas que priorizan la diversidad y la equidad entre todos sus colaboradores y que pretenden que todos los empleados se sientan valorados y apoyados. Dentro de las iniciativas se citan programas de desarrollo profesional y oportunidades de trabajo flexible, los cuales permiten a los empleados adaptar sus horarios a sus necesidades personales y profesionales (Avantor, s.f.).

También, Avantor promueve un ambiente de trabajo que integra la colaboración y el trabajo en equipo, la innovación y el avance en el sector de las ciencias de la vida. Se esfuerza por crear una cultura organizacional en la que se celebren las diferencias y se fomente el crecimiento profesional al alinear las metas individuales con los objetivos globales de la compañía.

Finalmente, la dedicación de Avantor por establecer políticas laborales generales para todos sus empleados no solo mejora la satisfacción de estos últimos, sino que también fortalece la capacidad para atraer y retener talento de la compañía misma. A través de su enfoque en el bienestar y el desarrollo de su personal, Avantor continúa estableciendo estándares en la industria y contribuyendo al éxito de la comunidad científica global (Avantor, s.f.).

Marco Teórico

Introducción

En el presente capítulo del marco teórico, se exponen las definiciones básicas necesarias para comprender las variables involucradas en esta tesina, las cuales respaldan los objetivos propuestos como la problemática planteada. Se proporciona una revisión detallada de la literatura relacionada con los temas de investigación para comprender, de manera más precisa, el contexto en el que se desarrolla el análisis. Adicionalmente, se incluyen las definiciones de los conceptos fundamentales para el entendimiento adecuado de los resultados. De esta manera, el marco teórico proporciona un criterio más claro y riguroso, facilita la interpretación de los datos y el logro de los objetivos del proyecto, con lo cual contribuye a una mejor comprensión del fenómeno estudiado.

Indicador económico

Los indicadores económicos son las cifras que reflejan la medida de las variables económicas y cuyo fin es el análisis de su estado, incluyendo los cambios y tendencias a gran escala con respecto a una población específica (Piguave, 2021): entre ellos, se encuentra el Producto Interno Bruto (PIB), la tasa de interés, tasas de ocupación y desempleo, inflación y más. Es importante recalcar que el solo cálculo de estos indicadores no tiene tanta relevancia a menos que se calculen por varios periodos de tiempo o se comparen con otros indicadores (Bautista et al. 2020, párr. 13). De esta forma, se permitiría realizar predicciones y otros análisis de datos que terminan siendo los verdaderamente útiles para la toma de decisiones institucionales a partir de los indicadores económicos.

En el país existen dos instituciones públicas encargadas de recolectar y estudiar los datos relacionados con estos indicadores: el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) y el Banco Central de Costa Rica (BCCR). Dentro de los datos estadísticos que genera el INEC, para efectos de esta investigación, es rescatable su sección de estadísticas económicas, sobre las cuales se definen:

Son un grupo de estadísticas que reflejan el comportamiento de las relaciones de producción de la economía. La información para elaborar las estadísticas se obtiene de distintas unidades de observación, a saber: empresas, establecimientos, fincas, permisos de construcción, bienes y servicios, entre otros, utilizando para ello encuestas por muestreo y registros administrativos (INEC, 2024b, párr. 1).

Por su parte, el BCCR tiene un objetivo más específico y responde meramente a indicadores financieros. Además, se realizan actualizaciones periódicas de los indicadores, incluyendo el Informe Mensual de Coyuntura Económica, el cual los utiliza para mostrar el estado económico del país en el corto plazo por medio del “comportamiento de variables económicas relevantes, como producción, empleo, salarios, comercio exterior, finanzas públicas, agregados monetarios, mercados de negociación, tasas de interés, mercado cambiario, índices de precios e indicadores de la economía internacional” (BCCR, 2011, p. 3).

Este informe ofrece una visión integral de los datos. La entidad menciona que sus fuentes de información son “las sociedades de depósito (...) el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), la Contraloría General de la República, entidades públicas no financieras (...) y empresas

del sector privado no financiero.” Además, su construcción se apoya en “criterios de compilación y clasificación establecidos en manuales y guías de medición y registro de estadísticas macroeconómicas definidos por los Departamentos de Estadística del Fondo Monetario Internacional (FMI), en consulta con expertos en estadísticas de cada sector de países miembros y de organismos internacionales” (BCCR, 2024, p. 7-8)

Junto a esta breve reseña de lo que cada institución aporta al ámbito económico-financiero también es importante acotar que dichas entidades también disponen de estos datos de forma pública; por lo tanto, pueden aprovecharse para otras mediciones, estudios y análisis tanto a nivel público como privado. Para esta tesina, los indicadores económicos juegan un papel fundamental, ya que reflejan cómo se encuentra la salud económica del país y, para esta investigación, cómo estos son afectados por cambios en las políticas laborales.

Tasa de empleo

La tasa de empleo es el indicador que permite conocer el porcentaje de personas económicamente activas en la población de una región. El INEC (2024c) se refiere a este indicador como Tasa de Ocupación y lo define como el “porcentaje de personas ocupadas respecto a la población en edad de trabajar” (párr. 1). Este rango comprende entre los 15 años o más.

Es importante acotar que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2012) explica que las tasas de empleo son sensibles al ciclo económico, pero, en el largo plazo, se ven significativamente afectadas por las políticas de educación superior y de apoyo a los ingresos de los gobiernos; al igual que por las políticas que facilitan el empleo de mujeres y grupos desfavorecidos para reducir las brechas de género y promoverla inclusión social.

Estas particularidades justifican la necesidad de un seguimiento detallado de esta evolución, tal como lo hace el INEC, el cual desde el 2010 ha realizado un seguimiento en cuanto a la temática de ocupaciones en el país por medio de la Encuesta Continua Empleo. Esta última recolecta información sobre temas demográficos, educativos, de aseguramiento y de ingresos, para que la institución conozca “mejor los efectos de las políticas y eventos económicos en el mercado laboral” (INEC, 2024a, párr. 2-3).

Considerando que la tasa de empleo proporciona una medida de la proporción de la población activa empleada, resulta de vital importancia estudiar el vínculo que posee con los indicadores económicos de empleabilidad.

Jornada laboral cuatro por tres

Para esta investigación, es prioritario definir la jornada cuatro por tres en el contexto de la reforma pretendida en Costa Rica desde 2018. Sobre dicho concepto, el Proyecto de Ley 21.182 (2018) explica que sería una jornada acumulativa de la actual jornada ordinaria y distribuiría 12 horas ordinarias en 4 días laborales, a los cuales siguen 3 días de descanso consecutivos (p. 5). Este sería uno de los ajustes más significativos en la política laboral costarricense desde el establecimiento de las jornadas definidas en el punto anterior; por consiguiente, ha sido punto de discusiones y desacuerdo entre figuras dentro del ámbito político y, por supuesto, en la población.

En casos internacionales, se ha reconocido que una reducción en las horas laborales del trabajador puede significar unos mayores niveles de bienestar y productividad (Carbo, 2020). Esta idea contrasta de manera importante con el panorama nacional, ya que este último se enfoca en un método de acumulación de horas más que en una reducción, característica que ha sido señalada por los opositores de este proyecto. Este tema es uno de los más discutidos y, por lo tanto, de los más importantes para ser analizado en esta investigación, ya que la percepción de los trabajadores permitiría determinar su interés u oposición a la jornada y, luego, su posible impacto en los indicadores económicos.

Jornada Mixta

La jornada mixta en Costa Rica se refiere a una modalidad laboral que combina tanto horas diurnas como nocturnas, tal cual lo establece el Código de Trabajo del país. En términos generales, la jornada diurna abarca las horas comprendidas entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., mientras que la nocturna cubre desde las 7:00 p.m. hasta las 5:00 a.m. del día siguiente. Para ser considerada mixta, la jornada debe iniciar dentro del período diurno y no abarcar más de tres horas y media en jornada nocturna, pero sin exceder las siete horas diarias (salvo trabajos no peligrosos ni insalubres, los cuales pudiesen llegar hacer ocho horas), lo que equivale a cuarenta y dos horas semanales (MTSS, 2024b, párr. 1).

Si una jornada mixta se excede más de tres horas, la totalidad del horario será considerada como jornada nocturna, lo que implica una serie de implicaciones legales, principalmente en cuanto al salario. El Código de Trabajo establece que los empleadores deben respetar estrictamente estos límites para garantizar el bienestar de los trabajadores y promover un equilibrio entre las horas de descanso y las laborales (MTSS, 2024a, párr. 4).

Uno de los aspectos más relevantes en relación con la jornada mixta es la flexibilidad que ofrece tanto para los empleadores como para los trabajadores. La combinación de horas diurnas y nocturnas permite una mejor adaptación a las necesidades productivas de las empresas, en especial, aquellas que operan en industrias donde la demanda de trabajo se extiende a lo largo del día y parte de la noche. Sin embargo, es esencial que los empleadores mantengan una adecuada gestión de las horas laborales para evitar posibles infracciones a las leyes laborales vigentes. Según el MTSS (2024b), la jornada mixta también debe respetar los límites semanales, ya que exceder estas horas podría generar sanciones legales, además de repercusiones sobre la salud y bienestar de los empleados.

Asimismo, es relevante destacar que la normativa laboral en Costa Rica establece pautas claras sobre los descansos que deben otorgarse a los empleados que trabajan bajo esta modalidad. Los descansos no solo son un derecho laboral, sino que también son necesarios para preservar la salud física y mental de los empleados. De acuerdo con el MTSS (2024a), los descansos deben ser proporcionados de acuerdo con la duración de la jornada y la naturaleza del trabajo realizado para evitar la fatiga y garantizar un rendimiento laboral óptimo.

La relación que tiene esta definición con la presente tesis de investigación es crucial para entender cómo las diferentes jornadas afectan los indicadores de empleo y su impacto en la productividad y el bienestar laboral dentro de la empresa Avantor Costa Rica.

Empleabilidad

La empleabilidad se refiere a la capacidad de una persona o individuo para obtener, mantener y progresar en un empleo. Es importante considerar que esta definición no solo implica conseguir u obtener un trabajo, sino también la habilidad y la capacidad para adaptarse a los cambios en el mercado laboral y mantener una carrera profesional satisfactoria a lo largo del tiempo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la empleabilidad como "la capacidad de una persona para acceder a un empleo, mantenerse en él y progresar en su carrera profesional (OIT, s.f.).

Dentro de los factores que son claves y que influyen en la empleabilidad se encuentran los siguientes:

- **Habilidades y competencias:** Las habilidades técnicas y las competencias generales son esenciales para tener éxito en el mercado laboral actual, que está en constante cambio y

evolución. Las personas que desarrollan un conjunto robusto de habilidades y competencias tienen una ventaja significativa al buscar y mantener un empleo (UNESCO, s.f.)

- **Experiencia laboral:** El artículo de McKinsey & Company (2022), destaca que la experiencia laboral es un factor crucial para mejorar la empleabilidad. Menciona que la experiencia acumulada permite a los empleados adquirir habilidades prácticas y conocimientos específicos que aumentan su valor en el mercado laboral. Su experiencia no solo ayuda a desarrollar competencias técnicas, sino que también proporciona una comprensión más profunda del entorno laboral y de las expectativas del sector.
- **Educación y formación:** Según el Banco Mundial (2014), una educación de calidad y una formación adecuada son necesarias para que los individuos adquieran las habilidades a fin de acceder al mercado laboral y mantener un empleo".
- **Red de Contactos:** Según el artículo de BCAS (2024), ampliar la red de contactos puede abrir las puertas a nuevas oportunidades laborales y ofrecer acceso a información valiosa sobre el mercado de trabajo,
- **Adaptabilidad:** Según el artículo Universia (2023) la capacidad de adaptarse a los cambios es fundamental en el mundo laboral actual, ya que permite a los profesionales mantenerse relevantes y efectivos en sus roles, a medida que las demandas del mercado cambian.

En Costa Rica, la empleabilidad está estrechamente vinculada con las políticas laborales y las condiciones económicas del país. El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) mide la empleabilidad a través de indicadores como la tasa de ocupación, la tasa de desempleo y la calidad del empleo (INEC, 2021). La Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) proporciona datos detallados sobre la situación laboral y las características del empleo en Costa Rica (INEC, [Ss.f.](#)).

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) también juega un papel importante en la promoción de la empleabilidad mediante políticas laborales que buscan mejorar las condiciones de trabajo y fomentar el desarrollo profesional (MTSS, 2021). La información proporcionada por el MTSS y el INEC es esencial para comprender cómo las políticas laborales impactan la empleabilidad en Costa Rica.

La definición de empleabilidad es fundamental para esta tesis, ya que proporciona el marco necesario para examinar cómo ciertos factores influyen en aspectos cruciales dentro de la empresa

Avantor Costa Rica. En particular, permite analizar cómo el horario de trabajo de cuatro por tres afecta la productividad y el desempeño de los empleados, así como su satisfacción y retención.

Empleo

El empleo se define como la relación contractual en la que una persona (empleado) ofrece sus habilidades y tiempo a una organización (empleador) a cambio de una compensación económica. Esta relación laboral puede tomar varias formas, incluyendo contratos a tiempo completo, tiempo parcial, temporal o por obra determinada. El empleo es un pilar fundamental de la economía, ya que influye directamente en el bienestar económico de los individuos y en el desarrollo económico de las comunidades y países.

Desde una perspectiva económica, el empleo no solo se refiere a la capacidad de una persona para realizar tareas específicas, sino también al impacto que tiene en la productividad y el crecimiento económico general. Los individuos empleados contribuyen al mercado de trabajo mediante la prestación de servicios o la producción de bienes, lo que a su vez genera ingresos para las empresas y estimula la demanda de otros bienes y servicios.

La naturaleza del empleo ha evolucionado significativamente con el tiempo. En el pasado, muchas personas trabajaban en agricultura o manufactura, mientras que hoy en día hay un aumento en la importancia de los sectores de servicios y tecnología. Además, los cambios en la tecnología y la globalización han llevado a un aumento en el trabajo remoto y en la economía colaborativa. Estas transformaciones han creado nuevas oportunidades, pero también desafíos, como la necesidad de habilidades adaptativas y la gestión de la incertidumbre en el empleo.

El concepto de empleo también abarca el entorno laboral y las condiciones de trabajo. Un entorno laboral saludable y justo es esencial para garantizar que los empleados no solo mantengan sus puestos de trabajo, sino que también se sientan satisfechos y motivados. Por lo tanto, incluye aspectos como la seguridad en el trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional y una compensación justa.

El empleo tiene un impacto significativo en la vida personal y social de los individuos. No solo proporciona ingresos, sino que también puede influir en la autoestima, el sentido de propósito y la estabilidad social. La capacidad de acceder a empleo de calidad es crucial para la inclusión social y económica, y las políticas laborales deben centrarse en promover oportunidades de empleo equitativas y sostenibles para todos los segmentos de la población.

De acuerdo con Frederick (2024), el empleo implica una relación laboral en la que un individuo o persona proporciona su trabajo a cambio de una remuneración económica, lo cual es esencial para el funcionamiento de la economía y el bienestar individual. El concepto es importante para esta investigación, ya que proporciona insumos para analizar la relación contractual entre el empleado y el empleador en la empresa Avantor Costa Rica.

Desempleo

El desempleo se refiere a la situación en la que personas en edad laboral, que están dispuestas y son capaces de trabajar, no pueden encontrar empleo. Es medido comúnmente como un porcentaje de la fuerza laboral total y es un indicador crítico de la salud económica de un país. El desempleo puede ser causado por diversos factores y tiene varias formas que reflejan diferentes aspectos del mercado laboral.

Existen varios tipos de desempleo, cada uno con sus características particulares. Entre los más comunes se encuentran:

- **Desempleo cíclico:** Este tipo de desempleo está relacionado con los ciclos económicos (Mankiw, 2012). Durante una recesión económica, la demanda de bienes y servicios disminuye, lo que a su vez reduce la demanda de trabajo. Como resultado, muchas personas pierden sus empleos, debido a la disminución de la actividad económica. Este tipo de desempleo suele ser temporal y puede disminuir cuando la economía se recupera.
- **Desempleo estructural:** Esta forma de desempleo se presenta cuando hay un desajuste entre las habilidades que poseen los trabajadores y las habilidades demandadas por los empleadores dentro de un mercado laboral. Suele estar asociado con cambios en la economía, como lo son los avances tecnológicos, cambios en la demanda de productos y servicios, o la globalización, y conduce a que ciertas industrias o trabajos se vuelvan obsoletos (Mankiw, 2012).
- **Desempleo estacional:** Este tipo de desempleo ocurre cuando la demanda de trabajo varía según la temporada o el período del año (Mankiw, 2012). Por ejemplo, los trabajadores en la agricultura, el turismo y otras industrias estacionales pueden enfrentar períodos de desempleo durante las épocas del año en que la demanda de sus servicios disminuye.

El impacto del desempleo es significativo, tanto para los individuos como para la economía en general. A nivel individual, el desempleo puede llevar a la pérdida de ingresos, disminución de

la autoestima y aumento del estrés. A nivel macroeconómico, un alto nivel de desempleo puede reducir el consumo y la inversión de las empresas, los hogares y el gobierno, y afectar así el crecimiento económico. Adicionalmente, el desempleo puede tener efectos secundarios en la comunidad, como el aumento de la delincuencia y la pobreza.

El desempleo también se puede analizar mediante diferentes tasas, como la tasa de desempleo, la tasa de presión general, entre otros (INEC, 2023). La tasa de desempleo general mide el porcentaje de la fuerza laboral que está desempleada (INEC, 2009). Estos indicadores son esenciales para entender la salud del mercado laboral y formular políticas que aborden las causas subyacentes del desempleo.

Para abordar el desempleo, los gobiernos y las instituciones pueden implementar una variedad de políticas, incluyendo programas de formación y educación, incentivos para la contratación y políticas macroeconómicas que estimulen el crecimiento económico. La intervención adecuada puede ayudar a reducir el desempleo y mitigar sus efectos negativos en la sociedad.

Por otro lado:

El argumento de la falta de calificación como causante del desempleo es otra de las ideas dominantes. Aunque se trata de una explicación un poco más compleja que las anteriores, parte de una falsa presunción, a saber, que el capitalismo, dada la elevada tecnología de las empresas, requiere una fuerza de trabajo extremadamente calificada (Villanova, 2019, p.17).

La definición de desempleo y sus diferentes tipos son fundamentales para esta tesis, ya que el impacto de la jornada laboral cuatro por tres en Avantor Costa Rica puede influir en los diferentes tipos de desempleo. Su descripción es clave para analizar el impacto de dicha jornada en la empleabilidad y proporciona una perspectiva integral sobre la efectividad de la política laboral en la empresa Avantor Costa Rica.

Coefficiente de Gini

El coeficiente de Gini, también conocido como índice de Gini, es una medida estadística utilizada para cuantificar la desigualdad en la distribución del ingreso o de la riqueza dentro de una población (Brenes, 2020).

El coeficiente de Gini es un valor que se encuentra entre cero y uno. Un valor de cero representa una distribución completamente equitativa del ingreso, es decir, todos los individuos o familias en la sociedad tienen la misma cantidad de riqueza o ingresos. Por otro lado, un valor de uno indica una desigualdad total, donde una sola persona o familia posee toda la riqueza o ingresos y el resto de la población no tiene ningún recurso económico (INEC, 2023).

El cálculo del coeficiente de Gini se basa en la curva de Lorenz, que es una representación gráfica de la distribución acumulativa de ingresos o riqueza dentro de una población. La curva de Lorenz compara la distribución real de ingresos con una línea de perfecta igualdad, donde cada porcentaje de la población recibe el mismo porcentaje de ingresos. El área entre la línea de perfecta igualdad y la curva de Lorenz se utiliza para calcular el coeficiente de Gini. Si esta área es pequeña, el coeficiente de Gini será bajo, lo que indica una distribución más equitativa; si es grande, el coeficiente será más alto, lo que señala una mayor desigualdad (Brenes, 2020).

El coeficiente de Gini se utiliza principalmente para medir la desigualdad económica en términos de ingresos o riqueza. Esta métrica permite a los investigadores y responsables políticos evaluar las disparidades económicas dentro de un país o entre diferentes regiones. Además de su uso en estudios sobre ingresos, el coeficiente de Gini también se ha adaptado para analizar la distribución de otros recursos, como la salud, educación o acceso a bienes públicos.

Un aspecto importante del coeficiente de Gini es que puede ser útil para comparar diferentes economías y regiones. Por ejemplo, un país con un coeficiente de Gini bajo, generalmente, se considera más equitativo, mientras que aquellos con un índice más alto enfrentan mayores niveles de desigualdad. Este tipo de análisis es fundamental para diseñar políticas públicas que promuevan una distribución más justa de los recursos.

El coeficiente de Gini debe interpretarse dentro de un contexto social y económico más amplio. Un valor bajo del índice no siempre significa que una sociedad sea justa o que no exista pobreza. Un coeficiente de Gini bajo podría indicar una distribución equitativa de la pobreza, lo que no necesariamente es una situación ideal. Por otro lado, un coeficiente alto puede estar relacionado con un crecimiento económico desigual, en el que ciertos sectores de la población se benefician más que otros.

En 2023, el coeficiente de Gini para Costa Rica se situó en 0.502, lo que indica una leve mejora en la distribución del ingreso en comparación con 2022, el cual era de 0.504 (INEC, s.f.).

Aunque esta reducción es mínima, refleja un ligero avance hacia una menor desigualdad. Este coeficiente es relevante para este estudio, pues permite evaluar cómo las jornadas de trabajo cuatro por tres pueden influir en la distribución del ingreso y la equidad dentro de la empresa Avantor y comprender si estos cambios contribuyen a mejorar la igualdad o si refuerzan las disparidades salariales.

Jornada laboral

Fundamentalmente, y según el MTSS (2024), una jornada laboral es “el número máximo de horas ordinarias, permitido por ley, en las que la persona trabajadora se encuentra sujeto a las órdenes de la persona empleadora” (párr. 1). Existen varios tipos de jornadas, las cuales dependen de las horas en que se ubique el tiempo de trabajo y son denominadas jornadas ordinarias normales y jornadas ordinarias especiales o de excepción. Estas se definen a través del Código de Trabajo en los siguientes términos:

- Jornada ordinaria diurna: comprende un horario entre las cinco de la mañana y las siete de la noche y está compuesta por ocho horas por día y cuarenta y ocho horas por semana.
- Jornada ordinaria mixta: está comprendida por un periodo que va desde las cinco de la mañana y las siete de la noche y otra parte entre las siete de la noche y las cinco de la mañana, la cual es de siete horas por día y cuarenta y dos horas semanales
- Jornada ordinaria nocturna: abarca desde las siete de la noche y las cinco de la mañana del día siguiente para un total de seis horas por día y treinta y seis horas semanales (MTSS, 2024, p. 45-46).

Según datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS, 2024), las jornadas ordinarias especiales o de excepción comprenden las de personas trabajadoras a domicilio, las personas gerentes, administradores, apoderados y quienes trabajan sin fiscalización superior inmediata; las de personas trabajadoras que ocupan puestos de confianza, las de agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen sus labores en el local del establecimiento o empresa; las de quienes desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia y las de personas que, por su indudable naturaleza, no están sometidas a las jornadas ordinarias normales de trabajo, no se encuentran obligadas a permanecer en un centro de trabajo más de doce horas diarias y tienen derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media (párr. 2 y 10).

Desde la aprobación del Código de Trabajo en 1943, Segura et al (2022) indican que “han surgido distintas reformas sobre la legislación laboral; sin embargo, durante estos casi 80 años no se ha realizado ninguna actualización referente a las jornadas laborales, a pesar de que las condiciones económicas, tecnológicas, sociales y de la estructura productiva nacional han cambiado” (p. 2). Estas variables que menciona el autor deben ser fuertemente consideradas al implementar cambios, en especial, legislativos que, eventualmente, tendrían un impacto a gran escala en la población.

Considerando que la jornada laboral es una de las variables más importantes en este estudio, se espera que esta influya directamente sobre los indicadores económicos de empleabilidad, y con ello, comprender cómo los cambios en la jornada laboral impactarían los indicadores económicos en la empresa Avantor Costa Rica.

Trabajador

En Costa Rica, la definición de trabajador se encuentra establecida en el Código de Trabajo, el cual es el principal cuerpo normativo que regula las relaciones laborales en el país. Según el artículo 4 de este Código, se considera trabajador a toda persona que presta servicios a otra, ya sea física o jurídica, bajo una relación de subordinación y dependencia a cambio de una remuneración (MTSS, s.f.). Esta definición establece que la relación laboral se basa en la subordinación del trabajador, quien realiza sus funciones bajo la dirección y control del empleador, y recibe una compensación económica por su trabajo.

El Código de Trabajo también detalla los derechos y deberes de los trabajadores, los cuales incluyen la seguridad social, la remuneración justa, y las condiciones adecuadas de trabajo. La legislación costarricense busca garantizar que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones en un ambiente seguro y justo, y que reciban un salario que refleje su esfuerzo y contribución al empleador (MTSS, s.f.).

Por otro lado, en Colombia, el Ministerio del Trabajo proporciona una definición complementaria a través de su glosario de términos laborales. Según el Ministerio del Trabajo de Colombia (s.f.), un trabajador es cualquier persona que preste sus servicios a otra bajo una relación de subordinación y dependencia, recibiendo una remuneración por ello. Esta definición es consistente con la regulación en Costa Rica y subraya la importancia de la subordinación y la dependencia en la relación laboral.

En Costa Rica, además del Código de Trabajo, el país cuenta con una serie de leyes y reglamentos que complementan y detallan las disposiciones sobre el trabajo, como la Ley de Protección al Trabajador y la Ley de Seguridad Social. Estos cuerpos legales buscan asegurar que los derechos de los trabajadores sean respetados y que se establezcan mecanismos para la resolución de conflictos laborales y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores (MTSS, s.f.).

Este concepto es relevante para la presente tesis de investigación, debido a que la definición de trabajador en el Código de Trabajo de Costa Rica establece el marco legal para las relaciones laborales. Por lo tanto, permite analizar el impacto de la implementación de la jornada laboral de cuatro por tres en la empleabilidad y las condiciones laborales, en vista que la normativa regula la subordinación, dependencia y derechos de los trabajadores, como la seguridad social y la remuneración justa.

Cambio social

En el sentido teórico, al cambio social se le considera como la “variación considerable de las relaciones ideológicas y materiales entre los individuos de un grupo o sociedad” (Poder Judicial, 2020, párr. 1). Todos los individuos se ven afectados por las diferentes situaciones que se les presentan en su contexto social inmediato, como familia, trabajo y amigos, pero también por personas con las que no se tiene un nexo personal: vecinos, comerciantes, servidores públicos.

Sabiendo que cada acción de las personas tiene un efecto en la vida de otras, ya sea a menor o mayor escala, no es extraño reconocer que esos efectos tengan eco a nivel social o que este eco sea tan fuerte como para cambiar toda la dinámica social de un país. La acumulación de necesidades individuales se convierte en necesidad colectiva y, por consiguiente, es esta la que desencadena el cambio social.

Cambios de este tipo se pueden presentar en cualquier ámbito, desde la forma de hablar de una generación hasta cambios legislativos que rigen una nueva forma de desenvolverse en la sociedad; incluso, “variaciones bruscas en los valores y en la legislación referentes a la propiedad de los medios de producción son ejemplos de cambio social” (Poder Judicial, 2020a, párr. 1).

El concepto es pertinente en esta investigación, ya que explica cómo los cambios sociales y en las demandas laborales impactan a los trabajadores, además de ocasionar cambios en la dinámica laboral y en las condiciones de los trabajadores.

Cambio laboral

Las organizaciones que esperan permanecer en el mercado están obligadas a mantenerse en constante actualización, pues se ven en la necesidad de cumplir con diversos estándares impuestos por otros tipos de cambios sociales, económicos, legales. En otras palabras, el mantenerse vigente en el mercado se debe a cumplir con “la tendencia a la competencia, la tendencia a la tecnologización y la tendencia a la globalización” (Malvezzi 2012, y Rentería 2012, citado en Andrade, 2014, p. 339)

Los cambios laborales deben ejecutarse cuidadosamente, ya que pueden representar un beneficio o un daño tanto para la empresa como para los trabajadores. Sin importar si el cambio es de tareas asignadas, organizacional o sobre jornadas, se debe considerar sus efectos sobre las personas que involucre directa o indirectamente y tener en cuenta que su implementación requiere tiempo y planificación para que este impacto sea positivo.

También, es importante señalar que “aquellas personas que ejerzan un rol de liderazgo dentro de la organización deben tener un alto grado de adaptación al cambio, para impactar de manera positiva su entorno laboral y generar un proceso natural de adaptación entre los demás colaboradores” (Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública (CICAP), 2017, párr. 4).

Este concepto es relevante para la presente tesis, porque muestra cómo los cambios laborales, deben planificarse cuidadosamente para impactar de manera positiva a la empresa y los trabajadores. Subraya la importancia de que los líderes deben adaptarse al cambio para así facilitar una transición efectiva en la organización.

Legislación laboral

Para Costa Rica, el Poder Judicial (2020b) define la legislación laboral como el “conjunto de normas jurídicas que regulan el trabajo humano ejecutado por cuenta ajena, en relación subordinada y a cambio de contraprestación”. También agrega que son las “Leyes que regulan las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores; entre trabajadores; y patronos entre sí.”

La primera huella de este tipo de legislación en el país se traza en 1943 con el aún vigente Código de Trabajo, el cual fue establecido en la administración Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia y abarca temas desde jornadas de trabajo, días libres, vacaciones, remuneraciones, etc. Con el pasar del tiempo, este Código se ha nutrido con otras normativas, leyes y reglamentos que conforman el

marco legal que rige este aspecto de la sociedad costarricense. El MTSS (2024) enlista en su marco legal algunas de estas, dentro de las cuales se puede mencionar:

- Código de Trabajo y sus reformas (incluye la Reforma Procesal Laboral), Ley No 2 del 26 de agosto de 1943.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por Costa Rica.
- Reforma Procesal Laboral. Ley No. 9343 del 25 de enero del 2016
- Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social No. 1860 y sus reformas.
- Ley del Consejo Nacional de Salarios, No. 832 y su reforma.
- Código de la Niñez y la Adolescencia Ley No. 7739 y sus reformas.
- Aprobación del Convenio 189, sobre trabajo decente para trabajadores y trabajadoras domésticas Ley No. 9169.
- Ley para regular el Teletrabajo. Ley No. 9738

Este concepto es relevante, debido a que la legislación laboral de Costa Rica, el Código de Trabajo y otras normativas, establecen el marco legal que regula aspectos clave de las relaciones laborales, el cual incluye temas como las jornadas de trabajo.

CAPITULO III: Marco Metodológico

Procedimiento metodológico

En este capítulo se detalla el procedimiento metodológico para investigar el impacto de la aprobación de las jornadas de trabajo cuatro por tres en los indicadores de empleabilidad en la empresa Avantor Costa Rica. Este enfoque metodológico está diseñado para garantizar una recolección, organización y análisis de datos rigurosos y sistemáticos, con el propósito de cumplir los objetivos planteados en la investigación.

Este estudio adopta un enfoque mixto, que combina métodos cuantitativos y cualitativos. El enfoque cuantitativo se basa en la recolección de datos a través de encuestas estructuradas que recaban información numérica sobre los indicadores de empleabilidad, como la productividad, la rotación de personal y la satisfacción laboral. Estas encuestas fueron administradas a todos los empleados de la empresa durante el primer y segundo cuatrimestre del 2024 para asegurar una muestra representativa.

Complementariamente, se realizan entrevistas estructuradas para capturar aspectos cualitativos de las experiencias laborales relacionadas con la nueva jornada. Estas entrevistas proporcionan una visión más profunda sobre cómo los empleados perciben la estabilidad y seguridad en el empleo bajo este tipo de jornada laboral. La combinación de estos métodos permite un análisis más completo de la situación.

Los datos recolectados son analizados utilizando técnicas estadísticas para los datos cuantitativos y un análisis temático para los datos cualitativos. Este enfoque integrado permite una comprensión exhaustiva del impacto de la jornada laboral de cuatro por tres en los indicadores de empleabilidad, y proporciona una base sólida para las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Enfoque

Cuantitativo y Cualitativo

El enfoque de esta investigación es mixto, por lo que reúne aspectos cualitativos y cuantitativos. Quezada (2010) señala que las variables cualitativas son aquellas que hacen referencia a las cualidades y los atributos no medibles en términos numéricos, mientras que las cuantitativas son capaces de medirse en términos numéricos.

Adicionalmente Hernández, et al (2014) señalan que un enfoque de carácter cualitativo busca principalmente la dispersión o expansión de los datos e información, mientras que, por otro

lado, el cuantitativo pretende señalar intencionalmente la información por medio de la medición de las variables de estudio. Por su parte, Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que un estudio cuantitativo está basado en investigaciones previas y que el estudio cualitativo sienta sus bases primordialmente en sí mismo.

Desde una perspectiva cualitativa, la presente investigación determina las percepciones y experiencia de los trabajadores y empleadores de la empresa Avantor; desde un enfoque cuantitativo, analiza los efectos de la implementación de jornadas de trabajo cuatro por tres en los indicadores económicos de empleabilidad en la empresa Avantor Costa Rica en términos numéricos.

Diseño (Cuantitativo)

No Experimental

Según Hernández et al (2014), las investigaciones no experimentales se caracterizan por la ausencia de manipulación deliberada de las variables y observar los fenómenos tal como ocurren en su entorno natural. Arispe et al. (2020) amplían esta definición y explican que los diseños no experimentales, o también llamados observacionales, son especialmente útiles cuando no es posible o ético manipular las variables. Estos estudios se clasifican según el número de mediciones en transversales o longitudinales, la temporalidad prospectivo y retrospectivo y el tipo de análisis descriptivo o analítico.

En el caso de esta investigación, se busca analizar los efectos de la aprobación de la jornada laboral de cuatro días por tres en los indicadores de empleabilidad en la empresa Avantor Costa Rica. Se utilizará un enfoque no experimental observacional, dado que no se intervendrán las variables, sino que se observarán los cambios en productividad, antigüedad, y satisfacción laboral de manera natural, mediante la recopilación de datos transversales para su análisis posterior.

Transeccional o transversal

La metodología transversal es adecuada para estudios que buscan analizar variables simultáneamente en un momento y tiempo determinado, en las que el factor tiempo no es primordial para el desarrollo de los eventos. Este tipo de estudio es común en investigaciones que miden prevalencias, donde se examinan condiciones o comportamientos retrospectivos en un grupo específico, tales como hábitos dietéticos, actividad física o consumo de tabaco, y cómo estos podrían haber influido en un evento en específico (Fresno, 2019).

Este enfoque permite obtener datos significativos que describen un contexto específico y facilita identificar patrones o relaciones entre las variables que se estudian y el impacto en el tiempo presente. Los estudios transversales, aunque no contemplan un seguimiento a largo plazo, proporcionan información valiosa para evaluar las condiciones que pudieron incidir en ciertos resultados, sin necesidad de priorizar la secuencia temporal de los hechos.

Para el presente estudio, el enfoque transversal permite examinar cómo la introducción de la jornada cuatro por tres influye en los indicadores de empleabilidad en la empresa Avantor Costa Rica durante el primer y segundo cuatrimestre del 2024, sin tener que priorizar en la secuencia temporal de los hechos. Esta perspectiva es clave para obtener conclusiones inmediatas sobre los efectos observados en el corto plazo y proporciona información útil para evaluar cómo dichas jornadas han impactado las condiciones laborales en la empresa Avantor Costa Rica.

Diseño (Cualitativo)

Narrativo

Los diseños narrativos en la investigación cualitativa buscan entender la sucesión de hechos, situaciones, fenómenos, procesos y eventos, e involucran pensamientos, sentimientos, emociones e interacciones a través de las vivencias contadas por las personas participantes. Estos diseños se centran en las historias relatadas por estas últimas, quienes describen eventos conectados cronológicamente, lo cual permite reconstruir historias individuales, identificar categorías y temas en los datos suministrados y articular una narrativa general (Hernández et al, 2014).

El diseño narrativo resulta pertinente para esta tesis, ya que facilita el análisis de las experiencias laborales de los empleados de Avantor Costa Rica y posibilita identificar, de manera específica y cronológica, los impactos generados en los indicadores de empleabilidad tras la aprobación de la jornada de trabajo cuatro por tres.

Método de investigación

A continuación, se describen los métodos y la aplicación de instrumentos, los cuales permiten al investigador orientar y definir los procesos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos. La metodología es fundamental, ya que, mediante ella, el investigador establece la forma de obtener los datos requeridos para el estudio del tema en cuestión.

Las técnicas de investigación utilizadas en la investigación científica pueden ser cuantitativas y cualitativas. Lo cuantitativo está relacionado directamente con el carácter de la magnitud, y las técnicas que se utilizan están muy vinculadas con las ciencias naturales. La forma de recogida de la información cuantitativa permite aplicarlo a grandes masas de población, los métodos de carácter cualitativo son más puntuales y su extensión es más pequeña. En el proceso de la investigación cualitativa, por lo general, el investigador juega un rol de sujeto participante, y ella por sí misma representa un momento dentro del proceso de la investigación explicativa (Fresno, 2019, p.112).

Analítico

El enfoque analítico de esta investigación busca identificar la relación de causa y efecto entre la implementación de la jornada de trabajo cuatro por tres y los indicadores de empleabilidad, como la retención de empleados y la productividad. Según Fresno (2019), la causalidad puede establecerse si la causa precede al efecto y su modificación altera el resultado. En este contexto, se analizará si la adopción de la jornada cuatro por tres es la causa contribuyente de cambios en la empleabilidad en la empresa Avantor Costa Rica y cómo estos cambios se manifiestan a lo largo del tiempo.

De campo

La investigación de campo es crucial para este estudio, ya que permite recolectar datos de fuentes primarias sin manipulación alguna. En esta tesina, se aplica este método mediante encuestas y entrevistas directas a los empleados de la empresa, lo que garantiza que la información evidencie la realidad de la experiencia de los trabajadores. El diseño de campo asegura la validez y veracidad de los datos al recolectar información directamente de la fuente, facilitar su revisión en caso de dudas. No obstante, es importante reconocer que algunas limitaciones podrían afectar la obtención de información completa (Fresno, 2019).

Tipo de investigación

Esta investigación busca comprender las vivencias y expectativas de los empleados respecto a esta nueva modalidad laboral. Además, se describirán los cambios y acciones que la empresa considera en virtud de dicha jornada laboral, así como su posible efecto en los indicadores de empleabilidad. El enfoque permitirá evaluar cómo estas transformaciones podrían influir en la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores y la empresa durante el primer y segundo cuatrimestre de 2024.

Cuando se va a resolver un problema de forma científica, es muy conveniente tener un conocimiento detallado de los posibles tipos de investigación que se pueden seguir. Este conocimiento hace posible evitar equivocaciones en la elección del método adecuado para un procedimiento específico. (Tamayo, s.f, p.1)

Descriptiva

Esta investigación es descriptiva, pues analiza el impacto laboral de la aprobación de la jornada de trabajo de cuatro por tres en los indicadores de empleabilidad de la empresa Avantor Costa Rica. Este tipo de estudio tiene como objetivo describir fenómenos y situaciones, y especificar las características y perfiles de los trabajadores en relación con esta jornada laboral. A través de la recolección de datos, se mide la situación laboral de los trabajadores durante el primer y segundo cuatrimestre de 2024 y se evalúan variables como la empleabilidad y los cambios en el entorno laboral.

Según et al (2014), "los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno". Esta metodología permite caracterizar con exactitud a la población estudiada y facilita así el análisis de los resultados. En este contexto, se pretende detallar las experiencias laborales y el impacto de la jornada laboral cuatro por tres, sin buscar establecer relaciones causales entre las variables analizadas.

Como mencionan Arispe et al. (2020), los estudios descriptivos "tienen como propósito la descripción de las variables en un determinado tiempo. En este grupo podemos tener: reporte de casos, serie de casos, estudios poblaciones. Permite describir las características, perfiles de una población, comunidad, empresa, etc." (pp. 70-71).

Empírica

La investigación empírica es fundamental en el proceso científico, ya que se basa en la observación y la experiencia directa para obtener datos concretos y verificables. Su propósito es analizar fenómenos a través de la recopilación sistemática de información y permitir a los investigadores comprender mejor las dinámicas de la realidad.

Esta metodología es valiosa para la toma de decisiones informadas y la resolución de problemas, ya que proporciona una base sólida para la formulación de teorías y la mejora de prácticas en diferentes ámbitos. Además, en la investigación empírica se utiliza la observación, se

formula una hipótesis para posteriormente experimentar y llegar a conclusiones (Cerón et al, 2020), con lo cual contribuye al avance del conocimiento en diversas disciplinas.

Hermenéutica

La hermenéutica es el arte de interpretar textos, particularmente, en ámbitos religiosos y filosóficos. Este método se basa en la premisa de que el ser humano es inherentemente interpretativo, por lo que permite comprender diferentes significados a través de procesos de interpretación que transitan entre lo general y lo particular (Monroy y Nava, 2018).

Su importancia radica en la capacidad de revelar significados ocultos y contextos temporales y espaciales, lo que facilita una comprensión más profunda y detallada de los textos analizados. También, la hermenéutica fomenta un entendimiento crítico al requerir que el intérprete deje de lado los prejuicios. El propósito de este enfoque es descifrar el significado de las palabras y proporcionar una interpretación rica y diversificada que enriquece el conocimiento (Monroy y Nava, 2018).

Etnografía

La etnografía es una rama de la antropología que busca observar y describir las características culturales de un grupo humano o persona durante un determinado periodo mediante técnicas como la entrevista y la observación participante. Este enfoque permite al investigador estudiar el comportamiento social a través de una visión realista del grupo investigado mediante trabajo de campo (Monroy & Nava, 2018).

La importancia de la etnografía radica en su capacidad para ofrecer una comprensión profunda y detallada de la realidad social, cultural e histórica de un grupo determinado. El propósito principal es entender los significados que estructuran la realidad social del grupo, a través de la participación directa del investigador, quien documenta costumbres, creencias, comportamientos y cualquier elemento que identifica la cultura de un grupo social (Monroy & Nava, 2018).

Sujetos y Fuentes de Información

Sujetos de información

Los sujetos de información son personas que poseen el conocimiento necesario para aportar datos valiosos a una investigación. Son especialmente importantes cuando las fuentes bibliográficas son limitadas o insuficientes, ya que permiten obtener información de manera

directa y relevante para enriquecer el estudio. Estos sujetos contribuyen de manera significativa, ya que proporcionan perspectivas o datos que no están disponibles en libros o documentos.

Fuente Primaria

Dentro de las fuentes primarias de la presente investigación se encuentran los empleados de la compañía Avantor Costa Rica, quienes representan una población diversa y heterogénea, fundamental para obtener una visión comprensiva y representativa de las percepciones y actitudes de las jornadas laborales cuatro por tres.

Esta población incluye empleados de distintos departamentos, lo cual permite evaluar cómo las percepciones y actitudes hacia las jornadas de trabajo cuatro por tres pueden variar según el área de experiencia. Los grupos de edad abarcan desde mayores de 18 años hasta mayores de 64 años. Además, se consideró la representación de diferentes géneros para analizar si existen diferencias significativas en la percepción de las jornadas de trabajo cuatro por tres entre hombres, mujeres y otras identidades de género.

Fuente Secundaria

Las fuentes secundarias son datos proporcionados por personas que no estuvieron involucradas de manera directa con los hechos. Dicha información puede estar disponibles en enciclopedias, periódicos, revistas y otros documentos (Monroy y Nava, 2018).

Población y Censo

Población

De acuerdo con Monroy y Nava (2018) “Se define la población objeto de la investigación y se estima el tamaño de la muestra que aportará la información.” (p.157). La población de estudio seleccionada para esta tesina serán todos los empleados de la compañía Avantor Costa Rica.

Según datos de CINDE (2024) en Costa Rica operan noventa y dos empresas activas en el sector de ciencias de la vida divididos en treinta y siete sectores los cuales son agroindustria, alimentos, calidad y cumplimiento, cardiovascular/vascular, componentes electrónicos, contabilidad y finanzas, cuidado femenino, dental, desarrollo de software, dispositivos quirúrgicos, empaque, endoscopía, ensamblaje y subensamblaje, esterilización, estética, fabricación de piezas, fabricantes por contrato, ingeniería y diseño, inteligencia de negocios, inyección de plásticos, mantenimiento de software, maquinado y equipamiento, metalurgia, neuroendovascular, neuromodulación, oems, ópticos, ortopedia, medicina, otorrino y deportiva,

procurement, radiología, recursos humanos, respiratorio, servicio al cliente, servicios de consultoría, sistemas de administración de medicamentos, soporte técnico y suplidores.

Muestra

La muestra es un subconjunto representativo de una población, que permite obtener conclusiones válidas sin necesidad de medir a toda la población en estudio. Es fundamental en investigaciones cuantitativas, debido a que rara vez es posible estudiar la totalidad de los individuos de interés. El propósito primordial de la muestra es reflejar con precisión las características de la población y permitir que los resultados sean extrapolables al conjunto mayor:

La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población. El investigador pretende que los resultados encontrados en la muestra se generalicen o extrapolen a la población. (Hernández et al, 2014, p.173)

Aunque se utilicen términos como muestra al azar o muestra aleatoria, estos solo indican el procedimiento de selección basado en la probabilidad, pero no describen el tipo específico de muestra ni su método de obtención (Hernández et al, 2014). Por lo tanto, seleccionar una muestra adecuada es vital para asegurar la validez y la confiabilidad de los hallazgos. Adicionalmente, la muestra puede ser probabilística o no probabilística:

Como parte de la metodología de este estudio, se aplica una encuesta los empleados de la compañía Avantor Costa Rica, los cuales son sujetos que aportan experiencias de vida para los periodos requeridos. La fórmula utilizada para determinar la muestra es la siguiente:

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)e^2 + Z^2pq}$$

Donde:

Z= intervalo de confianza

p= probabilidad de éxito

q= probabilidad de fracaso (1-p)

e= error muestral

N= población

En vista de que la población no es representativa, se utiliza el censo, el cual consiste en recuentos exhaustivos de la población y son la fuente principal de información demográfica y socioeconómica de cualquier sistema nacional de estadística. Además, son vitales para fijar puntos de referencia (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2007), citado en Manzano, s.f. p. 1)

Censo

El censo seleccionado anteriormente asegura la precisión en los datos. Esta técnica permite garantizar la confiabilidad de los datos obtenidos en campo, mediante procedimientos que refuerzan la validez de los resultados obtenidos y su correcta representación de la población analizada.

Existen dos tipos: probabilístico y no probabilístico. El muestreo probabilístico tiene mayor rigor científico, pues cumple con los principios de probabilidad. Estos requieren mayor tiempo y recursos. De otro lado los no probabilísticos, siguen otros criterios del investigador y los resultados pueden estar sesgados; sin embargo, pueden ser más rápidos, más económicos y menos complejos” (Arispe et.al, 2020, p.76).

Aleatorio

El muestreo aleatorio se lleva a cabo cuando existe una población extensa que no puede analizarse en su totalidad, por lo que permite que todos los individuos o elementos tengan la misma posibilidad de ser seleccionados para formar parte de la muestra. Para la presente tesis, los empleados de la empresa Avantor Costa Rica que participarán en la encuesta son seleccionados al azar, sin aplicar criterios de discriminación o preferencia. Los únicos requisitos que deben cumplir es ser empleados de dicha compañía y contar con un contrato de trabajo fijo en ella. Además:

Para aplicar esta técnica se deben conocer todos los elementos que conforman la población; a cada uno de los sujetos se le asigna un número correlativo y luego a través de cualquier método del azar se va seleccionando cada individuo hasta completar la muestra requerida. Para la selección se pueden utilizar diferentes técnicas, que van desde una tabla de números aleatorios impresa o producidos por opciones informatizadas como una calculadora u hoja

de cálculo. Este método que se caracteriza por su simpleza tiene poca utilidad práctica cuando la población es muy grande. (Hernández y Carpio, 2019, pp. 77)

Probabilística

La muestra probabilística tiene como característica otorgar a todos los elementos de la población la misma oportunidad de ser seleccionados, por lo que permite medir el margen de error estándar de manera precisa. Este tipo de muestreo es de suma importancia en investigaciones transeccionales, tanto descriptivas como correlacionales – causales, las cuales emplean muestreos aleatorios simples (MAS); estratificados proporcionales o no proporcionales y por conglomerados.

En este estudio, todos los participantes de la empresa Avantor Costa Rica tienen la misma probabilidad de ser incluidos, lo cual garantiza la objetividad y la representatividad de los resultados.

El muestreo se clasifica en dos grandes grupos. Unos son los probabilísticos, basados en el fundamento de equiprobabilidad. Utilizan métodos que buscan que todos los sujetos de una población tengan la misma probabilidad de ser seleccionados para representarla y formar parte de la muestra, generalmente son los más utilizados por que buscan mayor representatividad. (Hernández y Carpio, 2019, p.77)

Instrumentos

El desarrollo de cualquier investigación requiere del uso de técnicas y herramientas para la recolección de datos, a fin de comprender de manera amplia y detallada el tema en estudio.

Cuestionario

El cuestionario debe captar las percepciones y experiencias de los empleados de la compañía Avantor Costa Rica en relación con las jornadas de trabajo cuatro por tres y el impacto que este genera en los indicadores económicos de empleabilidad en dicha empresa. Por lo tanto, las preguntas deben estar diseñadas para evaluar cómo esta modalidad laboral ha influido en su desempeño, satisfacción y oportunidades de empleo. Además, es fundamental que el formato sea claro y atractivo para incentivar a los encuestados a participar, motivar su reflexión y recabar respuestas sinceras; además de minimizar la carga cognitiva y fomentar un ambiente de confianza en la recolección de datos.

Es otra forma de obtener información primaria, por sus características es aplicable a escala masiva. Está destinado a obtener respuestas a preguntas previamente elaboradas que responden al problema de investigación. se utiliza para ello un formulario impreso Existen requisitos básicos para su confección como son: llamado a la cooperación, elaboración de preguntas claras precisas, elaborar las preguntas sin que induzcan las repuestas, preguntas que permitan la validación de las respuestas correspondientes a las preguntas principales (preguntas muelle o colchón) (Fresno, 2019, p.116).

Tabla 1

**Desglose del cuestionario aplicado a la muestra de empleados de la compañía Avantor
Costa Rica**

Ítem	Naturaleza	Reactivo	Indicador
1	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Equilibrio vida personal y profesional	Nominal
2	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Satisfacción laboral	Nominal
3	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Impacto	Nominal
4	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Efecto motivación y compromiso	Nominal
5	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Influencia en retención de personal	Nominal
6	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Impacto en satisfacción	Nominal
7	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Productividad	Nominal

8	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Influencia en desarrollo	Nominal
9	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Colaboración laboral	Nominal
10	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Estrés laboral	Nominal
11	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Calidad del trabajo	Nominal
12	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Motivación laboral	Nominal

Nota: Segreda, 2024

Encuesta

La encuesta se llevó a cabo de forma electrónica utilizando Google Forms y se compartió a los empleados de Avantor Costa Rica por medio del correo electrónico oficial de cada uno de los colaboradores. Su objetivo fue recopilar respuestas de los participantes de manera eficaz y eficiente. Esta metodología permite que los encuestados completen el cuestionario desde la comodidad de sus puestos de trabajo en horas que consideraran convenientes según sus actividades, lo que facilitó una mayor participación.

Adicionalmente, el uso de plataformas electrónicas para la recolección de datos garantiza un proceso no presencial e impersonal. Por lo tanto, optimiza la recopilación de información y asegura que las respuestas se obtengan de forma rápida y efectiva. La encuesta contribuirá al análisis necesario para evaluar los cambios en la jornada laboral. Como mencionan Monroy y Mejía (2018), la encuesta es “el cuestionario aplicado por un encuestador para dirigir al encuestado a dar la información que se requiere, pero respetando la respuesta que se da” (p.115).

Tabla 2

**Desglose de la entrevista aplicada a la muestra de empleados de la compañía Avantor
Costa Rica**

Ítem	Naturaleza	Reactivo	Indicador
1	Abierta	Desarrollo profesional	Razón
2	Abierta	Bienestar y estrés	Razón
3	Abierta	Colaboración y relaciones	Razón
4	Abierta	Atractivo de la empresa	Razón
5	Abierta	Satisfacción laboral	Razón
6	Abierta	Productividad y eficiencia	Razón
7	Abierta	Estabilidad laboral	Razón
8	Abierta	Dinámica de equipo	Razón
9	Abierta	Experiencia personal	Razón
10	Abierta	Calidad del trabajo	Razón
11	Abierta	Oportunidades de desarrollo	Razón
12	Abierta	Colaboración en equipo	Razón

Nota: Segreda, 2024

Entrevista

La entrevista se realizó de forma presencial o a través de medios virtuales a los doce empleados que trabajan en otras locaciones de la compañía. Su objetivo fue recopilar las opiniones y respuestas de los participantes seleccionados para así obtener información valiosa y relevante sobre sus experiencias y perspectivas. Esta técnica permitió un intercambio directo y efectivo, y una comprensión más profunda de las dinámicas empresariales.

Es el medio que permite la obtención de información de fuente primaria, amplia y abierta, en dependencia de la relación entrevistador entrevistado. Para ello es necesario que el entrevistador tenga definido claramente los objetivos de la entrevista y cuáles son los aspectos relevantes sobre los que se pretende obtener información. La conducción de la entrevista debe ser precisa y dinámica, en un clima de sinceridad, cordialidad y confianza. Para ello se requiere que el entrevistador tenga un buen adiestramiento. (Fresno, 2019, p.115)

Confiabilidad y validez

Son considerados como un aspecto fundamental en las investigaciones. La precisión en la recolección de datos permite que los resultados sean representativos y útiles para el análisis. Además, contar con herramientas válidas permite que las mediciones reflejen adecuadamente los conceptos estudiados. Estas características son esenciales para garantizar la calidad y rigor del estudio en cuestión.

Confiabilidad

La confiabilidad se define como el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes (Hernández, 2014, p.200). La confiabilidad del cuestionario utilizado en la presente investigación a los empleados de Avantor Costa Rica se fundamenta en la formulación de preguntas claras y objetivas, que están alineadas con los objetivos del estudio. Esta investigación permite asegurar la confiabilidad mediante el uso de una muestra obtenida a partir de una fórmula estadística, lo cual permite trabajar con un bajo margen de error muestral el cual es de 4.9%. Así, los resultados de la población no se desvían más allá de este porcentaje, lo cual es crucial para la precisión y el análisis de los datos. Además, la investigación cuenta con un nivel de significancia del 95%, lo que refuerza la confianza en la validez de las inferencias realizadas sobre la población. En conjunto, estos elementos garantizan que los datos recopilados sean representativos y útiles para las conclusiones de la investigación.

Validez

De acuerdo con Hernández et al., (2014), la validez es el “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p.200), es decir, se refiere a la precisión de los instrumentos de medición. En este estudio, los instrumentos son considerados confiables en vista de que han sido aprobados por el tutor. La confiabilidad de un instrumento de medición se evalúa

mediante un conjunto de ítems diseñados para medir la misma dimensión técnica, lo que garantiza que los instrumentos sean adecuados para el propósito de la investigación.

Proceso de recolección de datos

En el siguiente apartado, se establecen los objetivos de la presente investigación con el fin de adquirir los análisis necesarios para trazar una línea de estudio. Para este fin, se aplican cuestionarios a los empleados de Avantor Costa Rica y entrevistas a aquellos que actualmente laboran en otras locaciones. Los datos obtenidos de estas personas sirven como insumo para el análisis y permiten formular conclusiones y recomendaciones sobre el tema en estudio, lo que contribuye a su comprensión más profunda.

Operacionalización de variables

La sección final de este capítulo se centra en la definición y operacionalización de las variables de la presente tesis. En este apartado, se detalla la estructura del instrumento utilizado para recopilar los resultados. Es recomendable asegurarse de que las definiciones sean claras y precisas y de que la operacionalización sea coherente con los objetivos del estudio.

Primera variable: Relación entre las jornadas de trabajo

Definición Conceptual

La jornada laboral de cuatro días es una de las modalidades de jornada que más se mencionan al hablar de conciliación laboral. De hecho, ya se han mencionado los tipos de jornada laboral que han emergido a raíz de la pandemia. Especialmente de las demandas sobre flexibilidad horaria y conciliación que la crisis de Covid-19 ha puesto sobre la mesa. (Sagawa, 2021, parr.1.)

La jornada laboral de cuatro días, también conocida como “semana concentrada” ya existía antes de la pandemia y era aplicada por una gran cantidad de empresas. Sin embargo, hoy se sitúa en el debate sobre qué tipo de jornada puede alinearse mejor con las transformaciones que ya se están produciendo en Recursos Humanos en particular y en el mundo de la empresa en general (Sagawa, 2021, parr.2.)

Definición Instrumental

La primera variable de estudio de la relación entre las jornadas de trabajo de cuatro días por tres y los indicadores de empleabilidad se fundamenta en la búsqueda de mejorar el equilibrio

entre la vida personal y profesional del empleado y el impacto en las jornadas de trabajo. A través de preguntas que indagan sobre la percepción de los trabajadores respecto a su satisfacción, motivación y productividad bajo este esquema, se puede obtener información valiosa que contribuya a entender cómo estas jornadas impactan su compromiso con la empresa.

La recolección de datos permite evaluar cómo estos cambios pueden influir en la empleabilidad en Avantor Costa Rica. Los resultados no solo ofrecerán perspectivas sobre la calidad de vida laboral, sino que también contribuirán al análisis del impacto que esta modalidad podría tener en el rendimiento general y en las estrategias de recursos humanos de la empresa durante el primer y segundo cuatrimestre del 2024. El primer objetivo planteado en la presente investigación es estudiado por medio de los siguientes ítems:

Tabla 3

Desglose del cuestionario aplicado a los empleados de la compañía Avantor

Costa Rica

ítem	Naturaleza	Reactivo
1	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Equilibrio vida personal y profesional
2	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Satisfacción laboral
3	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Impacto
4	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Efecto motivación y compromiso

Nota: Segreda, 2024

Tabla 4

Desglose de la entrevista aplicada a los empleados de la compañía Avantor

Costa Rica

Ítem	Naturaleza	Reactivo
1	Abierta	Perspectiva del desempleo
2	Abierta	Inversión extranjera
3	Abierta	Programas de ayuda
4	Abierta	Dificulta a la hora de conseguir empleo

Nota: Segreda, 2024

Definición Operacional

La variable relación entre las jornadas de trabajo se estudia a través de un cuestionario aplicado a los empleados de la empresa Avantor Costa Rica y entrevistas a aquellos que actualmente laboran en otras locaciones. Este cuestionario y esta entrevista tienen como objetivo principal evaluar cómo la jornada de cuatro días afecta la satisfacción laboral, la productividad y la retención de personal en el contexto laboral durante el primer y segundo cuatrimestre de 2024 y la relación que estos tienen con las jornadas de trabajo.

Los datos obtenidos permiten analizar el impacto de esta modalidad laboral en las jornadas de trabajo. Además de la satisfacción y la motivación, se explora si esta jornada fomenta una mayor competitividad y permanencia dentro de la empresa. Esta recolección de datos es clave para identificar si la implementación de la jornada cuatro por tres contribuye a mejorar las condiciones laborales, la productividad y la retención de talento en Avantor Costa Rica.

Los indicadores específicos para operacionalizar esta variable, mediante el cuestionario dirigido a los empleados de la compañía Avantor Costa Rica y la entrevista a aquellos que actualmente laboran en otras locaciones, son los siguientes:

Tabla 5

**Desglose del cuestionario aplicado a la muestra a los empleados de la compañía Avantor
Costa Rica**

Ítem	Indicador
1	Nominal
2	Nominal
3	Nominal
4	Nominal

Nota: Segreda, 2024

Tabla 6

**Desglose de la entrevista aplicada a la muestra de los empleados de la compañía Avantor
Costa Rica**

Ítem	Indicador
1	Razón
2	Razón
3	Razón
4	Razón

Nota: Segreda, 2024

Segunda variable: Los cambios en los indicadores

Definición Conceptual

Como menciona la Dirección de Estudios Socioeconómicos y Regulatorios (2007):

Los indicadores permiten efectuar seguimiento a las metas sobre presupuestos, acciones, políticas, y actividades para continuar, liquidar o repensar caminos a seguir. Por ello, la medición eficaz de éstos determinará, entre otros factores, el éxito o no, de las metas propuestas en las políticas. Por ejemplo, si el Plan de Desarrollo plantea un aumento en la cobertura educativa en el ámbito rural en un 50%, deberán existir programas y proyectos que impulsen la ampliación de la cobertura y de indicadores que la midan (p.9).

Definición Instrumental

La variable los cambios en los indicadores es evaluada y estudiada por medio del cuestionario a los empleados de Avantor Costa Rica y entrevistas a aquellos que actualmente laboran en otras locaciones. Estas han sido diseñadas para obtener información sobre cómo perciben los empleados las implicaciones de esta jornada laboral en aspectos clave como la retención de personal, la satisfacción laboral, la productividad y las oportunidades de desarrollo profesional; así como el impacto de los cambios en los diferentes indicadores con los que la compañía opera.

También, se recurre a la revisión de las bases de datos de empleabilidad de la empresa Avantor para estudiar la variable, con el fin de determinar la evolución del empleo en Avantor Costa Rica y el impacto en sus indicadores. El segundo objetivo planteado en la presente investigación será estudiado mediante los siguientes ítems:

Tabla 7

Desglose del cuestionario aplicado a los empleados de la compañía Avantor

Costa Rica

Ítem	Naturaleza	Reactivo
5	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Influencia en retención de personal
6	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Impacto en satisfacción
7	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Productividad
8	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Influencia en desarrollo

Nota: Segreda, 2024

Tabla 8

Desglose de entrevista aplicada a los empleados de la compañía Avantor

Costa Rica

Ítem	Naturaleza	Reactivo
1	Abierta	Satisfacción laboral
2	Abierta	Productividad y eficiencia
3	Abierta	Estabilidad laboral
4	Abierta	Dinámica de equipo

Nota: Segreda, 2024

Definición Operacional

La segunda variable tiene como propósito entender los cambios en los indicadores que surgen a partir de la implementación de la jornada laboral de cuatro días por tres. Estos indicadores son fundamentales, ya que proporcionan datos críticos que permiten una toma de decisiones informada capturando aspectos esenciales de la realidad en un momento específico.

Para esta variable, se recurre al uso de los siguientes indicadores tanto en la encuesta dirigida a los empleados de la compañía Avantor Costa Rica como a aquellos que actualmente laboran en otras locaciones:

Tabla 9

**Desglose del cuestionario aplicado a la muestra de los empleados de la compañía Avantor
Costa Rica**

Ítem	Naturaleza	Indicador
1	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Nominal
2	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Nominal
3	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Nominal
4	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Nominal

Nota: Segreda, 2024

Tabla 10

**Desglose de la entrevista aplicada a la muestra de los empleados de la compañía Avantor
Costa Rica**

Ítem	Naturaleza	Indicador
1	Abierta	Razón
2	Abierta	Razón
3	Abierta	Razón
4	Abierta	Razón

Nota: Segreda, 2024

Tercera variable: Influencia de los cambios

Definición Conceptual

Estar en línea todo el tiempo también cambiará la jornada laboral típica. Dejarán de existir las jornadas laborales de ocho horas. Esto requiere que los empleados establezcan límites claros en el mundo laboral, distribuyendo su tiempo familiar, tiempo personal, tiempo libre y horas de sueño. De lo contrario, corren el riesgo de hacer sus días insoportables y una perjudicar su calidad de vida (The Adecco Group, 2020).

Definición Instrumental

Al igual que para las otras variables, esta unidad de estudio es evaluada mediante un cuestionario dirigido a los empleados de Avantor Costa Rica y una entrevista para aquellos que actualmente laboran en otras locaciones. El cuestionario incluye una serie de preguntas cerradas y abiertas centradas acerca de cómo la implementación de una jornada laboral de cuatro días por tres podría influir en diversos aspectos del entorno laboral. De esta manera, se recaba tanto cuantitativa como cualitativa sobre la percepción de los trabajadores.

Tabla 11

Desglose del cuestionario aplicado a los empleados de la compañía Avantor

Costa Rica

Ítem	Naturaleza	Reactivo
1	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Colaboración laboral
2	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Estrés laboral
3	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Calidad del trabajo
4	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Motivación laboral

Nota: Segreda, 2024

Tabla 12

Desglose de la entrevista aplicada a los empleados de la compañía Avantor

Costa Rica

Ítem	Naturaleza	Reactivo
1	Abierta	Experiencia personal
2	Abierta	Calidad del trabajo
3	Abierta	Oportunidades de desarrollo
4	Abierta	Colaboración en equipo

Nota: Segreda, 2024

Definición Operacional

La variable Influencia de los cambios se investiga con el propósito de describir cómo esta modalidad laboral impacta diferentes aspectos del entorno laboral y la productividad de los

empleados en Avantor Costa Rica. El objetivo fundamental de este estudio es analizar los cambios generados en la percepción y el comportamiento de los trabajadores frente a la implementación de esta jornada, así como evaluar las medidas adoptadas por la empresa en respuesta a los desafíos que plantea.

Tabla 13

**Desglose del cuestionario aplicado a la muestra de los empleados de la compañía Avantor
Costa Rica**

Ítem	Naturaleza	Indicador
1	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Nominal
2	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Nominal
3	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Nominal
4	Cerrada politómica de escala tipo Likert	Nominal

Nota: Segreda, 2024

Tabla 14

**Desglose de la entrevista aplicada a la muestra de los empleados de la compañía Avantor
Costa Rica**

Ítem	Naturaleza	Indicador
1	Abierta	Razón
2	Abierta	Razón
3	Abierta	Razón
4	Abierta	Razón

Nota: Segreda, 2024

CAPITULO IV: Análisis e interpretación de resultados

Análisis e interpretación de resultados

En el presente capítulo se exponen y analizan los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de campo. Se recopiló información relevante mediante una encuesta aplicada a setenta y siete personas empleadas de la compañía Avantor Costa Rica ubicada en la zona franca Zeta en Santa Rosa de Santo Domingo de Heredia, así como mediante entrevistas realizadas a tres empleados que trabajan en sitio en una jornada laboral de cuatro días por tres. Estas técnicas permitieron recopilar información con el fin de analizar el impacto laboral de la aprobación de las jornadas de trabajo cuatro por tres en los indicadores de empleabilidad en la presente empresa y analizar el aporte de cada pregunta al estudio general.

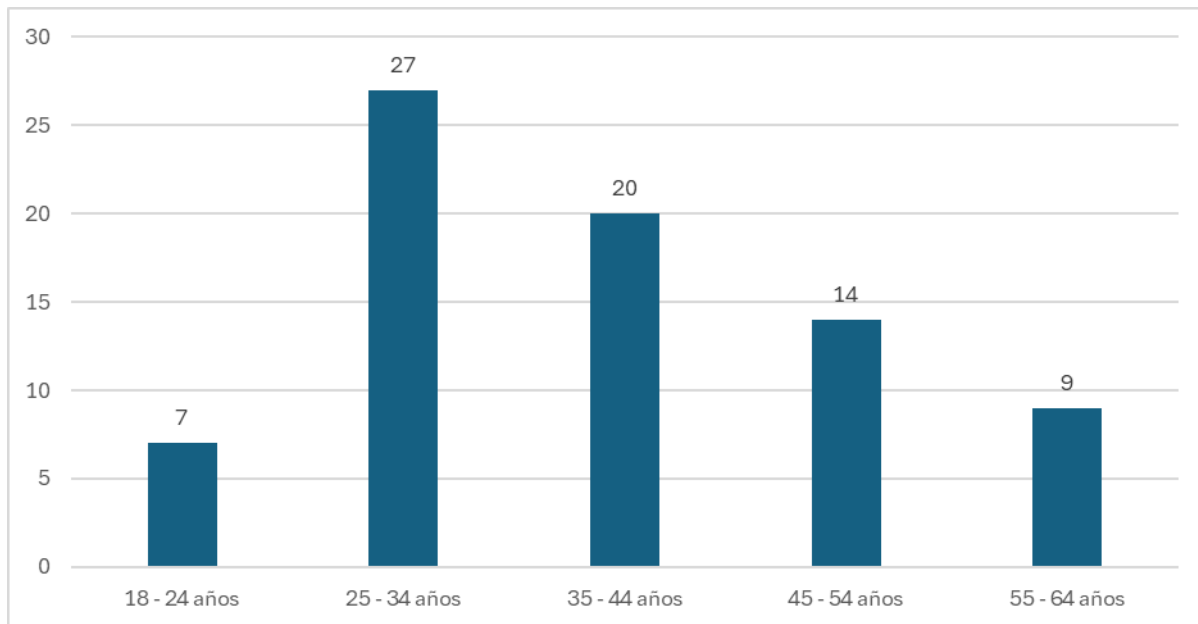
El capítulo incluye la presentación de los análisis, el detalle y la interpretación de cada variable estudiada, con base en los resultados obtenidos mediante los cuestionarios y entrevistas. Se presentan gráficos de cada pregunta realizada, se analiza la implicación de los resultados en el contexto de la investigación y cómo cada variable contribuye a una comprensión más profunda de los hallazgos del estudio.

Instrumento de la encuesta **Información Demográfica**

A continuación, se presentan los resultados correspondientes a la información demográfica de la población. Esta información tiene como objetivo contextualizar el perfil de los empleados de Avantor Costa Rica y aportar datos clave para comprender mejor el impacto de la implementación de la jornada laboral cuatro por tres en los indicadores de empleabilidad en dicha empresa. En los gráficos siguientes, se detallan los resultados obtenidos a partir de los instrumentos aplicados, y se muestran características demográficas que permiten una interpretación más profunda del contexto laboral.

Figura 1

Distribución de las edades de la población



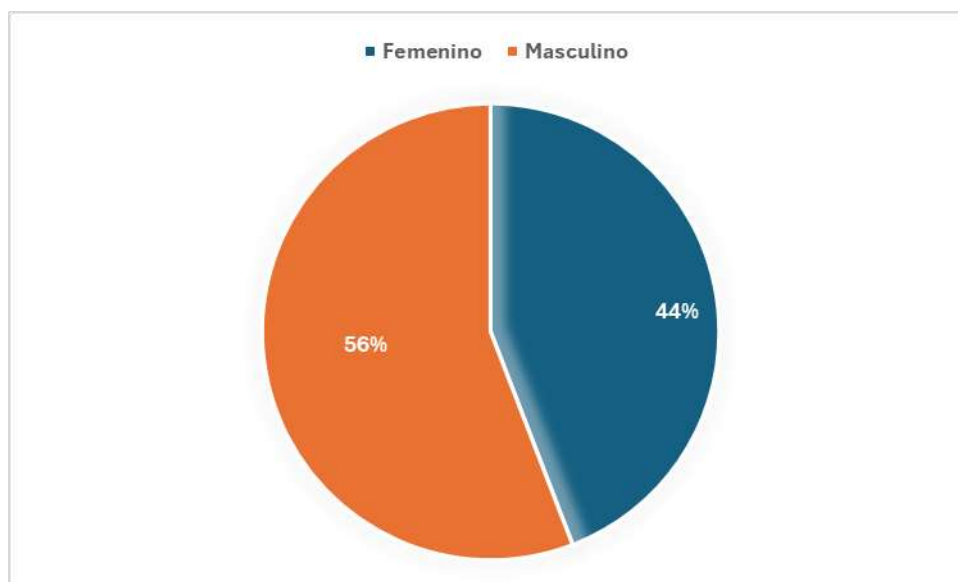
La población total se encuentra dividida en cinco rangos de edad: de 18 a 24 años, 25 a 34 años, 35 a 44 años, 45 a 54 años, y 55 a 64 años. Cada grupo se analiza según la cantidad de personas que lo integran y el porcentaje que representan dentro de la población total.

El grupo más numeroso es el de 25 a 34 años, con 20 personas, lo que equivale al 35.06% de la población estudiada. Este dato indica una mayor representación de adultos jóvenes en el estudio. Por otro lado, el grupo menos representado es el de 18 a 24 años, con 7 participantes, que representan el 9.09% del total de la población, reflejando una menor participación de personas jóvenes.

Los otros grupos de edad presentan una distribución en descenso en comparación con los de 25 a 34 años de edad; el rango de 35 a 44 años constituye el 25.97% de la población, el de 45 a 54 años alcanza el 18.18%, y las personas de 55 a 64 años representan el 11.69% del total. Esta distribución brinda un panorama completo de la diversidad de edades en la población analizada.

Figura 2

Distribución de género de la población



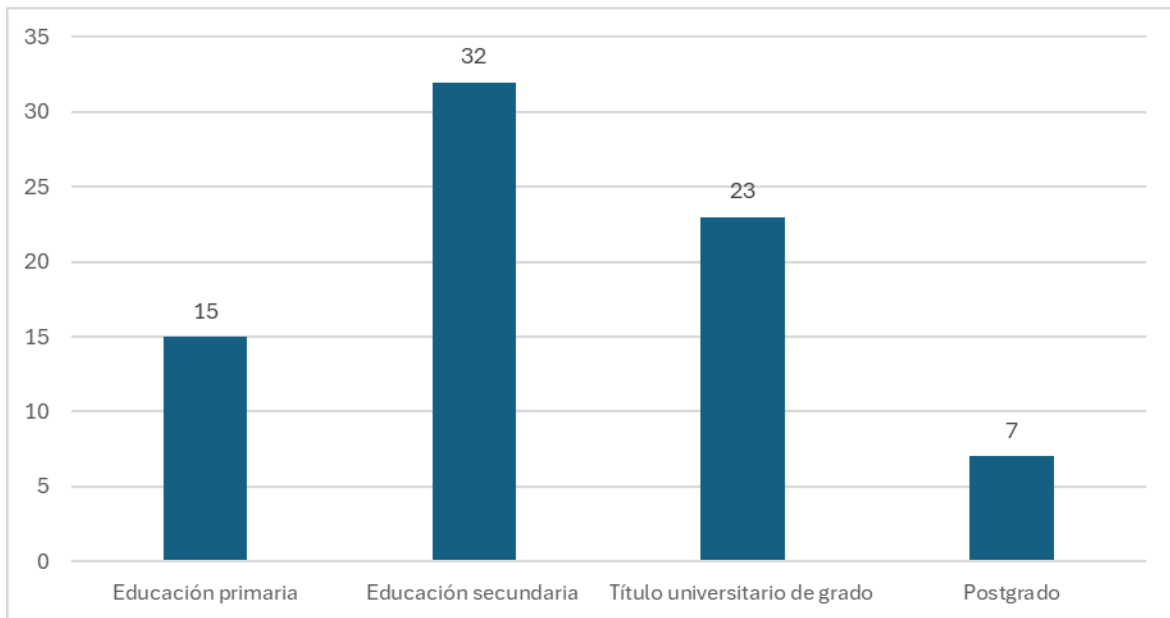
La población total se divide en dos géneros: masculino y femenino, representadas en términos de cantidad de personas y porcentaje sobre el total.

El género masculino es el más numeroso, con 43 participantes, lo que equivale al 56.0% de la población total. Así, un poco más de la mitad de los participantes son hombres. Por otro lado, el género femenino cuenta con 34 participantes y representa el 44.0% de la población total. Aunque esta cifra es menor que la del grupo masculino, indica una distribución equilibrada entre hombres y mujeres en el estudio.

Este balance de género, con una mayoría de hombres (56.0%) frente a mujeres (44.0%), es importante para asegurar que los resultados del estudio reflejan una perspectiva diversa y no estén sesgados por una representación desproporcionada de un solo género.

Figura 3

Distribución del Nivel Educativo



La población total se divide en cuatro niveles educativos: educación primaria, educación secundaria, título universitario de grado y postgrado, representados en términos de cantidad de personas.

El grupo más numeroso corresponde a las personas con educación secundaria, con un total de 32 individuos. Este refleja que una parte significativa de la población ha alcanzado este nivel educativo y lo convierte en el predominante en la muestra.

En segundo lugar, se encuentra el grupo de personas con título universitario de grado, que suma 23 participantes. Aunque menor que el grupo de educación secundaria, esta cifra representa un porcentaje relevante de la población total e indica que un número considerable ha accedido a la educación superior.

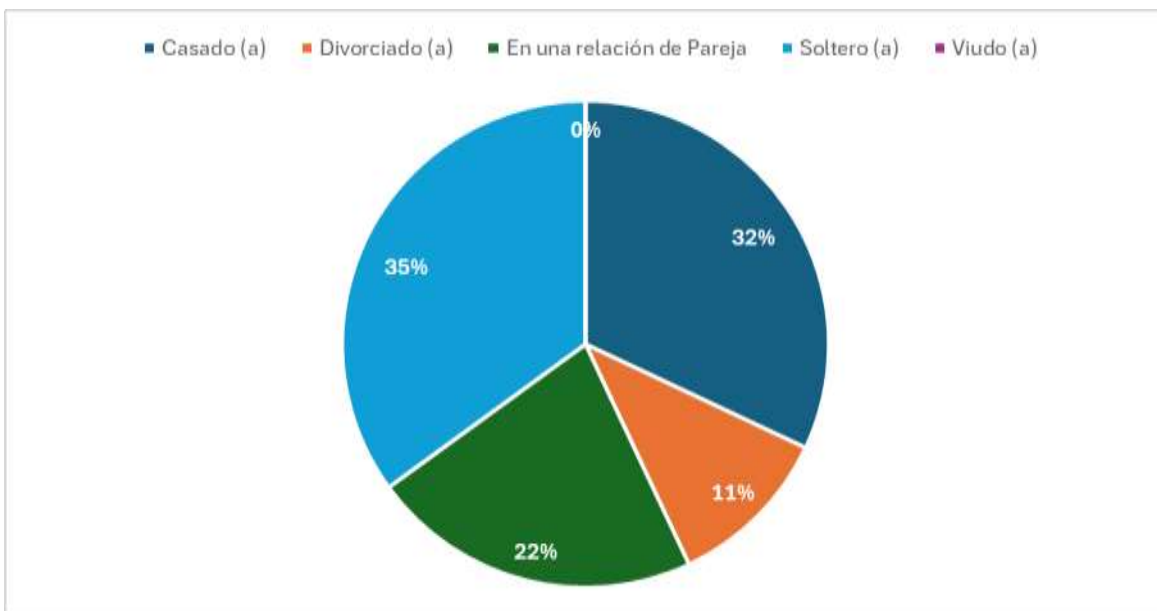
El grupo de personas con educación primaria cuenta con 15 individuos, lo que constituye un sector más reducido de la muestra en comparación con los niveles anteriores. Este menor porcentaje sugiere que solo una minoría de la población tiene este nivel como el más alto alcanzado.

Finalmente, el grupo con menor representación es el de postgrado, con solo 7 personas. Esta cifra refleja una participación limitada de personas con estudios avanzados, lo que podría indicar que el acceso a la educación de postgrado es menos común dentro de la población estudiada.

Este análisis de los niveles educativos muestra una predominancia de personas con educación secundaria y universitaria, mientras que los niveles de educación primaria y postgrado son menos frecuentes. Esta distribución es relevante para comprender el perfil educativo de la población y cómo podría influir en los indicadores laborales analizados en el estudio.

Figura 4

Distribución Estado Civil



El gráfico muestra la distribución del estado civil de la población estudiada, segmentada en cinco grupos: casado(a), divorciado(a), en una relación de pareja, soltero(a) y viudo(a).

El grupo más numeroso corresponde a las personas solteras, que representan el 35% de la población total. Este indica que una parte significativa de la muestra se encuentra en un estado civil que podría estar más dispuesto a adaptarse a nuevos esquemas de trabajo, como las jornadas de cuatro días por tres.

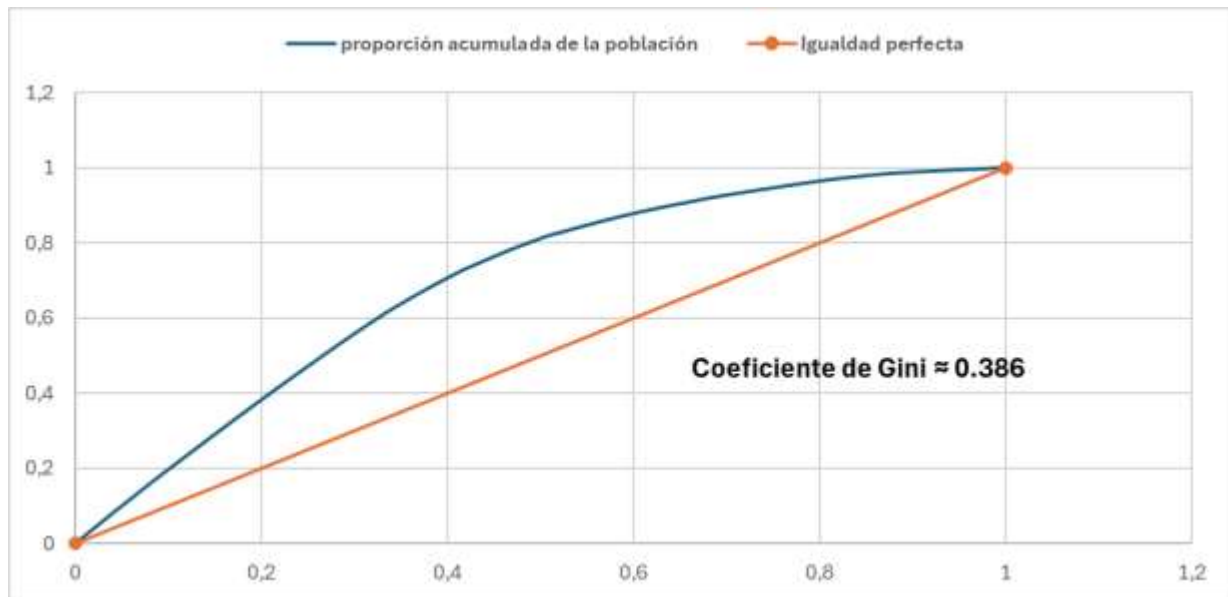
En segundo lugar, se encuentran las personas casadas, que constituyen el 32% de la población. Este representa una parte considerable de la población y podría sugerir un perfil con responsabilidades familiares, lo cual puede influir en su percepción y adaptación a nuevos horarios laborales. El 22% de la población se encuentra en una relación de pareja, lo que sugiere una disposición que podría variar entre las características de los solteros y los casados. Este grupo es relevante para analizar cómo la flexibilidad de la jornada de trabajo de cuatro días podría impactar su balance entre vida personal y laboral.

El 11% corresponde a personas divorciadas. Aunque es un grupo menor en comparación con los anteriores, su participación es importante, ya que pueden presentar necesidades laborales y personales específicas que influyan en su aceptación y adaptación al nuevo esquema de trabajo. Finalmente, el grupo de viudos(as) no se encuentra representado en la muestra (0%), lo que limita el análisis de este segmento en relación con la implementación de la jornada de cuatro días por tres.

Este análisis del estado civil es relevante para el estudio, porque permite comprender cómo las características demográficas de los empleados, como su estado civil, pueden influir en su percepción y adaptación a nuevas políticas de empleabilidad. Por ejemplo, es posible que las personas casadas o en una relación busquen mayor estabilidad y tiempo para la familia, lo que podría hacer que una jornada de trabajo más flexible sea atractiva para ellas. Por otro lado, las personas solteras podrían valorar más la libertad de un esquema de trabajo como el cuatro por tres, que les permita dedicar tiempo a otras actividades personales o de desarrollo profesional.

Figura 5

Coeficiente de Gini

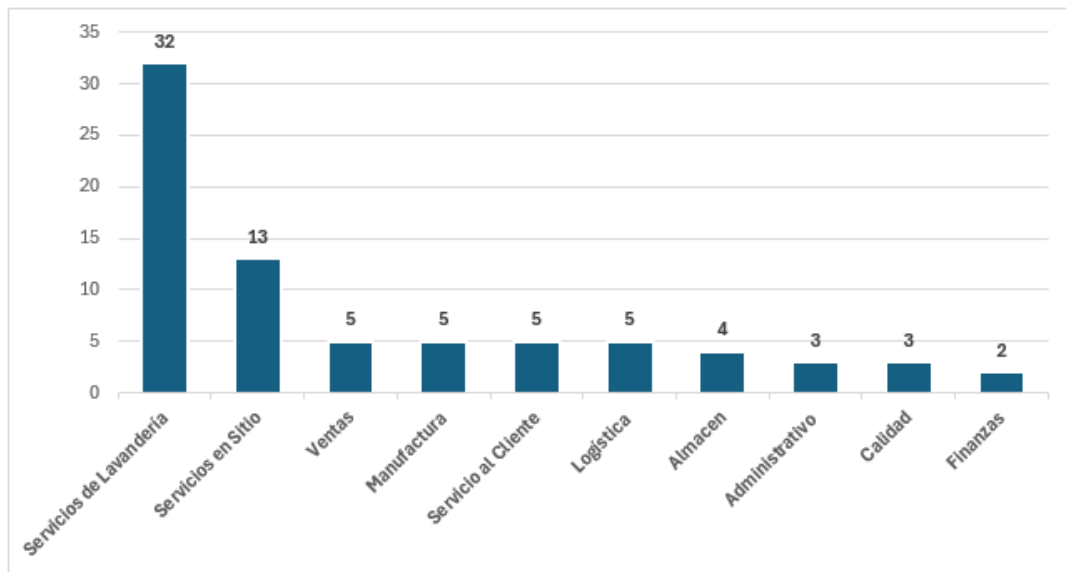


El gráfico muestra la curva de Lorenz y el coeficiente de Gini. Este es de 0.386, lo que indicando un nivel de desigualdad moderado en la distribución de los ingresos entre los empleados de la empresa. La desviación de la curva respecto a la línea de igualdad perfecta sugiere que una parte de la población concentra más ingresos que el resto.

El coeficiente de Gini es importante, ya que evalúa cómo una jornada de cuatro días por tres influye en la equidad de ingresos entre los empleados. La comprensión de esta desigualdad es clave para identificar si la jornada beneficia a todos los niveles de ingresos de manera equitativa. Además, el análisis del coeficiente de Gini permite determinar si la jornada contribuye a reducir la desigualdad de ingresos y a mejorar la percepción de equidad y satisfacción laboral entre los empleados, a fin de promover un ambiente laboral más justo y balanceado.

Figura 6

Departamentos de la población de estudio



El gráfico anterior muestra que el departamento de Servicios de Lavandería es el más grande, pues representa un 42% de los empleados. Este sugiere que, cualquier cambio en las políticas laborales, como la adopción de un esquema de cuatro días por tres, tendría un impacto significativo en este departamento y afectaría tanto la productividad como la percepción de empleabilidad de los colaboradores.

El departamento de Servicios en Sitio, que representa un 17%, también es relevante, ya que su estructura y operación podrían verse afectadas por una jornada más flexible. Las áreas de Ventas, Manufactura y Servicio al Cliente (cada una con un 6%), así como Logística con un 7%, están medianamente representados en la empresa y podrían enfrentar retos particulares en términos de adaptabilidad, coordinación y eficiencia con la implementación de la jornada de trabajo más corta. Por último, los departamentos más pequeños, como Finanzas (3%), Administrativo (3%), Calidad (4%) y Almacén (5%) podrían experimentar un impacto menor en términos de empleabilidad y carga laboral, pero no por ello son menos importantes.

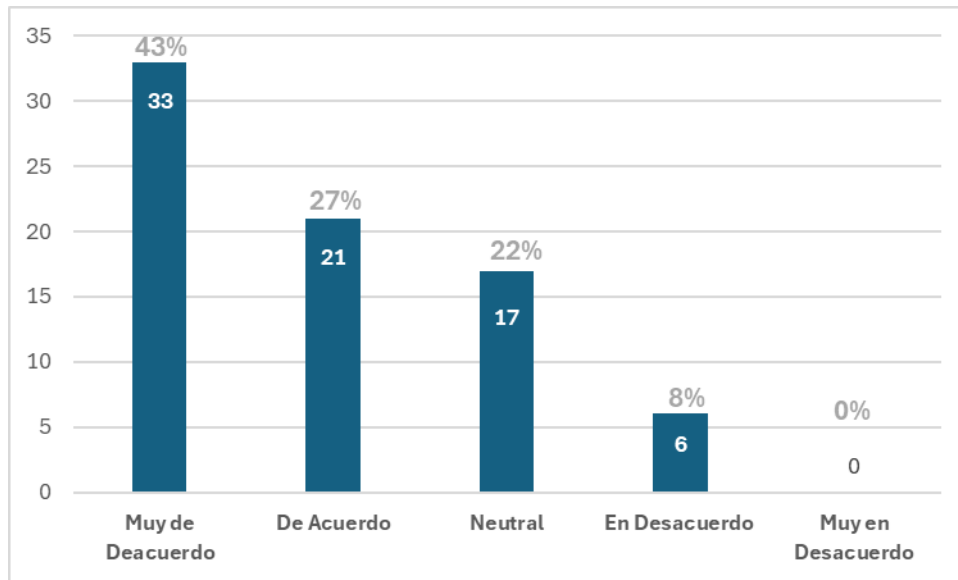
Análisis de la Primera Variable de la Encuesta: Relación entre las jornadas de trabajo

A continuación, se presentan los resultados de la primera variable correspondientes a la relación de las jornadas de trabajos. El objetivo principal de las preguntas realizadas fue descubrir

la relación entre las jornadas de trabajo cuatro por tres y los indicadores de empleabilidad. En los siguientes gráficos se detallan los análisis correspondientes de la muestra de los instrumentos.

Figura 7

Distribución equilibrio vida personal y profesional



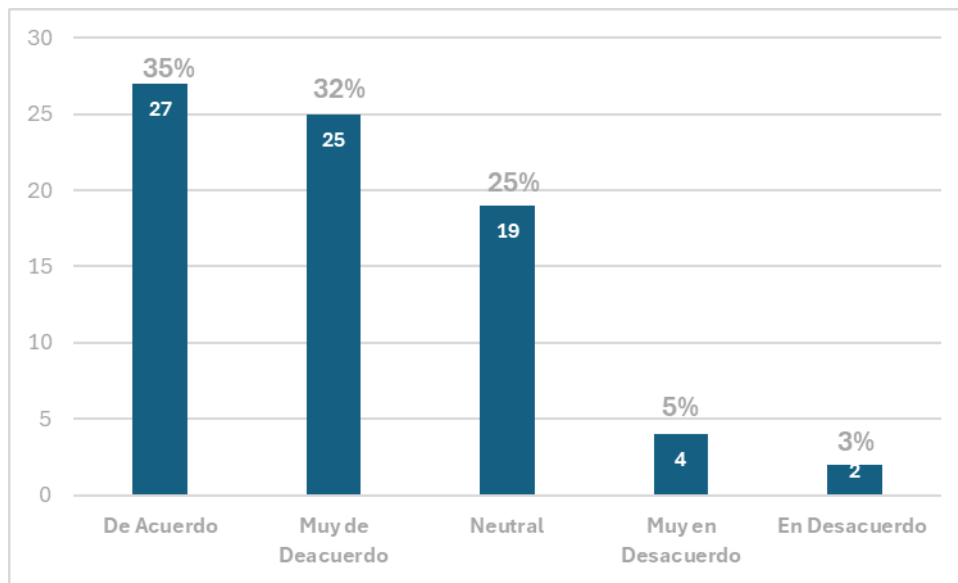
La mayoría de los encuestados (70%) tiene una percepción positiva sobre la posibilidad de que una jornada laboral de cuatro días por tres mejore el equilibrio entre la vida personal y profesional. De estos, el 43% está muy de acuerdo y un 27% está de acuerdo, lo cual refleja un fuerte apoyo hacia la implementación de esta modalidad laboral.

Un 22% de los encuestados se mantiene en una posición neutral, lo que refleja que un segmento notable no tiene una opinión clara o considera que los efectos pueden depender de otros factores. Finalmente, solo un 8% de los participantes expresó estar en desacuerdo. Cabe destacar que se no obtuvieron resultados que corresponden a muy en desacuerdo, lo que indica un nivel de rechazo nulo.

Los resultados obtenidos refuerzan la idea de que la propuesta de una jornada laboral de cuatro días por tres podría ser bien aceptada y vista como una medida con potencial para beneficiar el equilibrio entre la vida personal y profesional.

Figura 8

Distribución satisfacción laboral

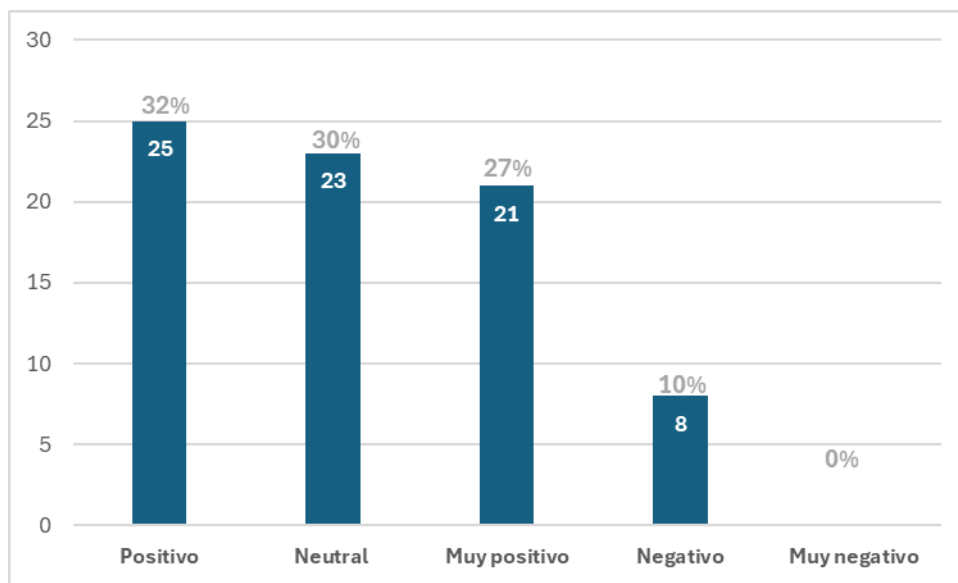


La mayor parte de los participantes (67%) considera que una jornada laboral de cuatro días por tres podría incrementar su satisfacción general en el trabajo. De estas, un 35% afirmó estar de acuerdo y un 32% se mostró muy de acuerdo, lo cual evidencia un alto grado de apoyo hacia la posible implementación de esta modalidad. Por otro lado, el 25% de los encuestados adoptó una postura neutral, lo que indica que un grupo significativo no tiene una opinión definida o podría considerar que los resultados dependen de otros factores específicos.

Finalmente, solo el 8% de los encuestados expresó una opinión desfavorable, con un 3% en desacuerdo y un 5% muy en desacuerdo, lo que refleja un nivel bajo de oposición. Estos hallazgos refuerzan la idea de que una jornada laboral de cuatro días por tres sería bien recibida y vista como una opción que podría mejorar la satisfacción en el entorno laboral.

Figura 9

Distribución impacto productividad laboral



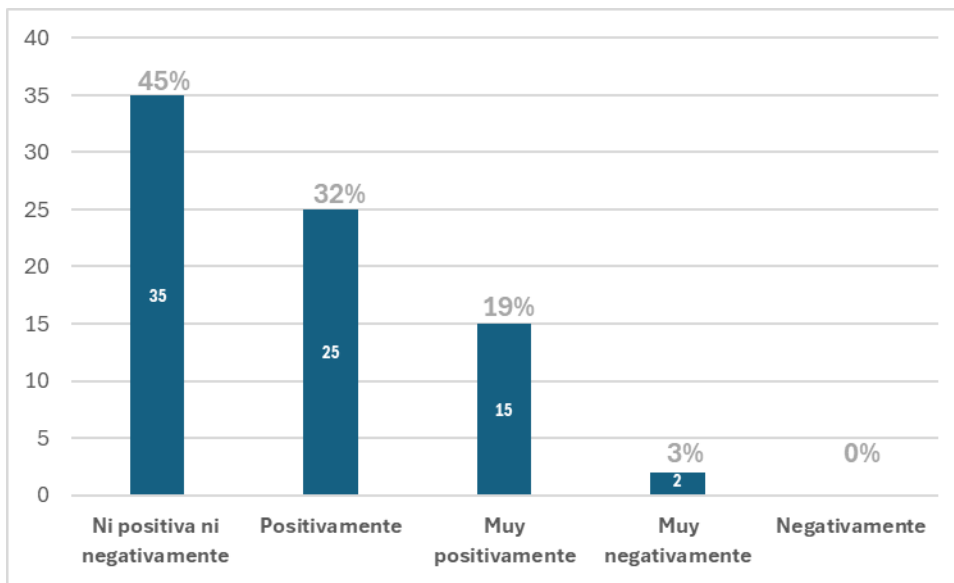
El 59% de los encuestados percibe que una jornada laboral de cuatro días por tres podría impactar positivamente en su productividad. De este grupo, el 32% describió el impacto como positivo y el 27% como muy positivo, lo cual expresa un apoyo considerable hacia la implementación de esta modalidad de trabajo.

Un 30% de los participantes adoptó una postura neutral, lo cual sugiere que una parte significativa de la muestra no tiene una opinión definida o considera que los resultados pueden depender de otras variables que afecten la productividad.

Por último, solo un 10% de los encuestados indicó que la jornada podría tener un impacto negativo. En cuanto a la opción de muy negativo, no fue seleccionada por nadie. Esta particularidad apunta a que, en general, la idea de una jornada de cuatro días por tres es vista con optimismo respecto a su capacidad de mejorar la productividad laboral.

Figura 10

Distribución efecto motivación y compromiso



La mayor parte de los encuestados (45%) considera que una jornada laboral de cuatro días por tres afectaría su motivación y compromiso con la empresa de manera neutra, es decir, sin un impacto claramente positivo ni negativo. Este grupo, compuesto por 35 personas, sugiere que el cambio podría no ser lo suficientemente determinante para modificar sus niveles de motivación y compromiso.

El 32% de los participantes (25 personas), valoró el impacto positivamente, lo que indica que un porcentaje considerable percibe beneficios en la implementación de una jornada de cuatro días por tres. Además, un 19% (15 personas) lo concibe muy positivamente, lo cual refuerza la idea de que una parte de los encuestados ve esta medida como un potenciador de su compromiso y motivación.

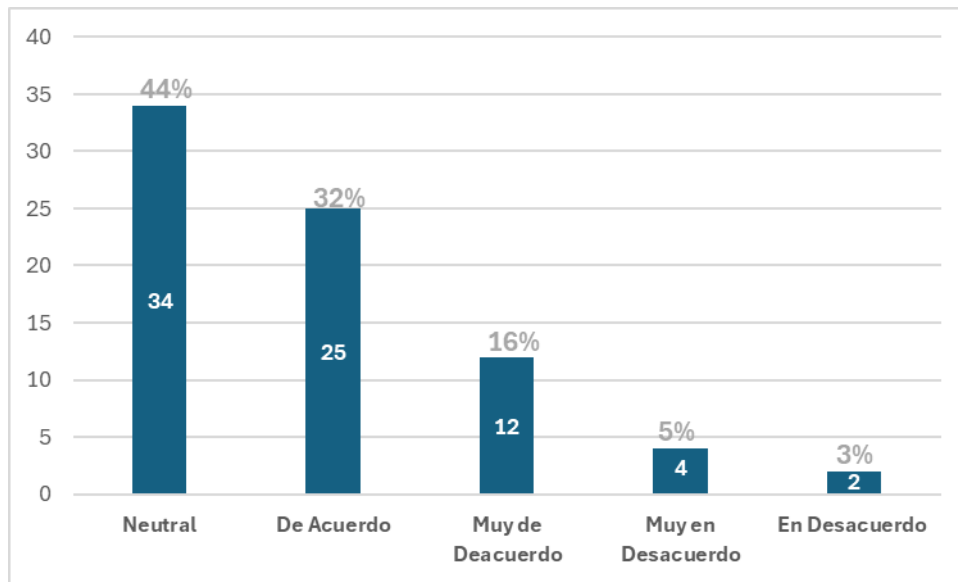
Por otro lado, solo el 3% de los encuestados (2 personas) considera el impacto muy negativamente, y ningún participante se inclinó por la opción de negativamente. Estos datos sugieren que el rechazo hacia la medida es mínimo y destacan que la mayoría de los encuestados no anticipa un impacto negativo importante en su motivación y compromiso.

Análisis de la Segunda Variable de la Encuesta: Los cambios en los indicadores

En esta sección se presentan los resultados respecto a la segunda variable del trabajo, la cual busca determinar los cambios en los indicadores de empleabilidad. Los hallazgos se detallan en los siguientes gráficos.

Figura 11

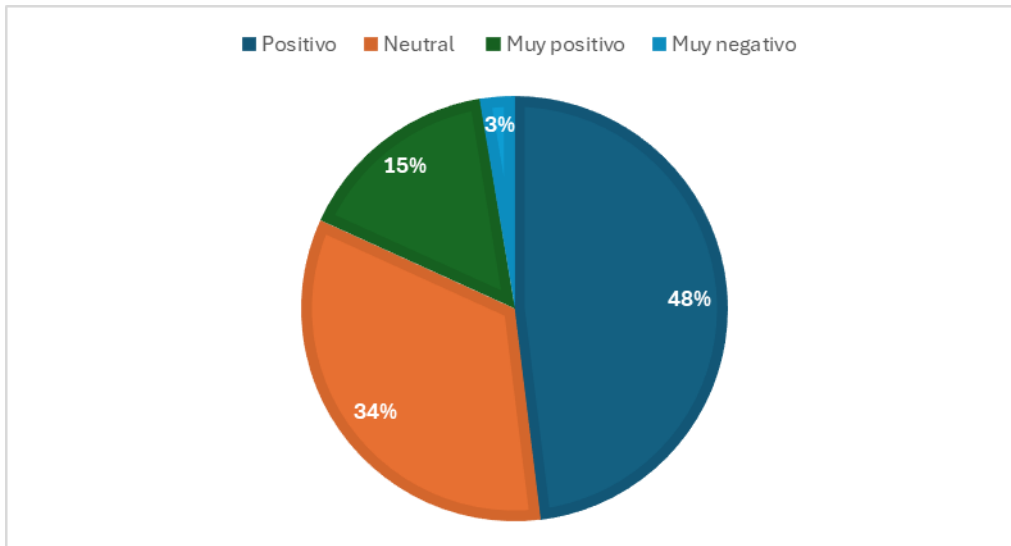
Distribución influencia en retención de personal



El 44% de los encuestados adoptó una postura neutral sobre el impacto de una jornada laboral de cuatro días por tres en la retención de personal, lo que indica incertidumbre sobre sus efectos. Un 32% (25 personas) estuvo de acuerdo y un 16% (12 personas) muy de acuerdo, lo cual refleja un respaldo significativo de casi el 50% de la población hacia el potencial positivo de esta medida. En contraste, un 8% mostró desacuerdo, dividido entre un 5% muy en desacuerdo y un 3% en desacuerdo. Estas cifras señalan que una minoría no percibe beneficios en la retención de personal con la implementación de esta modalidad de trabajo.

Figura 12

Distribución impacto en satisfacción



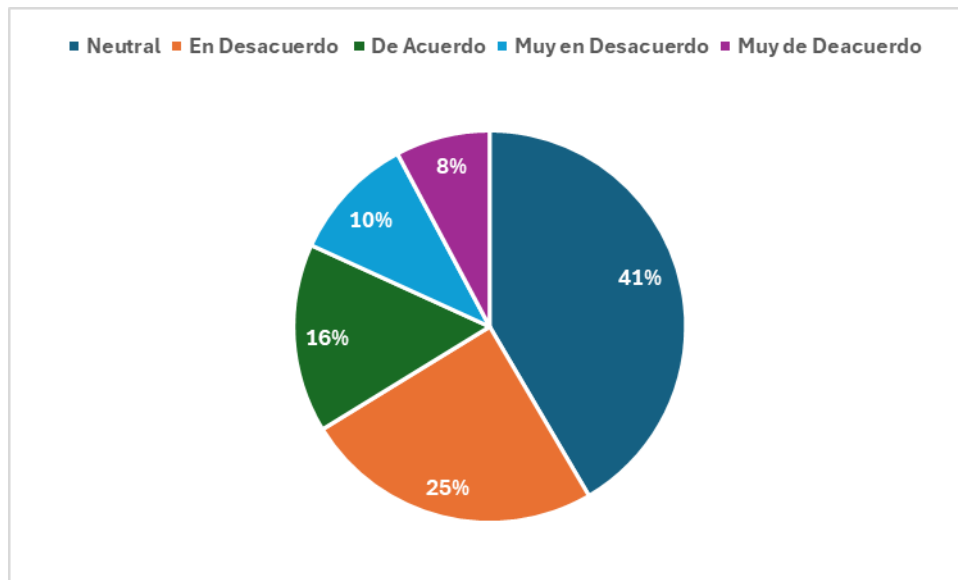
El 48% de los encuestados valoró que el impacto de la jornada laboral de cuatro días por tres en su satisfacción general con el trabajo sería positivo, lo que representa casi la mitad de la muestra y sugiere una percepción favorable hacia esta implementación.

Un 34% de los participantes se mostró neutral, lo cual indica que un porcentaje significativo de personas no tiene una opinión definida o cree que el efecto podría depender de otros factores. Además, un 15% de los encuestados considera que el impacto sería muy positivo, lo que refuerza la percepción general de optimismo respecto a esta medida.

Por otro lado, solo un 3% calificó el impacto como muy negativo, lo que refleja que la oposición es mínima. En conjunto, los resultados sugieren que la implementación de una jornada laboral de cuatro días por tres es vista mayoritariamente con optimismo en cuanto a su potencial para mejorar la satisfacción general en el trabajo.

Figura 13

Distribución impacto productividad

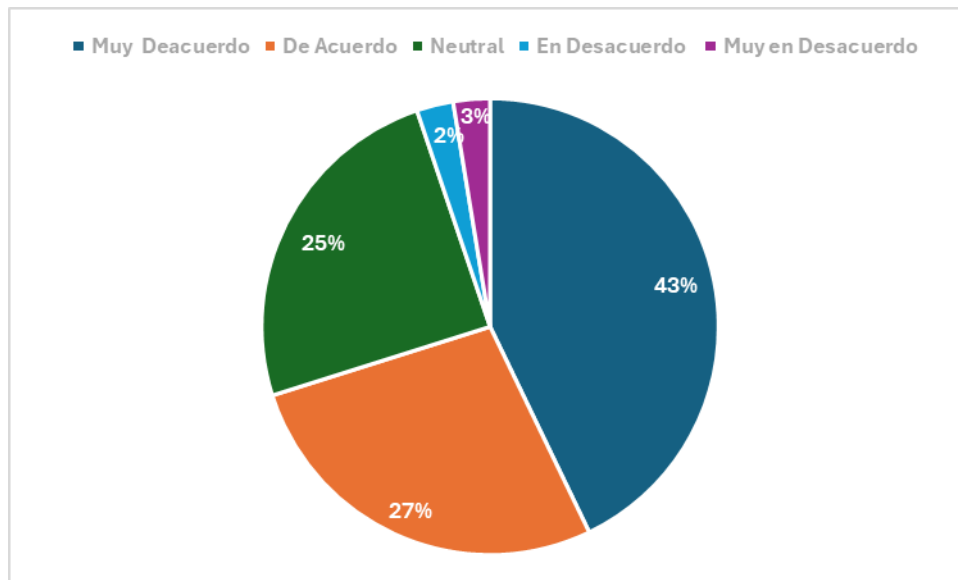


El 41% de los encuestados se posicionó de forma neutral respecto al impacto de una jornada laboral de cuatro días por tres en su productividad, lo que sugiere incertidumbre o la percepción de que los resultados podrían depender de otros factores. Un 25% expresó estar en desacuerdo, lo cual muestra preocupación o escepticismo sobre los beneficios de esta medida. Un 16% estuvo de acuerdo, lo cual destaca cierto apoyo a la idea de un impacto positivo.

Las opiniones extremas fueron las minoritarias, pues únicamente un 10% de los participantes se mostró muy en desacuerdo y solo un 8% estuvo muy de acuerdo. En conjunto, los resultados reflejan percepciones variadas y una mayor proporción de participantes en una posición neutral.

Figura 14

Distribución influencia en desarrollo



El 43% de los encuestados está muy de acuerdo en que la jornada laboral de cuatro días por tres podría influir en sus oportunidades de desarrollo profesional y adquisición de nuevas habilidades, lo que refleja un optimismo generalizado respecto a los beneficios de esta modalidad. Un 27% adicional se mostró de acuerdo, lo cual refuerza la idea de que una parte significativa de los participantes ve un impacto positivo potencial en su crecimiento profesional. Ambas cifras suman un 70% (54 personas) con una opinión favorable.

Un 25% de los encuestados optó por una posición neutral, lo cual indica que un cuarto de los participantes no está seguro sobre los efectos de la jornada de cuatro días en sus oportunidades de desarrollo. Finalmente, solo un 5% manifestó desacuerdo, dividido entre un 3% muy en desacuerdo y un 2% en desacuerdo (4 personas); estos datos muestran que la oposición a la idea es menor. En resumen, los resultados expresan una percepción mayoritariamente positiva con una minoría que no anticipa grandes beneficios en su desarrollo profesional y adquisición de habilidades.

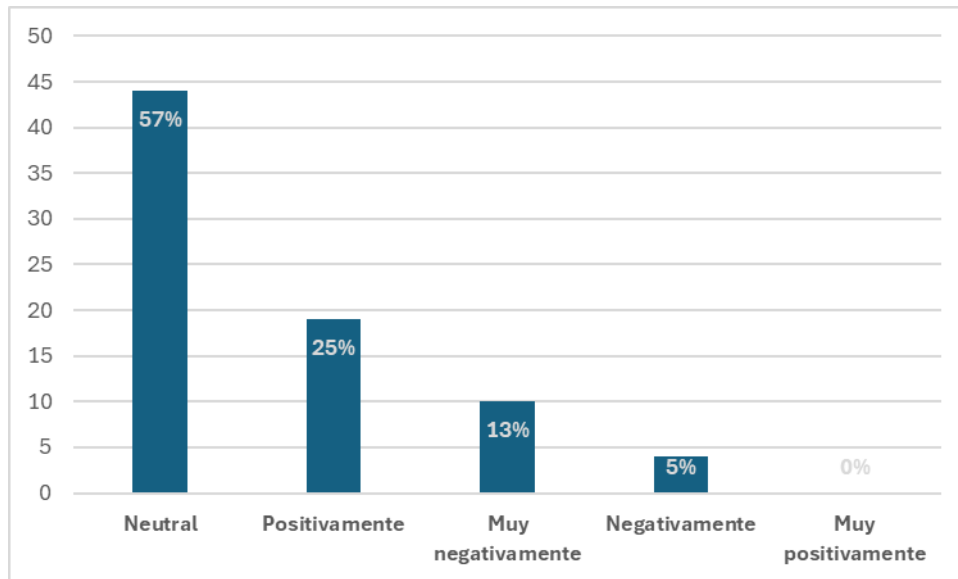
Análisis de la tercera Variable de la Encuesta: Influencia de los cambios

Seguidamente, se precisan los resultados hallados para la tercera variable, la cual indaga en influencia de los cambios que conlleva la jornada de trabajo cuatro por tres. Dichos resultados

se presentan en los siguientes gráficos, cada uno de los cuales se complementa con su respectivo análisis.

Figura 15

Distribución colaboración laboral

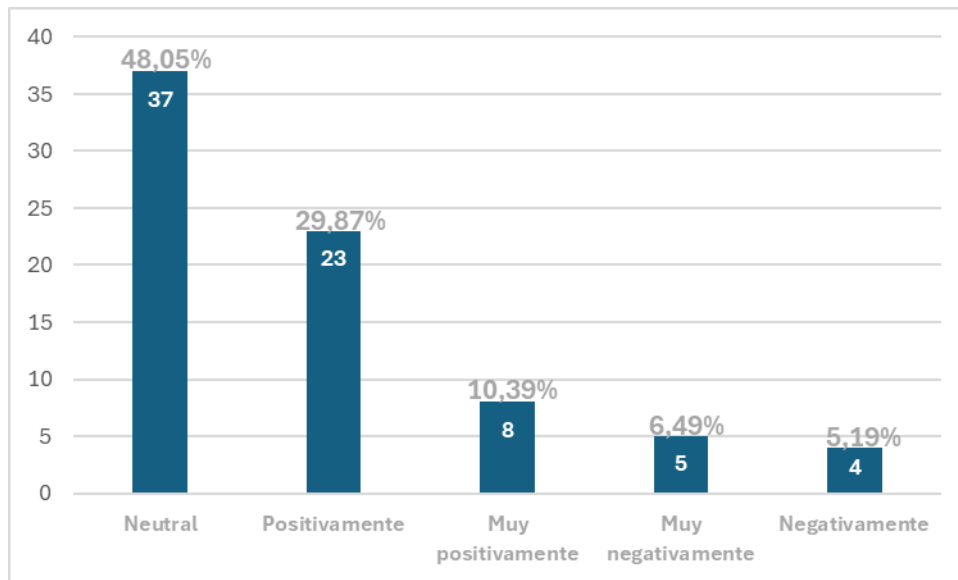


El 57% de los encuestados adoptó una postura neutral sobre el impacto de la jornada laboral de cuatro días por tres en la colaboración entre compañeros, lo que sugiere que la mayoría no tiene una opinión clara o percibe que los efectos podrían depender de otros factores. Un 25% consideró que la jornada podría tener un impacto positivo y mostró cierto optimismo sobre la medida.

Por otro lado, un 13% opinó que la jornada afectaría muy negativamente y un 5% negativamente, lo cual refleja preocupaciones en una minoría. No se reportaron respuestas que conciben el impacto muy positivamente, lo cual resalta la ausencia de opiniones extremas positivas. En general, se observa una tendencia hacia la neutralidad con un equilibrio entre visiones optimistas y preocupaciones.

Figura 16

Distribución estrés laboral

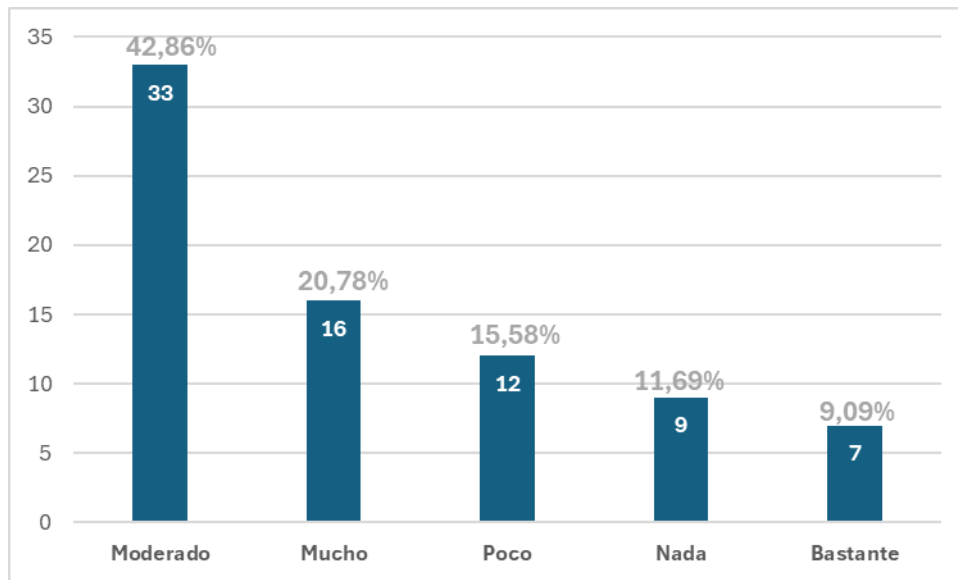


El 48.05% de los encuestados mostró una posición neutral respecto a cómo la jornada laboral de cuatro días por tres podría influir en su nivel de estrés, lo que indica que la mayoría no tiene una opinión clara o piensa que el impacto podría depender de otros factores. Un 29.87% consideró que esta jornada podría influir positivamente en su nivel de estrés y mostró un grado de optimismo hacia su posible reducción. Por otro lado, un 10.39% valoró el impacto muy positivamente, lo cual refuerza la idea de posibles beneficios.

En contraste, un 11% de los encuestados expresó opiniones negativas. De este porcentaje, un 6.49% consideró el impacto muy negativamente y un 5.19% negativamente, lo cual refleja preocupación en una minoría. En conjunto, los resultados muestran una tendencia hacia la neutralidad y un leve optimismo, con un pequeño grupo que anticipa un posible aumento en el estrés.

Figura 17

Distribución calidad del trabajo

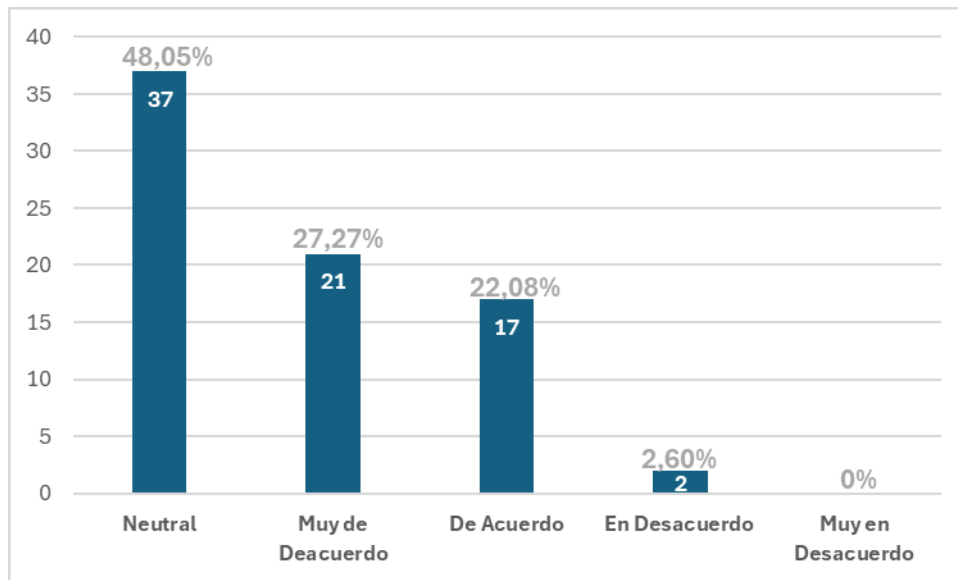


El 42.86% de los encuestados (33 personas) consideró que una jornada laboral de cuatro días por tres podría influir de manera moderada en la calidad de su trabajo, lo que representa la opinión mayoritaria y sugiere una expectativa de impacto razonable, pero no decisivo. Por otro lado, el 20.78% de los participantes (16 personas) indicó que la influencia podría ser mucha, lo que muestra un grupo significativo que ve un posible efecto considerable en la calidad de su trabajo.

En contraste, un 15.58% de los encuestados (12 personas) opinó que el impacto sería poco, mientras que un 11.69% (9 personas) consideró que no habría influencia alguna. Un 9.09% (7 personas) valoró la influencia como bastante, lo cual refleja una minoría que prevé un efecto más pronunciado. En general, los resultados muestran que la mayoría anticipa un impacto moderado, con opiniones divididas sobre la magnitud del efecto en la calidad del trabajo.

Figura 18

Distribución motivación laboral



El 48,05% de los encuestados se posicionó de manera neutral respecto a cómo una jornada laboral de cuatro días por tres podría influir en su motivación para cumplir con sus responsabilidades laborales, lo que sugiere que casi la mitad de los participantes no tiene una opinión clara o percibe que el impacto podría depender de otros factores.

El 27,27% de los encuestados se mostró muy de acuerdo con que la jornada podría influir positivamente en su motivación, mientras que un 22,08% estuvo de acuerdo, lo cual indica que un porcentaje notable de participantes ve un posible efecto positivo. En contraste, solo un 2,60% se posicionó en desacuerdo y no hubo respuestas en la categoría de muy en desacuerdo, lo que refleja una baja oposición. En conjunto, los resultados sugieren una percepción predominantemente neutral, con un respaldo moderado hacia beneficios en la motivación laboral a raíz de una jornada de cuatro días.

Instrumento de la entrevista

Análisis de la Primera Variable de la Entrevista: Relación entre las jornadas de trabajo

Pregunta 1

¿Cómo podría afectar la jornada laboral de cuatro días por tres a su desarrollo profesional y adquisición de nuevas habilidades?

¿Cómo podría afectar la jornada laboral de cuatro días por tres a su desarrollo profesional y adquisición de nuevas habilidades?

Anexo 1 (2024): “Una jornada laboral de 4 días por tres, aunque permite más horas de trabajo concentradas en menos días, puede tener un impacto significativo en el desarrollo profesional de los empleados. Este esquema puede limitar las oportunidades de participar en actividades de formación, capacitación y proyectos de desarrollo que fomenten la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos. La concentración de las horas laborales puede hacer que los trabajadores se sientan más agotados, con menos tiempo y energía para involucrarse en iniciativas de aprendizaje continuo. A largo plazo, la reducción en la disponibilidad para asistir a seminarios, cursos y otros eventos de desarrollo profesional podría afectar tanto el crecimiento individual como la competitividad en el mercado laboral.” (p.1).

Anexo 2 (2024): “No lo veo así, porque al final siento que estoy trabajando lo mismo, únicamente, que una jornada de trabajo cuatro por tres me daría más ventaja, ya que al tener más tiempo libre podría dedicarlo al estudio.” (p.1).

Anexo 3 (2024): “Primeramente, habría que ver las condiciones y la propuesta y en el tiempo se podría dedicar a otras actividades para el desarrollo profesional e inclusive emprender.” (p.1).

En relación a la pregunta sobre cómo podría afectar la jornada laboral de cuatro días por tres al desarrollo profesional y la adquisición de nuevas habilidades, se puede observar que los entrevistados tienen opiniones divididas. Algunos coinciden en que este esquema laboral podría limitar la participación en actividades de formación y capacitación, debido al agotamiento y la reducción de tiempo y energía, lo cual afectaría el crecimiento individual y la competitividad en el mercado. Sin embargo, otros entrevistados mencionan que esta jornada podría representar una ventaja al permitir más tiempo libre, el cual podría dedicarse al estudio, al desarrollo profesional

e incluso al emprendimiento, siempre y cuando las condiciones sean favorables y los empleados aprovechen proactivamente ese tiempo.

Pregunta 2

¿Qué efectos anticipa en su bienestar general y en su nivel de estrés si se implementara una jornada laboral de cuatro días por tres?

Anexo 1 (2024): “Al principio, es probable que experimente cansancio, debido al cambio en la estructura de la jornada laboral, ya que adaptarse a un horario más extenso en menos días podría ser un desafío. Sin embargo, a largo plazo, creo que la implementación de este tipo de jornada podría resultar beneficiosa. La disponibilidad de tiempo libre adicional permitiría un mejor equilibrio entre la vida personal y profesional, facilitar la recuperación, el descanso y la realización de actividades que contribuyan al bienestar general. Esto podría, en última instancia, reducir el nivel de estrés y mejorar mi calidad de vida.” (p.1).

Anexo 2 (2024): “Realmente 4 días doce horas no lo veo complicado, ya que después tendría tres días de descanso por lo que mi nivel de estrés y bienestar en general mejoraría.” (p.2).

Anexo 3 (2024): “Ninguno efecto, aunque tendría que ver cuál es la negociación o la propuesta.” (p.1).

En relación a los efectos de una jornada laboral de cuatro días por tres en el bienestar y nivel de estrés, las opiniones de los entrevistados son diversas. Algunos señalan que, aunque al inicio podría resultar agotador adaptarse a un horario más extenso, a largo plazo ofrecería beneficios como más tiempo libre, mejor equilibrio entre vida personal y laboral, y menor estrés. Otros consideran que trabajar jornadas de doce horas no sería problemático, ya que los tres días de descanso compensarían el esfuerzo. Sin embargo, algunos advierten que el impacto dependería de las condiciones específicas de la propuesta.

Pregunta 3

¿En qué forma podría haber cambiado la jornada laboral de cuatro días por tres su relación con sus compañeros de trabajo y su capacidad para colaborar en equipo?

Anexo 1 (2024): “Actualmente, mantenemos una relación cercana y colaborativa con mis compañeros bajo la jornada tradicional, lo cual facilita la comunicación y el trabajo en equipo. Sin embargo, con la implementación de una jornada laboral de 4 días por tres, es

posible que estas relaciones se vean afectadas. Las diferencias en los horarios y la disponibilidad de tiempo podrían hacer que la interacción y la colaboración se vuelvan más complicadas, especialmente, si algunos compañeros tienen jornadas distintas o no coinciden los días de trabajo. Esto podría limitar las oportunidades para trabajar juntos en proyectos y reducir la comunicación del equipo.” (p.2).

Anexo 2 (2024): “En ninguna, porque al final de todo viene siendo lo mismo, ya que gracias a la rotación y al uso de la tecnología podemos comunicarnos y estar en contacto los unos con los otros.” (p.2).

Anexo 3 (2024): “No afectaría, ya que actualmente tengo compañeros de trabajo que están en jornadas cuatro por tres y la relación no se ve afectada.” (p.1).

En cuanto al impacto de la jornada laboral de cuatro días por tres en la relación con los compañeros de trabajo y la colaboración en equipo, las opiniones son variadas. Algunos entrevistados consideran que este esquema podría afectar la interacción y la comunicación debido a la falta de coincidencia en horarios y días de trabajo, lo que dificultaría la colaboración en proyectos. Sin embargo, otros opinan que la rotación y el uso de la tecnología permitirían mantener el contacto y la comunicación, sin que se vea afectada la relación con los compañeros. Algunos incluso señalan que ya tienen experiencia con este tipo de jornada y no han notado cambios significativos en la dinámica del equipo.

Pregunta 4

¿Cómo considera que la jornada laboral de cuatro días por tres influenciaría en la capacidad de la empresa para atraer y retener talento?

Anexo 1 (2024): “Pienso que la influencia de una jornada laboral de cuatro días por tres en la capacidad de la empresa para atraer y retener talento dependería mucho de las necesidades del cliente. Desde mi punto de vista y considerando a mi cliente actual, no lo percibo como un atractivo, ya que podría no alinearse con sus expectativas y requerimientos. Esta modalidad solo sería vista de manera positiva en sectores o con clientes que ya hayan adoptado horarios similares y que necesiten esta flexibilidad para operar de manera eficiente. Por lo tanto, su impacto en la atracción y retención de talento podría ser limitado y específico a industrias donde este tipo de jornada ya se ha implementado y valorado.” (p.2).

Anexo 2 (2024): “Quizás si se podría, pero en estos momentos no lo veo rentable, ya que incrementaría la cantidad de puestos de trabajo en nuestra compañía, lo que implica una mejor coordinación y logística para poder dar cobertura a la demanda y necesidades de nuestros clientes.” (p.2).

Anexo 3 (2024): “Considero que, por el tipo de empresa y por el servicio que damos a nuestros clientes, podría ser atractivo, aumentar y atraer nuevo personal y que este se quede dentro de la empresa por largo tiempo.” (p.1).

En cuanto a la influencia de una jornada laboral de cuatro días por tres en la capacidad de la empresa para atraer y retener talento, las opiniones de los entrevistados son mixtas. Algunos destacan que la efectividad de esta modalidad dependería de las necesidades y expectativas del cliente, y consideran que podría no ser atractiva para ciertos sectores, ya que implicaría ajustes en la logística y coordinación de personal, lo cual podría no resultar rentable. Sin embargo, otros opinan que, en empresas donde este tipo de jornada ya se ha implementado o se adapta al servicio ofrecido, podría ser vista como un incentivo atractivo, mejorar la retención de personal y atraer nuevos talentos dispuestos a permanecer a largo plazo.

Análisis de la Segunda Variable de la Entrevista: Los cambios en los indicadores

Pregunta 5

¿De qué manera cree que una jornada laboral de cuatro días por tres podría afectar su satisfacción general con el trabajo y su motivación?

Anexo 1 (2024): “Creo que al principio me sentiría un poco extraño con la nueva dinámica de la jornada laboral de cuatro días por tres, ya que sería un cambio significativo respecto al ritmo de trabajo al que estoy acostumbrado. Sin embargo, no me molestaría probar este esquema de manera temporal para evaluar si realmente tendría un impacto negativo o positivo en mi motivación y satisfacción. Dependiendo de cómo se desarrolle la experiencia, podría sentirme más motivado por la posibilidad de tener más tiempo libre o, por el contrario, podría afectar mi satisfacción si encuentro que no se adapta bien a mis necesidades o expectativas laborales.” (p.2).

Anexo 2 (2024): “Me afectaría de manera positiva, ya que me permite tener más tiempo libre para tener mayor relación con mis familiares cercanos y también me daría tiempo para poder seguir estudiando y crecer profesionalmente.” (p.2).

Anexo 3 (2024): “En lo personal creo que, si llegan de la noche a la mañana a decir de un cambio, tendría que ver las condiciones del contrato nuevo. Me sentiría bien, ya que me están dando la opción, siempre y cuando se respeten las condiciones del contrato.” (p.1).

Respecto a cómo una jornada laboral de cuatro días por tres podría afectar la satisfacción general y la motivación, las respuestas varían entre los entrevistados. Algunos mencionan que al principio podría resultar extraño adaptarse a la nueva dinámica, pero estarían dispuestos a probar el esquema temporalmente para evaluar su impacto en la motivación y satisfacción. La experiencia podría ser positiva si se aprovecha el tiempo libre adicional, aunque también podría no satisfacer si no se ajusta a sus expectativas laborales. Por otro lado, algunos entrevistados destacan que esta jornada podría mejorar su bienestar al permitir más tiempo con la familia y oportunidades para el desarrollo personal. Además, subrayan la importancia de que el cambio se realice de manera adecuada, respetando las condiciones contractuales existentes.

Pregunta 6

¿Cómo estima que una jornada laboral de cuatro días por tres podría impactar su productividad y eficiencia en el trabajo?

Anexo 1 (2024): “Considero que trabajar jornadas de doce horas no sería beneficioso, ya que la extensión de las horas laborales llevaría a un mayor nivel de cansancio. Este cansancio podría influir directamente en la aparición de errores y afectar tanto mi productividad como mi eficiencia en el trabajo. La fatiga acumulada podría reducir mi capacidad de concentración y rendimiento, lo que comprometería la calidad de las tareas realizadas y, en última instancia, el cumplimiento de los objetivos laborales.” (p.3).

Anexo 2 (2024): “Al principio sí sería menos cansado, pero, a la larga, puede ser cansado, por lo que no afectaría mi productividad y eficiencia en el trabajo, ya que tendría tres días libres.” (p.2).

Anexo 3 (2024): “No habría afectación, porque voy a tener tres días de descanso. Eso me va dar energías para recuperarme.” (p.1).

En cuanto al impacto de una jornada laboral de cuatro días por tres en la productividad y eficiencia en el trabajo, los entrevistados muestran posturas diversas. Algunos consideran que trabajar jornadas de doce horas podría ser perjudicial, ya que el cansancio acumulado afectaría la

capacidad de concentración, aumentaría la probabilidad de errores y, en consecuencia, comprometería la calidad del trabajo y el cumplimiento de objetivos. Sin embargo, otros opinan que, aunque al principio podría ser agotador, los tres días de descanso permitirían una recuperación adecuada, lo que mantendría la productividad y eficiencia a largo plazo. En general, el impacto dependería de cómo los empleados gestionen el tiempo de descanso y recuperación.

Pregunta 7

¿En qué medida cree que una jornada laboral de cuatro días por tres podría afectar su percepción de la estabilidad y seguridad en el empleo?

Anexo 1 (2024): “Creo que podría adaptarme al cambio, ya que he visto ejemplos en otros países donde la implementación de una jornada laboral de cuatro días por tres ha traído beneficios tanto para los empleados como para las empresas. Esta adaptación me permitiría mantener una percepción positiva sobre la estabilidad y seguridad en el empleo, siempre y cuando la empresa gestione adecuadamente la transición y demuestre que esta modalidad contribuye al bienestar de los trabajadores y a la sostenibilidad de la organización.” (p.3).

Anexo 2: (2024): “Me preocupa, porque, actualmente, con los clientes a los que doy servicio, se trabaja con plazos. Con la aprobación de las jornadas de trabajo cuatro por tres existiría la incertidumbre de cómo lo acepte el cliente y cómo afectaría mi estabilidad y seguridad del empleo.” (p.2).

Anexo 3 (2024): “Todo depende de las condiciones. Desde mi punto de vista, esto sí sirve para nuestra industria, ya que es lo que los clientes requieren, con lo cual considero que, al ser una necesidad de nuestra industria, debo adaptarme y, al crecer tanto dicha industria, me brindaría estabilidad y seguridad en el empleo.” (p.2).

Respecto a cómo una jornada laboral de cuatro días por tres podría afectar la percepción de estabilidad y seguridad en el empleo, las opiniones de los entrevistados son variadas. Algunos consideran que podrían adaptarse al cambio, ya que han observado ejemplos en otros países donde este esquema ha traído beneficios tanto para empleados como para empresas, lo que mantendría una percepción positiva siempre que la transición sea bien gestionada. Sin embargo, otros expresan preocupación por la incertidumbre de cómo los clientes aceptarían esta modalidad, lo que podría impactar la estabilidad laboral. Por otro lado, hay quienes opinan que, si la industria y los clientes

lo requieren, la adaptación a esta jornada podría fortalecer la estabilidad y seguridad en el empleo, considerando el crecimiento de la demanda en ese sector.

Pregunta 8

¿Cómo piensa que una jornada laboral de cuatro días por tres podría cambiar su relación con sus compañeros de trabajo y la dinámica del equipo?

Anexo 1 (2024): “Pienso que una jornada laboral de cuatro días por tres podría disminuir el contacto que tengo con mis compañeros, ya que, al no coincidir siempre en los mismos días de trabajo, se reduciría la oportunidad de colaborar directamente y trabajar de la mano con ellos. Esta menor interacción podría afectar la dinámica del equipo y hacerla menos, lo que podría impactar la comunicación y la colaboración en proyectos conjuntos.” (p.3).

Anexo 2 (2024): “No, porque con el uso de las herramientas tecnológicas podemos comunicarnos mejor. De igual manera, con el cambio de turno, se daría la retroalimentación al compañero de trabajo y el informe del status de las actividades.” (p.3).

Anexo 3 (2024): “No afectaría, ya que actualmente tengo compañeros de trabajo que están en jornadas cuatro por tres y la relación no se ve afectada. Actualmente, con el cambio posterior a la pandemia y el uso de la tecnología, hay mucho acceso para estar en comunicación con los compañeros e interactuando con ellos.” (p.2).

En cuanto al impacto de una jornada laboral de cuatro días por tres en la relación con los compañeros de trabajo y la dinámica del equipo, las opiniones están divididas. Algunos consideran que este tipo de jornada podría reducir el contacto directo con los compañeros, ya que la falta de coincidencia en los días de trabajo limitaría las oportunidades de colaboración y afectaría la comunicación y la cohesión en los proyectos conjuntos. Por otro lado, algunos entrevistados opinan que, gracias al uso de herramientas tecnológicas y la retroalimentación en los cambios de turno, la comunicación y la colaboración no se verían afectadas. Además, la experiencia actual de trabajo con jornadas similares y el acceso a la tecnología a causa de la pandemia COVID-19 han demostrado que es posible mantener una buena interacción y relación entre compañeros.

Análisis de la tercera Variable de la Entrevista: Influencia de los cambios

Pregunta 9

¿Cómo describiría su experiencia personal con una jornada laboral de cuatro días por tres en comparación con una jornada laboral tradicional?

Anexo 1 (2024): “Personalmente, me quedaría con la jornada laboral tradicional. Estoy acostumbrado a este esquema y el horario actual me satisface, ya que me permite mantener un buen equilibrio entre el trabajo y mi vida personal. Aunque entiendo los posibles beneficios de una jornada de cuatro días por tres, la preferencia por la estabilidad y la familiaridad de la jornada tradicional hace que la considere más adecuada para mis necesidades y expectativas laborales.” (p.3).

Anexo 2 (2024): “Prefirió la opción de una jornada laboral tradicional, ya que estoy más acostumbrado a ese ritmo de trabajo. Sin embargo, no cierro las puertas a trabajar una jornada cuatro por tres, ya que sería algo nuevo y la verdad me vendría bien para los temas de estudio” (p.3).

Anexo 3 (2024): “En lo personal, creo que esto depende del hambre y deseos de la persona. Hoy por hoy, todo es pereza. Desde mi punto de vista, mi necesidad depende de hasta donde quiero llegar. Desde mi punto de vista, es mejor trabajar cuatro por tres días a la semana, ya que después me quedan tres días para descansar y estar en familia.” (p.2).

En cuanto a la comparación entre una jornada laboral de cuatro días por tres y una jornada tradicional, las respuestas de los entrevistados reflejan distintas perspectivas. Algunos prefieren la jornada tradicional, ya que están acostumbrados a su estructura y les permite mantener un equilibrio satisfactorio entre trabajo y vida personal. Aunque reconocen los posibles beneficios del esquema de cuatro días, consideran que la estabilidad y la familiaridad de la jornada tradicional se ajustan mejor a sus expectativas. Otros, sin embargo, estarían dispuestos a probar la jornada de cuatro días, ya que observan ventajas en el tiempo libre adicional para estudios y descanso. Algunos, incluso, valoran más la flexibilidad de trabajar cuatro días seguidos, ya que les permite disponer de más tiempo para la familia y el descanso, y destacan que la preferencia depende de los objetivos y necesidades individuales de cada persona.

Pregunta 10

¿En qué medida cree que una jornada laboral de cuatro días por tres podría influir en su productividad y en la calidad de su trabajo?

Anexo 1 (2024): “No considero que trabajar jornadas de doce horas sea beneficioso, ya que la cantidad de horas continuas puede llevar a un alto nivel de cansancio. Este agotamiento influiría en la posibilidad de cometer errores, lo que afectaría directamente tanto mi productividad como la calidad de mi trabajo. La falta de descanso adecuado en jornadas tan largas podría disminuir mi capacidad de concentración y rendimiento, comprometer la precisión y la eficacia en mis tareas diarias” (p.4).

Anexo 2 (2024): “Sí podría influir, ya que una jornada de trabajo cuatro por tres son muchas horas, con lo cual podría afectar mi productividad y calidad en mi trabajo incurriendo en errores” (p.3).

Anexo 3 (2024): “Por mi forma de ser, me gusta la calidad en mi trabajo y ser productivo, con lo cual considero que no tendría impacto en mi productividad y en la calidad de mi trabajo” (p.2).

Los entrevistados tienen opiniones mixtas sobre cómo una jornada laboral de cuatro días por tres podría influir en la productividad y la calidad del trabajo. Algunos consideran que trabajar jornadas de doce horas llevaría a un alto nivel de cansancio, lo que aumentaría los errores y reduciría la concentración y el rendimiento. Sin embargo, otros creen que, en su caso, no afectaría su productividad ni la calidad del trabajo, ya que se enfocan en mantener un alto nivel de eficiencia sin importar la duración de la jornada.

Pregunta 11

¿Cómo cree que una jornada laboral de cuatro días por tres podría impactar sus oportunidades de desarrollo profesional y adquisición de nuevas habilidades?

Anexo 1 (2024): “Creo que esto depende mucho del deseo de superación de cada persona. Sin embargo, en mi caso, considero que una jornada laboral de cuatro días por tres es menos beneficiosa para mi desarrollo profesional y la adquisición de nuevas habilidades. Las largas horas de trabajo concentradas en menos días pueden limitar el tiempo y la energía disponibles para participar en actividades de formación, cursos y proyectos de

capacitación. Esto podría reducir las oportunidades de crecimiento y aprendizaje que son esenciales para mantenerse competitivo y seguir desarrollándome en mi carrera.” (p.4).

Anexo 2 (2024): “Ambas jornadas tanto la cuatro por tres como la tradicional son cansadas porque al final de cuentas es la misma cantidad de tiempo, sin embargo, depende mucho de los deseos de superación que tenga la persona.” (p.3).

Anexo 3 (2024) “Me ayudaría porque voy a tener más tiempo disponible el cual lo puedo invertir en mi desarrollo profesional.” (p.2).

Los entrevistados tienen opiniones diversas sobre cómo una jornada laboral de cuatro días por tres impactaría su desarrollo profesional. Algunos consideran que las largas horas de trabajo limitarían el tiempo y la energía para actividades de formación, y reduciría las oportunidades de crecimiento. Otros creen que el impacto depende del deseo de superación de cada persona y algunos ven la ventaja de tener más tiempo libre para invertir en su desarrollo profesional.

Pregunta 12

¿Qué efectos cree que una jornada laboral de cuatro días por tres podría tener en la dinámica de trabajo en equipo y en la colaboración con sus compañeros?

Anexo 1 (2024): “Pienso que la dinámica de trabajo en equipo y la colaboración podrían volverse más complicadas con una jornada laboral de cuatro días por tres. Esto se debe a que tendría menos contacto con mis compañeros, ya que no siempre estaríamos trabajando de la mano ni en los mismos horarios, lo que haría que las tareas en conjunto sean más difíciles de coordinar y ejecutar de manera fluida.” (p.4 - p.5).

Anexo 2 (2024) “Afectaría positivamente porque las personas tendrían más tiempo lo que quieren estudiar y desarrollarse o los que quieren pasar más tiempo con lo cual llegaron felices al trabajo con ganas de realizar actividades y colaborar en equipo.” (p.3).

Anexo 3 (2024): “No afectaría, ya que actualmente tengo compañeros de trabajo que están en jornadas cuatro por tres y la relación no se ve afectada Actualmente, con el cambio posterior a la pandemia y el uso de la tecnología, hay mucho acceso para estar en comunicación con los compañeros e interactuando con ellos.” (p.2).

Los entrevistados tienen opiniones distintas sobre cómo una jornada laboral de cuatro días por tres afectaría la dinámica de trabajo en equipo y la colaboración. Algunos creen que podría

complicar la coordinación y ejecución de tareas conjuntas, debido a la reducción en el contacto directo con los compañeros. Otros opinan que esta jornada podría tener un efecto positivo, ya que permitiría más tiempo libre, aumentaría la satisfacción y motivación de los empleados para colaborar. Además, algunos mencionan que, gracias al uso de la tecnología y la experiencia adquirida tras la pandemia, la comunicación y la interacción en equipo no se verían afectadas.

CAPITULO V: Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Primera variable: Relación entre las jornadas de trabajo

Conclusión uno

De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede determinar que la jornada laboral de cuatro días por tres es vista de manera positiva por la mayoría de los encuestados, ya que se percibe como una medida que podría mejorar el equilibrio entre la vida personal y profesional. Este hallazgo se evidencia en un alto porcentaje de participantes que manifestaron su apoyo a esta modalidad y la destacaron como una opción viable para mejorar el bienestar general.

Conclusión dos

En cuanto a la colaboración y trabajo en equipo, se concluye que la implementación de una jornada laboral de cuatro días por tres podría presentar algunos retos, especialmente, en la interacción directa y la coordinación de tareas. Sin embargo, el uso de tecnologías y la experiencia adquirida tras la pandemia han permitido a algunos encuestados mantener la comunicación efectiva, lo que indica que este esquema podría adaptarse sin afectar significativamente la colaboración.

Conclusión tres

Finalmente, se concluye que la capacidad de la jornada laboral de cuatro días por tres para atraer y retener talento depende del sector y las necesidades de los clientes. Mientras que algunos consideran que podría no ser atractiva, debido a los ajustes necesarios en la logística; otros creen que podría servir como un incentivo valioso en industrias que ya adoptan horarios similares, y contribuiría a la retención y atracción de nuevo talento.

Segunda variable: Los cambios en los indicadores

Conclusión cuatro

En conclusión, la implementación de una jornada laboral de cuatro días por tres presenta un nivel de incertidumbre respecto a su impacto en la retención de personal. Aunque algunos trabajadores perciben un posible beneficio, otros muestran dudas sobre cómo este esquema podría afectar la estabilidad y la satisfacción en el empleo. Estos hallazgos sugieren que la aceptación de la modalidad puede depender de cómo se gestione su aplicación y de la comunicación clara de sus ventajas

Conclusión cinco

El análisis indica que la jornada laboral de cuatro días por tres podría tener un efecto positivo en la satisfacción laboral, aunque parte de los empleados permanece indecisa sobre el verdadero impacto de esta modalidad. La percepción de beneficios podría estar relacionada con el equilibrio entre vida personal y laboral que ofrece, pero también podría depender de la adaptación y la flexibilidad de las empresas para apoyar a sus empleados.

Conclusión seis

En conclusión, la jornada laboral de cuatro días por tres genera opiniones mixtas en cuanto a su efecto en la productividad. Mientras algunos trabajadores son escépticos respecto a los beneficios, otros perciben cierto potencial de mejora. Este hallazgo sugiere que la productividad podría depender de factores como la carga de trabajo, la gestión del tiempo y el apoyo de la empresa para garantizar un entorno laboral efectivo.

Tercera Variable: Influencia de los cambios

Conclusión siete

En conclusión, la jornada laboral de cuatro días por tres genera una percepción variada en cuanto a la colaboración laboral. Es decir, para algunos empleados, la implementación de este esquema podría facilitar la colaboración si se ajustan adecuadamente las herramientas y procesos. Sin embargo, otros consideran que la falta de coincidencia en los horarios podría desafiar la interacción efectiva y destacan la necesidad de una gestión adecuada.

Conclusión ocho

El análisis muestra que la jornada de cuatro días por tres podría impactar el nivel de estrés de los empleados de forma diversa. Para algunos, esta modalidad representa una oportunidad de mayor equilibrio y reducción del estrés, mientras que, para otros, el cambio en la carga de trabajo podría incrementar la presión. Estas opiniones resaltan la importancia de gestionar las responsabilidades y garantizar una distribución eficiente del trabajo.

Conclusión nueve

La calidad del trabajo en una jornada de cuatro días por tres se percibe con opiniones mixtas. Algunos empleados anticipan que la mayor concentración de horas podría mejorar su enfoque y eficiencia, mientras que otros prevén posibles dificultades relacionadas con la fatiga. Esta conclusión sugiere que el impacto en la calidad dependerá de las medidas de apoyo y de la adaptación de las políticas internas de las empresas.

Recomendaciones

Primera variable: Relación entre las jornadas de trabajo

Recomendación uno

Es recomendable que la empresa evalúe las necesidades y expectativas de su sector, departamentos que la integran y de sus clientes antes de implementar una jornada laboral de cuatro días por tres, a fin de asegurarse de que esta modalidad es viable y atractiva para sus operaciones y no comprometa su eficiencia.

Recomendación dos

Se sugiere que la compañía fomente el uso de herramientas tecnológicas y capacite a su personal para su uso, con el fin de mantener la comunicación y colaboración efectivas, incluso cuando los horarios de trabajo de los equipos no coincidan completamente.

Recomendación tres

Se recomienda a la empresa implementar programas piloto para monitorear el impacto de la jornada de cuatro días por tres en la productividad y el bienestar de los empleados. Estos programas ayudarían a identificar ajustes necesarios y garantizarían que se maximicen los beneficios de la modalidad sin comprometer la calidad del trabajo ni la motivación del personal.

Segunda variable: Los cambios en los indicadores

Recomendación cuatro

Es recomendable que la empresa desarrolle estrategias claras y transparentes para comunicar los beneficios y abordar las preocupaciones de los empleados respecto a la retención de personal al implementar la jornada laboral de cuatro días por tres. Estas estrategias ayudarán a mitigar la incertidumbre y aumentar la confianza en la nueva modalidad.

Recomendación cinco

Se sugiere que la compañía implemente medidas de apoyo y programas de adaptación que ayuden a los empleados a integrarse a la jornada de cuatro días por tres y maximizar los beneficios en su satisfacción laboral. Estas podrían incluir capacitaciones, evaluaciones regulares y espacios de retroalimentación.

Recomendación seis

Se recomienda que la empresa realice pruebas piloto para evaluar cómo la jornada de cuatro días por tres impacta la productividad antes de su implementación definitiva. Este enfoque

permitirá identificar áreas de mejora y ajustar las prácticas laborales para asegurar un entorno de trabajo eficiente y productivo.

Tercera Variable: Influencia de los cambios

Recomendación siete

Se recomienda que la empresa desarrolle estrategias que permitan ajustar las herramientas de comunicación y los procesos de trabajo para facilitar la colaboración bajo la jornada de cuatro días. Estas incluirían la capacitación en el uso de tecnologías y la revisión de los flujos de trabajo para asegurar una interacción efectiva.

Recomendación ocho

Es aconsejable que la compañía implemente programas de evaluación continua que permitan gestionar la carga de trabajo y monitorear el nivel de estrés de los empleados en una jornada de cuatro días. Estas evaluaciones ayudarán a identificar y mitigar factores de presión, y a promover un ambiente laboral saludable.

Recomendación nueve

Se sugiere que las empresas implementen políticas de retroalimentación y capacitación regulares para garantizar que la calidad del trabajo se mantenga alta en la jornada de cuatro días. La adaptación de las tareas y el apoyo a los empleados serán fundamentales para asegurar que el rendimiento no se vea afectado negativamente.

Anexos

Anexo 1

Empleado de servicios en sitio Avantor Costa Rica

Nombre: Sergio Brenes Cordero

Día: octubre 2024

¿Cómo podría afectar la jornada laboral de cuatro días por tres a su desarrollo profesional y adquisición de nuevas habilidades?

Una jornada laboral de 4 días por tres, aunque permite más horas de trabajo concentradas en menos días, puede tener un impacto significativo en el desarrollo profesional de los empleados. Este esquema puede limitar las oportunidades de participar en actividades de formación, capacitación y proyectos de desarrollo que fomenten la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos. La concentración de las horas laborales puede hacer que los trabajadores se sientan más agotados, con menos tiempo y energía para involucrarse en iniciativas de aprendizaje continuo. A largo plazo, la reducción en la disponibilidad para asistir a seminarios, cursos y otros eventos de desarrollo profesional podría afectar tanto el crecimiento individual como la competitividad en el mercado laboral.

¿Qué efectos anticipa en su bienestar general y en su nivel de estrés si se implementara una jornada laboral de cuatro días por tres?

Al principio, es probable que experimente cansancio, debido al cambio en la estructura de la jornada laboral, ya que adaptarse a un horario más extenso en menos días podría ser un desafío. Sin embargo, a largo plazo, creo que la implementación de este tipo de jornada podría resultar beneficiosa. La disponibilidad de tiempo libre adicional permitiría un mejor equilibrio entre la vida personal y profesional, facilitando la recuperación, el descanso y la realización de actividades que contribuyan al bienestar general. Esto podría, en última instancia, reducir el nivel de estrés y mejorar mi calidad de vida.

¿En qué forma podría haber cambiado la jornada laboral de cuatro días por tres su relación con sus compañeros de trabajo y su capacidad para colaborar en equipo?

Actualmente, mantenemos una relación cercana y colaborativa con mis compañeros bajo la jornada tradicional, lo cual facilita la comunicación y el trabajo en equipo. Sin embargo, con la

implementación de una jornada laboral de 4 días por tres, es posible que estas relaciones se vean afectadas. Las diferencias en los horarios y la disponibilidad de tiempo podrían hacer que la interacción y la colaboración se vuelvan más complicadas, especialmente, si algunos compañeros tienen jornadas distintas o no coinciden los días de trabajo. Esto podría limitar las oportunidades para trabajar juntos en proyectos y reducir la comunicación del equipo

¿Cómo considera que la jornada laboral de cuatro días por tres influenciaría en la capacidad de la empresa para atraer y retener talento?

Pienso que la influencia de una jornada laboral de cuatro días por tres en la capacidad de la empresa para atraer y retener talento dependería mucho de las necesidades del cliente. Desde mi punto de vista y considerando a mi cliente actual, no lo percibo como un atractivo, ya que podría no alinearse con sus expectativas y requerimientos. Esta modalidad solo sería vista de manera positiva en sectores o con clientes que ya hayan adoptado horarios similares y que necesiten esta flexibilidad para operar de manera eficiente. Por lo tanto, su impacto en la atracción y retención de talento podría ser limitado y específico a industrias donde este tipo de jornada ya se ha implementado y valorado.

¿De qué manera cree que una jornada laboral de cuatro días por tres podría afectar su satisfacción general con el trabajo y su motivación?

Creo que al principio me sentiría un poco extraño con la nueva dinámica de la jornada laboral de cuatro días por tres, ya que sería un cambio significativo respecto al ritmo de trabajo al que estoy acostumbrado. Sin embargo, no me molestaría probar este esquema de manera temporal para evaluar si realmente tendría un impacto negativo o positivo en mi motivación y satisfacción. Dependiendo de cómo se desarrolle la experiencia, podría sentirme más motivado por la posibilidad de tener más tiempo libre o, por el contrario, podría afectar mi satisfacción si encuentro que no se adapta bien a mis necesidades o expectativas laborales.

¿Cómo estima que una jornada laboral de cuatro días por tres podría impactar su productividad y eficiencia en el trabajo?

Considero que trabajar jornadas de doce horas no sería beneficioso, ya que la extensión de las horas laborales llevaría a un mayor nivel de cansancio. Este cansancio podría influir directamente en la aparición de errores y afectar tanto mi productividad como mi eficiencia en el trabajo. La fatiga acumulada podría reducir mi capacidad de concentración y rendimiento, lo que

comprometería la calidad de las tareas realizadas y, en última instancia, el cumplimiento de los objetivos laborales.

¿En qué medida cree que una jornada laboral de cuatro días por tres podría afectar su percepción de la estabilidad y seguridad en el empleo?

Creo que podría adaptarme al cambio, ya que he visto ejemplos en otros países donde la implementación de una jornada laboral de cuatro días por tres ha traído beneficios tanto para los empleados como para las empresas. Esta adaptación me permitiría mantener una percepción positiva sobre la estabilidad y seguridad en el empleo, siempre y cuando la empresa gestione adecuadamente la transición y demuestre que esta modalidad contribuye al bienestar de los trabajadores y a la sostenibilidad de la organización.

¿Cómo piensa que una jornada laboral de cuatro días por tres podría cambiar su relación con sus compañeros de trabajo y la dinámica del equipo?

Pienso que una jornada laboral de cuatro días por tres podría disminuir el contacto que tengo con mis compañeros, ya que, al no coincidir siempre en los mismos días de trabajo, se reduciría la oportunidad de colaborar directamente y trabajar de la mano con ellos. Esta menor interacción podría afectar la dinámica del equipo y hacerla menos, lo que podría impactar la comunicación y la colaboración en proyectos conjuntos.

¿Cómo describiría su experiencia personal con una jornada laboral de cuatro días por tres en comparación con una jornada laboral tradicional?

Personalmente, me quedaría con la jornada laboral tradicional. Estoy acostumbrado a este esquema y el horario actual me satisface, ya que me permite mantener un buen equilibrio entre el trabajo y mi vida personal. Aunque entiendo los posibles beneficios de una jornada de cuatro días por tres, la preferencia por la estabilidad y la familiaridad de la jornada tradicional hace que la considere más adecuada para mis necesidades y expectativas laborales.

¿En qué medida cree que una jornada laboral de cuatro días por tres podría influir en su productividad y en la calidad de su trabajo?

No considero que trabajar jornadas de doce horas sea beneficioso, ya que la cantidad de horas continuas puede llevar a un alto nivel de cansancio. Este agotamiento influiría en la posibilidad de cometer errores, lo que afectaría directamente tanto mi productividad como la calidad de mi

trabajo. La falta de descanso adecuado en jornadas tan largas podría disminuir mi capacidad de concentración y rendimiento, y comprometer la precisión y la eficacia en mis tareas diarias.

¿Cómo cree que una jornada laboral de cuatro días por tres podría impactar sus oportunidades de desarrollo profesional y adquisición de nuevas habilidades?

Creo que esto depende mucho del deseo de superación de cada persona. Sin embargo, en mi caso, considero que una jornada laboral de cuatro días por tres es menos beneficiosa para mi desarrollo profesional y la adquisición de nuevas habilidades. Las largas horas de trabajo concentradas en menos días pueden limitar el tiempo y la energía disponibles para participar en actividades de formación, cursos y proyectos de capacitación. Esto podría reducir las oportunidades de crecimiento y aprendizaje que son esenciales para mantenerse competitivo y seguir desarrollándome en mi carrera.

¿Qué efectos cree que una jornada laboral de cuatro días por tres podría tener en la dinámica de trabajo en equipo y en la colaboración con sus compañeros?

Pienso que la dinámica de trabajo en equipo y la colaboración podrían volverse más complicadas con una jornada laboral de cuatro días por tres. Esto se debe a que tendría menos contacto con mis compañeros, ya que no siempre estaríamos trabajando de la mano ni en los mismos horarios, lo que haría que las tareas en conjunto sean más difíciles de coordinar y ejecutar de manera fluida.

Anexo 2

Empleado de servicios en sitio Avantor Costa Rica

Nombre: Jerson Aguilar García

Día: octubre 2024

¿Cómo podría afectar la jornada laboral de cuatro días por tres a su desarrollo profesional y adquisición de nuevas habilidades?

No lo veo así, porque al final siento que estoy trabajando lo mismo únicamente que una jornada de trabajo cuatro por tres me daría más ventaja, ya que, al tener más tiempo libre, podría dedicarlo al estudio.

¿Qué efectos anticipa en su bienestar general y en su nivel de estrés si se implementara una jornada laboral de cuatro días por tres?

Realmente 4 días doce horas no lo veo complicado, ya que después tendría tres días de descanso por lo que mi nivel de estrés y bienestar en general mejoraría.

¿En qué forma podría haber cambiado la jornada laboral de cuatro días por tres su relación con sus compañeros de trabajo y su capacidad para colaborar en equipo?

En ninguna, porque al final de todo viene siendo lo mismo, ya que gracias a la rotación y al uso de la tecnología podemos comunicarnos y estar en contacto los unos con los otros.

¿Cómo considera que la jornada laboral de cuatro días por tres influenciaría en la capacidad de la empresa para atraer y retener talento?

Quizás si se podría, pero en estos momentos no lo veo rentable, ya que eso incrementaría la cantidad de puestos de trabajo en nuestra compañía lo implica una mejor coordinación y logística para dar cobertura a la demanda y necesidades de nuestros clientes.

¿De qué manera cree que una jornada laboral de cuatro días por tres podría afectar su satisfacción general con el trabajo y su motivación?

Me afectaría de manera positiva, ya que me permite tener más tiempo libre para tener mayor relación con mis familiares cercanos y también me daría tiempo para poder seguir estudiando y crecer profesionalmente.

¿Cómo estima que una jornada laboral de cuatro días por tres podría impactar su productividad y eficiencia en el trabajo?

Al principio sí sería menos cansado, pero, a la larga, puede ser cansado, por lo que no afectaría mi productividad y eficiencia en el trabajo, ya que tendría tres días libres.

¿En qué medida cree que una jornada laboral de cuatro días por tres podría afectar su percepción de la estabilidad y seguridad en el empleo?

Me preocupa, porque actualmente con los clientes que doy servicio se trabaja con plazos. Con la aprobación de las jornadas de trabajo cuatros por tres, existiría la incertidumbre de cómo lo acepte el cliente y podría afectar mi estabilidad y seguridad del empleo.

¿Cómo piensa que una jornada laboral de cuatro días por tres podría cambiar su relación con sus compañeros de trabajo y la dinámica del equipo?

No, porque con el uso de las herramientas tecnológicas podemos comunicarnos mejor. De igual manera, con el cambio de turno se dé la retroalimentación al compañero de trabajo y el informe del status de las actividades.

¿Cómo describiría su experiencia personal con una jornada laboral de cuatro días por tres en comparación con una jornada laboral tradicional?

Prefirió la opción de una jornada laboral tradicional, ya que estoy más acostumbrado a ese ritmo de trabajo, sin embargo, no cierra las puertas a trabajar una jornada cuatro por tres, ya que sería algo nuevo y la verdad me vendría bien para los temas de estudio.

¿En qué medida cree que una jornada laboral de cuatro días por tres podría influir en su productividad y en la calidad de su trabajo?

Sí podría influir, ya que una jornada de trabajo cuatro por tres son muchas horas, con lo cual podría afectar mi productividad y calidad en mi trabajo incurriendo en errores.

¿Cómo cree que una jornada laboral de cuatro días por tres podría impactar sus oportunidades de desarrollo profesional y adquisición de nuevas habilidades?

Ambas jornadas, tanto la cuatro por tres como la tradicional, son cansadas, porque al final de cuentas es la misma cantidad de tiempo, sin embargo, depende mucho de los deseos de superación que tenga la persona.

¿Qué efectos cree que una jornada laboral de cuatro días por tres podría tener en la dinámica de trabajo en equipo y en la colaboración con sus compañeros?

Afectaría positivamente, porque las personas tendrían más tiempo, los que quieren estudiar y desarrollarse o los que quieren pasar más tiempo, con lo cual llegarían felices al trabajo con ganas de realizar actividades y colaborar en equipo.

Anexo 3

Empleado de servicios en sitio Avantor Costa Rica

Nombre: Hazel Campos Carballo

Día: octubre 2024

¿Cómo podría afectar la jornada laboral de cuatro días por tres a su desarrollo profesional y adquisición de nuevas habilidades?

Primeramente, habría que ver las condiciones y la propuesta y en el tiempo se podría dedicar a otras actividades para el desarrollo profesional e inclusive emprender.

¿Qué efectos anticipa en su bienestar general y en su nivel de estrés si se implementara una jornada laboral de cuatro días por tres?

Ninguno efecto, aunque tendría que ver cuál es la negociación o la propuesta.

¿En qué forma podría haber cambiado la jornada laboral de cuatro días por tres su relación con sus compañeros de trabajo y su capacidad para colaborar en equipo?

No afectaría, ya que actualmente tengo compañeros de trabajo que están en jornadas cuatro por tres y la relación no se ve afectada.

¿Cómo considera que la jornada laboral de cuatro días por tres influenciaría en la capacidad de la empresa para atraer y retener talento?

Considero que, por el tipo de empresa y por el servicio que damos a nuestros clientes, podría ser atractivo, atraer nuevo personal y que estos se queden dentro de la empresa por largo tiempo.

¿De qué manera cree que una jornada laboral de cuatro días por tres podría afectar su satisfacción general con el trabajo y su motivación?

En lo personal, creo que, si llegan de la noche a la mañana a decir de un cambio, tendría que ver las condiciones del contrato nuevo. Me sentiría bien, ya que me están dando la opción, siempre y cuando se respeten las condiciones del contrato.

¿Cómo estima que una jornada laboral de cuatro días por tres podría impactar su productividad y eficiencia en el trabajo?

No habría afectación, porque voy a tener tres días de descanso. Eso me va dar energías para recuperarme.

¿En qué medida cree que una jornada laboral de cuatro días por tres podría afectar su percepción de la estabilidad y seguridad en el empleo?

Todo depende de las condiciones. Desde mi punto de vista, esto sí sirve para nuestra industria, ya que es lo que los clientes requieren, con lo cual considero que, al ser una necesidad de nuestra industria, debo adaptarme y, al crecer tanto dicha industria, me brindaría estabilidad y seguridad en el empleo.

¿Cómo piensa que una jornada laboral de cuatro días por tres podría cambiar su relación con sus compañeros de trabajo y la dinámica del equipo?

No afectaría, ya que actualmente tengo compañeros de trabajo que están en jornadas cuatro por tres y la relación no se ve afectada. Actualmente, con el cambio posterior a la pandemia y el uso de la tecnología, hay mucho acceso para estar en comunicación con los compañeros e interactuando con ellos.

¿Cómo describiría su experiencia personal con una jornada laboral de cuatro días por tres en comparación con una jornada laboral tradicional?

En lo personal, creo que esto depende del hambre y deseos de la persona. Hoy por hoy todo es pereza. Desde mi punto de vista, mi necesidad depende de hasta donde quiero llegar, desde mi punto de vista es mejor trabajar cuatro por tres días a la semana, ya que después me quedan tres días para descansar y estar en familia.

¿En qué medida cree que una jornada laboral de cuatro días por tres podría influir en su productividad y en la calidad de su trabajo?

Por mi forma de ser, me gusta la calidad en mi trabajo y ser productivo, con lo cual considero que no tendría impacto en mi productividad y en la calidad de su trabajo.

¿Cómo cree que una jornada laboral de cuatro días por tres podría impactar sus oportunidades de desarrollo profesional y adquisición de nuevas habilidades?

Me ayudaría, porque voy a tener más tiempo disponible el cual lo puedo invertir en mi desarrollo profesional.

¿Qué efectos cree que una jornada laboral de cuatro días por tres podría tener en la dinámica de trabajo en equipo y en la colaboración con sus compañeros?

No afectaría, ya que actualmente tengo compañeros de trabajo que están en jornadas cuatro por tres y la relación no se ve afectada. Actualmente, con el cambio posterior a la pandemia y el uso de la tecnología, hay mucho acceso para estar en comunicación con los compañeros e interactuando con ellos.

Anexo 4

AUTORIZACIÓN DE USO PARA EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Nombre del o los estudiantes: Caleb Segreda Miranda, cédula de identidad número: 1-1316-0010
hago constar por medio de esta carta que entregaré el documento original de Trabajo Final de Graduación, luego de realizar la defensa, aprobado por la dirección de carrera, tutor y lector asignado, el cual posee el título de: Análisis del impacto laboral de la aprobación de las jornadas de trabajo cuatro por tres en los indicadores de empleabilidad en la empresa Avantor Costa Rica ubicada en la zona franca Zeta en Santa Rosa de Santo Domingo de Heredia durante el primer y segundo cuatrimestre del 2024.

Declaro que el documento de Trabajo Final de Graduación es una obra original e inédita que ha respetado todo lo preceptuado por las leyes penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos.

El documento de Trabajo Final de Graduación estará almacenado en el repositorio institucional UIA, bajo la licencia internacional, *Creative Commons, ReconocimientoNoComercial-*

SinObraDerivada. CC: BY-NC-ND.



Autorizo que sea de acceso público bajo la licencia anterior.

No Autorizo que sea de acceso público, por tener información sensible.

Firma del estudiante

Día: 20, Mes: noviembre Año:2024.

Correo: caleb.segreda123@gmail.com, Teléfono: +506 72996561

Anexo 5

DECLARACIÓN JURADA

Yo Caleb Segreda Miranda, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número__hago constar por medio de este acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Calificador de mi trabajo de investigación para optar por el grado de Bachillerato, en Economía juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado Análisis del impacto laboral de la aprobación de las jornadas de trabajo cuatro por tres en los indicadores de empleabilidad en la empresa Avantor Costa Rica ubicada en la zona franca Zeta en Santa Rosa de Santo Domingo de Heredia durante el primer y segundo cuatrimestre del 2024, es una obra original e inédita que ha respetado todo lo preceptuado por las leyes penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; Artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que pueda considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público.

En fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José, a los 20 días del mes de noviembre de 2023.

Firma y cédula del estudiante

Bibliografía

- Andrade Jaramillo, V. (2014). Paradojas y consecuencias en el actual mundo del trabajo. <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n2/v10n2a11.pdf>
- Apacclla Peña, Y., & Moran Pimentel, S. (2019). Factores socioeconómicos que influyen en el desempleo estructural y friccional en Huancayo Metropolitano: 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional del Centro del Perú. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5657/T010_48015119_T.pdf?sequence=1
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Rivera, O., Acuña, L., y Arellano, C. (2020) *La Investigación Científica: una aproximación para los estudios de posgrado*. Universidad Internacional del Ecuador. <https://elibro.net/es/ereader/bibliouia/171469>
- Avantor. (s.f.). *About US*. Avantor Sciences. Recuperado el 25 de septiembre de 2024, de <https://www.avantorsciences.com/ni/en/about>
- Banco Central de Costa Rica (BCCR). (2011). *Metodología de elaboración del Informe Mensual de Coyuntura Económica*. https://www.bccr.fi.cr/indicadores-economicos/DocManualesMetodologias/Metodologia_Informe_Mensual_Coyuntura_Economica.pdf
- Banco Mundial. (2014). *World Bank support to education: A systems approach to achieve learning for all*. <https://www.bancomundial.org/es/results/2014/04/28/world-bank-support-to-education-a-systems-approach-to-achieve-learning-for-all>
- BCAS. (2024). *Amplía tu red de contactos para encontrar empleo efectivamente*. <https://bcasapp.com/blog/crecimiento-profesional/amplia-tu-red-de-contactos-para-encontrar-empleo-efectivamente>
- Bautista-Quijije, E. A., Buendía-Noroña, P. E., y Jara-Nivelo, J. J. (2020). *Indicadores macroeconómicos como apoyo para la toma de decisiones. Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria* 5 (18).

<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/209/345#:~:text=Entre%20los%20principales%20indicadores%20macroecon%C3%B3micos,diferentes%20fases%20del%20ciclo%20econ%C3%B3mico.>

Brenes, H. (2020). La curva de Lorenz y el coeficiente de Gini como medidas de la desigualdad de los ingresos. <https://camjol.info/index.php/REICE/article/view/9948/11409>

Carbo Torrent, Ar. (2020). Análisis de las consecuencias de la implementación de una jornada laboral de 4 días: un estudio en las actividades administrativas de la provincia de Castellón. [Tesis de Grado, Universitat Jaume I]. https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/191952/TFG_2020_Carbo%20Torrent_Arturo.pdf?sequence=1

Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública (CICAP). (2017). *Adaptación al cambio: Una competencia necesaria para crecer profesionalmente*. <https://cicap.ucr.ac.cr/adaptacion-al-cambio-una-competencia-necesaria-para-crecer-profesionalmente/>

Cerón, A., Perea, M. A., y Figueroa, J. G. (2020). *Métodos empíricos de la investigación parte 1*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Instituto de Ciencias Económico Administrativas. <https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/19611/metodos-empiricos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo. (2024). *Manufactura inteligente. Ciencias de la vida*. <https://www.cinde.org/es/sectores/manufactura-inteligente/ciencias-vida>

Coves Díaz, N. (2023). *La semana laboral de cuatro días: una revisión de la literatura*. [Tesis de Grado, Universitas Miguel Hernández]. Repositorio RediUMH. <https://hdl.handle.net/11000/30438>

Dirección de Estudios Socioeconómicos y Regulatorios. (2007). *Metodología para la formulación de Indicadores para el Seguimiento y la Evaluación*. https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/files_articulos/MetodologiaFormulacionIndicadores%20SeguimientoEvaluacion.pdf#:~:text=trav%C3%A9s%20de%20los%20indicadores%20se%20puede

- Fernández García, A. (2023). Las ayudas estatales y autonómicas para la implantación de la semana laboral de cuatro días. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social. Dialnet* (167), 127-152. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9048576>
- Fresno, C. (2019). *Metodología de la Investigación: así de fácil*. El Cid Editor. <https://elibro.net/es/ereader/bibliouia/98278>
- Frederick, D. (2024). *Empleo*. Enciclopedia Iberoamericana <https://enciclopediaiberoamericana.com/empleo/>
- Garrigues. (2023). *Retos y novedades laborales a enfrentar ante la tendencia de reducción de jornada y bajos índices de productividad*. https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/retos-novedades-laborales-enfrentar-tendencia-reduccion-jornada-bajos-indices-productividad
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). *Introducción a los tipos de muestreo*. *Alerta*, 2(1). <https://www.lamjol.info/index.php/alerta/article/view/7535>
- Hernández Abreu, A., y Marín Acosta, R. (2022). *Jornada laboral de cuatro días semanales*. [Tesis de Grado, Universidad de La Laguna]. Repositorio institucional RIULL. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/28759>
- Hernández Agüero, R. (2021). *Análisis del crecimiento del empleo por medio de la inversión extranjera en empresas de ciencias de la vida (dispositivos médicos), en la Zona Franca La Lima en 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, Ulacit] Repositorio institucional ULACIT. <https://repositorio.ulacit.ac.cr/bitstream/handle/20.500.14230/10530/REF-1642175383-1.pdf?sequence=1>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. <https://drive.google.com/file/d/1Fjufmi0oGY4Zs8EajFiAJYNT2qoecH4k/view>
- IberoEconomía. (2024). Japón explora la jornada laboral de cuatro días: un cambio radical en la cultura de trabajo. <https://iberoeconomia.es/internacional/japon-explora-la-jornada-laboral-de-cuatro-dias-un-cambio-radical-en-la-cultura-de-trabajo/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (s.f.). *Encuesta Nacional de Hogares*. <https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-nacional-hogares>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2023). Encuesta Continua de Empleo: Informe trimestral enero-marzo 2023. https://admin.inec.cr/sites/default/files/2023-05/ECE_I%20T_2023_1.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2009). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples: Conceptos y definiciones. https://inec.cr/wwwis/documentos/INEC/EHPM/EHPM_2009/EHPM_2009_Conceptos_Definiciones.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2021). *Informe de Estadísticas Económicas*. <https://admin.inec.cr/sites/default/files/2022-09/coeceond2021.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2024a). *Encuesta Continua de Empleo*. INEC Costa Rica. <https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-continua-empleo?page=137>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2024b). *Estadísticas económicas*. INEC Costa Rica. <https://inec.cr/estadisticas-fuentes/estadisticas-economicas>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2024c). *Tasa de ocupación*. INEC Costa Rica. <https://inec.cr/indicadores/tasa-ocupacion>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (INEC) (s.f.). Coeficiente Gini por persona. <https://inec.cr/indicadores/coeficiente-gini-persona>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2023.). Coeficiente de Gini. <https://admin.inec.cr/indicadores/coeficientegini#:~:text=Es%20un%20indicador%20utilizado%20para%20medir%20la>

Jezard, A. (2020). *The future of work: what it might look like in 2030*. World Economic Forum <https://www.weforum.org/agenda/2020/01/the-future-of-work-look-like-2030/>.

Jiménez Gómez B. M. (2022). *Influencia del desempleo en la inflación de la región de Tumbes, 2003-2019*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional Tumbes]. Repositorio Digital Untumbes. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2685>

La República. (2024). Jornadas 4x3 son vitales para proteger el empleo y la inversión, según zonas francas. *La República*. <https://www.larepublica.net/noticia/jornadas-4x3-son-vitales-para-proteger-el-empleo-y-la-inversion-segun-zonas-francas>

Ley N°2. Código de Trabajo de Costa Rica. (s.f).

https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf

Licenciatura, Universidad de Costa Rica]. Repositorio SIBDI-UCR.

<https://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr/server/api/core/bitstreams/220f8dc7-9004-469a-886b-34eb24af8ef6/content>

Mankiw, G. (2012). Principios de economía Sexta edición. Cengage Learning

<https://drive.google.com/file/d/1WLIfmFgHHbHP2Em1dWtTnrVyKTEsb2j5/view>

Manzano, F. (s.f). ¿Qué es un censo de población? ResearchGate.

https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Ariel-Manzano/publication/358834351_Que_es_un_Censo_de_Poblacion/links/6217ece5efe5b07ebec47bee/Que-es-un-Censo-de-Poblacion.pdf

McKinsey & Company. (2022). *Capital humano en el trabajo: El valor de la experiencia.*

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/destacados/capital-humano-en-el-trabajo-el-valor-de-la-experiencia/es>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2024c). *Marco Legal.*

<https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/marco-legal.html>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2023). *Encuesta Nacional de Empleo y Trabajo.*

<https://www.mtss.go.cr/elministerio/biblioteca/documentos/ENETH-CR.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social MTSS. (2023). *80 años de la creación de nuestro Código de Trabajo: Leyes y regulaciones sobre la jornada laboral.*

<https://www.linkedin.com/pulse/80-a%C3%B1os-de-la-creaci%C3%B3n-nuestro-c%C3%B3digo/>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). (2024a). *Criterio general sobre jornadas de trabajo.*

https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-asuntos-juridicos/criterios_juridicos/documentos/DAJ-AER-OFP-663-2023.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). (2024). *Temas Laborales: Preguntas frecuentes sobre asuntos laborales. Jornada Laboral.*

<https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/index.html>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). (2024b). *Temas laborales*.
<https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/>

Ministerio del Trabajo de Colombia. (s.f). *Glosario*.
<https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>

Monroy, M. Nava, N. (2018). Metodología de la Investigación. Lapislázuli ediciones.
<https://elibro.net/es/reader/bibliouia/172512>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Empleabilidad*.
<https://www.oitinterfor.org/taxonomy/term/3406>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2012). *Cerrando las brechas de género: Es hora de actuar*. OECD Publishing.

Pestano Hernández, A. (2021). *La semana laboral de cuatro días como mecanismo de protección frente a los riesgos psicosociales*. [Tesis de Maestría, Universidad de La Laguna] Repositorio institucional RIULL. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/23250>

Piguave Jiménez, K. A. (2021). *Evolución de los indicadores macroeconómicos y su impacto en el nivel de empleabilidad en el Ecuador (2015-2019)*. [Tesis de Grado, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil].
<http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1879>

Poder Judicial. (2020a). *Cambio social*. Diccionario usual del poder judicial.
https://dictionariusual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario?query=cambio+social&search_type=contains&limit=10&_ncforminfo=qUZJbqyyFuGvRXnmqCWfWf2clBh91E4rVRMbr7WTyGx_UKYpU9QHvjiX3jZyNTwXOOru_VKu2fVO3GbRxxw7TSeZrPPmUEgsmGoi-xICA6pXK93TMeq3N8ThD2MA2Xor9fSxEj62l0nf0fkWxQDSuiaeQKQjflrK4

Poder Judicial. (2020b). *Legislación laboral*. Diccionario usual del poder judicial.
https://dictionariusual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario?query=legislacion+laboral&search_type=contains&limit=10&_ncforminfo=ySEwlll_1VnYtYYwWvR6NAG5IbYAEPD1sS1qMIODSFZRwbiVmSusK1BS7qpqMs8hNAG5Trw9ss8O_712p_rF3iE-zgVN86UFzVQPhLNJ-w962BS_bB9IDQFqSoF_zLxE-

[3QdZDHI7M2KiiTSswlzIuqRCJbZvX0CylUQBOTA4pDztf3G43_RZIVY1WvDo4jp99
ZY4bTA7Smtx8bu7tJrw_6avldHs3Ofs3FoIJV2ZAVTfQ7T49BOFoExqWLtae0X](https://www.procomer.com/wp-content/uploads/Balance-de-Zona-Franca-2022.pdf)

PROCOMER. (2022). *Balance de Zona Franca 2022*.

<https://www.procomer.com/wp-content/uploads/Balance-de-Zona-Franca-2022.pdf>

PROCOMER. (2020). *En industria farmacéutica y de dispositivos médicos, Costa Rica tiene potencial para recibir inversiones en investigación y desarrollo*. PROCOMER.

<https://www.procomer.com/noticia/inversionista-noticia/en-industria-farmaceutica-y-de-dispositivos-medicos-costa-rica-tiene-potencial-para-recibir-inversiones-en-investigacion-y-desarrollo/#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20reciente%20estudio%20de%20la%20Promotora%20del%20Comercio%20Exterior>

Proyecto de ley, Expediente 21.182: Reforma de los artículos 136, 142, 144 y 145 del Código de trabajo, para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las personas trabajadoras. (2018, 19 de diciembre). Costa Rica. CONARE.

<https://proyectos.conare.ac.cr/asamblea/21182.pdf>

Quezada Lucio, N. (2019). *Metodología de la investigación: Estadística aplicada en la investigación*. <https://editorialmacro.com/wp-content/uploads/2021/02/9786123045760.pdf>

Romero, F. (2024, 8 de septiembre). Proyecto sobre jornadas 4-3 finalizó etapa de audiencias en el Congreso; diputados podrían realizarle cambios. *Monumental*.

<https://www.monumental.co.cr/2024/09/08/proyecto-sobre-jornadas-4-3-finalizo-etapa-de-audiencias-en-el-congreso-diputados-podrian-realizarle-cambios/>

Revista Summa. (2023). *Oportunidades para el sector salud de Costa Rica ante el crecimiento del clúster de ciencias de la vida*. Revista Summa. <https://revistasumma.com/oportunidades-para-el-sector-salud-de-costa-rica-ante-el-crecimiento-del-cluster-de-ciencias-de-la-vida/#:~:text=La%20colaboraci%C3%B3n%20entre%20el%20sector%20p%C3%ABlico%20C%20privado%20y,crecimiento%20del%20cl%C3%BAster%20de%20ciencias%20de%20la%20vida>

<https://revistasumma.com/oportunidades-para-el-sector-salud-de-costa-rica-ante-el-crecimiento-del-cluster-de-ciencias-de-la-vida/#:~:text=La%20colaboraci%C3%B3n%20entre%20el%20sector%20p%C3%ABlico%20C%20privado%20y,crecimiento%20del%20cl%C3%BAster%20de%20ciencias%20de%20la%20vida>

- Ruiz Mejías, K. (2020). *Cambio tecnológico y ocupaciones emergentes en Costa Rica*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45894-cambio-tecnologico-ocupaciones-emergentes-costa-rica>
- Salas, D., y Chavarría, Y. (2018). *Análisis crítico del empleo público a partir de la Reforma Procesal Laboral ley n. 9343 en el Estado de derecho costarricense*. [Tesis de Sagawa, C. (2021). *Jornada laboral de cuatro días: ventajas e inconvenientes*. day.io. <https://day.io/es/blog/jornada-laboral-cuatro-dias-ventajas-inconvenientes/>
- Segura Bonilla, O., y Ruiz Mejías, K. (07 de junio de 2022). El cambio en las jornadas laborales. *La Revista*, 1-7. https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/23197/Olman%20Segura%20Bonilla%20y%20Keynor%20Ruiz%20Mej%20c3%20adas_%20El%20cambio%20en%20las%20jornadas%20laborales%20-%20La%20Revista.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Solano, H. (2023). ¿Por qué Pilar Cisneros no revela la lista de empresas que vendrían al país si se aprueban las jornadas 4-3?. *El Observador*. <https://observador.cr/por-que-pilar-cisneros-no-revela-la-lista-de-empresas-que-vendrian-al-pais-si-se-aprueban-las-jornadas-4-3/>
- Tamayo, M. (s.f.). *Tipos de investigación*. https://trabajodegradoucm.weebly.com/uploads/1/9/0/9/19098589/tipos_de_investigacion.pdf
- The Adecco Group. (2020). *Cambios en el mundo laboral tras superar la pandemia*. Adecco Institute. <https://www.adeccoinstitute.es/articulos/cambios-en-el-mundo-laboral-tras-superar-la-pandemia/>
- UNESCO. (s.f.). *Skills and competencies for employability*. <https://www.unesco.org/es/skills-work-life/need-know>
- Universidad San Marcos. (2017). *Flexibilización de horarios de trabajo*. Repositorio USAM. <https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/bitstream/handle/506/803/LEC%20RRHH%200003%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Universia. (2023). *La importancia de la adaptabilidad en el mundo laboral*. <https://www.universia.net/mx/actualidad/empleo/la-importancia-de-la-adaptabilidad-en-el-mundo-laboral.html>

Villanova, N. (2019). *¿Por qué hay desempleo en la Argentina?* Ediciones R y R.

<https://elibro.net/es/ereader/bibliouia/198591>