



CARRERA DE DERECHO

Proyecto de investigación

Previo a la obtención del título de:

Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

Tema:

"Análisis jurídico del impacto de la jornada laboral ordinaria y especial en la salud y bienestar de los empleados del Instituto de Seguridad Social, Manta 2022"

Autor:

Kendri Jahel Chávez Suárez

Tutor:

Dra. Heidi María Hidalgo Ángulo, PhD.

Manta – Manabí – Ecuador

2024

DECLARACION DE AUTORIA

DECLARACION DE AUTORIA

El trabajo de grado denominado “**Análisis jurídico del impacto de la jornada laboral ordinaria y especial en la salud y bienestar de los empleados del Instituto de Seguridad Social, Manta 2022**” ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme que constan en la página correspondientes cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía.

En virtud de esta declaración me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de grado en mención.



KENDRI JAHIEL CHAVEZ SUAREZ

092851954-5

CERTIFICADO DE TUTOR

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado el trabajo de Integración Curricular Trabajo de investigación bajo la autoría del/de la estudiante KENDRI JAHEL CHÁVEZ SUÁREZ, legalmente matriculado/a en la carrera de Derecho, período académico 2024 (1), cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema del proyecto o núcleo problemático es "ANÁLISIS JURÍDICO DEL IMPACTO DE LA JORNADA LABORAL ORDINARIA Y ESPECIAL EN LA SALUD Y BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL, MANTA 2022".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, 01 de julio de 2024.

Lo certifico



Dra. Heidi Maria Hidalgo Angulo, PhD.
Docente Tutor(a)
Área: Laboral

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo el análisis jurídico del impacto de la jornada laboral ordinaria y especial en la salud y bienestar de los empleados del Instituto de Seguridad Social, Manta 2022. La metodología utilizada tuvo un enfoque cuali-cuantitativo con alcance no experimental, exploratorio, descriptivo y bibliográfico; mediante el cual se aplicaron encuestas como método de recopilación de datos a través de la escala de Likert para comprender las perspectivas, experiencias y contextos a profundidad sobre el impacto de la jornada laboral ordinaria y especial de los empleados. Mediante la utilización de la técnica de investigación se realizó el análisis respectivo de los resultados obtenidos determinando el impacto de la jornada laboral de los empleados, lo cual demostraron la importancia de garantizar el alineamiento con las leyes laborales vigentes para proteger los derechos fundamentales introduciendo de horarios flexibles, políticas de teletrabajo y un monitoreo continuo de la carga laboral.

PALABRAS CLAVES: *Jornada Laboral, Investigación, Ocio Adecuado, Instituciones*

ABSTRACT

The objective of this research is the legal analysis of the impact of the ordinary and special working day on the health and well-being of the employees of the Social Security Institute, Manta 2022. The methodology used had a quali-quantitative approach with non-experimental, exploratory, descriptive and bibliographic scope; through which surveys were applied as a method of data collection through the Likert scale to understand the perspectives, experiences and contexts in depth on the impact of ordinary and special working hours of employees. Through the use of the research technique, the respective analysis of the results obtained was carried out, determining the impact of the working hours of the employees, which demonstrated the importance of guaranteeing the alignment with the labor laws in force to protect the fundamental rights by introducing flexible schedules, teleworking policies and a continuous monitoring of the workload.

KEY WORDS: *Workday, Research, Adequate Leisure, Institutions*

Contenido

DEDICATORIA	8
AGRADECIMIENTO	9
RESUMEN	4
ABSTRACT	5
INTRODUCCIÓN	10
1.1. Determinación del problema	11
1.2. Objetivos	11
1.2.1 Objetivo general.....	11
1.2.2 Objetivo específico	11
1.3. Variables	11
1.3.1 Dependiente	11
1.3.2 Independiente.....	11
1.3.3 Unidad de análisis	11
1.3.4 Objeto de estudio	11
CAPÍTULO II	12
2. MARCO METODOLÓGICO	12
2.1 Tipo de investigación.....	12
2.2 Método de investigación	12
2.3 Diseño de investigación	12
2.4 Técnica de investigación (Encuesta).....	13
2.5 Unidad de Análisis.....	13
CAPÍTULO III	14
3. MARCO TEÓRICO	14
3.1 Jornada laboral	14
3.2 Jornada laboral ordinaria.....	14
3.3 Jornada laboral especial	14
3.4 Ética profesional	14
3.5 Ética laboral	15
3.6 Compensación potencial	15
3.7 Derecho laboral.....	16
3.8 Ambiente laboral.....	16
CAPÍTULO IV	17
4. MARCO JURÍDICO	17
4.1 Jornada laboral ordinaria regulada principalmente por el Código del Trabajo	17
CAPÍTULO V	21

5.1. RESULTADOS	21
5.2. HALLAZGOS Y DISCUSIONES	30
6. CONCLUSIONES.....	31
7. RECOMENDACIONES.....	32
8. BIBLIOGRAFÍA.....	32
9. ANEXO	34

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi madre, pues sin ella no lo hubiera logrado, a mi padre y tío que desde el cielo me iluminaron a seguir adelante con todos mis proyectos y a mis hermanos que siempre han estado cuando más los he necesitado.

Con sus bendiciones a diario, a lo largo de mi vida académica, que me protegieron y me llevaron por el camino del bien. Por eso les doy mi trabajo en honor a su paciencia y amor de familia que siempre me supieron dar, espero haberlos llenado de orgullo, los amo.

AGRADECIMIENTO

El principal agradecimiento es a Dios, quién me ha guiado y me ha dado toda la fortaleza para poder seguir adelante con cada uno de mis proyectos. A mi familia por su comprensión y apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

A mi tutora, la Dra. Heidi María Hidalgo Ángulo, quién supo guiar mis pasos en la construcción de mi tesis, soportando cada uno de los errores que cometía, esperando con paciencia y ansias el fruto de su enseñanza.

A todas las personas que de una y otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo, y mención especial a la Abogada Pia Sabando, gracias por no haberme abandonado en esta etapa académica, y por ser siempre el pilar fundamental para poder hoy estar aquí.

INTRODUCCIÓN

En el contexto del sistema de seguridad social en Ecuador, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) desempeña un papel fundamental en el bienestar y salud de los trabajadores a través de diversos servicios. Sin embargo, como en cualquier sistema organizacional, surgen desafíos y cuestiones legales que afectan directamente a los derechos laborales de los empleados en la institución. La presente tesis tiene como objetivo evaluar y analizar críticamente los aspectos jurídicos relacionados con los derechos laborales de los trabajadores. Esta investigación se enfocará en identificar las normativas legales, las prácticas laborales vigentes y los problemas específicos que enfrentan los empleados dentro de esta institución.

De acuerdo con la autora (Porras, 2015) la seguridad social es un tema difícil, cuando cotidianamente se comprueba que su estructura institucional, jurídica, política y económica ha mostrado limitantes y es necesaria una transformación que tenga como meta el cumplimiento de los derechos laborales legalmente constituidos y de esta manera, sea sostenible financieramente en el tiempo. La seguridad social en el Ecuador, desde sus inicios, ha tenido deficiencias de sostenibilidad económica y uso consciente de recursos, condiciones que en los últimos años han empeorado gradualmente. El sistema de seguridad social ecuatoriano, administrado principalmente por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), ha tenido el propósito fundamental de proporcionar protección social integral a los trabajadores y sus familias. Sin embargo, a lo largo de los años, varios factores han contribuido a debilitar su capacidad para cumplir plenamente con este cometido. Las medidas de reforma tomadas por los gobiernos han sido insuficientes, al punto de llevar al límite el modelo, haciendo necesario la construcción de uno nuevo, en otras palabras, un cambio de políticas.

La legislación laboral es un componente fundamental en cualquier sociedad, ya que regula las relaciones entre empleadores y empleados, garantizando derechos y estableciendo obligaciones. En un mundo en constante evolución, el análisis jurídico laboral se vuelve esencial para comprender y adaptarse a los cambios en el mercado laboral, las dinámicas empresariales y las necesidades de los trabajadores. Esta tesis se enfoca en un profundo análisis de cuestiones jurídicas relevantes en el ámbito laboral, con el propósito de explorar los desafíos y oportunidades que enfrenta el derecho laboral en la actualidad. A lo largo de este estudio, se examinarán aspectos clave de la legislación laboral, se identificarán tendencias emergentes y se propondrán posibles soluciones para abordar las complejas cuestiones laborales que afectan a la sociedad en el siglo XXI.

1.1. Determinación del problema

¿De qué manera el análisis jurídico influye en la jornada laboral ordinaria y especial de la salud y bienestar de los empleados del Instituto de Seguridad Social en Manta?

1.2. Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Determinar de qué manera el análisis jurídico influye en la jornada laboral ordinaria y especial de la salud y bienestar de los empleados del Instituto de Seguridad Social en Manta.

1.2.2 Objetivo específico

- Analizar las políticas laborales basadas en evidencia para promover la salud y el bienestar de los empleados en el Instituto de Seguridad Social
- Evaluar las condiciones actuales de la jornada laboral vigentes en el Instituto de Seguridad Social, incluyendo horarios, turnos, carga laboral y medidas de seguridad laboral.
- Identificar factores que contribuyen al estrés laboral y otros riesgos para la salud de los empleados en su jornada laboral ordinaria y especial.

1.3. Variables

1.3.1 Dependiente

Jornada laboral

1.3.2 Independiente

Análisis jurídico

1.3.3 Unidad de análisis

Instituto de Seguridad Social (IESS)

1.3.4 Objeto de estudio

Empleados

CAPÍTULO II

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Tipo de investigación

La presente investigación cuenta con un tipo de investigación *cuali-cuantitativo*.

Janira Solís (2019), menciona que “el enfoque cuantitativo hace referencia al tipo de investigación que se caracteriza por utilizar métodos experimentales y el uso de técnicas de recolección de datos estadísticos que nos permiten tomar decisiones exactas y de cierta manera a través de estudios permitan a las empresas tener una investigación a fondo acerca de contextos competitivos”. Por su parte, Rodrigo Sampieri & Lucio (2019), indica que el enfoque cualitativo “Se utiliza para realizar descripciones a detalle de situaciones, personas, eventos, interacciones, conductas y manifestaciones en la mira” (pág. 9).

Por lo expuesto, esta investigación pretende recolectar, analizar, describir e interpretar la información obtenida a partir de los instrumentos aplicados en este caso la encuesta y de esta manera, serán procesados mediante gráficos estadísticos descriptivos que permitan comprobar la hipótesis de la misma.

2.2 Método de investigación

Según Barchini (2006), menciona que el método deductivo consiste en extraer razonamientos lógicos de aquellos enunciados ya dados, en síntesis, este método va de la causa al efecto, de lo general a lo particular, es prospectivo y teórico; comprueba su validez basándose en datos numéricos precisos. Se aplicó este método porque el deductivo es esencial en la investigación académica y científica debido a su capacidad para establecer conclusiones a partir de principios generales o teorías previamente establecidas. Esto ayudará a que la investigación tenga un marco robusto para la verificación de hipótesis, contribuyendo así al avance del entendimiento en diversas áreas del conocimiento.

2.3 Diseño de investigación

Los autores Kerlinger y Lee (2021) indican que, “la investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables”. (pág. 124). De acuerdo con el autor, el presente tipo de diseño utilizado es *no experimental*, ya que “se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que se dan sin la intervención directa del investigador, es decir; sin que el investigador altere el objeto de investigación. En la investigación no experimental, se observan los fenómenos o acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”.

También es exploratoria, considerando lo que afirma Fidias Garcel (2019) “la investigación exploratoria es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir un nivel superficial de conocimiento”. De acuerdo con el autor este tipo de investigación nos permitirá indagar y comprender el bienestar de laboral de los empleados de mejor manera, por eso el estudio de variables en este caso también es exploratorio.

Es descriptiva, de acuerdo con Afirma Ramírez (2022), la investigación descriptiva son las que podríamos denominar de corte fotográfico. Es la descripción con mayor precisión, de las características de un determinado individuo, situaciones o grupos, con o sin especificación de

hipótesis iniciales acerca de la naturaleza de tales características. (pág. 84). Por tanto, según la opinión al autor, nos ayudara a proporcionar una visión más detallada y específica del impacto de la jornada laboral en un entorno o contexto particular de los empleados.

Es bibliográfica, considerando lo que manifiesta Andreina Matos (2019) “la investigación documental es una técnica que consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura, crítica de documentos y materiales bibliográficos, de bibliotecas, hemerotecas y centros de documentación e información”. Esto significa que, esta investigación se orientó en libros, tesis, tesis de pregrado, posgrado, revistas, artículos y leyes existentes para la enriquecer el marco teórico.

2.4 Técnica de investigación (Encuesta)

El autor Thompson (2022) afirma que la encuesta es uno de los métodos que más se usa dentro de la investigación de mercado, por lo tanto, este método se obtiene información primaria y se reúne datos de las personas encuestadas. Tomando el criterio del autor, se utilizará esta herramienta, para la realización de un cuestionario con preguntas relevantes que aportan a la investigación, permitiendo tener un mejor entendimiento con respecto al análisis de datos y tabulaciones de la misma.

2.5 Unidad de Análisis

Según, Babbie (2022), la unidad de análisis es la unidad principal que se está analizando en un estudio. Es el “que” se está estudiando o a “quién” se está estudiando. En la investigación de las ciencias sociales, las unidades típicas de análisis incluyen individuos, grupos, organizaciones y artefactos sociales. Por esta razón, la presente investigación tiene como principal estudio al *Instituto de Seguridad Social, Manta*.

CAPÍTULO III

3. MARCO TEÓRICO

3.1 Jornada laboral

De acuerdo con el escrito de (URBE, 2018) sobre la jornada laboral según los autores Manent (2015), Borisov (1965) y Antúnez (2012)

Según Manent (2015) la jornada laboral se define como el tiempo durante el cual un empleado está obligado a prestar sus servicios a su empleador. La duración de la jornada de trabajo puede variar y generalmente está determinada por lo establecido en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo individual.

Entretanto para Borisov (1965) la jornada laboral se refiere al período del día en el cual un trabajador presta sus servicios en una empresa o institución. Este tiempo está definido por las normativas laborales y los acuerdos establecidos entre empleadores y empleados. La naturaleza social de la jornada de trabajo se entiende a través de las relaciones de producción que predominan en la sociedad. Estas relaciones de producción incluyen cómo se organizan y distribuyen las actividades económicas, cómo se estructura el trabajo dentro de las empresas, y cómo se determinan las condiciones de empleo y las horas de trabajo.

Finalmente, para Antúnez (2012) la jornada laboral se define como el tiempo durante el cual un trabajador está activamente dedicado a la ejecución de las tareas y responsabilidades establecidas en su contrato de trabajo. Este tiempo puede expresarse en horas diarias, días semanales, semanas mensuales, u otras unidades de tiempo, dependiendo de las prácticas laborales y las regulaciones vigentes.

3.2 Jornada laboral ordinaria

Según el autor (Pizá, 2014) en su trabajo final sobre la jornada laboral ordinaria indica:

La regulación de la duración de la jornada laboral parte de la fijación de un límite máximo que no puede ser superado, ya sea por fijación por ley o por Convenio. En todo caso, no se puede hablar únicamente de un tipo de jornada laboral, debido a que hay diversos factores a tener en cuenta, como son: la edad, el horario nocturno o las unidades de cómputo (como, por ejemplo, el día, semana, mes...). En cualquier caso, la fijación máxima de la duración de la prestación presupone un momento inicial y un momento final del cómputo de la jornada.

3.3 Jornada laboral especial

En la revista de la autora (Ramírez, 2013) se detalla que:

El reconocimiento a los trabajadores de recargos por jornadas suplementarias y extraordinarias; la posibilidad de establecer turnos; el régimen de contratación parcial, o sencillamente la gran variedad de modalidades contractuales; ello sin mencionar la posibilidad de establecer horarios especiales de trabajo, regulados mediante Acuerdo Ministerial No. 169 de 4 de diciembre de 2012; es decir que resulta por demás innecesaria, además de atentatoria a los derechos ya adquiridos de los trabajadores, semejante pretensión.

3.4 Ética profesional

De acuerdo con la autora (Yurén, 2013) quién en su obra explica que:

La ética profesional es parte de una cultura profesional que incluye un conjunto de saberes, creencias, valores y esquemas de acción que orientan las prácticas en el campo profesional. Como parte de la cultura, se transmite de una generación a otra mediante procesos de socialización y enculturación; sus elementos son más o menos compartidos por quienes se reconocen con derechos y obligaciones para ejercer la profesión; sirve de pauta de lectura a los profesionales para dar sentido a sus actividades en el contexto en el que actúan y está en la base de las prácticas profesionales y de las estructuras que sostienen la profesión.

3.5 Ética laboral

En la revista HOLOS, los autores (RÍOS MANRÍQUEZ; LÓPEZ SALAZAR; LÓPEZ MATEO, 2015) mencionan que:

La ética en el ámbito empresarial surge del compromiso de las organizaciones para con la sociedad, donde la moral prevalece a lo largo de todo el negocio y por tanto la ética empresarial es el “alma de toda corporación” (Martínez, 2005), y se considera como los valores, prácticas y procesos en la toma de decisiones (Payne y Rainborn, 2001).

Sen (2000) menciona que “la ética empresarial va más allá de simplemente fabricar productos que generen riqueza. Implica un conjunto de principios y valores que guían las decisiones y acciones de una empresa, asegurando que sus operaciones no solo sean rentables, sino también socialmente responsables y éticamente sólidas. En este sentido, también se pronuncia García-Marzá (2004), al asegurar que la ética empresarial se centra en considerar y equilibrar los intereses de todos los grupos implicados en las operaciones y el impacto de la empresa. Por su parte Cortina (2009), se refiere al "Triple Balance" o "Triple Bottom Line", un enfoque integral en la gestión empresarial que considera no solo los resultados económicos, sino también los impactos sociales y ambientales de las operaciones de una empresa.

3.6 Compensación potencial

En el estudio de la autora (Cano, 2006):

Se concibe que la compensación financiera no es una cuestión de ubicación para un puesto de trabajo, sino en pro y en función del individuo que lo realiza; la compensación financiera no debe basarse en requisitos y funciones porque de hecho limita el potencial de desarrollo de las personas al interior de la organización. En otras palabras, es una perspectiva interesante sobre la compensación financiera en el ámbito laboral, que destaca la importancia de considerar al individuo en su totalidad más allá de las funciones y requisitos específicos del puesto. La compensación financiera en función del individuo y no solo de los requisitos del puesto puede ser una estrategia valiosa para maximizar el potencial humano dentro de una organización. Al hacerlo, las empresas pueden cultivar un ambiente de trabajo que valore y fomente el crecimiento personal y profesional, beneficiando tanto a los empleados como al éxito general de la empresa.

En el artículo del autor (Madero, 2009):

Sobre los sistemas de compensación, se menciona que “la compensación es la función de recursos humanos que trata de recompensar a los individuos a cambio de realizar una diversidad de tareas organizacionales. Los sistemas de compensación en el contexto de recursos humanos tienen como objetivo recompensar a los individuos por su contribución y desempeño en diversas tareas dentro de la organización. Uno de los objetivos de las compensaciones consiste en otorgar una recompensa que sea igualmente equitativa, tanto para

el patrón como para el empleado. El resultado deseado es que al empleado le atraiga el trabajo y se encuentre motivado para hacer un buen trabajo para el patrón”.

3.7 Derecho laboral

De acuerdo con los autores (Alberto Rosales, Emilio García, Rogelio Durán, 2019) *en su escrito:*

Al respecto en la Carta Magna en la sección octava, relativa a los derechos del Buen Vivir, se legisla que “Estos principios son fundamentales para promover un entorno laboral justo, equitativo y humano, donde los derechos de los trabajadores sean respetados y protegidos adecuadamente. Además, subrayan el papel central del trabajo en el desarrollo económico y social de una sociedad, así como en la realización personal y el bienestar individual de cada persona.”

De esta forma observamos que los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo; teniendo en cuenta las normas contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, las que serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren. (Ecuador. Congreso Nacional, 2018).

3.8 Ambiente laboral

En la revista científica de los autores (Eloísa Macias, Antonio Farias, Viviana Gómez, Antonio Zambrano, 2021) *quienes hablan sobre:*

El estudio del ambiente del trabajo en las empresas es una de las variables de gran importancia para conocer la percepción de los empleados en cuanto a su puesto y el ambiente que le brinda la organización, de igual manera como esta influirá en la satisfacción de los mismos, esto promoverá un entorno saludable y productivo en las organizaciones. Esto no solo ayuda a prevenir el estrés y mejorar el bienestar de los colaboradores, sino que también fortalece la posición competitiva y el éxito a largo plazo de la empresa. (Chiavenato, 2009), con la Satisfacción Laboral es decir si este incita una reacción cognitiva y afectiva que resulta de la evaluación de dicha experiencia laboral como lo dice Locke (1976) citado por (Uribe Prado, Lopez Flores, Perez Galicia, & Garcia Saiso, 2014).

El ambiente de trabajo juega un papel fundamental en la satisfacción de los trabajadores, y su efectividad se puede medir en cómo satisface o no las necesidades personales y profesionales de los empleados. Para posteriormente analizar los resultados obtenidos, y que este material sirva de base para en un futuro crear planes de acción frente al tema mencionado. Un ambiente de trabajo que satisfaga las necesidades personales y profesionales de los empleados contribuye significativamente a su satisfacción laboral y, en última instancia, al éxito y la sostenibilidad de la organización. Es fundamental para la retención del talento, la moral del equipo y la consecución de objetivos organizacionales a largo plazo.

CAPÍTULO IV

4. MARCO JURÍDICO

4.1 Jornada laboral ordinaria regulada principalmente por el Código del Trabajo

En primer lugar, la jornada máxima ordinaria no podrá exceder “*cuarenta horas semanales*”, según el artículo 34.1 segundo párrafo del Estatuto. Como hemos ya afirmado, este precepto puede ser mejorado mediante convenio o contrato y con ello, establecerse una jornada inferior a las 1826 horas y 27 minutos de trabajo (así concretada por la jurisprudencia. En el caso, de que se estableciera una jornada mayor a las cuarenta horas semanales, la cláusula en la cual se estableciera se entendería por no puesta y quedaría sustituida por lo establecido en el Estatuto. Para acabar, hay que añadir que se permite la distribución irregular en el a lo largo del año de las cuarenta horas semanales (que trataremos en el siguiente apartado), es decir que la jornada del trabajador no sea homogénea, que en determinados días o semanas se trabaje más que en otros y en otras menos (más o menos de las cuarenta horas semanales), pero en todo caso deberán respetarse los descansos diarios, ínter jornada y semanales (que ahora se mencionarán).

En segundo lugar, en el artículo 34.3 párrafo segundo del Estatuto se afirma que, “*el número de ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias*”, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre o representante de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas”. De este precepto, se desprende que se permite otra regulación distinta por autonomía colectiva con independencia que resulta más o menos favorable por el trabajador, por lo tanto, nos encontramos ante una regla de carácter dispositivo, pero al establecerse pacto alguno la jornada quedará limitada de manera indirecta por el descanso mínimo de doce horas entre jornada. Además, según la jurisprudencia sólo es posible la modificación de la duración máxima del trabajo diario mediante convenio colectivo, pacto subsidiario de empresa o de empresa. En cualquier caso, aunque sea posible la disposición de dicho límite, el Tribunal Supremo entiende que, las horas que excedan a dicho límite se considerarán horas extraordinarias.

Igualmente, el artículo 34.3 párrafo tercero establece que, “*los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a su formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas dedicadas a cada uno de ellos*”, es decir tal precepto presenta un carácter imperativo e infranqueable.

Según el **artículo 113 del código del trabajo** correspondiente al **derecho a la decimocuarta remuneración**. – “Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago”. La bonificación anual basada en la RBMU es una medida destinada a beneficiar a los trabajadores ecuatorianos, proporcionándoles un ingreso adicional anual que complementa sus remuneraciones regulares y contribuye al bienestar económico y social de los trabajadores y sus familias. En resumen, este artículo establece los principios fundamentales sobre la remuneración de los trabajadores, asegurando que sea justa, adecuada y accesible para los trabajadores, con la obligación explícita de cumplir al menos con el salario mínimo y favoreciendo interpretaciones que beneficien a los trabajadores en caso de duda.

De acuerdo con el **artículo 143 del código del trabajo** correspondiente al **facultativo que otorgará el certificado médico**. - esta disposición asegura que los menores en Ecuador puedan recibir exámenes médicos realizados por profesionales del IESS sin costo alguno, facilitando así el acceso a servicios de salud esenciales y promoviendo su bienestar integral.

De acuerdo con el **artículo 178 del código del trabajo** correspondiente a la **comprobación de la enfermedad no profesional del trabajador**. - El empleador tendrá derecho, en cualquier tiempo, a comprobar la enfermedad no profesional del trabajador, mediante un facultativo por él designado. La presentación de un certificado médico, preferiblemente emitido por un facultativo del IESS, es un requisito para que los trabajadores en Ecuador justifiquen su ausencia laboral debido a una enfermedad no profesional. Esto asegura el cumplimiento de los derechos laborales y facilita la gestión adecuada de las ausencias por motivos de salud en el entorno laboral.

Según el **artículo 201 del código del trabajo** correspondiente al **depósito del fondo de reserva**. - Las cantidades que el empleador deba por concepto del fondo de reserva serán depositadas mensualmente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para los efectos determinados en la ley y en sus estatutos, siempre que el trabajador se hallare afiliado a dicho Instituto y en el caso de que el trabajador haya decidido no recibirla de manera mensual y directa por parte del empleador.

De acuerdo con el **artículo 202 del código del trabajo** correspondiente al **pago directo al trabajador del fondo de reserva**. - Para recaudar los fondos de reserva el trabajador tuviese que proponer acción judicial y la sentencia la aceptare en todo o en parte, el empleador pagará el monto correspondiente, más el cincuenta por ciento de recargo en beneficio del trabajador. En otras palabras, este artículo se encarga de regular el pago del fondo de reserva a favor de los trabajadores, asegurando que este beneficio sea constituido, acumulado y pagado directamente al trabajador como parte de sus derechos laborales y condiciones de empleo.

De acuerdo con el **artículo 216 del código del trabajo** correspondiente a la **jubilación a cargo de empleadores**. – “Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores”.

El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado. Esta disposición proporciona opciones claras y protecciones para los trabajadores jubilados en Ecuador, asegurando que puedan recibir sus pensiones de manera segura y oportuna, ya sea a través del empleador o mediante el depósito de fondos en el IESS si es necesario. Esto contribuye a la estabilidad financiera y al bienestar de los jubilados durante su vida después del trabajo activo.

Según con el **artículo 367 del código del trabajo** correspondiente a la **cálculo de indemnizaciones para el trabajador no afiliado al IESS**.- Todas las normas que para el cálculo de indemnizaciones contienen los artículos 369, 370, 371, 372 y 373 de este Código, sustitúyanse, en lo que fueren aplicables con las leyes, reglamentos y más disposiciones legales, que para el efecto estuvieren vigentes en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, al

momento de producirse el accidente, siempre y cuando el trabajador accidentado no estuviere afiliado y por lo tanto no gozare de las prestaciones de dicho Instituto. Esto significa que establece las reglas para el cálculo y pago de indemnizaciones en casos de fallecimiento o incapacidad permanente o parcial de trabajadores no afiliados al IESS, proporcionando un marco legal que protege los derechos y garantiza una compensación justa para los afectados por estos eventos.

De acuerdo con el **artículo 368 del código del trabajo** correspondiente a la **presunción del lugar de trabajo**. - Para efectos de la percepción de las indemnizaciones por accidente de trabajo o muerte de un trabajador no afiliado al IESS, está regulada por la legislación laboral y de seguridad social vigente y se considerará como ocurridos estos hechos en sus lugares de trabajo, desde el momento en que el trabajador sale de su domicilio con dirección a su lugar de trabajo y viceversa.

Según el **artículo 403 del código del trabajo** correspondiente a la **prescripción de las acciones**. - Las acciones provenientes de este Título prescribirán en tres años, contados desde que sobrevino el accidente o enfermedad. Mas, si las consecuencias dañosas del accidente se manifestaren con posterioridad a éste, el plazo para la prescripción comenzará a correr desde la fecha del informe médico conferido por un facultativo autorizado del IESS. Para la comprobación del particular será indispensable el informe de la Comisión Calificadora en el que se establezca que la lesión o enfermedad ha sido consecuencia del accidente. Pero en ningún caso podrá presentarse la reclamación después de cuatro años de producido el mismo.

De acuerdo con el **artículo 404 del código del trabajo** correspondiente a la **integración de las comisiones**. - Este artículo establece las reglas y principios básicos para la integración y funcionamiento de las comisiones de trabajo, asegurando la representación equilibrada de empleadores y trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con los aspectos laborales y sindicales.

De acuerdo con el **artículo 430 del código del trabajo** correspondiente a la **integración de las comisiones**. - Asistencia médica y farmacéutica. - Para garantizar la efectividad de las obligaciones relacionadas con la asistencia médica y farmacéutica, así como para prevenir los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores, los empleadores en Ecuador, tanto personas naturales como jurídicas, deben cumplir con ciertas responsabilidades y procedimientos establecidos por la legislación laboral y de seguridad social. Los empleadores en Ecuador tienen la responsabilidad de proporcionar asistencia médica y farmacéutica inmediata cuando sea necesario, así como de implementar medidas efectivas para prevenir riesgos laborales. Esto contribuye a proteger la salud y seguridad de los trabajadores y asegura el cumplimiento de las obligaciones legales establecidas en materia de salud ocupacional y seguridad laboral.

De acuerdo con el **artículo 432 del código del trabajo** correspondiente a las **normas de prevención de riesgos dictadas por el IESS**. - En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo en Ecuador, además de las reglas sobre prevención de riesgos laborales establecidas internamente, es necesario observar y cumplir con las disposiciones y normas que dicta el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Según el **artículo 621 del código del trabajo** correspondiente a la **solicitud de visto bueno**. - El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por

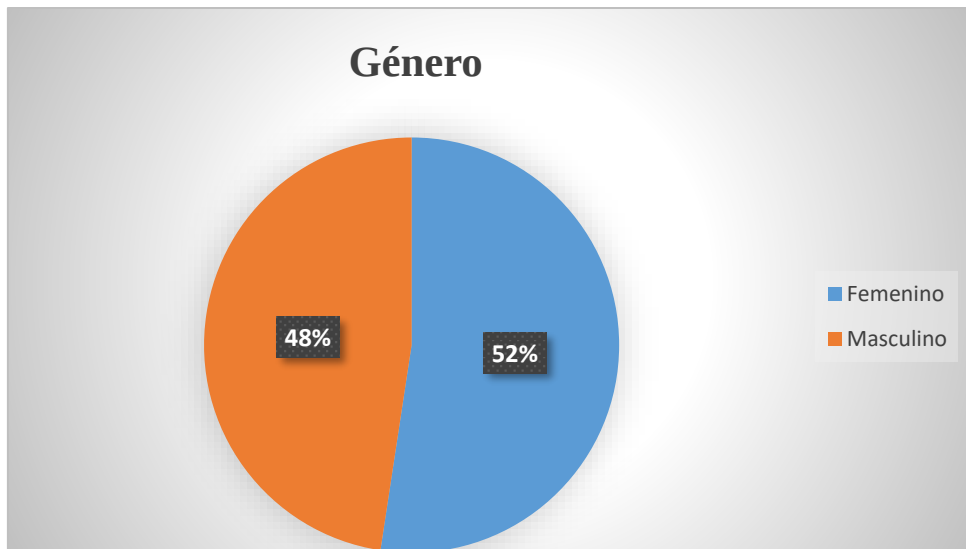
alguno de los motivos de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a revisar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde. Es importante destacar que los procedimientos exactos pueden variar según la legislación específica y las circunstancias particulares de cada caso. Los inspectores de trabajo juegan un papel crucial en la garantía de que las terminaciones de contrato se realicen conforme a la ley, protegiendo los derechos tanto de los empleadores como de los trabajadores en Ecuador.

CAPÍTULO V

5.1. RESULTADOS

A continuación, se presentan los datos recopilados, con el propósito de evidenciar los resultados del estudio aplicado a la muestra poblacional que corresponde a la población del Instituto de Seguridad Social, Manta 2022

Ilustración 1: Género de los encuestados

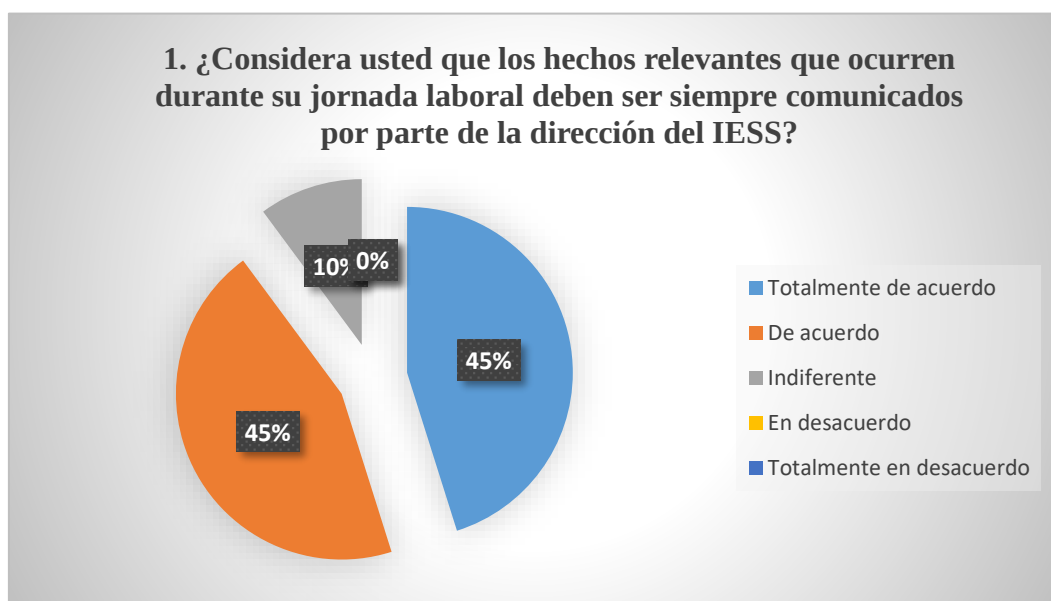


Fuente: Encuesta a los empleados del Instituto de Seguridad Social

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos a través de la encuesta se puede evidenciar que el género femenino es mayor, teniendo un porcentaje del 52%, mientras que el 48% corresponde al género masculino siendo este menor.

Ilustración 2: Resultados de la Pregunta 1

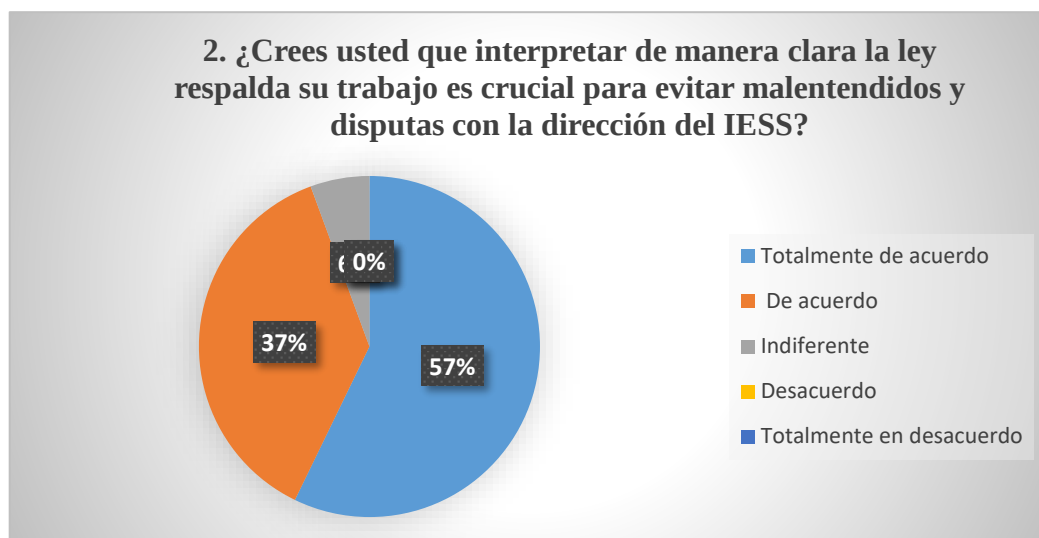


Fuente: Encuesta a los empleados del Instituto de Seguridad Social

Análisis e interpretación

En la siguiente pregunta, se demuestra que el 45% de los encuestados están entre totalmente de acuerdo y de acuerdo que los hechos relevantes que ocurren en su institución deben ser comunicados de manera rápida a la dirección, mientras que, el 10% indica estar indiferente.

Ilustración 3: Resultados de la Pregunta 2

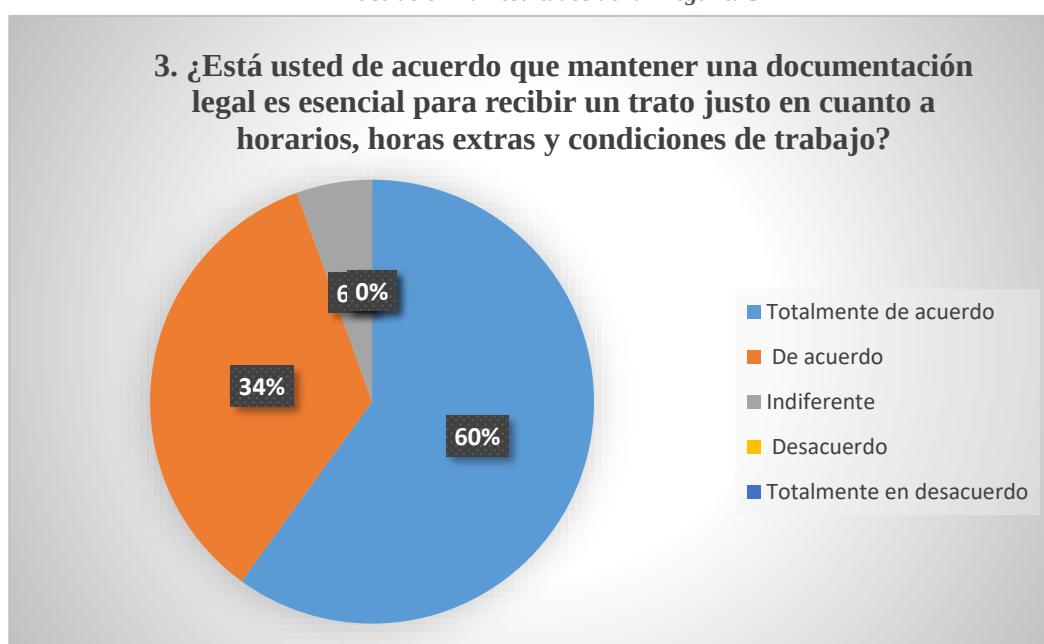


Fuente: Encuesta a los empleados del Instituto de Seguridad Social

Análisis e interpretación

En vista a los resultados, se observa que el 57% de los encuestados están totalmente de acuerdo que interpretar de una manera más clara la ley ayuda a que los empleados eviten tener malentendidos por ambas partes de la institución, el 37% indica estar de acuerdo, el 6% indica estar indiferente.

Ilustración 4: Resultados de la Pregunta 3



Fuente: Encuesta a los empleados del Instituto de Seguridad Social

Análisis e interpretación.

Con la información obtenida a través de la encuesta, se evidencia que el 60% de los encuestados están totalmente de acuerdo que mantener una documentación legal ayuda a tener un trato justo en de acuerdo con horarios, horas extras, condiciones del trabajo, etc. Sin embargo, el 34% está de acuerdo y el 6% está indiferente.

Ilustración 5: Resultados de la Pregunta 4

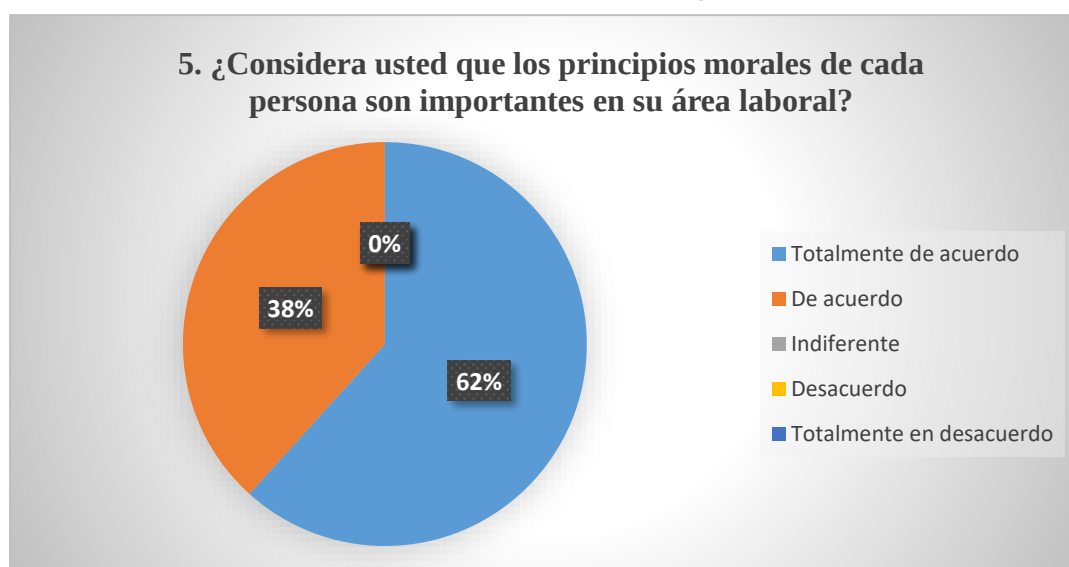


Fuente: Encuesta a los empleados del Instituto de Seguridad Social

Análisis e interpretación.

A través de la encuesta obtenida, se evidencia que el 57% de los encuestados están totalmente de acuerdo que, si sienten que su ética profesional los impulsa a seguir mejorando en sus labores diarios como profesionales en su institución, por otro lado, se indica que el 37% está de acuerdo y el 6% está indiferente.

Ilustración 6: Resultados de la Pregunta 5

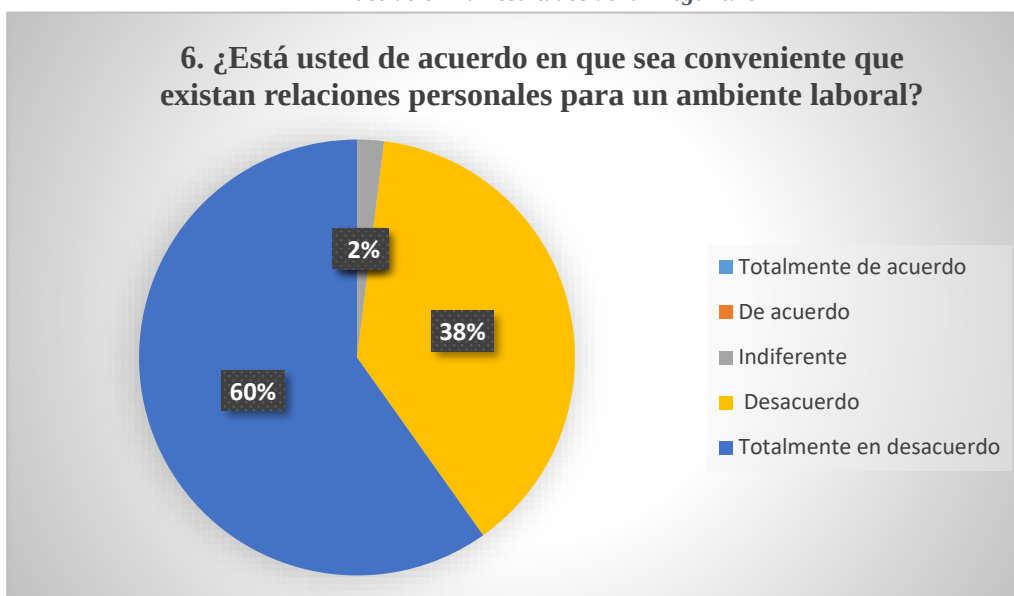


Fuente: Encuesta a los empleados del Instituto de Seguridad Social

Análisis e interpretación.

Por consiguiente, en los resultados obtenidos se demuestra que el 62% de los encuestados están totalmente de acuerdo que los principios morales en cada persona son importantes para su ámbito laboral, ya que los ayuda a cumplir con sus responsabilidades a lo largo de su jornada, por otro lado, se indica que el 38% está de acuerdo y el 0% está indiferente.

Ilustración 7: Resultados de la Pregunta 6

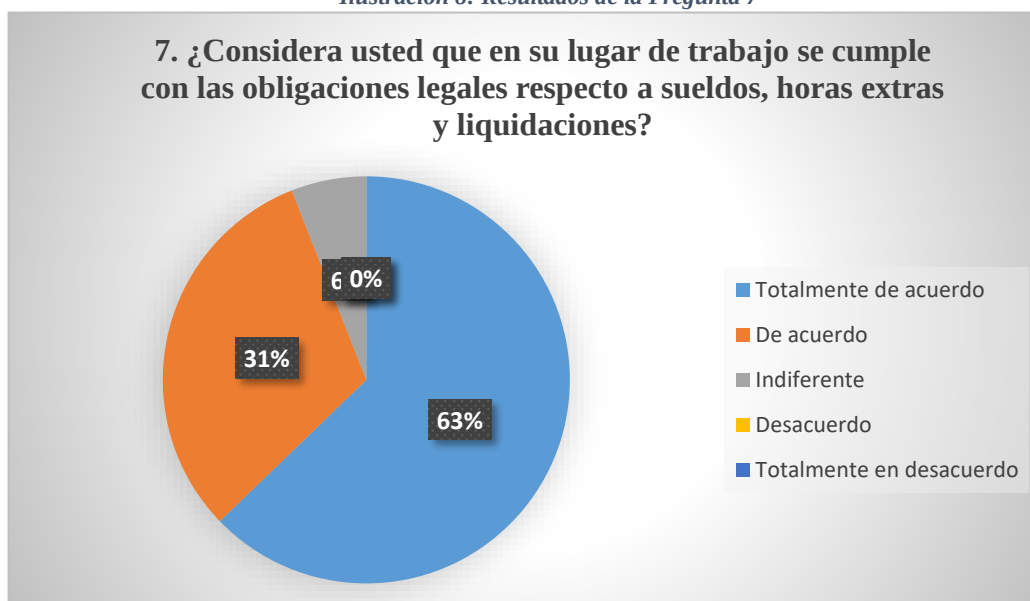


Fuente: Encuesta a los empleados del Instituto de Seguridad Social

Análisis e interpretación.

En la siguiente pregunta, los resultados obtenidos se demuestran que el 60% de los encuestados están totalmente en desacuerdo que exista o se mantenga relaciones personales dentro de un ambiente laboral ya que puede traer desventajas para ambas partes al momento de realizar su trabajo, sin embargo, se indica que el 38% está de acuerdo y el 2% está indiferente.

Ilustración 8: Resultados de la Pregunta 7

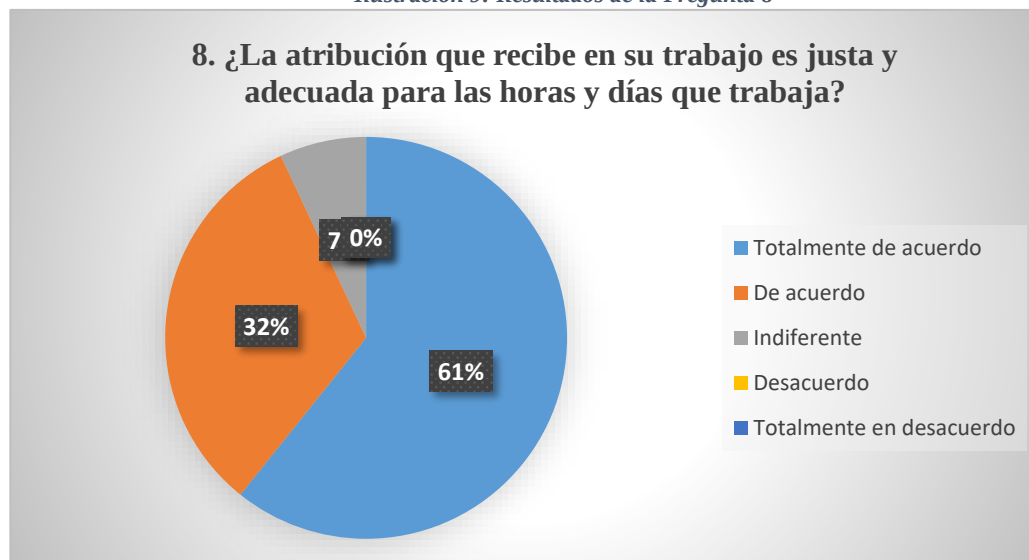


Fuente: Encuesta a los empleados del Instituto de Seguridad Social

Análisis e interpretación.

Por lo expuesto, los resultados obtenidos se demuestran que el 63% de los encuestados están totalmente de acuerdo que en su trabajo si se cumple con todas las obligaciones legales que el proporciona la ley respecto a sueldos, horas extras y liquidaciones, mientras que, el 31% está de acuerdo y el 6% está indiferente.

Ilustración 9: Resultados de la Pregunta 8

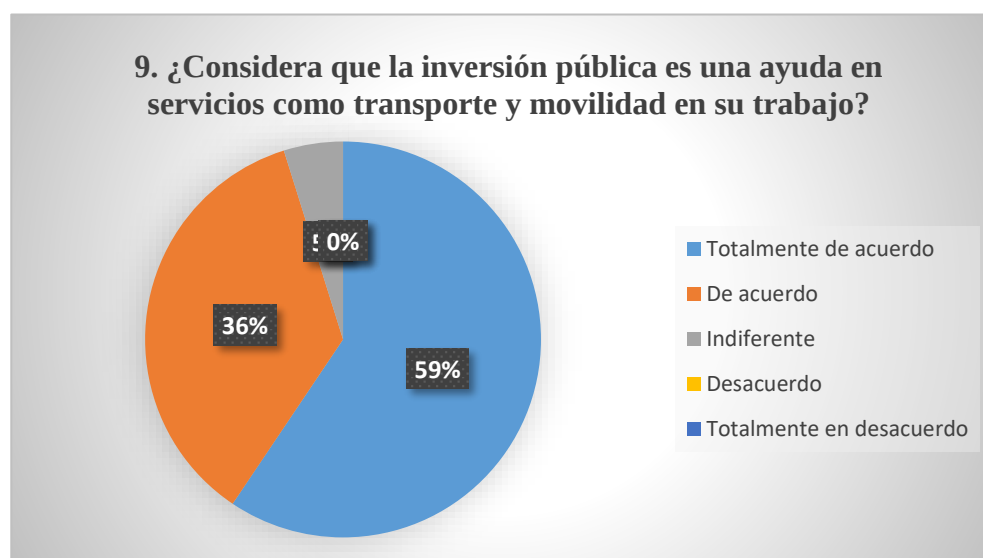


Fuente: Encuesta a los empleados del Instituto de Seguridad Social

Análisis e interpretación.

En la siguiente pregunta, los resultados obtenidos evidencian que el 61% de los encuestados están totalmente de acuerdo que en su trabajo la compensación que reciben es justa y adecuada para las horas que realizan sus labores en su noble institución, mientras que, el 32% está de acuerdo y el 7% está indiferente.

Ilustración 10: Resultados de la Pregunta 9

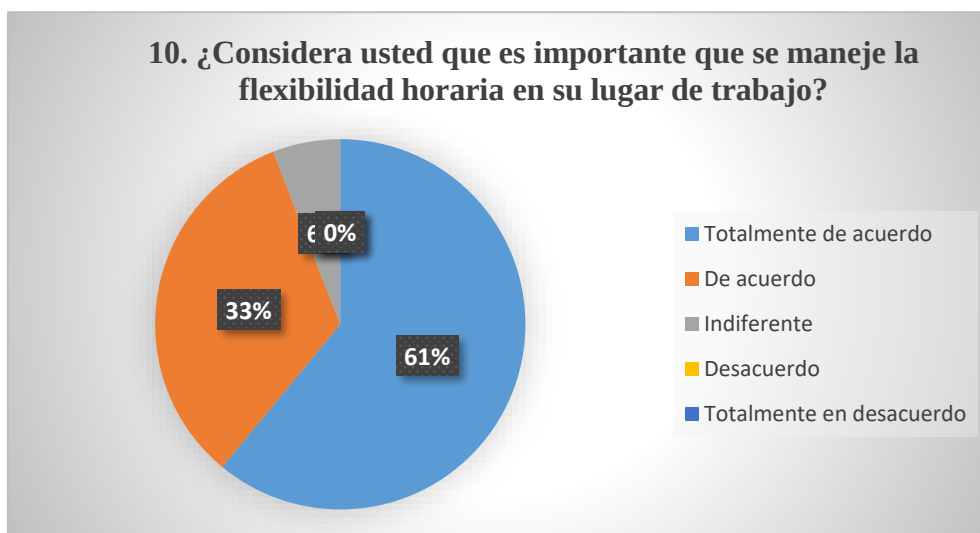


Fuente: Encuesta a los empleados del Instituto de Seguridad Social

Análisis e interpretación.

Por consiguiente, los resultados obtenidos muestran que el 59% de los encuestados están totalmente de acuerdo que en su trabajo le brinda ayuda respecto a transporte y movilización en casos donde se les dificulta llegar a su lugar de destino, debido a esto ayuda prevenir cualquier caso de ausencia a su trabajo, sin embargo, el 36% está de acuerdo y el 5% está indiferente.

Ilustración 11: Resultados de la Pregunta 10

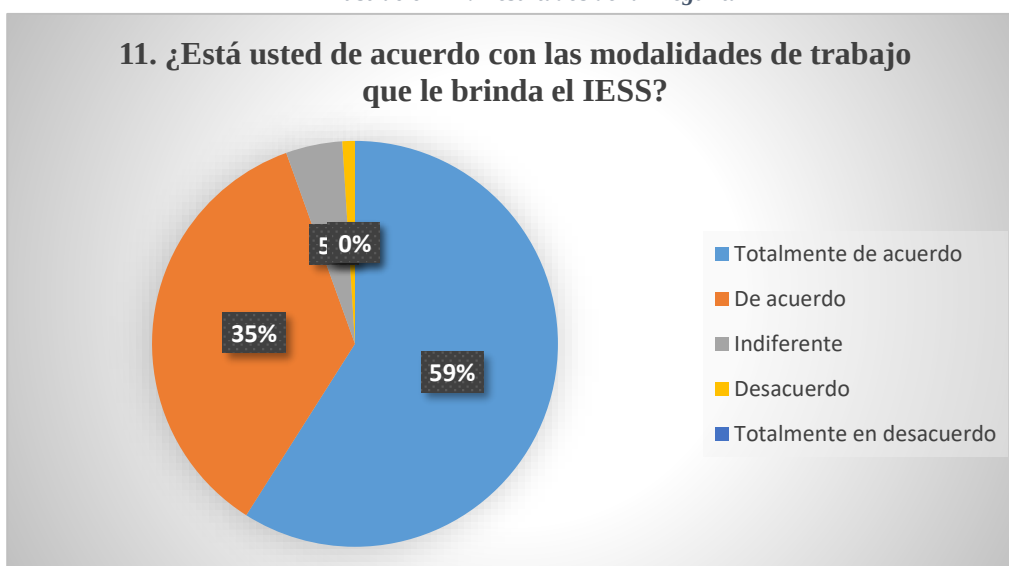


Fuente: Encuesta a los empleados del Instituto de Seguridad Social

Análisis e interpretación.

De acuerdo a los resultados obtenidos se demuestra que el 61% de los encuestados están totalmente de acuerdo que es muy importante manejar estos tipos de factores como lo es la flexibilidad horaria, ya que ayuda a que los empleados muestren su mejor capacidad al momento de laborar en su institución, sin embargo, el 33% está de acuerdo y el 6% está indiferente.

Ilustración 12: Resultados de la Pregunta 11

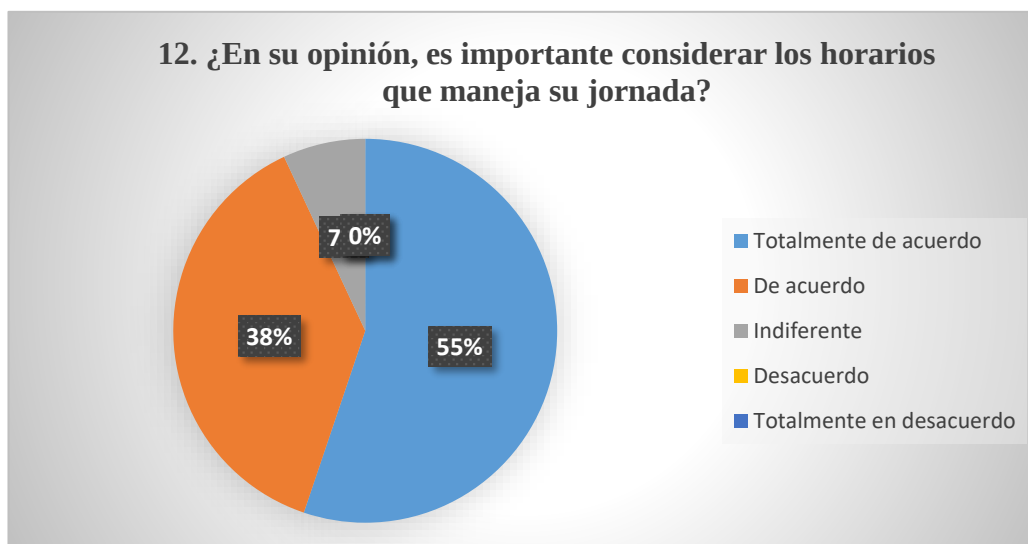


Fuente: Encuesta a los empleados del Instituto de Seguridad Social

Análisis e interpretación.

Por lo expuesto, a través de la encuesta realizada se evidencia que el 59% de los encuestados están totalmente de acuerdo con las modalidades que le proporciona dicho trabajo para mejoría de calidad de vida y profesional mientras que, el 35% está de acuerdo, el % está indiferente y el 1% en desacuerdo.

Ilustración 13: Resultados de la Pregunta 12

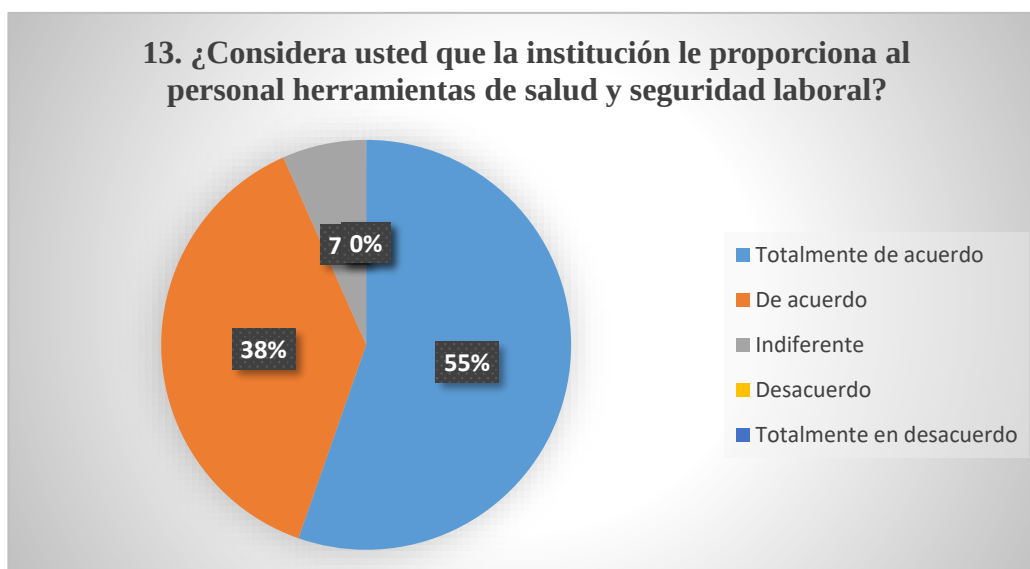


Fuente: Encuesta a los empleados del Instituto de Seguridad Social

Análisis e interpretación.

En vista a los resultados obtenidos se demuestra que el 55% de los encuestados están totalmente de acuerdo que es muy importante considerar los horarios que maneja su jornada em la que laborara para que no haya inconvenientes o ausencia a futuros, por otro lado, el 38% está de acuerdo y el 7% está indiferente.

Ilustración 14: Resultados de la Pregunta 13



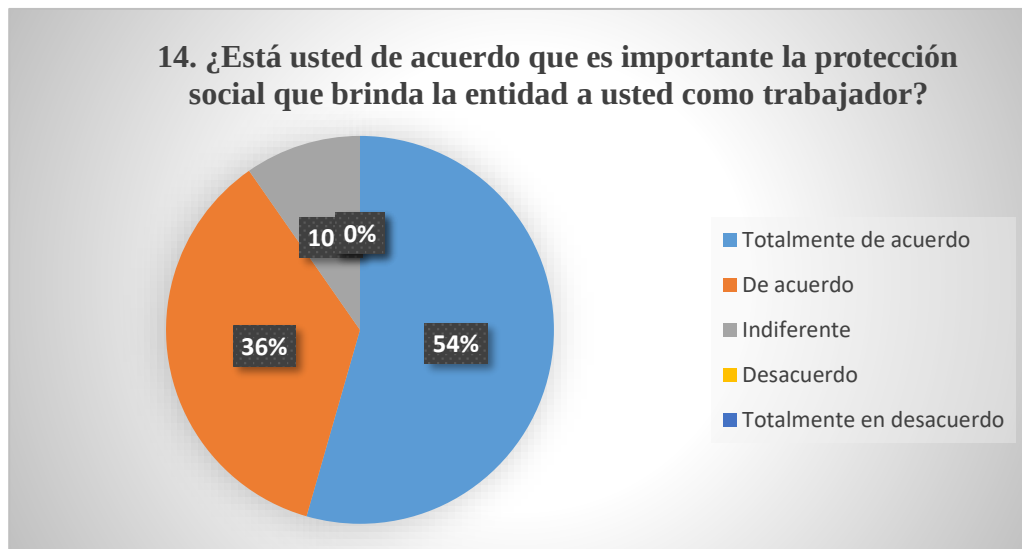
Fuente: Encuesta a los empleados del Instituto de Seguridad Social

Análisis e interpretación.

De acuerdo a los resultados obtenidos se demuestra que el 55% de los encuestados están totalmente de acuerdo que su institución les proporciona las herramientas necesarias como salud y seguridad laboral

para su cumplimiento a la hora de realizar su jornada laboral, sin embargo, el 38% está de acuerdo y el 7% está indiferente.

Ilustración 15: Resultados de la Pregunta 14

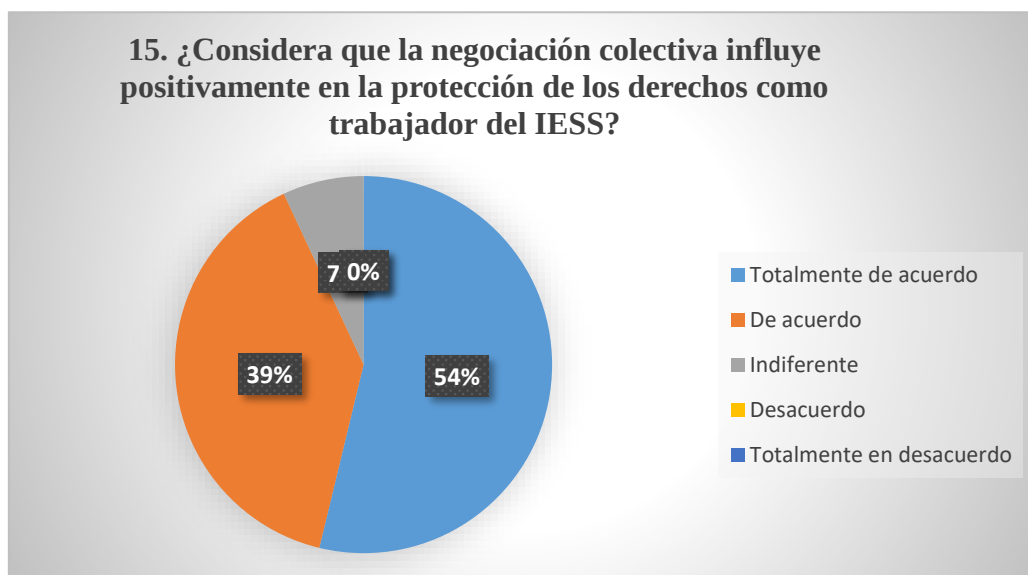


Fuente: Encuesta a los empleados del Instituto de Seguridad Social

Análisis e interpretación.

En vista a los resultados obtenidos, se observa que el 54% de los encuestados están totalmente de acuerdo que es muy importante que en su institución les brinde la respectiva protección a ellos como trabajadores para poder prevenir algún accidente o inconvenientes a futuros, siendo así se indica que el 36% está de acuerdo y el 10% está indiferente.

Ilustración 16: Resultados de la Pregunta 15

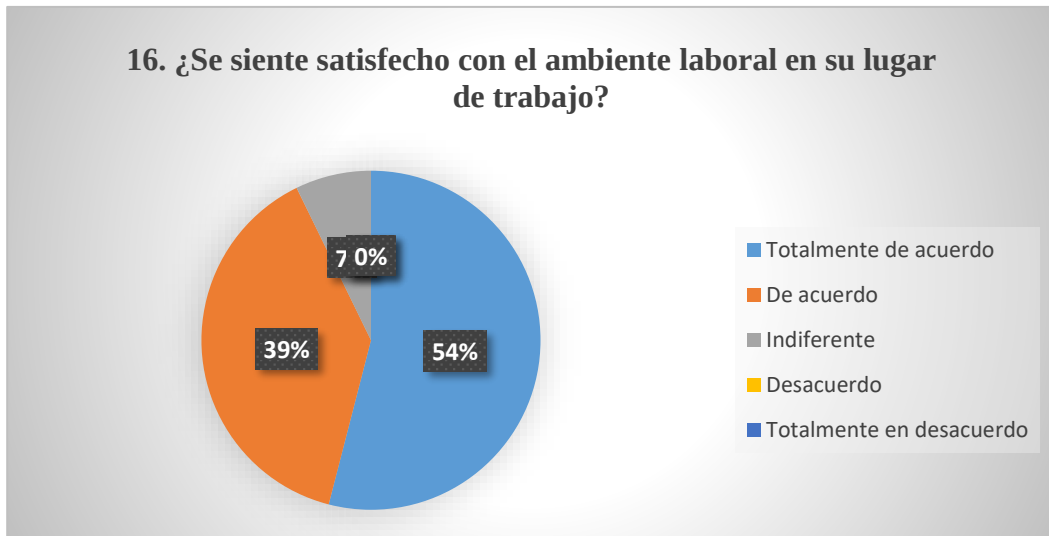


Fuente: Encuesta a los empleados del Instituto de Seguridad Social

Análisis e interpretación.

En la siguiente pregunta, los resultados que se observan es que el 54% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que la negociación colectiva influye de una manera positivamente relevantes para ellos respecto a la protección de los derechos como trabajadores en la institución, por otro lado, se indica que el 39% está de acuerdo y el 7% está indiferente.

Ilustración 17: Resultados de la Pregunta 16

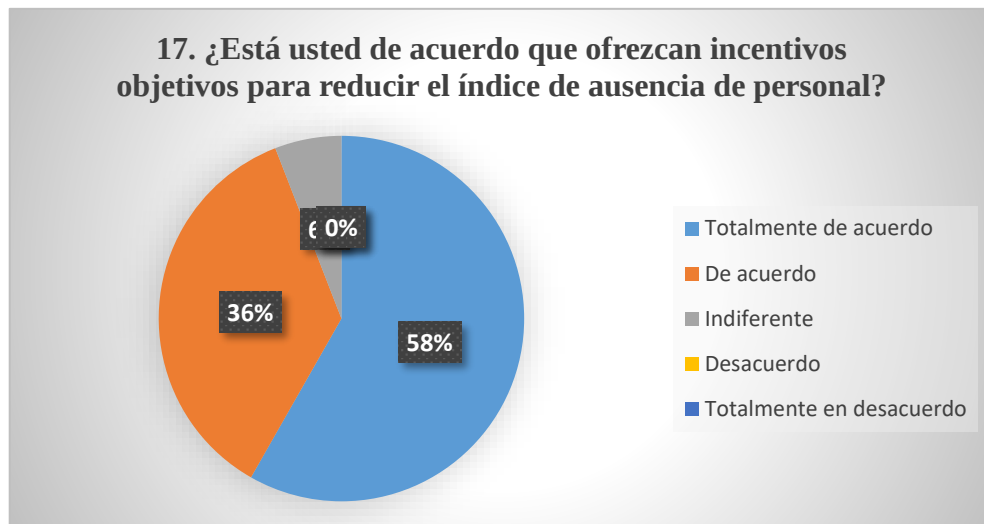


Fuente: Encuesta a los empleados del Instituto de Seguridad Social

Análisis e interpretación.

Asimismo, en la siguiente pregunta se evidencia que en los resultados el 54% de los encuestados están totalmente de acuerdo con el ambiente que se percibe en su institución demostrando que se sienten satisfechos al momento de realizar y culminar sus actividades dentro de su jornada laboral, mientras que, el 39% está de acuerdo y el 7% está indiferente.

Ilustración 18: Resultados de la Pregunta 17

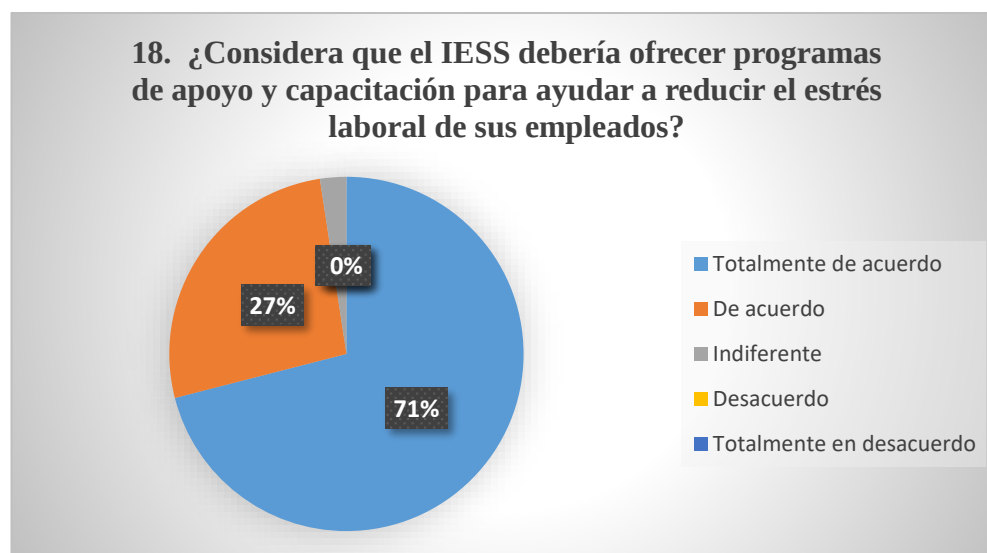


Fuente: Encuesta a los empleados del Instituto de Seguridad Social

Análisis e interpretación.

Por consiguiente, en la siguiente pregunta se observa detenidamente, que el 54% de los encuestados están totalmente de acuerdo que se ofrezcan incentivos para poder reducir la ausencia por parte del personal como motivación, capacitaciones, remuneraciones, y así puedan culminar sus actividades en su jornada laboral en su lugar de trabajo, mientras que, el 36% está de acuerdo y el 6% está indiferente.

Ilustración 19: Resultados de la Pregunta 18



Fuente: Encuesta a los empleados del Instituto de Seguridad Social

Análisis e interpretación.

En vista a los resultados obtenidos en la encuesta, en la siguiente pregunta se evidencia que el 71% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que la institución ofrezca programas de apoyo y capacitaciones para ayudar a que su personal reduzca su nivel de estrés laboral con la finalidad de que ellos puedan culminar todas sus tareas a tiempo, por otro lado, el 27% está de acuerdo y el 2% está indiferente.

5.2. HALLAZGOS Y DISCUSIONES

Concluida exitosamente la recolección de la información y tabulación de esta es importante hacer hincapié que los resultados fueron analizados minuciosamente a fin de determinar el criterio que tienen los trabajadores respecto al impacto que tiene la jornada laboral en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Para Carrera Domínguez (2020) explora cómo el Código del Trabajo establece las limitaciones y regulaciones para la jornada laboral, las condiciones bajo las cuales se pueden realizar horas extras, los derechos y requisitos para los periodos de descanso y las disposiciones específicas para el trabajo nocturno. Además, considera la posible adaptación de estas normas a instituciones particulares, como el Instituto de Seguridad Social. De acuerdo con el autor, los resultados arrojados mediante la encuesta concuerdan, ya que los empleados indican las posibilidades de adaptarse y tener una mejoría a ciertas flexibilidades que ofrece la misma institución para la mejoría de calidad entre empleado y empleador.

Juan Sagardoy Bengoechea (2009) afirma que la protección de la salud de los trabajadores, la cobertura de enfermedades laborales, y los beneficios relacionados con la seguridad social

es muy importante desde su enfoque integral, ya que proporciona una visión profunda de cómo la legislación de seguridad social complementa y, en algunos casos, influye directamente en la regulación de la jornada laboral y las condiciones de trabajo. Acorde al autor, la presente investigación concuerda con sus hallazgos ya que puede obtener una comprensión más completa de cómo la seguridad social se entrelaza con la normativa laboral general y específica para instituciones como el Instituto de Seguridad Social. Esto es esencial para evaluar de manera integral el impacto de las disposiciones legales en la salud y bienestar de los empleados.

Alex Pang (2022) indica que la duración y distribución adecuada del tiempo de trabajo no solo mejora la productividad, sino que también contribuye a la salud mental y física de los trabajadores. Pang destaca que la obsesión contemporánea con jornadas laborales extensas y la falta de períodos de descanso adecuados pueden conducir al agotamiento, el estrés crónico y problemas de salud a largo plazo. Su investigación sugiere que la eficacia laboral no está necesariamente vinculada al tiempo prolongado en el trabajo, sino más bien a una gestión inteligente del tiempo, que incluye intervalos regulares de descanso y períodos de desconexión. De acuerdo con el autor, según las encuestas realizadas y puestas en evidencia en esta investigación concuerdan con sus hallazgos, ya que los mismos trabajadores indican que es necesario tener flexibilidades de horario y a más de eso ser compensados por las horas que trabajan como lo estipula la ley y el código de trabajo.

6. CONCLUSIONES

- En base al estudio realizado en relación con el análisis jurídico sobre el impacto de la jornada laboral ordinaria y especial en la salud y bienestar de los empleados del Instituto de Seguridad Social de la ciudad de Manta, se evidenció la importancia de garantizar el cumplimiento estricto de las normativas laborales para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores. La identificación de posibles riesgos ocupacionales y la comprensión de la relación directa entre jornadas laborales extensas y la salud mental y física de los empleados enfatizan la urgencia de implementar medidas correctivas y preventivas.
- Por otro lado, el código de trabajo establece pautas claras para la duración de la jornada laboral y la protección de la salud de los empleados, lo que resalta la importancia de revisar y ajustar las políticas internas del Instituto de Seguridad Social para garantizar la conformidad con estas normativas y asegurar un ambiente laboral saludable y equitativo.
- Sin embargo, dentro del impacto de la jornada laboral la importancia de considerar la flexibilidad de horarios como una herramienta clave para proteger la salud de los trabajadores del IESS de Manta. La legislación laboral actual proporciona un marco legal que permite la implementación de horarios flexibles y la adaptación de las jornadas laborales según las necesidades del personal y la naturaleza de las funciones. En este contexto, se concluye que la adopción de políticas que fomenten la flexibilidad horaria puede contribuir significativamente a la conciliación entre la vida laboral y personal, reduciendo así el impacto negativo en la salud y bienestar de los empleados.
- Basándose a los resultados arrojados mediante la encuesta, se pudo determinar que la protección de la salud y bienestar de los empleados es una prioridad para la institución, sin embargo, no debe dejar de ser un factor a tratarse y que se dé la introducción de nuevas medidas que promuevan horarios más adaptables que pueda no solo aliviar la carga laboral, sino también fortalecer la eficiencia y satisfacción laboral en el Instituto de Seguridad Social de Manta.

7. RECOMENDACIONES

- Se recomienda implementar nuevos sistemas de monitoreo continuo para evaluar la carga laboral de los empleados, especialmente aquellos que participan en jornadas laborales especiales. Esto permitirá identificar signos de agotamiento y tomar medidas preventivas antes de que afecten significativamente la salud y el bienestar de los trabajadores.
- Además, se sugiere encaminar esfuerzos hacia la búsqueda de alternativas que fomenten la conciliación laboral y promuevan un ambiente que propicie el bienestar general de los trabajadores, asegurando así la sostenibilidad y equidad en el entorno laboral del Instituto de Seguridad Social de Manta.
- Se recomienda Implementar nuevos programas de capacitación en salud ocupacional y bienestar para sensibilizar a los empleados sobre la importancia de cuidar su salud física y mental. Esto puede incluir sesiones informativas, talleres y recursos que promuevan prácticas saludables.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2022). Obtenido de Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social: <https://www.iesg.gob.ec/es/web/guest/diciembre7>
- Alberto Rosales, Emilio García, Rogelio Durán. (3 de Septiembre de 2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho la
- boral. Machala, Ecuador. *Universidad y sociedad*, XI(4). Recuperado el 11 de Noviembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000400106&script=sci_arttext
- Angel, R. (2022). *TIPO DE INVESTIGACIÓN*. Obtenido de TIPO DE INVESTIGACIÓN: <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0083956/fase02.pdf>
- Babbie, E. (2022). *Unidad de Analisis, 10a edición*. Bogota. Obtenido de Unidad de Analisis,10a edición.
- Barchini, G. (2006). *Métodos “I + D” de la Informática - Elsa Cientific, 20*. Obtenido de Métodos “I + D” de la Informática- Elsa Cientific, 20.: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12258/1/ECUACS%20DE00008.pdf>
- Bengoechea, J. A. (2009). *COLEGIO LIBRE DE EMERITOS*. Obtenido de COLEGIO LIBRE DE EMERITOS: <https://colegiodeemeritos.es/juan-antonio-sagardoy-bengoechea/>
- Cano, O. (2006). La compensación financiera: una medida del valor del trabajador. *Pensamiento y gestión*(21), 182-233. Recuperado el 11 de Noviembre de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64602107.pdf>
- Dominguez, C. (2020). *DIRECCIÓN NACIONAL DE ASESORÍA JURÍDICA DE LA PGE* . Obtenido de DIRECCIÓN NACIONAL DE ASESORÍA JURÍDICA DE LA PGE : <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/CODIGO-DEL-TRABAJO-1.pdf>
- Eloísa Macías, Antonio Farias, Viviana Gómez, Antonio Zambrano. (Diciembre de 2021). El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados. *Dominio de las ciencias*, VII(4), 586-601. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2439>
- Garcel, F. A. (2019). *TIPOS DE INVESTIGACION - Academia*. Obtenido de TIPOS DE INVESTIGACION - Academia: https://www.academia.edu/18122652/TIPOS_DE_INVESTIGACION

- Madero, M. (Diciembre de 2009). Factores claves para el uso y diseño de un sistema de compensaciones en empresas de servicio: desde una perspectiva cualitativa y descriptiva. *Investigación administrativa*, 38(104). Recuperado el 11 de Noviembre de 2023, de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782009000200007#:~:text=Sobre%20los%20sistemas%20de%20compensaci%C3%B3n,una%20diversidad%20de%20tareass%20organizacionales.
- Marina, K., & Lee, H. (12 de 08 de 2021). *nvestigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales. 4ta Edicion*. Mexico: McGraw-Hill. Obtenido de Metodos de Investigacion - Diseños no experimentales: <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/disenos-no-experimentales.html?m=0>
- Matos, A. (2019). *Investigación Bibliográfica: Definición, Tipos, Técnicas*. Obtenido de Investigación Bibliográfica: Definición, Tipos, Técnicas: <file:///C:/Users/emeca/Downloads/Investigaci%C3%B3n%20Bibliogr%C3%A1fica.pdf>
- Ministerio de Educacion del Ecuador. (2022). Obtenido de Ministerio de Educacion del Ecuador: <https://educacion.gob.ec/base-de-datos/#>
- Pang, A. (04 de 08 de 2022). *IMPACTO DE JORNADA LABORAL*. Obtenido de IMPACTO DE JORNADA LABORAL: <https://inconfundiblemente.com/descansa-alex-soojung-kim-pang/>
- Pizá, M. (2014). *La jornada laboral ordinaria*. Trabajo fin de grado, UIB. Recuperado el Noviembre de 2023, de <https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/535/Piz%C3%A1%20Vidal%20Maria%20Magdalena.pdf?sequence=1>
- Porras, A. (2015). La seguridad social en Ecuador: un necesario cambio de paradigmas. *FORO*, 1-28. Recuperado el Octubre de 2023, de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/448%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/448%20(1).pdf)
- Ramírez, M. d. (2013). Jornadas laborales prolongadas y sus repercusiones en el buen vivir del trabajador y de su familia. *Revista de derecho*(19), 1-18. Recuperado el 03 de Noviembre de 2023, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3951/1/06-TC-Monesterolo.pdf>
- RÍOS MANRÍQUEZ; LÓPEZ SALAZAR; LÓPEZ MATEO. (2015). ÉTICA Y CALIDAD LABORAL: IMPACTO EN EL DESEMPEÑO EMPRESARIAL. UN ESTUDIO EMPÍRICO. *HOLOS, III*, 308-320. doi:10.15628/holos.2015.2763
- Rodrigo Sampieri, C. C., & Lucio, L. (2019). *Metodologías de la investigación*. Mexico D.F: Mac Graw Hill.
- Solis, J. (2019). *El enfoque cuantitativo de investigación. Investigalia*. Obtenido de El enfoque cuantitativo de investigación. Investigalia: <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoquecuantitativo-de-investigacion/>
- Thompson, I. (2022). *Definición de Encuesta. PromonegocioS*. Obtenido de Definición de Encuesta. PromonegocioS: <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>
- URBE. (2018). *Marco teórico - Capítulo II*. Tesis de grado, Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, Maracaibo. Recuperado el 01 de Noviembre de 2023, de <https://virtual.urbe.edu/tesispub/0106651/cap02.pdf>
- Yurén, T. (2013). Ética profesional y praxis. (IISUE-UNAM, Ed.) *Perfiles educativos*, XXXV(142), 1-9. Recuperado el 07 de Noviembre de 2023, de <https://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v35n142/v35n142a16.pdf>

9. ANEXO