



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y

ECONÓMICAS

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“FACTIBILIDAD DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL
EN EMPRESAS DE SERVICIOS GRANDES ECUATORIANAS”**

Proyecto de investigación presentado previo a la obtención del Título de
Licenciado en Gestión del Talento Humano

Autor/es:

Nicole Estefania Gallo Enriquez Primer Autor
Byron Leodan Gonzales Delgado Segundo Autor

Tutor:

Mtr. Martha Patricia Silva Guzmán

LATACUNGA - ECUADOR

AGOSTO – 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Gallo Enriquez Nicole Estefania Primer Autor, con cédula de ciudadanía No. 1756042303, Gonzales Delgado Byron Leodan Segundo Autor, con cédula de ciudadanía No. 1725512220 declaro / amos ser autor/es del presente PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: **"FACTIBILIDAD DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN EMPRESAS DE SERVICIOS ECUATORIANAS"**, siendo la Mtr. Martha Patricia Silva Guzmán Tutor del presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, agosto 22 del 2024



Nicole Estefania Gallo Enriquez

C.C: 1756042303



Byron Leodan Gonzales Delgado

C.C: 1725512220

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **GALLO ENRIQUEZ NICOLE ESTEFANIA PRIMER AUTOR**, identificado con cédula de ciudadanía No.1756042303 de estado civil soltero /a , a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. - LA CEDENTE es una persona natural estudiante de la carrera de **Gestión del Talento Humano**, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado "**FACTIBILIDAD DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN EMPRESAS DE SERVICIOS ECUATORIANAS**" la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Octubre 2020 – Marzo 2024

Finalización de la carrera: Abril 2024 – Octubre 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 28 de noviembre del 2023

Tutor: Mtr. Martha Patricia Silva Guzmán

Tema: "**FACTIBILIDAD DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN EMPRESAS DE SERVICIOS ECUATORIANAS**"

CLÁUSULA SEGUNDA. - LA CESIONARIA es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, LA CEDENTE autoriza a LA CESIONARIA a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - **OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato LA CEDENTE, transfiere definitivamente a LA CESIONARIA y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.
- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.

e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **EL / LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **EL / LA CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - LA CESIONARIA podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 00 días del mes de febrero del 2024.

Nicole Estefanía Gallo Enriquez Primer Autor
EL / LA CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.
LA CESIONARIA

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **GONZALES DELGADO BYRON LEODAN SEGUNDO AUTOR**, identificado con cédula de ciudadanía No.1756042303 de estado civil soltero /a , a quien en lo sucesivo se denominará **EL CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. - LA CEDENTE es una persona natural estudiante de la carrera de **Gestión del Talento Humano**, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado **"FACTIBILIDAD DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN EMPRESAS DE SERVICIOS ECUATORIANAS"** la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Octubre 2020 – Marzo 2024

Finalización de la carrera: Abril 2024 – Octubre 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 28 de noviembre del 2023

Tutor: Mtr. Martha Patricia Silva Guzmán

Tema: **"FACTIBILIDAD DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN EMPRESAS DE SERVICIOS ECUATORIANAS"**

CLÁUSULA SEGUNDA. - LA CESIONARIA es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **EL CEDENTE** autoriza a LA CESIONARIA a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - **OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **EL CEDENTE**, transfiere definitivamente a LA CESIONARIA y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.
- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.

e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **EL / EL CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **EL / LA CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - LA CESIONARIA podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **EL CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 00 días del mes de febrero del 2024.


Byron Leodan Gonzales Delgado Segundo Autor
EL / LA CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.
LA CESIONARIA

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“FACTIBILIDAD DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN EMPRESAS DE SERVICIOS ECUATORIANAS” de Gallo Enriquez Nicole Estefania Primer autor; Gonzales Delgado Byron Leodan Segundo Autor, de la carrera de Gestión del Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 22 de agosto de 2024



Mtr. Martha Patricia Silva Guzmán

C.C.: 1716407992

TUTOR / A

AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente **Informe de Investigación** de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, los postulantes: **Gallo Enriquez Nicole Estefania del Primer Autor; Gonzales Delgado Byron Leodan Segundo Autor**, con el título del Proyecto de Investigación: **“FACTIBILIDAD DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN EMPRESAS DE SERVICIOS ECUATORIANAS”** ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 22 de agosto de 2024

Para constancia firman:


MG. EVELYN TOVAR
C.C: 0503804593
LECTOR 1 (PRESIDENTE)


DRA. AMPARO ÁLVAREZ
C.C: 0501627814
LECTOR 2 (MIEMBRO)


MG. KEVIN HERRERÍA
C.C: 0502310253
LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO

A mi tutora Mtr. Martha Patricia Silva Guzmán por ser mi guía alentadora durante todo este proceso, además de ser una gran amiga que siempre me impulso a dar mi mayor esfuerzo y confía en que soy capaz de hacer grandes cosas. Gracias por los consejos y palabras de aliento que me enseñaron el gran valor que tengo como persona y futura profesional. Siempre será gran parte de mi vida.

Gracias a mis docentes que durante toda mi carrera han sido parte fundamental con sus amplios conocimientos y su gran amistad, me enseñaron el valor de tener una buena profesión y amar la carrera, con sus interesantes anécdotas y enseñanzas me impulsaron a esforzarme cada día en ser mejor, siempre estaré agradecida.

A mi sobrino Dilan con el que conviví todo este semestre, gracias a sus palabras de apoyo, su amor y compañía me convertí en una persona más fuerte y saber que me respalda me llena el corazón.

A mi familia por ser mi apoyo y pilar durante este proceso.

A mi compañero de tesis y amigo Byron con el que comparto grandes anécdotas y me llevo grandes recuerdos, gracias por siempre confiar en mí y recordarme que soy una persona que nació para cosas grandes, agradezco todo el apoyo, paciencia y cariño que forjamos estos 4 años de carrera.

Sander y Callie gracias por ser mis fieles compañeros.

A las nuevas amistades que construí este semestre con las cuales conviví y me enseñaron lo divertida que puede ser la universidad y la vida cuando estas con las personas correctas.

Nicole Estefania Gallo Enriquez

AGRADECIMIENTO

A mi querida tutora, Mtr. Martha Patricia Silva Guzmán, mi guía en este proceso. Fuiste la persona que vio en mí un potencial que ni siquiera yo sabía que tenía. Desde el momento en que te conocí, te convertiste en una fuente de inspiración constante para mí. Gracias por compartir tu sabiduría, por los consejos, y por las conversaciones que han moldeado al ser humano que soy hoy. Siempre llevaré tu nombre en mi corazón, honrando tu legado con cada paso que dé.

A mis profesores, con quienes a lo largo de toda la carrera hemos construido un vínculo que va más allá de la enseñanza. Gracias por enseñarme a amar mi carrera, por el apoyo incondicional y por la amistad que hemos forjado. Me llevo en el corazón cada lección y cada momento compartido.

A mi grupo de amigos, que desde el primer semestre han sido mis compañeros de alegrías y desafíos. Hemos crecido juntos, nos hemos guiado mutuamente, y aunque las diferencias puedan surgir, siempre los llevaré en mi corazón. Son extraordinarios, y cada uno de ustedes ha dejado una huella imborrable en mi vida. A mis amigos de colegio, Diego y David, quienes han estado a mi lado desde siempre, compartiendo vivencias, alegrías, y lágrimas. Su amistad inquebrantable es un tesoro que valoro profundamente.

Byron Leodan Gonzales Delgado.

DEDICATORIA

En primer lugar, quiero agradecer a mis padres por ser mi gran inspiración para formarme como profesional, su amor infinito me dio la fuerza y la confianza que necesitaba para demostrar de todo lo que soy capaz, dedico este trabajo especialmente a mi mamá que fue la primera en impulsarme y alentarme a seguir mis sueños y que sin importar los obstáculos siempre se aventura conmigo en el cumplimiento ellos.

A mis hermanos Verónica, Víctor, Patricio y Gabriela a quienes amo con todo el corazón, ustedes han sido mis guías y fieles compañeros en toda esta aventura, son mi inspiración e impulso para cada día ser mejor, este solo es uno de los tantos logros en mi vida que se los dedico.

A mis sobrinos Dilan, Andrey, Milena, Samantha y Lía, los seres más preciados que puedo tener en la vida, por ustedes voy a ser una persona ejemplar, que siempre perseguirá sus sueños y con la cual podrán contar siempre.

A Jennifer y Geovany, quienes me han visto crecer y han sido parte de mis momentos más importantes y que ahora me verán convertirme en profesional.

A mis amigas Karen y Sheyla por siempre estar conmigo en los buenos y malos momentos durante estos casi 10 años de amistad y que nunca han dejado de alentarme para cumplir mis metas.

A mi mejor amigo Jhoel Artieda, quien siempre me impulsó con sus palabras de apoyo, y se sentía orgulloso por cada logro que alcanzaba, siempre ha sido mi fan, alegrándose cada que cumpla mis metas.

Nicole Estefania Gallo Enriquez

DEDICATORIA

A ti, papá, que partiste demasiado pronto, pero cuya sabiduría y perseverancia continúan guiando mi camino. Aunque la vida nos separó antes de lo esperado, tu ejemplo como ser humano y tu capacidad de darlo todo me han dado la fuerza para llegar hasta aquí. Te extraño cada día, pero sé que en cada logro estás conmigo, guiando mis pasos como lo hiciste en vida. Gracias por enseñarme que, con determinación y corazón, uno puede alcanzar sus sueños.

A mi querida tía Gladis, mi segunda madre, quien con su amor incondicional me tomó de la mano desde niño y nunca la soltó. Me guiaste desde la escuela hasta la universidad, apoyándome como si fuera tu propio hijo. Todo lo que soy, te lo debo a ti. Has sido mi fortaleza y refugio en cada etapa de este viaje.

A mi familia, mis hermanos y guías, que con su sabiduría y aliento me han acompañado en cada paso. A mi primo Wilson, más que un amigo, un hermano de corazón, siempre dispuesto a escucharme y a impulsarme a seguir adelante.

Y a mi compañera de tesis y gran amiga Nicole. Gracias por brindarme tu sabiduría, amor, y comprensión en los momentos difíciles. Tu apoyo ha sido la fuerza que me ha impulsado a no rendirme.

A todos ustedes, los seres más preciados en mi vida, esta tesis está dedicada con todo mi amor y gratitud.

Byron Leodan Gonzales Delgado.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**TITULO: “FACTIBILIDAD DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA
LABORAL EN EMPRESAS GRANDES DE SERVICIOS ECUATORIANAS”**

Autor/es:

Gallo Enriquez Nicole Estefania Primer Autor

Gonzales Delgado Byron Leodan Segundo Autor

RESUMEN

Durante siglos, las largas jornadas laborales impactaron negativamente la salud, el bienestar y la productividad de los trabajadores, así como, la eficiencia y competitividad de las empresas. Investigaciones en países como Alemania, España y Japón han demostrado los beneficios de reducir la jornada laboral. En este contexto, esta investigación se enfoca en determinar la factibilidad de la reducción de la jornada laboral en grandes empresas de servicios en Ecuador, donde la legislación laboral sigue modelos tradicionales de trabajo. Utilizando un enfoque cuantitativo no experimental, exploratorio e instrumental. Se estructuró una encuesta con cinco dimensiones: disposición, equilibrio trabajo-vida, beneficios, productividad y flexibilidad, aplicada a 62 colaboradores de 31 grandes empresas del sector de servicios de comunicación e información. Los resultados mostraron un Alfa de Cronbach de 0.819, indicando alta confiabilidad del instrumento, y un análisis KMO – BARLETT, adecuado para el análisis factorial. Adicionalmente, se realizó la baremación de las dimensiones la cual reveló una aceptación del 79,03% entre los empleadores para la reducción de la jornada laboral, y un 71.5% de aceptación general sobre la factibilidad de implementar esta medida en sus empresas. Los hallazgos sugieren que la reducción de la jornada laboral no solo es factible, sino que, podría mejorar la retención del talento y la competitividad de las empresas en Ecuador. Se recomienda que las empresas lideren este cambio mediante programas piloto, beneficiando la calidad de vida de los trabajadores y fortaleciendo su competitividad en un mercado global consciente del equilibrio entre la vida personal y laboral; así como realizar la misma investigación en otros sectores de la economía.

Palabras clave: Empresas de servicios, flexibilidad laboral, reducción de la jornada laboral, salud y bienestar.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**TITLE: “FEASIBILITY OF REDUCING WORKING HOURS IN LARGE
ECUADORIAN SERVICE COMPANIES”**

Author:

Gallo Enriquez Nicole Estefania Primer Autor
Gonzales Delgado Byron Leodan Segundo Autor

ABSTRACT

"For centuries, long working hours have negatively impacted workers' health, well-being, and productivity, as well as the efficiency and competitiveness of companies. Research in countries such as Germany, Spain, and Japan has demonstrated the benefits of reducing working hours. In this context, this study focuses on determining the feasibility of reducing working hours in large service companies in Ecuador, where labor legislation follows traditional models. A non-experimental, exploratory, and instrumental quantitative approach was used. A survey was structured with five dimensions: willingness, work-life balance, benefits, productivity, and flexibility, applied to 62 employees from 31 large companies in the communication and information services sector. The results showed a Cronbach's Alpha of 0.819, indicating high reliability of the instrument, and a suitable KMO – Bartlett analysis for factor analysis. Additionally, dimension scoring revealed a 79.03% acceptance rate among employers for reducing working hours, and a general acceptance rate of 71.5% regarding the feasibility of implementing this measure in their companies. The findings suggest that reducing working hours is not only feasible but could also improve talent retention and the competitiveness of companies in Ecuador. It is recommended that companies lead this change through pilot programs, benefiting workers' quality of life and strengthening their competitiveness in a global market that values work-life balance. It is also suggested to conduct the same research in other sectors of the economy.

Keywords: Health and well-being, labor flexibility, reduction of working hours, service companies



AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **"FACTIBILIDAD DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN EMPRESAS GRANDES DE SERVICIOS ECUATORIANAS"** presentado por: **Gallo Enriquez Nicole Estefania; Gonzales Delgado Byron Leodan**, egresados de la Carrera de: **Gestión del Talento Humano**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a los peticionarios hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, 19 agosto del 2024

Atentamente,


MG. Edison Marcelo Pacheco Pruna
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI:0502617350



Índice

Contenido	
1. INFORMACIÓN GENERAL	1
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
2.1 Justificación de la investigación	4
2.2 Pregunta de investigación	5
2.3 Objetivo General.....	5
2.3.1 Objetivos Específicos	5
2.4 Beneficiarios del Proyecto	6
2.4.1 Trabajadores de Empresas de Servicios	6
2.4.2 Empresas de Servicios:	7
3. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA	7
3.1 Antecedentes.....	7
3.2 Marco Teórico	10
3.2.1 Definición de jornada laboral	10
3.2.2 Teorías relacionadas con la reducción jornada laboral.....	14
3.2.3 Experiencias Internacionales	16
3.2.4 La Jornada Laboral en Ecuador	18
3.2.5 Estudios en Ecuador	20
3.2.6 Consecuencias de la reducción de la jornada laboral	21
3.2.8 Impacto en la Productividad y en la Sociedad.....	38
3.2.9 Beneficios de la reducción de la jornada laboral según experiencias internacionales	39
4. PROPUESTA METODOLÓGICA	42
4.1 Enfoque de Investigación	42
4.1.1 Instrumental	42
4.2 Población	43
4.2 Alcance de la investigación	43
4.3 Diseño de investigación.....	43
4.4 Análisis de confiabilidad del instrumento	49
5. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	50
5.1. Resultados obtenidos de la confiabilidad	52
5.1.1 Prueba de Validez KMO.....	52
5.2 Resultados de la Baremación obtenida de la Factibilidad de la reducción de la jornada laboral en empresas de servicios ecuatorianas	58
5.3 Discusión de resultados	63
5.4. Análisis KMO.....	66

5.5	Varianza Total Explicada	66
5.6	Interpretación de Frecuencias	66
5.7	Análisis de la aceptación de la reducción de la jornada laboral	66
5.7.1	Análisis de Fiabilidad	66
5.8.2	Análisis de Resultados.....	67
5.7.3	Fortalecimiento de la Cultura Organizacional.....	67
6	CONCLUSIONES.....	68
7	RECOMENDACIONES	68
8	BIBLIOGRAFÍA	70
9	ANEXOS	72

Índice de Tablas

Tabla1	<i>Sistematización de los objetivos</i>	5
Tabla2	<i>Beneficios de la reducción de la jornada laboral</i>	39
Tabla3	<i>Perfil de expertos</i>	47
Tabla4	<i>Modificaciones de preguntas según expertos</i>	48
Tabla5	<i>Valores Alfa de Cronbach</i>	50
Tabla6	<i>Alpha de Cronbach</i>	50
Tabla7	<i>Alpha de Cronbach por dimensión Productividad</i>	50
Tabla8	<i>Alpha de Cronbach por dimensión Flexibilidad</i>	51
Tabla9	<i>Alpha de Cronbach por dimensión Equilibrio Trabajo Vida</i>	51
Tabla10	<i>Alpha de Cronbach por dimensión Beneficios</i>	51
Tabla11	<i>Análisis KMO</i>	52
Tabla12	<i>Tabla de Comunalidades</i>	52
Tabla13	<i>Varianza total explicada</i>	54
Tabla14	<i>Matriz de componentes</i>	54
Tabla15	<i>Tabla de Frecuencias</i>	57
Tabla16	<i>Tabla de Frecuencias Baremos por dimensiones</i>	58
Tabla17	<i>Tabla de Frecuencias Baremos Productividad</i>	58
Tabla18	<i>Tabla de Frecuencias Baremos Flexibilidad</i>	59
Tabla19	<i>Tabla de Frecuencias Baremos Equilibrio Trabajo Vida</i>	60
Tabla20	<i>Tabla de Frecuencias Baremos Beneficios</i>	60
Tabla21	<i>Tabla de Frecuencias Baremos Disposición</i>	61
Tabla22	<i>Frecuencia Baremos Total</i>	62
Tabla23	<i>Reducción de la Jornada Laboral</i>	62
Tabla24	<i>Cargos que contestaron la encuesta</i>	63
Tabla25	<i>Empresas que respondieron la encuestas</i>	63
Tabla26	<i>Resultados de productividad</i>	64
Tabla27	<i>Porcentajes de disconformidad</i>	65

Índice de Gráficos

Gráfico 1 <i>Baremos Productividad</i>	59
Gráfico 2 <i>Baremos Flexibilidad</i>	59
Gráfico 3 <i>Baremos Equilibrio Trabajo Vida</i>	60
Gráfico 4 <i>Baremos Beneficios</i>	61
Gráfico5 <i>Baremos Disposición</i>	61
Gráfico 6 <i>Reducción de la Jornada Laboral</i>	62

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto:

Factibilidad de la reducción de la jornada laboral en empresas de servicios ecuatorianas.

Fecha de inicio: abril 2024

Fecha de finalización: agosto 2024

Lugar de ejecución:

San Felipe – La Matriz – Cotopaxi – Latacunga – Universidad Técnica de Cotopaxi

Facultad que auspicia

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera que auspicia:

Gestión del Talento Humano

Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde): N/A

Equipo de Trabajo:

Mtr. Martha Patricia Silva 1716407992

Nicole Gallo Enriquez 1756042303

Byron Gonzales Delgado 1725512220

Área de Conocimiento:

Gestión del Talento Humano

Línea de investigación: Administración y economía para el desarrollo sostenible de organizaciones

Sub líneas de investigación de la Carrera (si corresponde):

Estudios del trabajo y Gestión Humana en las organizaciones del siglo XX

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el mundo en el que habitamos, el debate sobre las largas jornadas laborales y sus implicaciones para la salud de los trabajadores ha cobrado una relevancia significativa. Según (Lee & Kawachi 2023), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ha realizado numerosos estudios que sugieren una clara asociación entre las extensas jornadas laborales y efectos adversos para la salud. En particular, se ha puesto especial énfasis en el aumento del riesgo de enfermedades cardiovasculares. Las largas horas de trabajo están vinculadas con una reducción en la duración del sueño y comportamientos relacionados con el estrés; así la OCDE expresa su preocupación por los efectos negativos de las largas jornadas laborales y cómo estas afectan la salud de los trabajadores, respaldando sus argumentos con estudios médicos como por ejemplo, el aumento del riesgo de contraer enfermedades relacionadas con largas jornadas laborales, ya que esto suele implicar un estilo de vida sedentario, estrés, falta de tiempo para realizar actividades físicas y mantener una alimentación saludable.

Según Lukács y Antal (2023), las jornadas de trabajo más largas suelen estar vinculadas a los niveles de producción y consumo, lo que aumenta los problemas medioambientales, los empleados suelen caer en su rendimiento, lo que hace referencia a una situación en la que las mejoras en la eficiencia y la productividad no significan existencia de empleos o un mejoramiento de la economía. Con esto se puede implementar estrategias que fomenten el empleo y ayuden a superar dificultades económicas sin depender del aumento del rendimiento individual.

Según Huang, et al., (2023), cuando las horas de trabajo son más largas, las personas tienden a producir y consumir más, lo que lleva a un mayor uso de recursos naturales y a una mayor generación de desechos, de igual manera trabajar más de 40 horas a la semana ha revelado hallazgos significativos en varias dimensiones. Por ejemplo, estudios longitudinales han identificado formas específicas de subempleo y largas jornadas laborales como aspectos perjudiciales para la salud mental y con el tiempo el rendimiento laboral. Asimismo, la evidencia epidemiológica sugirió que el subempleo y largas jornadas laborales son factores importantes en las tasas de suicidio. Trabajar 8 horas o más al día puede, con el paso del tiempo ocasionar efectos perjudiciales en la salud mental de los trabajadores. Según Huang et al. (2023), las consecuencias negativas del subempleo son especialmente perjudiciales para la salud

mental, afectando con mayor énfasis a las mujeres y trabajadores más jóvenes. Para analizar esta situación, primero se examinaron las diferencias en la distribución de los niveles de estrés percibido entre diversas duraciones de trabajo.

De acuerdo con el Código del Trabajo, Art. 47, en Ecuador las horas de trabajo son las siguientes: La jornada máxima de trabajo, será de ocho horas diarias, de manera que no excedan de cuarenta horas semanales, salvo por disposición de la ley en contrario. Lo cual es de gran relevancia ya que no ha existido una modificación o cambio en décadas, sea por el desconocimiento del tema, falta de interés de grupos sociales e incluso una cultura laboral que se ha venido heredando año tras año.

Según la OIL (Organization International Labour), la jornada laboral vigente actualmente ha generado un impacto negativo en la salud y el rendimiento laboral de los colaboradores de las empresas grandes de servicios ecuatorianas, ya que esta modalidad de trabajo no ha sido cambiada desde el siglo anterior, es decir, desde el siglo XX exactamente el 28 de noviembre de 1919.

Según Lukács y Antal (2023), se sigue usando este modelo por tradición, al pasar varios años con este horario las personas adoptan este modelo y se sigue replicando de generación en generación; la política sugiere que los grandes burgueses buscan explotar al pueblo, razón por la cual no están dispuestos a modificar esta jornada laboral, sin embargo, es evidente, que a lo largo de la historia este modelo necesita evolucionar eminentemente.

Según, Vinuesa, et al., (2021) para abordar un nuevo modelo de reducción de la jornada en el país, se deberá realizar un análisis detallado de cómo es la situación laboral en Ecuador teniendo en cuenta las prácticas empresariales con respecto a la jornada laboral, así de esta manera permitirá evaluar los beneficios que tendrá la reducción de la jornada laboral en las empresas del país considerando su consecuencia en el bienestar de los trabajadores y su desempeño.

2.1 Justificación de la investigación

La reducción de la jornada laboral en Ecuador es un tema que no solo está en boca de todos, sino que también trae consigo un montón de beneficios y retos por descubrir; por lo que este estudio se considera relevante:

El debate sobre la reducción de las horas de trabajo ha ido cobrando fuerza a nivel global, con varios países probando modelos más flexibles que buscan equilibrar mejor la vida personal y laboral (Hanbury et al., 2023). En Ecuador, donde las leyes laborales llevan años sin cambios significativos (Pazmiño, 2015), es importante preguntarse si estas nuevas tendencias pueden ser aplicables y, más importante aún, beneficiosas. Este trabajo no solo aporta una perspectiva crítica y actualizada, sino que también explora cómo la adopción de jornadas laborales más cortas podría influir de manera profunda en la estructura económica y social de nuestro país. La importancia de este análisis radica en su capacidad para ofrecer un marco teórico que pueda guiar futuras decisiones políticas y empresariales.

El enfoque principal de este estudio es evaluar si realmente es factible implementar la reducción de la jornada laboral en las grandes empresas de servicios en Ecuador. A través de un análisis detallado de las experiencias internacionales, adaptadas a nuestro contexto local, y la recolección de datos en empresas nacionales, esta investigación busca establecer si estamos listos para hacer este cambio con éxito (Neuberta et al., 2022), lo fundamental aquí es lograr una transición fluida que minimice los riesgos y maximice los beneficios para todas las partes involucradas.

Diversos estudios mencionan que trabajar menos horas mejora la productividad, debido a que los empleados disponen de más tiempo para descansar, mejorando su entorno social y familiar (Okazaki et al., 2023). La reducción de la jornada laboral beneficia considerablemente la salud física y mental de los trabajadores, disminuyendo el estrés y la satisfacción en el trabajo (Lee & Kawachi, 2023). Desde el punto de vista empresarial, esta medida no solo podría elevar la productividad, sino también la retención de talento y la imagen de las empresas como lugares que se velan por el bienestar de sus empleados (Gallegos, 2022).

Este estudio hace una contribución significativa al campo de la Gestión del Talento Humano, ofreciendo un análisis integral y práctico sobre la reducción de la jornada laboral, un

tema cada vez más relevante en las discusiones sobre el futuro del trabajo. Los resultados de esta investigación tienen el potencial de servir como base para el desarrollo de políticas laborales en Ecuador, influyendo tanto a legisladores como a líderes empresariales (Skidelsky, 2019). Aparte, proporciona un marco claro y detallado para que las empresas ecuatorianas evalúen la viabilidad de implementar jornadas laborales reducidas, lo que podría generar un cambio trascendental en las dinámicas laborales del país. En mi experiencia, este tipo de investigación no solo enriquece el conocimiento académico, sino que también ofrece soluciones prácticas que pueden ser implementadas de manera efectiva en el ámbito empresarial.

2.2 Pregunta de investigación

¿Cuál es la factibilidad de aplicar la reducción de la jornada laboral en empresas de servicios ecuatorianas?

2.3 Objetivo General

Determinar la factibilidad de la reducción de la jornada laboral de los trabajadores de empresas grandes de servicios ecuatorianas.

2.3.1 Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente los efectos de la reducción de la jornada laboral para la empresa y los trabajadores.
- Definir los beneficios de la reducción de la jornada laboral para la empresa y los trabajadores.
- Establecer los niveles de aceptación de la reducción de la jornada laboral en empresas de servicios ecuatorianas.

Tabla 1

Sistematización de los objetivos

Objetivo específico	Actividades	Cronograma	Productos
Fundamentar teóricamente sobre los efectos de la reducción de la jornada laboral.	Buscar artículos científicos	Semana 1	Marco teórico sobre la
	Seleccionar los más relevantes	Semana 2	Factibilidad de la
	Revisar su contenido y organizar los hallazgos	Semana 3	reducción de la jornada
		Semana 4	laboral en empresas de
		Semana 5	servicios ecuatorianas.

	en un documento citando adecuadamente según las normas APA Séptima edición.		
Definir los beneficios de la reducción de la jornada laboral para la empresa y los trabajadores.	Realizar una tabla que evidencie los beneficios de la reducción en otros países del mundo	Semana 6 Semana 7 Semana 8 Semana 10	Comparación y descripción de los beneficios de la reducción de la jornada laboral
	Crear el instrumento que mida la factibilidad de la reducción de la jornada laboral.		
Establecer los niveles de aceptación de la reducción de la jornada laboral en empresas de servicios ecuatorianas.	Validar el instrumento por expertos. Aplicar una prueba piloto del instrumento Aplicar el instrumento validado a empresas de servicios ecuatorianas. Analizar de resultados obtenidos por el SPSS	Semana 11 Semana 12 Semana 13 Semana 14 Semana 15 Semana 16	Niveles de aceptación de la reducción de la jornada laboral

2.4 Beneficiarios del Proyecto

La implementación de la reducción de la semana laboral en las organizaciones de servicios ecuatorianas tiene una serie de beneficios para diversos grupos de interés, desde una perspectiva organizacional y social. En este sentido, los grupos de interés son fundamentales en este proyecto incluyen los siguientes:

2.4.1 Trabajadores de Empresas de Servicios

- **Beneficios en Salud y Bienestar:** La disminución del estrés y el cansancio físico y mental entre los trabajadores se traducirá en una mejor salud general para ellos.
- **Mayor Satisfacción Laboral:** Al disponer de más tiempo, los trabajadores podrán dedicarlo a sus intereses y vidas personales, aumentando así la satisfacción general y el equilibrio entre el trabajo y la vida.

- **Mejora del desempeño:** En muchas investigaciones alrededor del mundo el trabajo se vuelve más productivo cuando la jornada de trabajo es más corta, ya que los empleados trabajan de manera más eficiente en la realización de sus actividades.

2.4.2 Empresas de Servicios:

- **Reducción del Ausentismo y Presentismo:** Al reducir la cantidad de días perdidos en el trabajo y las horas trabajadas estando enfermo, se mejora el rendimiento general.
- **Atracción y Retención del Talento:** Las organizaciones que implementan métodos de trabajo innovadores y que priorizan el bienestar de su fuerza laboral atraen a jóvenes talentosos y experimentados, y pueden retener mejor a su personal.
- **Mejora en la Calidad de Vida:** Más tiempo disponible para compartir con la familia contribuirá a la cohesión familiar y mejorará la vida de todos los miembros.
- **Desarrollo sostenible:** Cuando se trabaja menos horas se genera un menor consumo de recursos naturales ayudando potencialmente al medio ambiente.

3. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

3.1 Antecedentes

La investigación sobre la reducción de la jornada laboral ha cobrado gran relevancia en los últimos años, debido a sus posibles implicaciones en la salud, el bienestar y la productividad de los trabajadores. A medida que las políticas laborales y las prácticas organizacionales evolucionan, entender las múltiples dimensiones de esta cuestión se ha convertido en un área importante de estudio investigativo.

El estudio realizado por Lukács y Antal (2023), explora la factibilidad de reducir la jornada laboral en diversos contextos mediante un enfoque cualitativo. Los investigadores realizaron entrevistas a 28 expertos en derecho laboral, recursos humanos y gestión organizacional en el país de Hungría, en diciembre de 2020 y junio de 2021.

Los resultados indicaron que el tiempo de trabajo es esencial para la implementación de programas de reducción de la jornada laboral. Principalmente, en la medición del tiempo de trabajo para evaluar la viabilidad y el impacto de programas, ya que una medición deficiente puede llevar a resultados deficientes.

Los autores concluyen que la viabilidad de reducir la jornada laboral depende en gran medida de factores específicos de la industria, así como de la estructura organizativa y las políticas laborales nacionales. Aunque el estudio no presenta datos estadísticos, proporciona una base sólida para futuras investigaciones que podrían incorporar enfoques cuantitativos para profundizar en estos hallazgos (Lukács & Antal, 2023).

Según, Huang et al. (2023) investigaron la asociación entre las jornadas laborales cortas y el estrés percibido utilizando datos de encuestas de salud y nutrición en el país de China en 2015, con 4,368 participantes con una edad de 18 y 65 años, los autores evaluaron la Escala de Estrés Percibido-14 (PSS-14). Los análisis estadísticos evidenciaron que trabajar menos de 35 horas por semana generaba mayor riesgo de estrés, en personas de 36 a 50 años.

La reducción de ingresos mediaba parcialmente esta relación, sugiriendo que los efectos negativos de las jornadas laborales cortas podrían estar vinculados a la inestabilidad financiera. Los autores concluyen que, aunque la reducción de la jornada laboral puede ser beneficiosa en algunos contextos, en otros puede incrementar el estrés debido a factores económicos, lo que resalta la importancia de considerar el contexto socioeconómico al implementar políticas de reducción de horas de trabajo (Huang et al., 2023).

Por otro lado, Booker et al. (2020) examinaron en su estudio "Impacts of long-standing illness and chronic illness on working hours and household income in a longitudinal UK study" cómo el surgimiento de enfermedades crónicas y de larga duración afecta las horas de trabajo y los ingresos del hogar. Utilizando datos del "Understanding Society: The UK Household Longitudinal Study" (UKHLS), que incluyó a 31,190 individuos en 182,743 observaciones de personas al año, los autores aplicaron modelos de efectos aleatorios correlacionados.

Los resultados mostraron que la presencia de enfermedades crónicas o limitantes en un hogar está asociada con una reducción significativa en las horas trabajadas, llegando hasta 3.06 horas menos por semana en comparación con hogares sin enfermedades. Pero, no se observó un impacto proporcional en los ingresos del hogar, lo que sugiere que estos pueden mantener cierta estabilidad económica, posiblemente debido a la recepción de beneficios por invalidez y la provisión de cuidados dentro del hogar. Los autores concluyen que desarrollar políticas más específicas para apoyar a los hogares afectados por enfermedades crónicas, especialmente en términos de provisión de cuidados y seguridad económica (Booker et al., 2020).

En un contexto diferente, Lee y Kawachi (2023) llevaron a cabo un estudio cuasi-experimental titulado "Impacto de la reducción de las horas de trabajo y las horas de trabajo nocturno en el síndrome metabólico". Este estudio evaluó los efectos de la reducción de la jornada laboral en la salud de los trabajadores manuales en una planta de manufactura en Corea del Sur. Con una muestra de 371 trabajadores manuales masculinos, quienes fueron evaluados antes y después de la implementación de una política que redujo la jornada laboral diaria de 10 a 8 horas, los investigadores utilizaron exámenes de salud periódicos para medir la prevalencia del síndrome metabólico. Los resultados mostraron una disminución significativa en la prevalencia del síndrome metabólico entre los trabajadores diurnos 6-9 meses después de la intervención, con una razón de riesgo de 0.68 (IC 95%: 0.52-0.88), este beneficio a corto plazo no se mantuvo a largo plazo, ya que los efectos positivos desaparecieron después de 1.5-2 años.

A diferencia de los trabajadores por turnos experimentaron una reducción en la prevalencia del síndrome metabólico durante todo el período de seguimiento, aunque estos cambios no alcanzaron significancia estadística. Esto sugiere que, si bien la reducción de la jornada laboral puede ofrecer beneficios a corto plazo para la salud de los trabajadores, estos efectos pueden no ser sostenibles sin intervenciones adicionales. En general, para mantener los beneficios de la reducción de horas de trabajo, podrían ser necesarios implementar estrategias para mejorar el área de salud en el lugar de trabajo en donde intervenga directamente la reducción de la jornada laboral (Lee & Kawachi, 2023).

Finalmente, el estudio de Chireh et al. (2023) titulado "Long working hours, perceived work stress, and common mental health conditions among full-time Canadian working population: A national comparative study" examina la relación entre las largas jornadas laborales, el estrés laboral percibido y las condiciones comunes de salud mental en la población trabajadora canadiense. Utilizando datos de encuestas transversales del componente de salud mental y bienestar de la Encuesta de Salud Comunitaria Canadiense (CCHS-MHW 2002) y la Encuesta de Salud Comunitaria - Salud Mental (CCHS-MH 2012), con muestras finales de 14,179 personas en 2002 y 9,578 en 2012, en el estudio se aplicaron modelos de regresión de Poisson modificados.

Los resultados revelaron una disminución en la prevalencia de depresión, trastorno de ansiedad generalizada (TAG) e ideación suicida entre 2002 y 2012. Pero, el estrés laboral percibido resultó ser un determinante más influyente que las largas jornadas laborales en la aparición de estas condiciones de salud mental. Factores adicionales como la insatisfacción laboral, los antecedentes personales de trastornos de salud mental, el estado civil (especialmente

el divorcio y la viudez) y la multimorbilidad emergieron como predictores consistentes de la depresión, el TAG y la ideación suicida en ambas cohortes. Este hallazgo sugiere que, aunque las largas jornadas laborales son un factor relevante, el estrés laboral percibido juega un papel más determinante en la salud mental de los trabajadores con esto el entorno laboral psicosocial tiene un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores, y enfatizan la necesidad de desarrollar políticas de salud pública que prioricen la mejora de los entornos laborales y el manejo del estrés laboral para prevenir condiciones de salud mental en la población trabajadora (Chireh et al., 2023).

Las investigaciones resaltan distintos tipos de efectos generados por la reducción de la jornada laboral, dependiendo del contexto y las características específicas del entorno laboral. Todas las evidencias muestran beneficios en el momento de la aplicación de reducción de horas de trabajo, así como la necesidad de potenciar todos los beneficios y disminuir los efectos negativos.

3.2 Marco Teórico

3.2.1 Definición de jornada laboral

La jornada laboral o su abreviatura en inglés (WT) work time, tiempo de trabajo. ha venido evolucionando desde varias décadas atrás, de igual manera:

Se entiende por jornada laboral, el período de tiempo durante el cual el trabajador, llamado también empleado u obrero, se pone a disposición del empleador o patrono; el mismo que inicia cuando llega a su lugar de trabajo (empresa, fábrica, oficina, universidad, etc.) y registra su asistencia mediante el reloj biométrico o su firma y, termina al momento de su salida de las instalaciones. Cabe recalcar que durante la jornada de trabajo tiene que, obligatoriamente, acatar las órdenes de su empleador, lo cual demuestra que la jornada laboral es una evidencia clara de la dependencia o subordinación jurídica existente. (Vera, 2022)

En el anterior concepto menciona que la jornada laboral inicia cuando el trabajador llega al puesto de trabajo ya sea en su oficina, empresa o fábrica y posteriormente registra el inicio de sus labores generando disposición y entrega para realizar sus actividades y así mismo termina la jornada laboral cuando registra su salida en algún tipo de registro.

La medición de la WT tiene una historia de varios siglos, impulsada en gran medida por las interacciones entre la creciente importancia de los acuerdos basados en el tiempo, el desarrollo de herramientas de medición y las condiciones políticas económicas que determinaron qué actores podrían utilizar estas mediciones para sus propios fines. (Lukács & Antal 2023).

A lo largo del tiempo la jornada laboral ha pasado por diversos cambios dependiendo el contexto histórico, factores en el cual influye la política, el país y la economía. Se han venido generando pequeños cambios dependiendo de las herramientas que se encuentren en ese momento de la historia, es así que: “Según la Organización Internacional del trabajo (OIT) diferencia siete conceptos principales relevantes para el WT: horas realmente trabajadas, horas remuneradas, horas normales, horas contractuales, horas habituales, horas extras y ausencia del trabajo (OIT, 2008).” (Lukács & Antal 2023, p2).

La organización Internacional del Trabajo en 2008 presenta diferentes significados para la jornada laboral entre los cuales menciona siete ejemplos, la principal es “horas realmente trabajadas” en la cual se fundamenta este estudio. La definición de horas realmente trabajadas no sólo se refiere a los procesos de producción, sino que también analiza si la preparación para el trabajo, los viajes y los desplazamientos, las guardias, la formación y la educación, la espera, el tiempo intermedio y el tiempo de descanso, así como ya que deberían incluirse permisos y descansos más prolongados. (Lukács & Antal 2023).

La definición anterior abarca no solo el tiempo que los trabajadores se encuentran en los procesos de producción, sino también los momentos anteriores al ingreso efectivo al trabajo aspectos como la preparación para el trabajo, los viajes y desplazamientos, las guardias, la formación y educación, los tiempos de espera, los periodos intermedios y finalmente los descansos. Se considera si deben incluirse los permisos y descansos más largos.

“Con respecto al término trabajo, para Cabanellas (1997, citado por (Vera, 2022) es... toda actividad o esfuerzo humano susceptible de valoración económica”. En otras palabras, son todas las actividades que hacemos esperando una remuneración o pago por parte de esta, ya que conlleva un desgaste ya sea mental o físico del individuo para beneficio de otro o de un grupo, anticipado de un mutuo acuerdo por las partes.

El trabajo es únicamente aquella prestación de servicios que lleva consigo una contraprestación (remuneración), en razón de que varias legislaciones del mundo manejan un concepto amplio del trabajo y, en concordancia reconocen al trabajo autónomo, independiente. Igualmente, en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, la Constitución de la República del Ecuador del 2008, considera como una más de las modalidades de trabajo a las labores de autosustento y cuidado humano que se realizan en los hogares. En segundo lugar, para que el trabajo sea catalogado como tal, no es relevante que en las actividades predomine el aspecto material (fuerza física) o el intelectual. (Vera, 2022)

Ya que en Ecuador existen diversas formas de trabajo como el trabajo autónomo, existen diferentes conceptos para él, pero si se destaca que debe existir una remuneración para considerarlo trabajo, no es esencial que en las actividades que se realice esté presente el aspecto material o el intelectual. La jornada de trabajo hace relación al tiempo de la prestación de servicios, aun así, en la modalidad de teletrabajo no se ha logrado determinar un método que permita regular las horas de trabajo con la finalidad de cumplir con el objetivo de actuar conforme lo determinado en la norma que regula la relación laboral. (Gonzalez & Quituisaca, 2023)

En otras palabras, explican que la jornada laboral se refiere al período durante el cual los empleados realizan sus tareas y servicios. No obstante, en el caso del teletrabajo, aún no se ha desarrollado un sistema eficaz para controlar y regular las horas de trabajo. Esto representa un desafío importante, ya que es vital asegurar que las prácticas laborales en el teletrabajo cumplan con las normativas vigentes que regulan la relación laboral. Por otra parte;

Lo que se entiende por jornada laboral, son las actividades que se realizan durante un periodo de tiempo estipulado por la organización y dentro de esta jornada existe las horas efectivas de trabajo que significa el trabajo realizado completamente, sin pérdida de tiempo o utilizado en otras actividades que no sean las designadas en el contrato, esto también incluye descansos y el tiempo empleado en el almuerzo (Gallegos, 2022)

Un punto esencial que destaca el autor es la jornada efectiva de trabajo que se refiere al tiempo realmente utilizado para ejecutar las actividades, eliminando los espacios de tiempo

“perdido” en la jornada laboral y cita varios ejemplos como el descanso, el almuerzo o alguna otra diligencia contemplada dentro de la jornada diaria. A pesar de ello, es importante tener en cuenta que existen actividades que, aunque están destinadas a que el trabajador pueda efectuar su labor, no se consideran como tiempo de la jornada laboral.

En las actividades que diariamente el trabajador se involucra no está contemplado el tiempo de traslado del lugar de trabajo a la residencia del mismo como también los lapsos de tiempo en que el trabajador se demora en ejecutar efectivamente sus actividades en su área laboral, todo esto suma un porcentaje de tiempo perdido en el cual se podría reducir e implementar modalidades de reducir la jornada laboral priorizando el trabajo eficiente y menos en tiempo perdido en otras actividades irrelevantes para el beneficio de la organización. (Gallegos, 2022).

La inclusión de descansos cortos y la implementación de un entorno de trabajo apropiado van a ser fundamentales para mantener la energía y la disposición de los trabajadores. Estos factores no solo mejoran la eficiencia y la productividad, sino que también contribuyen al bienestar general del empleado. Los descansos momentáneos permiten a los trabajadores recuperarse mental y físicamente, lo que resulta en una mayor concentración y rendimiento durante las horas de trabajo. Asimismo, un ambiente de trabajo adecuado puede reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral.

El Estado ecuatoriano, debe velar por priorizar y apoyar los horarios de trabajo adecuados, para que los trabajadores puedan desempeñar con efectividad sus actividades dentro de sus jornadas laborales, procurando generar un clima laboral en donde se fomente el compañerismo entre todos los miembros de la empresa. (Gallegos, 2022).

El autor destaca la responsabilidad del Ecuador, según la normativa constitucional, de garantizar horarios de trabajo adecuados, para que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva. La implementación de horarios de trabajo adecuados no solo mejora la eficiencia y productividad laboral al establecer jornadas laborales justas y equilibradas, el Estado contribuye a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

3.2.2 Teorías relacionadas con la reducción jornada laboral

La reducción de la jornada laboral tiene diversas alternativas para abordar de manera adecuada empezando por estudios y teorías que permitan abordar a fondo esta temática. Es fundamental entender las distintas perspectivas y enfoques para implementar cambios efectivos en las políticas laborales. En relación con esto en relación con esto se refleja que: “El nivel de compromiso en el lugar de trabajo puede tener un impacto negativo en la productividad laboral.” (Okazaki et al.,2023). En otras palabras, se podría decir que, el nivel de compromiso en el lugar de trabajo, si no se gestiona adecuadamente, puede tener un impacto negativo en la productividad laboral. Tener un compromiso excesivo por parte de los trabajadores puede llevar al agotamiento y al estrés, lo que reduce la eficiencia y la capacidad de concentración de los empleados. Encontrar un equilibrio para mantener una alta productividad sin sacrificar el bienestar del personal, priorizando a la persona por, sobre todo.

Otro estudio que utilizó datos longitudinales de empresas japonesas ha demostrado que trabajar más de 50 horas por semana degrada el estado de salud mental y también ha encontrado una relación dosis-respuesta entre las horas de trabajo y la incidencia de enfermedades cardiovasculares. El nivel de compromiso en el lugar de trabajo puede tener un impacto negativo en la productividad laboral. Estudios anteriores que utilizaron datos de los trabajadores de la industria manufacturera, por ejemplo, sugirieron que las largas jornadas laborales no siempre mejoran la productividad laboral. (Okazaki et al., 2023).

Es decir, las largas horas de trabajo pueden perjudicar tanto la salud mental y física de los empleados como la productividad laboral, el autor presenta una base sólida y evidencia concreta que respalda las afirmaciones hechas. La relación dosis-respuesta entre las horas de trabajo y las enfermedades cardiovasculares es un punto especialmente efectivo que añade profundidad del estudio realizado por (Okazaki et al., 2023) en empresas japonesas.

Un metaanálisis ha informado la correlación positiva entre las horas de trabajo y los síntomas de salud tanto fisiológicos como psicológicos. Estos síntomas de salud en el lugar de trabajo podrían conducir a una menor productividad laboral, ausentismo y presentismo. (Okazaki et al., 2023).

El autor destaca un aspecto fundamental entre el entorno laboral: la relación entre las largas horas de trabajo y la salud de los empleados. Al referirse a un metaanálisis, menciona que la inclusión de síntomas de salud tanto fisiológicos como psicológicos resalta la amplitud de los posibles efectos negativos que pueden surgir de trabajar en exceso. Las horas de trabajo no tuvieron ninguna asociación significativa con la productividad laboral si se toma en cuenta el compromiso laboral; el cual no moderó la influencia de las horas de trabajo en la productividad laboral, aunque atenuó la relación más importante: “Entre las horas de trabajo y la productividad laboral. Los estudios futuros deberían investigar los mecanismos a través de los cuales las horas de trabajo y el compromiso laboral se interrelacionan para impactar la productividad laboral”. (Okazaki et al., 2023). El autor se enfoca en cómo el compromiso laboral puede influir en esta relación. Aunque el compromiso no condiciona directamente la influencia de las horas de trabajo en la productividad, sí atenúa esta relación. Por lo tanto, sugiere que un alto compromiso puede mitigar los efectos negativos de las largas horas de trabajo en la productividad.

Así, también se pueden formular hipótesis sobre ciertos efectos de la WTR en el ingreso y el tiempo con respecto al bienestar individual: en general, cuanto más trabajan las personas, menos tiempo discrecional tienen para otros ámbitos de la vida, lo que posiblemente influya en su bienestar general. Se sabe que el desempleo involuntario, por un lado, y las cargas de trabajo excesivas, por el otro, pueden tener efectos perjudiciales sobre el bienestar psicológico y relacionado con la salud. (Neuberta et al., 2022).

Asimismo, el autor dice, trabajar más puede reducir el tiempo disponible para otras áreas de la vida ya sea en el ámbito familiar, social y amistades afectando el bienestar general. A la par se menciona que el impacto del desempleo y las cargas laborales excesivas en la salud mental y el bienestar, resaltando la importancia del equilibrio entre trabajo y vida personal.

Por último, el derecho al trabajo en el presente, es concebido como un derecho humano inherente a la persona, lo que en otras palabras significa que en el trabajador está a las órdenes de su jefe y él está a cargo de designarle funciones y así mismo del pago de sus actividades, de esta manera surge el derecho laboral con el fin de garantizar que el trabajo se garantice de una manera justa y equilibrada entre las partes que forman parte de la relación laboral. (Gallegos, 2022)

En otras palabras, resalta que el derecho al trabajo es un derecho humano fundamental en el que el trabajador ofrece sus servicios a cambio de una remuneración, lo cual se regula por el derecho laboral para garantizar condiciones justas y equilibradas entre trabajadores y empleadores enfocándose en la importancia de establecer un marco legal que proteja los derechos de los trabajadores y promueva relaciones laborales equitativas.

3.2.3 Experiencias Internacionales

3.2.3.1 Países que han implementado la reducción de la jornada laboral

Países de primer mundo ya están implementando investigando la posibilidad del modelo de reducción de la jornada laboral buscando mejorar la calidad de vida de los trabajadores y aumentar la productividad, es así como iniciativas en países como Suecia evalúan cómo jornadas más cortas podrían beneficiar tanto a empleados como a empresas, adaptándose a los cambios tanto tecnológicos como sociales.

Los países que han adoptado disminuciones de las horas de trabajo diarias son Austria, Francia, Alemania, Portugal y Suecia, junto con una serie de experimentos en los países nórdicos. Lo que estos han demostrado es que el impacto de dichos esquemas depende de la forma en que se conciben las WTR. Estos pueden ser de diferentes variedades (35 horas por semana versus 28 horas por semana), nivel de aplicación (nacional, sectorial, organizacional o individual), tipo de formato (reducción diaria, semanal, mensual, anual) y las medidas de apoyo correspondientes, como la compensación de remuneración a través de salarios. La cantidad de formas en que estos pueden ser emparejados da una salida diferente en la economía. (Hanbury et al., 2023).

El autor destaca la variedad de enfoques que pueden tomar las políticas de reducción de las horas de trabajo en diferentes países y contextos organizacionales; resalta ejemplos de países como Austria, Francia, Alemania, Portugal y Suecia, que han implementado reducciones de horas laborales estándar, así como experimentos en países nórdicos. Menciona que los efectos positivos y negativos de estas políticas dependen en gran medida de cómo se conciben e implementen. Factores como la duración de la semana laboral, el nivel de implementación de diferentes formas ya sea nacional, regional, organizacional o individual, las diferencias existentes de la reducción de horas en diferentes modelos: diarias, semanales, mensuales y las

medidas complementarias, como la compensación salarial, son fundamentales en la determinación de los impactos de la reducción de la jornada laboral.

El texto destaca la dificultad y la variedad de enfoques que existen en las políticas de reducción de horas de trabajo, y cómo estas variables pueden tener diferentes efectos en la economía y en el bienestar de los trabajadores, dependiendo de cómo se implementan y se ajusten a las necesidades específicas de cada país y situación por las que están pasando.

Hasta la fecha no ha sido posible generalizar los hallazgos sobre los efectos de las políticas de WTR según diferentes conceptualizaciones. También faltan investigaciones que exploren qué conceptualizaciones de los WTR podrían maximizar sus efectos positivos en las tres dimensiones de la sostenibilidad, minimizando al mismo tiempo los posibles efectos negativos. (Hanbury et al., 2023)

Los autores muestran una importante limitación en la investigación actual sobre las políticas de reducción de horas de trabajo y la falta de conocimientos de los hallazgos sobre sus efectos. Destaca la necesidad de realizar investigaciones adicionales que exploren los enfoques específicos de la reducción de la jornada laboral que podrían maximizar sus efectos positivos en términos de sostenibilidad económica, social y ambiental, a la par que se minimizan los posibles efectos negativos.

En países nórdicos se trabaja de manera eficiente en el diseño e implementación de las políticas de reducción de horas de trabajo para asegurar que generen los resultados deseados en términos de sostenibilidad en todas sus dimensiones y la necesidad de una mayor investigación para comprender mejor las diferentes conceptualizaciones de la reducción de la jornada laboral y el impacto en la sostenibilidad en sus diversas facetas, es indispensable que sea viable con el tiempo y no a corto plazo. En el mundo existen diferentes países que ya están aplicando la reducción de la jornada laboral claro ejemplo es Alemania que consiguió un hito histórico y es referente a nivel mundial.

En Alemania, se ha demostrado que la disminución de horas no trae consigo que paralelamente se reduzcan los sueldos o salarios ya que en ese país se han establecido normas que hacen referencia que el sueldo no depende tanto de la cantidad de horas trabajadas sino de la productividad del trabajador, este país ha sido el pionero a partir del año 2018 en contemplar la semana laboral de 28 horas partiendo de la premisa de la máxima productividad laboral. (Gallegos, 2022)

El caso de Alemania se toma como ejemplo que una jornada laboral no necesariamente hace referencia a una disminución de salarios, es así que se hace mención que en este país se toma en cuenta normas que se relacionan con la productividad y se mantienen los beneficios de las remuneraciones con relación a las horas trabajadas por los colaboradores. Esto significa que una disminución de horas de trabajo mantiene el estándar de producción de la empresa.

Este país se considera como uno de los primeros en considerar una semana laboral reducida de 28 horas desde el año de 2018, teniendo en cuenta que se incrementara la productividad. Es así como este enfoque se encuentra orientado en la eficiencia y el mejorar el rendimiento del trabajo, tomando en cuenta que los trabajadores no solo se centraran en cumplir un horario de trabajo tradicional. Alemania se caracteriza por incorporar políticas donde se enfocan en el aumento de la productividad y mejoras en el desempeño laboral sobre la cantidad de horas trabajadas, lo que supone resultados positivos tanto en términos de trabajo como en equilibrio trabajo y vida.

En el contexto de la responsabilidad social empresarial, se ha destacado que la implementación de políticas de flexibilidad laboral y diversidad puede contribuir significativamente a reducir los conflictos entre trabajo y familia. Estas políticas permiten a los empleados gestionar mejor su tiempo, facilitando la elección de horarios flexibles y la posibilidad de ausencias temporales, lo cual no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también tiene un impacto positivo en su bienestar psicológico y familiar (Arredondo et al., 2013)

3.2.4 La Jornada Laboral en Ecuador

3.2.4.1 Legislación vigente sobre la jornada laboral en Ecuador

Según Pazmiño (2015), el horario laboral de Ecuador representa una gran victoria para los derechos de los trabajadores; la progresiva reducción de la semana laboral de 48 horas a 40 durante la última década demuestra que se ha hecho un esfuerzo por equilibrar la necesidad de trabajo con el bienestar de los empleados. Esta larga evolución también contextualiza los valores de la reforma laboral en respuesta a las presiones socioeconómicas, centrándose así en la necesidad de un paradigma legal que sea fluido y que evolucione con el tiempo para ser de interés tanto para los empleadores como para los empleados.

De igual manera "La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar establece que el contrato de trabajo puede ser expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal. Dicho esto, la jornada laboral en Ecuador tiene un máximo de 8 horas diarias y 40 horas semanales. Esta normativa se enfoca en asegurar un ambiente de trabajo adecuado, que garantice la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores. La ley también enfatiza el derecho a la igualdad en el acceso al empleo, la formación y promoción laboral, asegurando remuneraciones justas y condiciones de trabajo dignas" (Presidencia de la República del Ecuador, 2018)

Es así como esta ley, de hecho, es uno de los grandes cambios en el derecho laboral ecuatoriano, ya que extenderá la protección para el beneficio de los trabajadores de tal manera que los derechos de los trabajadores estarán garantizados, sin importar el grado de informalidad del contrato.

La fijación de un tope al número de horas que un empleado puede trabajar en un día y en una semana es un método que busca equilibrar la eficiencia con el bienestar del recurso humano. Este estándar promete no solo la protección de las condiciones físicas y mentales de los trabajadores, sino también, un lugar de trabajo más saludable y viable para la construcción. La idea debería ser que el bienestar de los empleados conduce a una alta productividad y tasas bajas de rotación de empleados, lo cual es provechoso a largo plazo para las organizaciones y para el avance del país a través de la economía construida. Es así que la ley dará prioridad al logro de un lugar de trabajo seguro y decente que sea muy importante para garantizar la integridad y el bienestar de los empleados. En una situación en la que la seguridad laboral a veces se ve comprometida, la ley abordará la responsabilidad del empleador en la provisión de condiciones decentes de higiene y seguridad. No es solo un derecho humano básico, sino que también para prevenir cualquier accidente o enfermedad laboral.

“El estado ecuatoriano, tiene la obligación de velar por establecer horarios de trabajo adecuados, donde los trabajadores puedan desempeñar con sus jornadas laborales, con la finalidad de lograr una armonía con todos los miembros de la sociedad”. (Gallegos, 2022). El Estado ecuatoriano debe garantizar la implementación de horarios de trabajo apropiados esto se hace con el objetivo de permitir que los trabajadores desempeñen sus labores de manera efectiva, asegurando así una relación entre la vida personal y laboral. La disposición constitucional subraya la importancia de

crear condiciones laborales que no solo beneficien a los trabajadores, sino que, también promuevan un equilibrio y cooperación entre todos los miembros de la sociedad.

3.2.5 Estudios en Ecuador

En Ecuador la reducción de la jornada laboral, es innovadora aun en el siglo XXI, pero se han impulsado ciertas medidas por el contexto social, política y económico del país. Una iniciativa que apoya con ciertas características la reducción de la jornada laboral es el proyecto de Ley de Apoyo Humanitario impulsado por el ex-presidente Guillermo Lasso, que surgió a partir del COVID-19 donde no se permitía asistir a los lugares de trabajo.

Es así como la Ley de Apoyo Humanitario, promovida por el ex-presidente Guillermo Lasso, ejemplifica cómo las crisis pueden acelerar la adopción de prácticas laborales modernas y flexibles. Este enfoque muestra la necesidad de adaptabilidad en el trabajo y su potencial impacto en las políticas laborales futuras.

En el mercado laboral ecuatoriano la crisis sanitaria conocida como COVID-19 se considero severa de acuerdo a las estadísticas presentadas por el Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censo (INEC) donde analiza una reducción de la jornada debido al aislamiento obligatorio, esta medida adoptada por el gobierno del país en el año 2020, entre los meses de marzo hasta junio y que poco a poco se fue reactivando demostró que el empleo cayo en 11 puntos dando como resultado un 52, 85 en ralacion al 64% en el año 2019. (Freire et al., 2021).

Esos no son solo números, son miles de familias impactadas, individuos cuyo sustento ha sido despojado y la inseguridad laboral que inevitablemente crece en medio de este caos. La pérdida de empleo no es únicamente una pérdida económica; también es un revés a la moral y una catástrofe de salud emocional para los empleados y sus familias. También subraya la imperiosa necesidad de relajar y hacer flexible la normativa laboral para que, en el futuro, las empresas estén mejor preparados para manejar crisis con más resiliencia.

La pregunta ahora es si se puede aprender de esta experiencia y reconfigurar la formulación de políticas de manera que, no solo se reactive la economía, sino que, a su vez, los trabajadores estén mejor protegidos. Se necesitará desarrollar una cultura laboral que esté

dispuesta a transformarse rápidamente en cualquier cambio brusco que surja y que brinde seguridad y estabilidad para todos los empleados, independientemente de las condiciones que prevalezcan fuera del entorno laboral. Se requerirá, el énfasis en el desarrollo de habilidades y la capacitación que permitirá que los trabajadores se vuelvan más adaptables y resistentes a los impactos de los cambios en el mercado laboral.

La ley de la reducción de la jornada laboral propone extenderse hasta un 50% en casos de fuerza mayor, teniendo como consecuencia una rebaja en la remuneración que recibe el trabajador, ya que el salario tiene un contexto social haciendo referencia a que este sostiene tanto a su núcleo familiar tanto como a sí mismo y de igual manera esto conlleva a una reducción en el aporte de la seguridad social del trabajador. (Gallegos, 2022)

En otras palabras, esta Ley subraya los efectos negativos de la reducción de la jornada laboral sobre los ingresos de los trabajadores y su capacidad para sostener a sus familias, esta Ley reduce el salario a los trabajadores, lo que se contradice las pautas de este estudio de realizar la reducción de la jornada laboral sin disminuir el salario; manteniendo todos los beneficios de ley, al contrario, esta Ley presenta repercusiones en la Seguridad Social. Si bien estas medidas pueden ser necesarias para que las empresas no se vayan a bancarrota durante una crisis prolongada, es de suma importancia considerar sus efectos adversos en los trabajadores y buscar formas de mitigarlos, la ley debe equilibrar cuidadosamente los intereses de todos los afectados y proporcionar un marco de apoyo adicional para los más vulnerables.

3.2.6 Consecuencias de la reducción de la jornada laboral

3.2.6.1 Elementos de la Reducción de la Jornada Laboral

Disminuir las horas de trabajo se reconoce como una estrategia destacable para resolver problemas en las sociedades contemporáneas, este enfoque ha ganado terreno en los foros de política laboral debido a sus múltiples beneficios, es así que, un creciente conjunto de investigaciones sugiere que las reducciones del tiempo de trabajo (WTR) podrían ayudar a mitigar una variedad de desafíos que las sociedades postindustriales en el Norte global enfrentan actualmente en las tres dimensiones de la sostenibilidad: social, económica y ambiental. (Hanbury et al., 2023)

En otras palabras, la reducción del tiempo de trabajo puede ser una solución para los diversos desafíos que enfrentan las sociedades postindustriales del Norte del mundo, tanto en las dimensiones social, económica y ambiental de la sostenibilidad. Así también destaca la conexión de estos aspectos y reconoce la diversidad de contextos globales. Es así que, no posee evidencia empírica específica y no aborda los desafíos prácticos de implementar estas reducciones a gran escala y que se mantenga con el tiempo. “En cuanto al dividendo social, la literatura sugiere que los WTR pueden mejorar significativamente el bienestar y la salud, por ejemplo, disminuyendo los riesgos de agotamiento”. (Hanbury et al., 2023)

La reducción de la jornada laboral trae consigo beneficios propios para la salud y el bienestar en general de las personas y el texto anterior hace énfasis en que disminuye el riesgo de agotamiento de los trabajadores al realizar las diversas actividades. También, las reducciones del tiempo de trabajo pueden tener un impacto positivo en otros problemas de salud. Dicho esto, se necesita el respaldo adicional de evidencia empírica específica y consideración de posibles limitaciones y contextos para la aplicación.

“En cuanto al dividendo ecológico, los WTR pueden reducir las cargas ambientales en dos niveles: a nivel nacional, los países del Norte global que presentan un promedio de horas de trabajo anual más bajo también tienen menores impactos ambientales”. (Hanbury et al., 2023). En otras palabras, la idea de que la reducción del tiempo de trabajo puede tener beneficios ecológicos se basa en el enunciado de que trabajar menos horas puede reducir la producción y el uso de recursos, lo que disminuye el impacto ambiental. Aunque, la efectividad de esta teoría depende de varios factores, como la económica y las políticas ambientales de cada país. Si se implementa correctamente, la reducción de la jornada laboral en las empresas puede contribuir a la sostenibilidad y a la reducción de la huella ecológica, aunque también existen opiniones negativas que señalan que esta medida contempla directamente las causas fundamentales del impacto ambiental.

3.2.7.2 Calidad de vida de los trabajadores

Otro beneficio que contempla la reducción de la jornada laboral es la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, que se enfoca en aumentar el bienestar y la satisfacción tanto en lo personal como en lo laboral.

Desde los años 70 las investigaciones acerca de la calidad de vida evolucionaron en Europa, hoy en día se ha establecido que la propuesta teórica en los diferentes campos como; La psicología en los empleados, el cuidado y bienestar y el desarrollo económico. (Coronel, 2020)

El estudio resalta que la calidad de vida incluye tanto una dimensión objetiva, relacionada con factores medibles como las condiciones materiales de vida, como una dimensión subjetiva, que se enfoca en las percepciones individuales de bienestar y satisfacción. Este enfoque es fundamenta para un análisis exhaustivo del concepto, ya que permite abordar información valiosa como percepciones personales, lo que tiene importantes implicaciones tanto teóricas como prácticas en áreas como la formulación de políticas públicas y la evaluación del desarrollo social y económico.

La calidad de vida ha ido evolucionando y modificándose a lo largo del tiempo, manteniendo sus dos perspectivas que son metodológicas y teóricas enfocándose en el entorno organizativo genera un punto de partida global en la circunstancia y elementos propios de la vida laboral de los trabajadores, desglosando cada parte para evaluar el comportamiento dentro y fuera de la organización debido a que se complementa el entorno laboral con el personal. (Figueroa, 2020)

Es así como la Calidad de Vida Laboral puede ser entendida desde dos enfoques; el primero se centra en la organización como un todo, analizando cómo el entorno y las estructuras laborales impactan a los empleados a nivel general; que busca mejorar las condiciones del lugar de trabajo, considerando aspectos como las políticas empresariales y el ambiente físico. El segundo enfoque pone el foco en el individuo, explorando cómo la experiencia personal y los aspectos psicológicos influyen en la percepción y bienestar del trabajador. Al estudiar ambos enfoques de manera integrada, se obtiene una visión más completa que abarca tanto las condiciones externas como las vivencias internas, permitiendo un análisis más profundo y soluciones más efectivas para mejorar la vida laboral.

La calidad de vida contempla varios factores que a lo largo del tiempo cada empleado va a ser partícipe de ello ya sea para mejorar el entorno organizacional o aumentar la productividad y clima laboral, lo que provoca relaciones sociales emergentes dentro de las áreas de trabajo, algunos de estos factores son las condiciones físicas o

reconocimientos como las remuneraciones impactando positivamente en la mejora de la cultura organizacional. (Figueroa, 2020)

La calidad de vida en el trabajo se puede entender como un concepto que integra tanto las condiciones concretas del entorno laboral, como el salario, el ambiente físico y las interacciones sociales, como la manera en que los empleados perciben y experimentan estas condiciones. No solo se trata de las políticas o instalaciones que la empresa ofrece, sino también de cómo cada trabajador se siente en su lugar de trabajo y cómo valora sus relaciones y el apoyo que recibe. Este enfoque refleja que la calidad de vida laboral es un equilibrio entre lo que la empresa proporciona y cómo los empleados viven su día a día dentro de ese entorno. Un estudio de intervención en Suecia examinó el impacto de la reducción de las horas de trabajo (de 40 h/semana a 37,5 h/semana) en combinación con actividad física obligatoria en los perfiles de riesgo cardiometabólico entre las trabajadoras de atención de salud dental, y Los datos recolectados muestran que algunos marcadores mejoraron después del seguimiento de 1 año en el grupo de jornada reducida. (Lee & Kawachi, 2023)

Según la investigación mencionada anteriormente de Suecia se enfoca en reducir las horas de trabajo y añadir la actividad física obligatoria y así poder mejorar los marcadores de riesgo cardiometabólico en trabajadoras de salud dental. Esto sugiere que un enfoque integrado de salud laboral puede tener beneficios significativos. Así también, la implementación práctica y la sostenibilidad a largo plazo de estas intervenciones requieren cuidadosa consideración y apoyo institucional, es así que:

De esta manera, la reducción de las horas de trabajo podría beneficiar el bienestar de las personas al liberar tiempo para otros ámbitos de la vida y aumentar su bienestar en esos ámbitos. De hecho, se ha razonado que el efecto del WTR sobre el bienestar podría depender especialmente de cómo se emplea realmente el nuevo tiempo discrecional, hay pruebas de que la relación entre el tiempo de trabajo y el bienestar está parcialmente influenciada por la orientación materialista de las personas. Como punto final analizar que, desde una perspectiva temporal, jornadas de trabajo más cortas (pero no el desempleo) podrían ser beneficiosas para el bienestar individual porque satisface el deseo expresado por muchos empleados de trabajar menos, previene los daños a la salud causados por el exceso de trabajo y libera tiempo para otras actividades. actividades que beneficien el bienestar. (Neuberta et al., 2022).

Es decir, al momento de reducir las horas de trabajo puede mejorar el bienestar de las personas al liberar tiempo para otros aspectos de la vida. Este impacto es positivo y depende de cómo se utilice el tiempo libre adicional así también la relación entre las horas de trabajo y el bienestar también está caracterizada por la orientación materialista de los trabajadores, el bien económico del dinero. El texto concluye que trabajar menos horas, en lugar de estar desempleado, es beneficioso para el bienestar porque satisface el deseo de trabajar menos también previene daños a la salud por exceso de trabajo y libera tiempo para actividades que beneficien el bienestar.

3.2.7.3 Incremento de la productividad

Si bien el concepto de productividad laboral se ha utilizado ampliamente y la definición está llena de variedad, la mayoría de los artículos de revisión han definido la productividad laboral como “absentismo” y “presentismo”. El ausentismo se refiere al tiempo perdido del trabajo por enfermedad. El “presentismo” se refiere a la reducción en el desempeño laboral por enfermedad de los empleados en el trabajo. (Okazaki et al., 2023)

Tanto el ausentismo como el presentismo tienen, a nivel individual, un impacto extremadamente poderoso en el rendimiento de una organización. Menos tiempo trabajado reduce la fatiga y el estrés, con el efecto adicional de mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores. Esto no solo reduce el ausentismo, sino que también disminuye el presentismo, ya que se les permite a los empleados quedarse en casa más tiempo para recuperarse en lugar de ir a trabajar con salud precaria. En general, el trabajo de medio tiempo puede resultar en un lugar de trabajo más saludable y exitoso, con beneficios tanto para los empleados como para los negocios.

También se destaca lo difícil que es abordar el tema de la productividad laboral, señalando que ambos conceptos son importantes. El absentismo tiene un impacto directo y cuantificable en la productividad y el presentismo, aunque más difícil de medir, también afecta significativamente el rendimiento. Entender y gestionar ambos aspectos es esencial para mejorar la productividad general. Esto se puede lograr mediante estrategias de salud y bienestar, flexibilidad laboral y con una cultura de cuidado personal en el trabajo.

Al analizar cómo se relacionan las horas trabajadas, el nivel de compromiso con el trabajo y la productividad, el compromiso laboral aparece como un factor determinante. Para quienes tienen un alto nivel de compromiso, trabajar jornadas más largas podría resultar en un aumento de su productividad. En cambio, para quienes tienen menos compromiso, esas mismas horas adicionales podrían reducir su rendimiento. (Okazaki et al., 2023).

Dicho de otra forma, el compromiso laboral es como un puente entre las horas de trabajo y la productividad. Esto significa que el impacto de las horas trabajadas en la productividad no es igual para todos, sino que varía según cuán comprometido esté el empleado. Si las empresas quieren mejorar la productividad, no basta con solo pensar en cuántas horas se trabaja sino fomentar un compromiso alto entre los empleados y ajustar las políticas laborales para que encajen con las necesidades y niveles de compromiso de cada persona.

Las jornadas laborales extensas pueden disminuir la productividad, ya que afectan la salud de los empleados, causando agotamiento físico y mental, además de generar estrés crónico, estos problemas impactan la eficiencia y el desempeño laboral. Al existir una relación directa entre salud y productividad, los empleados con una mejor salud serán más productivos a largo plazo. (Okazaki et al., 2023).

La productividad laboral ha ido ganando cada vez más atención como una de las medidas sociales, en Japón, especialmente porque está experimentando un rápido envejecimiento de su sociedad y escasez de fuerza laboral. La mejora de la productividad laboral se ha convertido en uno de los objetivos más importantes para una economía sostenible y crecimiento económico. A raíz de esto, existe, un interés creciente sobre qué determina la productividad laboral y cómo mejorarla. (Okazaki et al., 2023)

La creciente importancia de la productividad laboral en Japón, hace mayor énfasis en el rápido envejecimiento de la sociedad y la falta de fuerza laboral; este es un acontecimiento que ha llevado a la mejora de la productividad de manera significativa para el crecimiento económico sostenible, es así que existe un interés creciente en entender los factores que determinan la productividad laboral y en desarrollar estrategias efectivas para mejorarla. Este enfoque refleja la necesidad de adaptarse a cambios demográficos y económicos para mantener la competitividad y el bienestar económico en el futuro.

El compromiso en el trabajo puede jugar en contra cuando es bajo, ya que afecta negativamente la productividad. Si los empleados no están al 100% con lo que hacen, su rendimiento cae, y eso se nota. Por eso, es importante crear un ambiente donde se promueva el compromiso y la motivación, porque esto no solo mejora la productividad, sino que también impulsa el éxito general de la empresa. (Okazaki et al., 2023).

3.2.7.4 Reducción del estrés y del burnout

La reducción de la jornada laboral tiene grandes impactos en la reducción del estrés y del síndrome de burnout, pero también existen estudios tales como los que se realizaron en China, a raíz de reducir el síndrome del burnout.

La reducción de la jornada laboral puede estar asociada con un mayor riesgo de estrés percibido en China, particularmente entre las personas de 36 a 50 años y aquellas con bajos ingresos. Los ingresos reducidos pueden ser una posible razón del aumento del estrés percibido causado por las jornadas laborales reducidas. Se necesitan futuros estudios longitudinales para examinar estas relaciones y explorar mecanismos. (Huang et al., 2023).

Es decir, Yeen, Wei y Xiang destacan que, en China, la reducción de la jornada laboral puede incrementar el estrés percibido; esto se debe a la reducción de ingresos asociada con trabajar menos horas. Esto destaca la necesidad de tener estudios a largo plazo para comprender con más información estas relaciones y los mecanismos involucrados, señalando la complejidad de implementar políticas sobre la reducción de jornada laboral sin considerar en su totalidad el contexto socioeconómico y cultural específico del país.

“Las jornadas laborales reducidas pueden reducir la satisfacción laboral y limitar las oportunidades de desarrollo profesional, lo que genera estrés y posibles problemas de salud para los trabajadores.” (Huang et al., 2023), la reducción de jornadas laborales tiene un porcentaje grande de generar beneficios personales al trabajador al brindar más tiempo libre que puede invertir en su familia o grupo social. Este análisis subraya la necesidad de políticas laborales equilibradas que consideren tanto el bienestar personal como las necesidades de desarrollo profesional de los empleados para maximizar los beneficios y disminuir los impactos negativos, del mismo modo.

Investigaciones anteriores han explorado la relación entre varios tipos de trabajo y el estrés percibido, incluidos estudios sobre el trabajo a tiempo parcial que ofrecen información valiosa sobre los efectos de las jornadas laborales cortas. Tanto el trabajo a tiempo parcial como el horario laboral reducido comparten características que los hacen relevantes para nuestro estudio. (Huang et al., 2023).

Es así que destaca la importancia de investigaciones previas sobre la relación entre diferentes tipos de trabajo y el estrés percibido, con un enfoque particular en el trabajo a tiempo parcial. Este tipo de estudio da información valiosa sobre los efectos de las jornadas laborales cortas, compartiendo características que los hacen relevantes para comprender el impacto del tiempo de trabajo en el bienestar de los empleados, junto con ello;

China presenta un contexto único para examinar la relación entre las horas de trabajo y el estrés debido a varios factores interrelacionados. El rápido crecimiento económico y la transformación industrial del país han llevado a una intensificación de las expectativas laborales, incluidas jornadas laborales más largas en varios sectores, particularmente en industrias. (Huang et al., 2023).

En otras palabras, se analiza cómo el rápido crecimiento económico y la transformación industrial en China han optado por jornadas laborales más largas en varios sectores, aumentando las expectativas laborales y potencialmente sumado al estrés entre los trabajadores. Así también menciona la necesidad de políticas laborales que equilibren el crecimiento económico con el bienestar de los empleados, considerando tanto la productividad como la salud y el equilibrio personal de los trabajadores en un entorno de desarrollo.

La exposición a riesgos psicosociales puede inducir altos niveles de tensión en los trabajadores. Según Feijoó (2022), cuando esta tensión se mantiene durante períodos prolongados con alta intensidad y se combina con períodos de relajación insuficientes, puede conducir a un estado de estrés crónico que deteriore la salud y el bienestar general de los empleados. (Silva et al., 2024)

La exposición prolongada a riesgos psicosociales en el entorno laboral puede llevar a una acumulación de tensión en los empleados. Feijoó (2022) destaca que, si esta tensión no se alivia adecuadamente, puede convertirse en un estrés crónico, lo que tendría consecuencias perjudiciales tanto para la salud física como para el bienestar emocional de los trabajadores así

que se refuerza esta idea al señalar que la falta de períodos de relajación adecuados intensifica este impacto negativo, sugiriendo que un entorno de trabajo con altos niveles de estrés sostenido puede comprometer gravemente la calidad de vida de los empleados y su capacidad para desempeñarse de manera efectiva.

Esto ha resultado en un aumento de los ingresos en estos sectores, ampliando la brecha de ingresos con industrias más marginales. Esto se complica aún más por una ampliación más amplia de la desigualdad de ingresos, que produce distintos niveles de estrés financiero que interactúan con las horas de trabajo para producir distintos resultados de estrés. Los crecientes problemas psicológicos asociados con el desarrollo económico de China sugieren que factores económicos y psicológicos más amplios pueden influir en los efectos de las horas de trabajo sobre el estrés (Huang et al., 2023).

En otras palabras, menciona cómo el aumento de ingresos en sectores específicos ha aumentado los ingresos con industrias menos favorecidas en China. Esta diferencia económica contribuye a niveles diversos de estrés financiero entre los trabajadores, agravado por las largas horas laborales, en adición a esto;

Se plantea la hipótesis de que las largas jornadas laborales y el trabajo por turnos aumentan el riesgo de enfermedad cardiovascular a través de mecanismos que incluyen una duración corta del sueño, conductas de afrontamiento relacionadas con el estrés (como fumar y exceso de Bebiendo), y actividad física inadecuada en el tiempo libre, se plantea la hipótesis de que el desarrollo del síndrome metabólico está en el camino desde largas jornadas laborales hasta un mayor riesgo de enfermedad cardiovascular. Incluso así, la evidencia sobre el impacto de las largas jornadas laborales o el trabajo nocturno en el síndrome metabólico sigue siendo inconsistente. (Lee & Kawachi 2023)

Lo mencionado anteriormente discute en cómo las largas jornadas laborales y el trabajo por turnos pueden aumentar el riesgo de enfermedades cardiovasculares esto a causa de la reducción del sueño, comportamientos estresantes como fumar y beber en exceso, y la falta de actividad física adecuada en el tiempo libre. También plantea la posibilidad de que las largas jornadas laborales contribuyan al síndrome metabólico, aunque la evidencia sobre este último punto sigue siendo inexacta.

La OMS (Organización Mundial de la Salud) define el estrés relacionado con el trabajo como un factor de riesgo ocupacional como la respuesta que las personas pueden tener cuando se les presentan exigencias y presiones laborales que no se corresponden con sus conocimientos y capacidades y que desafían su capacidad para afrontarlas. (Chireh et al., 2023).

La OMS menciona pautas importantes sobre el estrés laboral destacando la importancia de alinear las demandas laborales con las capacidades de los trabajadores para evitar el estrés. Esta desconexión puede afectar negativamente la salud mental y la productividad. Los empleadores deben asegurar que las tareas asignadas correspondan a las habilidades de los empleados y ofrecer oportunidades de formación continua. Un enfoque equilibrado y proactivo en la gestión laboral es fundamental para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo, beneficiando tanto a los empleados como a las organizaciones, sumado a esto:

“Los investigadores de salud ocupacional también han destacado el estrés relacionado con el trabajo como un factor de riesgo importante para la salud física y mental, un informe canadiense de 2016 afirma que el 47% de los canadienses que trabajan consideran que su trabajo es la parte más estresante de la vida diaria. Este estrés continuo puede provocar problemas de salud tanto físicos como mentales. Este estudio busca abordar las brechas identificadas evaluando la asociación de las largas jornadas laborales y el estrés laboral percibido con la depresión mayor, el trastorno de ansiedad generalizada y la ideación suicida en la población laboral de tiempo completo de Canadá (15 a 64 años). (Chireh et al., 2023)

Chireh, Kwaku mencionan que el estrés laboral es un riesgo importante para la salud física y mental, basado en un informe canadiense que revela que casi la mitad de los trabajadores canadienses consideran su trabajo como la principal fuente de estrés. Junto a esto, el estudio propuesto busca evaluar cómo las largas jornadas laborales y el estrés percibido están relacionados con la depresión, la ansiedad y tendencia suicida entre los trabajadores de tiempo completo en Canadá.

Esto destaca la necesidad urgente de políticas y prácticas laborales que promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal para mitigar estos impactos negativos en la salud pública.

3.2.7.5 Beneficios para la salud física y mental

La reducción de la jornada laboral no solo impacta positivamente en la productividad y la economía, sino que también tiene efectos significativos en la salud física y mental de los trabajadores. Este enfoque innovador busca mejorar el bienestar general de los empleados, promoviendo un equilibrio entre la vida laboral y personal.

Las jornadas laborales cortas pueden considerarse una faceta del subempleo, particularmente cuando los trabajadores están dispuestos, pero no pueden conseguir horas adicionales. La literatura existente ha explorado ampliamente la relación entre el subempleo y la salud mental, revelando hallazgos significativos en varias dimensiones. Por ejemplo, estudios longitudinales han identificado formas específicas de subempleo, como el trabajo temporal involuntario, como particularmente perjudiciales para la salud mental con el tiempo (Huang et al., 2023).

En referencia al texto anterior que resalta cómo las jornadas laborales cortas pueden asociarse con el subempleo, especialmente cuando los trabajadores desean más horas, pero no pueden obtenerlas. Se menciona que el subempleo, incluido el trabajo temporal involuntario, puede tener efectos adversos significativos en la salud mental a largo plazo, según estudios longitudinales. Esto subraya la importancia de políticas laborales que aborden no solo la cantidad de empleo disponible, sino también, la calidad y estabilidad de los trabajos, para mitigar impactos negativos en la salud de los trabajadores.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) sugiere que los pobres corren un riesgo particular de empobrecerse aún más cuando experimentan una crisis de salud en el hogar. Un estudio sobre enfermedades de larga duración entre familias paquistaníes en el Reino Unido encontró que la mala salud de larga duración afectaba las actividades económicas de todo el hogar, "lo que resultaba en una creciente polarización económica entre hogares sin trabajo que contenían adultos enfermos de larga duración y hogares de ingresos múltiples en el resto de la sociedad". (Bookera et al., 2020)

Los autores mencionan cómo las crisis de salud pueden agudizar la situación de pobreza, especialmente entre las personas vulnerables. La OMS indica que las familias pobres están en riesgo de empobrecerse más ante problemas de salud graves.

Un estudio en Reino Unido sobre familias paquistaníes muestra que las enfermedades crónicas afectan las actividades económicas de todo el hogar, acentuando la desigualdad económica. Este análisis resalta la necesidad de políticas públicas que aborden tanto la salud como el apoyo financiero para mitigar el impacto de las enfermedades prolongadas en la pobreza, de la misma manera:

Una enfermedad prolongada puede requerir tratamientos y cuidados costosos. En los países de ingresos bajos y medios, las consecuencias económicas de la enfermedad son cada vez más graves a medida que la carga del pago de la atención sanitaria recae cada vez más sobre la persona que padece mala salud. (Bookera et al., 2020)

En otras palabras, los autores mencionan que las enfermedades prolongadas en países de ingresos bajos y medios tienen un impacto financiero significativo, ya que los costos de tratamiento recaen en los individuos y sus familias, aumentando su vulnerabilidad y pobreza. Esto destaca la necesidad urgente de mejorar los sistemas de salud y de implementar políticas de protección social para aliviar esta carga económica, por otra parte:

Un análisis sistemático reciente de las estimaciones conjuntas de la carga de enfermedades y lesiones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) encontró que, en 2016, alrededor de 488 millones de personas, o el 8,9% de la población mundial, estuvieron expuestas a trabajar largas horas (Pega y otros, 2021). Este factor de riesgo ocupacional y su asociación con la salud física y mental han sido el foco de la literatura reciente sobre salud ocupacional. (Chireh et al., 2023).

El texto menciona que, en 2016, aproximadamente el 8,9% de la población mundial estuvo expuesta a trabajar largas horas, según un análisis sistemático de la OMS y la OIT. Las largas jornadas laborales se asocian con impactos negativos en la salud física y mental, incluyendo agotamiento, enfermedades cardiovasculares y problemas de salud mental como el estrés. Esta preocupación ha sido el foco de la literatura reciente sobre salud ocupacional. Es así como la magnitud de este problema a nivel global hace referencia a la necesidad de implementar políticas y regulaciones que limiten las largas horas de trabajo y protejan la salud de los trabajadores. Es fundamental que las organizaciones y los gobiernos tomen medidas para prevenir los riesgos asociados con el exceso de trabajo.

Los trastornos mentales son mixtos. Una revisión sistemática reciente encontró resultados contrastantes entre estudios en diferentes continentes. Si bien se encontraron asociaciones ligeramente significativas en estudios de Asia y Europa, los de América del Norte informaron resultados insignificantes (Virtanen et al., 2018), los resultados de otras revisiones sistemáticas y estudios originales que evalúan la asociación entre los problemas de salud mental y las largas jornadas laborales han sido igualmente contradictorios. Mientras Watanabe y otros, 2016 encontraron una pequeña asociación no significativa entre largas horas de trabajo y trastornos mentales, otros encontraron una asociación significativa entre largas horas de trabajo y depresión y ansiedad. (Chireh et al., 2023).

Dentro de este contexto se revela que la relación entre largas jornadas laborales y trastornos mentales es compleja y varía según la región. En Asia y Europa, hay asociaciones ligeramente significativas, mientras que en América del Norte los resultados son insignificantes. Los estudios muestran resultados contradictorios, con algunos encontrando una relación significativa con la depresión y la ansiedad, y otros no. Esto resalta la necesidad de enfoques personalizados y contextuales en las políticas laborales, así como la importancia de más investigación para entender mejor esta relación. Las políticas deben adaptarse a las realidades locales, promoviendo horarios flexibles y programas de bienestar mental, cabe añadir que:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés relacionado con el trabajo como un factor de riesgo ocupacional como la respuesta que las personas pueden tener cuando se les presentan exigencias y presiones laborales que no se corresponden con sus conocimientos y capacidades y que desafían su capacidad para afrontarlas (Chireh et al., 2023).

El estrés relacionado con el trabajo según la OMS como una reacción negativa causada por demandas laborales que exceden las habilidades y capacidades de los empleados. Este desajuste entre las exigencias del trabajo y la capacidad de afrontarlas puede llevar a problemas de salud mental y física. Se destaca la importancia de identificar y corregir este desequilibrio mediante evaluaciones regulares, apoyo adecuado y desarrollo de habilidades para el manejo del estrés. Las políticas y prácticas organizacionales que promuevan un ambiente laboral saludable sumado al equilibrio entre el trabajo vida para disminuir el estrés laboral y mejorar el bienestar de los empleados, a su vez:

Los investigadores de salud ocupacional han destacado el estrés relacionado con el trabajo como un factor de riesgo importante para la salud física y mental. Dos estudios canadienses (Escudos, 1999; Wang y otros, 2008) intentaron evaluar la relación entre las largas jornadas laborales y los cambios en los comportamientos de salud, estos estudios tuvieron limitaciones porque no evaluaron los efectos de cohorte entre cohortes separadas y se llevaron a cabo entre segmentos limitados de la población activa canadiense. (Chireh et al., 2023).

Los autores discuten el estrés relacionado con el trabajo como un riesgo significativo para la salud física y mental, enfocándose en estudios canadienses que exploraron la relación entre largas jornadas laborales, estrés percibido y condiciones de salud. Se destacan las limitaciones de estos estudios, como la falta de comparaciones adecuadas y la ausencia de evaluaciones de efectos de cohorte entre diferentes grupos poblacionales. Se subraya la necesidad de investigaciones más comparativas y longitudinales para comprender mejor los efectos del estrés laboral y guiar políticas laborales y prácticas de salud ocupacional efectivas.

Este estudio busca abordar las brechas identificadas evaluando la asociación de las largas jornadas laborales y el estrés laboral percibido con la depresión mayor, el trastorno de ansiedad generalizada y la ideación suicida en la población laboral de tiempo completo de Canadá (15 a 64 años). Los objetivos específicos del estudio son (1) estimar la prevalencia dos veces separada de tres afecciones de salud mental comunes durante 10 años y (2) evaluar si los factores asociados de estas afecciones de salud mental comunes difieren con el tiempo y por sexo. (Chireh et al., 2023).

Así en el texto se describe un estudio que investiga la relación entre largas jornadas laborales, estrés laboral percibido y condiciones de salud mental (depresión mayor, trastorno de ansiedad generalizada e ideación suicida) en la población laboral a tiempo completo en Canadá, abarcando edades de 15 a 64 años. El estudio se propone estimar la prevalencia de estas condiciones a lo largo de diez años y evaluar si los factores asociados varían con el tiempo y según el sexo. Este enfoque metodológico permite entender mejor cómo estas condiciones afectan a diferentes grupos demográficos y temporales, informando potencialmente políticas y prácticas laborales para mejorar la salud mental en el trabajo.

3.2.7.6 Beneficios del Equilibrio entre Vida Laboral y Personal

Un buen equilibrio entre vida laboral y personal mejora la satisfacción y salud de los empleados, además de aumentar su productividad y compromiso, de hecho:

Hoy en día, el tiempo de trabajo (WT) de una proporción sustancial de trabajadores no está estrictamente regulado la flexibilidad promete un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, pero también desdibuja los límites entre trabajo y no trabajo. Algunos trabajadores sienten que siempre tienen que estar localizables y se estresan cuando se desconectan de sus compañeros planteando dudas sobre la definición de WT. (Lukács & Antal 2023).

Hoy en día, la naturaleza flexible de la WT se ha introducido como una característica de la mayoría de las ocupaciones que se supone que facilita el equilibrio entre la vida y el trabajo. Sin embargo, ha planteado algunos problemas por su flexibilidad. Muchos empleados, como sugieren Mensajero y Gschwind (2016), no tienen una duración específica del trabajo, y esto, a su vez, puede resultar en la difuminación del límite entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre. Aunque la disponibilidad de opciones flexibles de trabajo puede ver al principio como algo bueno porque los trabajadores pueden cumplir con su requisito laboral y su vida personal de manera más efectiva, hay una serie de problemas detrás de eso. Bryant (2008) argumenta que la flexibilidad se ve como una ventaja en el equilibrio tanto en vida laboral como personal, pero la disponibilidad puede presentar el efecto opuesto y crear una expectativa de que uno esté disponible todo el tiempo. Según Thulin et al. (2019), el costo adicional que viene con la disponibilidad constante va de la mano con el estrés y se traduce en que sea más difícil para los empleados desconectarse del trabajo

3.2.7.7 Disposición y Flexibilidad en la Jornada Laboral

La disposición y flexibilidad en la jornada laboral permiten a los empleados adaptar sus horarios a sus necesidades personales, mejorando su bienestar, productividad y flexibilidad también presenta desafíos que deben ser gestionados adecuadamente.

Dentro de las actividades que permiten la flexibilización de la jornada laboral se encuentran la posibilidad de variaciones en el tiempo de llegada al trabajo, así como también la hora de salida, el reducir la jornada de trabajo cuando el trabajador llegue a unos niveles específicos de productividad, cambio de turno entre trabajadores de una empresa que ejerzan la misma actividad laboral, otorgar días libres como consecuencia de horas extras de trabajo, reducción de la jornada de trabajo en situaciones de maternidad o prejubilación. (Gallegos, 2022).

Es así como se describen varias medidas de flexibilización de la jornada laboral, como variaciones en los horarios de llegada y salida, reducción de la jornada basada en la productividad, cambios de turno entre trabajadores, días libres por horas extras, y reducción de la jornada en situaciones especiales como maternidad o prejubilación. Estas medidas pueden mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, aumentar la productividad y fomentar un entorno laboral más inclusivo y adaptable. Implementarlas requiere flexibilidad y adaptabilidad por parte de las organizaciones, pero los beneficios a largo plazo pueden ser significativos para empleados y empleadores.

La flexibilidad en el tiempo de trabajo trae consecuencias positivas para cualquier empresa, por cuanto las largas jornadas de trabajo generan múltiples errores en el desempeño laboral, causando inclusive pérdidas económicas a la empresa, por cuanto los empleados terminan compensando con una disminución en la intensidad del trabajo. Por otra parte, es recomendable combinar responsabilidades de tipo familiar con las laborales, para aquellas circunstancias que así lo permitan, ya que ello trae mejoras en las actitudes del trabajador hacia la empresa, en su comportamiento y el trabajador se muestra más propenso a colaborar con la empresa. (Gallegos, 2022)

El texto argumenta que la flexibilidad en el tiempo de trabajo tiene beneficios para las empresas al reducir errores y pérdidas económicas causadas por largas jornadas laborales, que disminuyen la intensidad del trabajo. Permitir que los empleados combinen responsabilidades familiares y laborales mejora su actitud y comportamiento hacia la empresa, aumentando su lealtad y disposición a colaborar. Aunque implementar políticas de flexibilidad requiere cambios en la gestión de recursos humanos, los beneficios a largo plazo en términos de productividad, eficiencia y bienestar del empleado pueden superar los costos iniciales.

3.2.7.8 Modelos de jornada flexible

Los modelos de jornada flexible facilitan un equilibrio óptimo entre vida laboral y personal, beneficiando tanto a empleados como a organizaciones, de hecho:

Los convenios colectivos juegan un papel importante en la regulación de las relaciones laborales y también en la regulación específica del tiempo de trabajo. Pueden tener diferentes ámbitos de aplicación, dependiendo de su ámbito funcional o geográfico (y todos los empleadores y empleados dentro de esos ámbitos están sujetos al correspondiente acuerdo de negociación, independientemente de su afiliación al sindicato o representación patronal). (Oliveras, 2011).

El texto resalta que los convenios colectivos son súper importantes para poner en orden las relaciones laborales y definir cómo se maneja el tiempo de trabajo, estos acuerdos no hacen diferencias y se aplican a todos, tanto empleadores como empleados, sin importar si están en un sindicato o no. Esto ayuda a que haya más justicia y equidad en el trabajo, asegurando que todos jueguen bajo las mismas reglas, lo que también reduce los conflictos porque las normas son claras y fáciles de entender para todos.

La regulación del tiempo de trabajo en España se compone principalmente de leyes nacionales y convenios colectivos. La Constitución española establece que los poderes públicos garantizarán el “descanso requerido” mediante, entre otras medidas, la limitación de la jornada laboral. (Oliveras, 2011).

En España, la regulación del tiempo de trabajo se apoya en leyes nacionales y en convenios colectivos que se adaptan a las necesidades de cada sector. La Constitución española se asegura de que los trabajadores tengan su merecido descanso, estableciendo límites en la jornada laboral. Este marco legal cuida el bienestar de los empleados y pone a los poderes públicos a cargo de vigilar que todo se cumpla como debe ser. Los convenios colectivos, permiten ajustar estas reglas a lo que cada sector laboral realmente necesita, haciendo que todo funcione mejor para todos.

La Ley de Igualdad introdujo una gran cantidad de derechos en el ordenamiento jurídico español, algunos de los cuales han pasado a formar parte del Estatuto de los Trabajadores, como principal fuente jurídica de La Ley de Empleo española. Respecto

a la regulación del tiempo de trabajo, la Ley de Igualdad ha introducido principalmente, como decía, un derecho general a la adaptación de la duración y distribución de la jornada, pero también nuevos permisos retribuidos (entre los que el permiso de paternidad) y modificación sobre las licencias retribuidas preexistentes por lactancia materna, reducción de jornada y vacaciones. (Oliveras, 2011)

En otras palabras, tenemos en cuenta que la ley de Igualdad ha introducido nuevos derechos en el Estatuto de los Trabajadores, mejorando la regulación del tiempo de trabajo en España. Estos cambios incluyen el derecho a contemplar la duración y distribución de la jornada laboral, permisos retribuidos como el de paternidad y modificaciones en licencias retribuidas por lactancia materna, reducción de jornada y vacaciones. Estos cambios promueven la igualdad de género, mejoran el bienestar de los trabajadores y aumentan la responsabilidad empresarial para cumplir con las nuevas normativas.

Sin perjuicio de todos los derechos reconocidos en los convenios colectivos (cualquiera que sea su alcance), describo y analizo todo el abanico de derechos de conciliación disponibles en el ordenamiento laboral español que pueden incidir en una organización y distribución flexible. del tiempo de trabajo. (Oliveras, 2011)

Es así que se destaca la variedad y amplitud de los derechos de conciliación en el ordenamiento laboral español, que permiten una organización flexible del tiempo de trabajo. Los derechos trabajan en conjunto con los convenios colectivos, obligando a las organizaciones a ajustar sus políticas para gestionar de manera más efectiva la flexibilidad laboral, al hacerlo, los empleados pueden encontrar un mejor equilibrio entre su vida personal y el trabajo, mientras que los empleadores se benefician al crear un ambiente de trabajo más agradable y productivo.

3.2.8 Impacto en la Productividad y en la Sociedad

3.2.8.1 Impacto en la satisfacción laboral y personal

La reducción de la jornada laboral mejora notablemente la satisfacción laboral y personal, aumentando el bienestar y la productividad de los empleados. Este cambio promueve un entorno de trabajo más equilibrado y saludable.

Para negociar eficazmente un horario de trabajo flexible que conduzca a un equilibrio en la vida profesional y personal, los empleados primero deben tener una limitación en la cantidad de horas que tienen para trabajar. Y sólo después de que se haya producido dicha limitación, podrá comenzar una discusión sobre la posibilidad de flexibilizar la. Esta limitación del tiempo de trabajo me parece una medida central en los Estados Unidos para alcanzar algún día un equilibrio entre la vida personal y profesional, pero también para mejorar la igualdad de género. (Oliveras, 2011)

Establecer límites claros en las horas de trabajo es fundamental para negociar eficazmente horarios flexibles que equilibren la vida profesional y personal en Estados Unidos. Con esto se mejora la calidad del bienestar de todos los empleados en general, también contempla reducir esas brechas que se forma entre los conflictos de géneros mejorando también todos los niveles, de aceptación. La implementación de horarios flexibles enfrenta desafíos culturales y organizativos, pero puede transformar positivamente las dinámicas laborales hacia prácticas más inclusivas y equitativas.

“En España está muy arraigada la idea de que una empresa compite mejor en el mercado cuando sus empleados trabajan más horas, no faltan al lugar de trabajo y tienen mayor disponibilidad para trabajar.” (Oliveras, 2011). Es así como el texto describe una mentalidad establecida en España que valora la competitividad empresarial basada en la cantidad de horas trabajadas, la asistencia y la disponibilidad prolongada de los empleados. Esto refleja una cultura del presentismo que puede afectar el bienestar laboral y la eficiencia, subrayando la importancia de equilibrar la presencia con prácticas laborales que promuevan la productividad efectiva y el equilibrio trabajo-vida personal.

3.2.9 Beneficios de la reducción de la jornada laboral según experiencias

internacionales

Tabla 2

Beneficios de la reducción de la jornada laboral

País/Empresa	Beneficio	Descripción	Referencia
Alemania	Incremento en la Calidad de Vida	La reducción de horas laborales ha demostrado mejorar la	(Hanbury et al., 2019)

		<p>productividad de los empleados al permitirles un mejor enfoque y eficiencia en sus tareas. Esta medida también ha reducido el presentismo y el absentismo, contribuyendo a una fuerza laboral más eficiente.</p>	
Suecia	Mejora de la salud cardiometabólica	Un estudio en Suecia mostró que la reducción de horas de trabajo, junto con la actividad física obligatoria, mejoró los marcadores de riesgo cardiometabólico en trabajadoras de salud dental.	(Lee & Kawachi 2023)
Francia	Equilibrio entre vida laboral y personal	La reducción de la jornada laboral ha mejorado significativamente el equilibrio entre la vida laboral y personal, reduciendo el estrés y mejorando la calidad de vida de los trabajadores.	(Hanbury et al., 2019)
Japón	Aumento de la productividad	En Japón, se ha encontrado que reducir las horas de trabajo puede mejorar la productividad laboral al reducir el absentismo y el presentismo, ya que los empleados tienen más tiempo para descansar y recuperarse.	(Okazaki et al., 2023)
Canadá	Reducción del estrés y burnout	La reducción de la jornada laboral en Canadá ha ayudado a disminuir el estrés laboral y el síndrome de burnout, mejorando la salud mental de los trabajadores.	(Chireh et al., 2023)
España	Flexibilidad laboral y beneficios para la igualdad de género	En España, la Ley de Igualdad ha introducido derechos como la adaptación de la duración y distribución de la jornada laboral, permisos de paternidad y licencias por lactancia, promoviendo la igualdad de género y mejorando el equilibrio trabajo-vida personal.	(Oliveras, 2011)

3.2.9.1 Descripción de los Beneficios

Comparación de los Beneficios de la Reducción de la Jornada Laboral con Ecuador: La reducción de la jornada laboral es una medida que ha demostrado tener múltiples beneficios en varios países, como se puede ver en la tabla proporcionada.

Incremento en la calidad de vida (Alemania)

Beneficio en Ecuador: En Ecuador, podría implementar una reducción de las horas laborales en Ecuador podría tener un impacto positivo similar, mejorando la calidad de vida de los trabajadores. Esto podría traducirse en una mayor productividad y un ambiente de trabajo más saludable. También, al reducir el presentismo y el ausentismo, se podría optimizar el rendimiento laboral, beneficiando tanto a las empresas como a los empleados. Esto es particularmente relevante en un contexto donde el equilibrio entre la vida personal y laboral es de suma importancia para el bienestar general de la fuerza laboral.

Ventajas positivas en la salud cardiometabólica (Suecia)

Beneficio en Ecuador: Todos los beneficios que contempla reducir la jornada laboral en Ecuador es una gran oportunidad para mejorar significativamente los costos de producción y la atención médica en todas las organizaciones

Equilibrio entre vida laboral y personal (Francia)

Beneficio en Ecuador: Si se aplica en Ecuador se tendría mayores posibilidades de que los trabajadores dispongan de su tiempo para planificar diversas actividades, es importante para reducir el estrés y mejorar la calidad de vida. Los trabajadores tendrían más tiempo para dedicar a sus familias y actividades personales, lo cual podría resultar en una fuerza laboral más feliz y productiva.

Aumento de la productividad (Japón)

Beneficio en Ecuador: En Japón, la reducción de horas de trabajo ha llevado a un aumento en la productividad. En Ecuador, aplicar una medida similar podría resultar en beneficios equivalentes. Menos horas de trabajo permitirían a los empleados concentrarse mejor y trabajar de manera más eficiente, reduciendo el presentismo y el ausentismo, y aumentando la calidad del trabajo realizado.

Reducción del estrés y burnout (Canadá)

Beneficio en Ecuador: La reducción de la jornada laboral en Canadá ha ayudado a disminuir el estrés laboral y el síndrome de burnout. En Ecuador, la implementación de una política similar podría tener efectos positivos en la salud mental y física de los trabajadores. Menos estrés resultaría en menos problemas de salud y una menor rotación de personal, beneficiando tanto a los empleados como a los empleadores.

Posibles mejoras en políticas de flexibilidad laboral y beneficios para la igualdad de género (España)

Beneficio en Ecuador: Si se implementa políticas que ya están vigentes en España en Ecuador podría mejorar potencialmente y ajustar la brecha existente entre los distintos roles y asignación de atribuciones en los empleados hombres y mujeres junto con la vida personal de mujeres y hombres en igual de condiciones

4. PROPUESTA METODOLÓGICA

4.1 Enfoque de Investigación

La investigación cuantitativa, según (Hernandez, et al., 2006) sigue un proceso lógico, sistemático y objetivo, que busca describir, explicar, verificar y predecir fenómenos (causalidad), además de generar y contrastar teorías. Así, Álvarez (2011), define la investigación cuantitativa como la que recopila datos numéricos para comprobar supuestos. Utiliza la medición matemática y el estudio estadístico para fijar patrones de comportamiento y probar hipótesis.

4.1.1 Instrumental

El proyecto de investigación desarrollado es definido por Montero y León (2007), con un enfoque instrumental ya que es una segmentación diferente y única en la rama de la psicología. El método que se menciona se localiza en recolección y posterior desarrollo de todos los análisis de datos, con esto se utilizará este método instrumental para analizar la factibilidad de la reducción de la jornada laboral, para cumplir con el objetivo general de validar la factibilidad de la reducción de la jornada laboral.

4.2 Población

“Según la Superintendencia de Compañías en Ecuador, actualmente existen 68 empresas grandes en el sector de servicios de información y comunicación. De estas, 31 empresas participaron y respondieron a la encuesta, dirigida específicamente al departamento de talento humano, con un total de 62 respuestas obtenidas, lo que equivale a 2 encuestas por empresa. Esto representa una muestra significativa para el análisis de la factibilidad de la reducción de la jornada laboral.”

Las "empresas grandes" se refieren a aquellas organizaciones que cumplen con ciertos criterios relacionados con su tamaño, volumen de ventas, número de empleados, y/o nivel de activos. Con lo descrito según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), una empresa grande suele tener más de 200 empleados y/o un volumen de ventas anual significativo, generalmente superior a un umbral determinado que varía según el país y el sector económico. CEPAL, (2021)

4.2 Alcance de la investigación

Esta investigación se llevó a cabo utilizando una metodología transversal descriptiva, alineada con lo propuesto por Vega (2021). El estudio se enfoca en describir y analizar la factibilidad de la reducción de la jornada laboral en empresas grandes de servicios ecuatorianas, seleccionando una muestra representativa de la población en un momento específico.

La cantidad de trabajo generalizado posee recolección y el análisis de los resultados a través de cuestionarios a los empleadores para medir su percepción identificando como está medida mejora la productividad y todos los resultados de las organizaciones. Este análisis está dentro del objetivo general del proyecto de investigación, que es determinar la factibilidad de la reducción de la jornada laboral de los trabajadores en estas empresas.

4.3 Diseño de investigación

Según Sousa, et al., (2007) definieron el diseño no experimental como aquel que no tiene determinación aleatoria, manipulación de variables o grupos de comparación. El

investigador observa lo que ocurre de forma natural, sin intervenir de manera alguna." (p.3); es decir que la investigación es de tipo no experimental cuantitativo, ya que no se manipula ninguna variable, solo se observa y se analiza la realidad tal y cómo se presenta; los datos se recopilan mediante una encuesta.

La encuesta empleada tiene un contenido diferenciado por diversas secciones entre los que se puede mencionas los datos demográficos la opinión de la jornada laboral que actualmente está vigente y también las perspectivas sobre la reducción de la jornada laboral en Ecuador. La encuesta también está conformada por una escala de Likert con una duración estimada de 10 minutos para la contestación con 5 dimensiones como: productividad, flexibilidad, beneficios, equilibrio trabajo vida y disposición. Estos parámetros aseguran la recolección de datos relevantes y válidos para el proyecto de investigación, permitiendo una evaluación exhaustiva de la factibilidad de la reducción de la jornada laboral en el contexto ecuatoriano.

- **Descripción General del Instrumento**

Hernández (2020) mencionaron: "El instrumento de recolección de datos mediante el cuestionario consiste en solicitar a los participantes de una investigación que respondan de manera virtual y anónima una serie de preguntas previamente diseñadas y validadas. El cuestionario se basa en las referencias bibliográficas que sustentan el marco teórico del estudio y que permiten contrastar las opiniones o experiencias de los sujetos con las evidencias existentes. Esta técnica tiene la ventaja de que puede aplicarse a una muestra amplia y diversa, reduciendo los costos y el tiempo de recolección de datos."

En este estudio, se desarrolló una encuesta de 40 preguntas fundamentadas en referencias teóricas de los siguientes autores: (Huang et al., 2023), (Bookera et al., 2020), (Ervasti1 et al., 2022), (Ruguliesa et al., 2021); sobre la jornada laboral. El propósito principal de este instrumento es evaluar diversos aspectos relacionados con la jornada laboral en empresas grandes de servicios ecuatorianas. Para asegurar la validez y confiabilidad del instrumento, realizamos un análisis exhaustivo utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. Este coeficiente es esencial para garantizar que las preguntas del cuestionario evalúen de manera coherente el mismo concepto, lo cual es fundamental para la credibilidad de los resultados obtenidos.

- **Validación por Expertos y Dimensiones del Instrumento**

La validación del cuestionario se llevó a cabo con la ayuda de diez expertos en el área, quienes revisaron y analizaron y comentaron las preguntas. Este proceso se centró en cinco dimensiones:

- **Productividad:** Analiza cómo la jornada laboral afecta la eficiencia y el rendimiento de los empleados, lo cual es fundamental para el éxito empresarial y la salud económica de una organización.
- **Flexibilidad:** Se centra en verificar la capacidad de los empleadores y consecuentemente de las empresas en promover políticas laboral flexibles como horarios y las modalidades de trabajo
- **Equilibrio trabajo-vida:** En esta se busca interpretar el balance entre todas las actividades que se necesitan para realizar el trabajo de los colaborases y también. El tiempo necesario para realizar las actividades fuera de la jornada laboral
- **Beneficios:** En esta se va a destacar todos los efectos positivos que tiene la reducción de la jornada laboral para maximizar así los diferentes puntos a tratar en las empresas.
- **Disposición:** Evalúa la actitud y disposición de los empleados hacia cambios en la jornada laboral, esencial para implementar modificaciones de manera efectiva y con mínima resistencia.

- **Desarrollo, Validación y Aplicación del Cuestionario**

Para comenzar con la validación del instrumento, se realizó una primera prueba piloto que involucró a un grupo focal de 35 personas, seleccionadas estratégicamente para representar una muestra diversa del público objetivo. En esta etapa, se aplicó una metodología exploratoria, especialmente adecuada para temas poco investigados, lo que permitió identificar áreas clave que requerían ajustes en el instrumento (Morales, s.f.). Durante este proceso, los participantes ofrecieron retroalimentación sobre la redacción, la cantidad de preguntas y la coherencia general del cuestionario, lo que fue esencial para identificar posibles mejoras.

A raíz de las observaciones obtenidas, se realizaron ajustes significativos, reduciendo el número de preguntas a 30, con el fin de mejorar tanto la precisión como la relevancia del cuestionario. En esta fase, se empleó una metodología descriptiva, centrada en analizar cada componente del cuestionario para asegurar que cumpliera con los objetivos de la investigación

(Vega, 2021). Posteriormente, se llevó a cabo una segunda prueba piloto con otro grupo focal de 30 personas, lo que permitió afinar aún más el instrumento, garantizando que las preguntas fueran claras, apropiadas y no redundantes.

Siguiendo las recomendaciones de los expertos, el cuestionario se redujo a 22 preguntas, manteniendo intactas las cinco dimensiones originales: disposición (apertura al cambio), equilibrio trabajo-vida, beneficios (impactos positivos), productividad (rendimiento) y flexibilidad (adaptabilidad). Este cuestionario final fue enviado a grandes empresas de servicios de información y comunicación en Ecuador, considerando su tamaño, relevancia en el sector y disposición para participar en el estudio. De las 31 empresas que participaron, 28 estaban ubicadas en Quito y 3 en Guayaquil. De esta manera, se logró que las preguntas fueran adecuadas y estuvieran alineadas con los objetivos generales del estudio, estableciendo así una base sólida para futuras investigaciones.

- **Recolección de Datos y Participación**

La encuesta logró recopilar respuestas de 31 empresas, alcanzando un total de 62 participantes, con un enfoque particular en cargos directivos como gerentes, coordinadores, jefes, analistas y asistentes del departamento de talento humano, logrando un promedio de aproximadamente dos respuestas por empresa. Este proceso de recolección de datos fue fundamental para asegurar una muestra representativa que reflejara fielmente la perspectiva de los actores clave en la gestión del talento humano. Además, permitió evaluar la factibilidad de implementar una jornada laboral reducida y explorar cómo las diferentes dimensiones se relacionan con la realidad empresarial en el contexto ecuatoriano.

- **Análisis de Resultados y Aplicación del KMO**

Finalmente, se realizó el análisis de los resultados obtenidos de las 62 respuestas. Este análisis incluyó la aplicación de la medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), una técnica que evalúa la adecuación de las variables para el análisis factorial. La utilización del KMO es fundamental para determinar la validez y la calidad de los datos recopilados. El índice KMO se interpreta como un valor entre 0 y 1, donde valores más cercanos a 1 indican una mayor adecuación para el análisis factorial. Este paso es esencial para garantizar que los datos sean correctos para identificar patrones y relaciones significativas entre las variables.

Tabla 3
Perfil de expertos

Nivel de estudio	Profesión	Cargo que ocupa	Experiencia laboral	Experiencia docente / investigador
Cuarto Nivel	Psicóloga	Psicóloga	25 años	1 año
Tercer Nivel	Ingeniera en Administración de Empresas	Human Resources Business Partner	20 años	N/A
Tercer Nivel	Licenciada en Comunicación	Communications Specialist	+ 10 años	N/A
Cuarto Nivel	Master en Talento Humano	Coordinador de Carrera	+ 10 años	8 años
Tercer Nivel	Psicóloga	Consultora	20 años	N/A
Tercer nivel	Ingeniero Comercial	Gerente Comercial	25 años en dirección de equipos, capacitación comercial y planificación	N/A
Tercer Nivel	Psicóloga	Gerente Operacional	27 años en Gestión Humana	N/A
Tercer Nivel	Ingeniera en Comunicación de Salud	Comunicación Científica	5 años	N/A
Cuarto Nivel	Máster en Economía	Doctorante en economía de la Southern Methodist University		N/A
Cuarto Nivel	Master MBA	Gerente	30 años	4 años

Tabla 4*Modificaciones de preguntas según expertos*

PREGUNTAS			
Modificadas	Eliminadas	Reestructuradas	Se mantiene
1. Implementar una jornada laboral reducida tiene el potencial de aumentar la productividad de los colaboradores.	12. La reducción de la jornada laboral puede contribuir al cumplimiento de las actividades laborales en los plazos establecidos si se implementan las estrategias y medidas adecuadas	2. La flexibilidad que ofrece la jornada laboral de cuatro días empodera a los empleados para organizar mejor su tiempo y optimizar sus horas de trabajo.	9. Son accesibles los programas que promueven el equilibrio entre la vida laboral y personal en la empresa
4. Para comprender mejor el impacto potencial de una reducción de la jornada laboral en la cultura organizacional, es esencial recopilar las opiniones de todos los colaboradores	20. Se permite a los empleados tomar decisiones sin la aprobación de un superior	3. Establecer una semana laboral de cuatro días mejora la calidad del trabajo al permitir a los empleados contar con más tiempo para enfocarse en tareas complejas y entregar resultados más precisos.	10. Es posible que las tareas y proyectos se beneficien con una jornada laboral de cuatro días
6. La organización mantiene una comunicación abierta y transparente con los empleados para discutir la implementación de una reducción de la jornada laboral.	23. Es probable que la dirección de la empresa esté dispuesta a considerar y gestionar la modificación del horario laboral tradicional de 8 horas	5. Incorporar una semana laboral de cuatro días fomenta la proactividad y la iniciativa de los colaboradores en el desempeño de sus tareas laborales.	13. La reducción de la jornada laboral podría contribuir a fortalecer una cultura organizacional positiva en la empresa
7. Explorar una reducción de la jornada laboral podría ser una estrategia para fortalecer la satisfacción laboral, promoviendo el bienestar de los empleados, el equilibrio entre la vida laboral y personal y una mayor colaboración.	24. Se asocia la eficiencia en el cumplimiento de metas grupales con la dinámica de trabajo en equipo		18. Podría una jornada laboral de cuatro días generar un impacto positivo en los resultados de los colaboradores
8. La organización posee políticas que facilitan la implementación de una reducción de la jornada laboral.	26. La reducción de la jornada laboral podría conducir a una mayor concentración y dedicación por parte de los empleados, resultando en un trabajo de mayor calidad y, en consecuencia, una producción por hora más eficiente.		21. Si se implementa de manera efectiva, con una adecuada gestión y organización del trabajo, una reducción de la jornada laboral podría contribuir a la optimización del uso de recursos.
11. Una jornada laboral de cuatro días podría contribuir a una mejor interacción entre compañeros en relación a sus actividades	27. Una jornada laboral de cuatro días podría optimizar la eficiencia de los empleados, conduciendo a una producción por hora similar o incluso superior a la de una jornada de cinco días.		22. La reducción de la jornada laboral podría generar un ambiente laboral más positivo, reducir el estrés y el burnout, y fomentar una mayor colaboración y compromiso entre los empleados

14. Reducir la jornada laboral a cuatro días promueve el bienestar de los empleados potenciando su eficiencia y su productividad por hora.	29. Se caracteriza su organización por una toma de decisiones rápida		25. La reducción de la jornada laboral a cuatro días podría mejorar la tasa de retención de empleados en nuestra empresa
15. La implementación de una jornada laboral de cuatro días impulsa la eficiencia de los colaboradores y reduce el cansancio.	30. La reducción de la jornada laboral a cuatro días podría mejorar la satisfacción de los empleados, reducir el estrés y el agotamiento, y aumentar su compromiso con la empresa, lo que podría conducir a una mayor retención.		28. Una jornada laboral de cuatro días podría impulsar la reestructuración de procesos y la optimización del tiempo, generando mayor eficiencia y productividad por hora.
16. El éxito de una jornada laboral de cuatro días en términos de producción por hora dependerá de la capacidad de adaptación de la empresa			
17. La reducción de la jornada laboral podría conducir a un uso más eficiente de los recursos, como la energía, el espacio y los materiales, al optimizar los horarios de trabajo y reducir el tiempo de inactividad.			
19. Considera que se puede generar un cambio en la concentración o niveles de energía de los colaboradores al trabajar menos horas			

4.4 Análisis de confiabilidad del instrumento

El análisis del Alfa de Cronbach se realizó utilizando los datos de 62 encuestas, esta medida de consistencia interna permite evaluar qué tan estrechamente relacionados están los ítems de una escala, indicando en qué medida miden el mismo constructo subyacente. Valores de alfa cercanos a 1 sugieren una alta consistencia interna, mientras que valores inferiores a 0.7 generalmente se consideran inadecuados para la mayoría de las aplicaciones (Frost, 2023). El cálculo del Alfa de Cronbach en esta muestra específica proporcionó una medida cuantitativa de la fiabilidad del cuestionario.

Tabla 5*Valores Alfa de Cronbach*

Valor de Alfa de Cronbach	Interpretación
> 0.9	Excelente
0.8 – 0.9	Muy bueno
0.7 – 0.8	Bueno
0.6 – 0.7	Aceptable
0.5 – 0.6	Pobre
< 0.5	Inaceptable

5. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Tabla 6*Alfa de Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	22

Un Alfa de Cronbach superior a 0.8 indica que las preguntas del cuestionario están bien alineadas y miden de manera coherente los constructos que se desean evaluar. Esto fortalece la validez del estudio y proporciona una base sólida para las conclusiones.

El alfa de Cronbach por dimensiones se utiliza para comprobar la fiabilidad o consistencia interna de cada una de las dimensiones del cuestionario, como la disposición, el equilibrio trabajo-vida, los beneficios, la productividad y la flexibilidad; este análisis permite ver si las preguntas dentro de cada dimensión son coherentes entre sí y realmente miden el mismo concepto, asegurando que cada dimensión sea fiable, se logra que los resultados sean válidos y representen de manera adecuada los conceptos estudiados, lo que a su vez refuerza la calidad de las conclusiones del estudio.

Tabla 7*Alfa de Cronbach por dimensión Productividad*

Productividad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,615	5

Aunque el valor de 0,615 es aceptable, sugiere que los ítems relacionados con la productividad son razonablemente consistentes. En un contexto académico, esto indica que hay una base para investigar más a fondo, quizás revisando y ajustando algunos ítems para mejorar la consistencia.

Tabla 8

Alpha de Cronbach por dimensión Flexibilidad

Flexibilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,372	4

Este valor de 0,372 es considerado inaceptable podría indicar que los ítems de flexibilidad no están capturando de manera efectiva el constructo. Esto representa una oportunidad para refinamiento, sugiriendo la necesidad de revisar las preguntas para asegurar que sean claras y pertinentes. En investigaciones futuras, se podría considerar la reformulación de algunos ítems o la inclusión de nuevas preguntas para mejorar la consistencia interna.

Tabla 9

Alpha de Cronbach por dimensión Equilibrio Trabajo Vida

Equilibrio trabajo-vida	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,344	4

Similar a la flexibilidad, el valor de 0,344 es considerado inaceptable, sugiere una revisión necesaria que también podría reflejar la diversidad de percepciones sobre el equilibrio trabajo-vida, lo cual es un hallazgo interesante en sí mismo y digno de una exploración más profunda en el análisis cualitativo.

Tabla 10

Alpha de Cronbach por dimensión Beneficios

Beneficios	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,603	8

El valor de 0,603 es aceptable y sugiere que la percepción de beneficios tiene una consistencia interna razonable. Un análisis adicional podría explorar qué ítems específicos podrían estar causando variabilidad y cómo podrían ser ajustados para mejorar la fiabilidad.

5.1. Resultados obtenidos de la confiabilidad

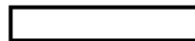
5.1.1 Prueba de Validez KMO

El indicador de la sección de adecuación muestral de Káiser- Meyer- Olkin (KMO), es una tendencia estadística que normalmente se emplea para ver la idoneidad de todos los datos para promover un análisis factorial, que tiene diferente indicación como valores cercanos a 1.0 que indica que es adecuado y 0.50 nos dice que sería esencial enfocar.

Tabla 11

Análisis KMO

**Matriz de
correlacione
s^a**



a. Esta matriz
no es cierta
positiva.

Tabla 12

Tabla de Comunalidades

Comunalidades	Comunalidades	
	Inicial	Extracción
Implementar una jornada laboral reducida tiene el potencial de aumentar la productividad de los colaboradores.	1,000	,682
Incorporar una semana laboral de cuatro días fomenta la proactividad y la iniciativa de los colaboradores en el desempeño de sus tareas laborales.	1,000	,625
La implementación de una jornada laboral de cuatro días impulsa la eficiencia de los colaboradores y reduce el cansancio.	1,000	,624
La reducción de la jornada laboral podría conducir a un uso más eficiente de los recursos, como la energía, el espacio y los materiales, al optimizar los horarios de trabajo y reducir el tiempo de inactividad.	1,000	,632
Si se implementa de manera efectiva, con una adecuada gestión y organización del trabajo, una reducción de la jornada laboral podría contribuir a la optimización del uso de recursos.	1,000	,691
La flexibilidad que ofrece la jornada laboral de cuatro días empodera a los empleados para organizar mejor su tiempo y optimizar sus horas de trabajo.	1,000	,707

La organización mantiene una comunicación abierta y transparente con los empleados para discutir la implementación de una reducción de la jornada laboral.	1,000	,666
La organización posee políticas que facilitan la implementación de una reducción de la jornada laboral.	1,000	,702
Una jornada laboral de cuatro días podría impulsar la reestructuración de procesos y la optimización del tiempo, generando mayor eficiencia y productividad por hora.	1,000	,639
Establecer una semana laboral de cuatro días mejora la calidad del trabajo al permitir a los empleados contar con más tiempo para enfocarse en tareas complejas y entregar resultados más precisos.	1,000	,579
Son accesibles los programas que promueven el equilibrio entre la vida laboral y personal en la empresa	1,000	,809
El éxito de una jornada laboral de cuatro días en términos de producción por hora dependerá de la capacidad de adaptación de la empresa	1,000	,598
Considera que se puede generar un cambio en la concentración de los colaboradores al trabajar menos horas	1,000	,652
Para comprender mejor el impacto potencial de una reducción de la jornada laboral en la cultura organizacional, es esencial recopilar las opiniones de todos los colaboradores	1,000	,669
Explorar una reducción de la jornada laboral podría ser una estrategia para fortalecer la satisfacción laboral, promoviendo el bienestar de los empleados, el equilibrio entre la vida laboral y personal y una mayor colaboración.	1,000	,626
Es posible que las tareas y proyectos se beneficien con una jornada laboral de cuatro días	1,000	,800
La reducción de la jornada laboral podría contribuir a fortalecer una cultura organizacional positiva en la empresa	1,000	,527
Reducir la jornada laboral a cuatro días promueve el bienestar de los empleados potenciando su eficiencia y su productividad por hora.	1,000	,601
Podría una jornada laboral de cuatro días generar un impacto positivo en los resultados de los colaboradores	1,000	,937
La reducción de la jornada laboral podría generar un ambiente laboral más positivo, reducir el estrés y el burnout, y fomentar una mayor colaboración y compromiso entre los empleados	1,000	,718
La reducción de la jornada laboral a cuatro días podría mejorar la tasa de retención de empleados en nuestra empresa	1,000	,937
Una jornada laboral de cuatro días podría contribuir a una mejor interacción entre compañeros en relación a sus actividades	1,000	,709
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

Las comunalidades indican que una gran parte de la varianza de estos ítems puede explicarse por los factores extraídos. Esto sugiere que las preguntas seleccionadas son efectivas para representar los constructos medidos y que los datos son adecuados para el análisis factorial.

Tabla 13*Varianza total explicada*

Varianza total explicada						
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4,665	21,205	21,205	4,665	21,205	21,205
2	2,330	10,589	31,793	2,330	10,589	31,793
3	1,893	8,604	40,397	1,893	8,604	40,397
4	1,493	6,785	47,183	1,493	6,785	47,183
5	1,373	6,242	53,424	1,373	6,242	53,424
6	1,280	5,816	59,240	1,280	5,816	59,240
7	1,086	4,937	64,177	1,086	4,937	64,177
8	1,012	4,602	68,779	1,012	4,602	68,779
9	,937	4,259	73,037			
10	,840	3,816	76,853			
11	,768	3,491	80,344			
12	,693	3,152	83,496			
13	,635	2,888	86,384			
14	,534	2,429	88,813			
15	,515	2,340	91,153			
16	,453	2,061	93,214			
17	,435	1,975	95,189			
18	,382	1,737	96,926			
19	,278	1,262	98,188			
20	,214	,971	99,159			
21	,185	,841	100,000			
22	4,053E-16	1,842E-15	100,000			

El primer componente explica el 21.205% de la varianza es significativo, ya que un solo componente explica una parte considerable de la varianza total, la identificación de múltiples componentes con valores significativos sugiere la presencia de varias dimensiones importantes dentro de los datos, lo cual es útil para desarrollar un modelo teórico robusto.

Tabla 14*Matriz de componentes*

	Componente								
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Implementar una jornada laboral reducida tiene el potencial de aumentar la productividad de los colaboradores.	470	,191	,366	249	,058	339	,329	,037	-
Incorporar una semana laboral de cuatro días fomenta la proactividad y la iniciativa de los colaboradores en el desempeño de sus tareas laborales.	490	,370	,263	,058	,121	392	,050	,074	,
La implementación de una jornada laboral de cuatro días impulsa la eficiencia de los colaboradores y reduce el cansancio.	578	,091	,262	,359	,081	,200	,163	,107	-

La reducción de la jornada laboral podría conducir a un uso más eficiente de los recursos, como la energía, el espacio y los materiales, al optimizar los horarios de trabajo y reducir el tiempo de inactividad.	475	,	077	,	018	,	062	-	324	-	184	,	392	,	321	-
Si se implementa de manera efectiva, con una adecuada gestión y organización del trabajo, una reducción de la jornada laboral podría contribuir a la optimización del uso de recursos.	538	,	045	,	432	-	143	-	426	,	062	-	053	-	063	,
La flexibilidad que ofrece la jornada laboral de cuatro días empodera a los empleados para organizar mejor su tiempo y optimizar sus horas de trabajo.	436	,	282	-	117	-	633	,	097	-	080	-	070	,	033	,
La organización mantiene una comunicación abierta y transparente con los empleados para discutir la implementación de una reducción de la jornada laboral.	411	,	132	,	652	,	086	,	052	-	158	-	139	,	012	,
La organización posee políticas que facilitan la implementación de una reducción de la jornada laboral.	370	,	072	-	710	,	167	-	018	-	115	,	119	-	029	-
Una jornada laboral de cuatro días podría impulsar la reestructuración de procesos y la optimización del tiempo, generando mayor eficiencia y productividad por hora.	351	,	275	-	087	-	574	-	215	,	023	,	182	,	151	-

Establecer una semana laboral de cuatro días mejora la calidad del trabajo al permitir a los empleados contar con más tiempo para enfocarse en tareas complejas y entregar resultados más precisos.	591	'	019	'	,110	-	064	'	081	'	,419	-	129	'	122	'
Son accesibles los programas que promueven el equilibrio entre la vida laboral y personal en la empresa	498	'	,032	-	171	'	,069	-	,599	-	,170	-	,350	-	,129	-
El éxito de una jornada laboral de cuatro días en términos de producción por hora dependerá de la capacidad de adaptación de la empresa	330	'	,360	-	313	'	094	'	315	'	,033	-	391	'	,005	-
Considera que se puede generar un cambio en la concentración de los colaboradores al trabajar menos horas	436	'	318	'	,031	-	059	'	245	'	268	'	,309	-	,359	-
Para comprender mejor el impacto potencial de una reducción de la jornada laboral en la cultura organizacional, es esencial recopilar las opiniones de todos los colaboradores	372	'	,206	-	421	'	,035	-	195	'	,239	-	,447	-	,119	-
Explorar una reducción de la jornada laboral podría ser una estrategia para fortalecer la satisfacción laboral, promoviendo el bienestar de los empleados, el equilibrio entre la vida laboral y personal y una mayor colaboración.	455	'	,095	-	,214	-	,008	-	,302	-	,321	-	017	'	412	'
Es posible que las tareas y proyectos se beneficien con una jornada laboral de cuatro días	349	'	123	'	239	'	007	'	381	'	243	'	,206	-	599	'
La reducción de la jornada laboral podría contribuir a fortalecer una cultura organizacional positiva en la empresa	584	'	,056	-	,090	-	,208	-	,259	-	,001	-	053	'	248	'

Reducir la jornada laboral a cuatro días promueve el bienestar de los empleados potenciando su eficiencia y su productividad por hora.	404	,073	-046	,644	,018	,068	,057	,083	-
Podría una jornada laboral de cuatro días generar un impacto positivo en los resultados de los colaboradores.	429	,846	,010	,019	-048	,055	-176	,014	-
La reducción de la jornada laboral podría generar un ambiente laboral más positivo, reducir el estrés y el burnout, y fomentar una mayor colaboración y compromiso entre los empleados.	502	,399	-161	-122	,350	,249	-030	,284	-
La reducción de la jornada laboral a cuatro días podría mejorar la tasa de retención de empleados en nuestra empresa	429	,846	,010	,019	-048	,055	-176	,014	-
Una jornada laboral de cuatro días podría contribuir a una mejor interacción entre compañeros en relación a sus actividades	498	,253	-163	,106	-100	-564	,147	,096	,
Método de extracción: análisis de componentes principales.									
a. 8 componentes extraídos.									

Los porcentajes numéricos de cada literal tiene relación con los componentes analizados a través de los componentes de los factores que se consideran aceptables y representado por medio de los componentes.

Tabla 15

Tabla de Frecuencias

Una jornada laboral de cuatro días podría contribuir a una mejor interacción entre compañeros en relación a sus actividades					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	En desacuerdo	13	21,0	21,0	22,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	30,6	30,6	53,2
	De acuerdo	21	33,9	33,9	87,1
	Totalmente de acuerdo	8	12,9	12,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

5.2 Resultados de la Baremación obtenida de la Factibilidad de la reducción de la jornada laboral en empresas de servicios ecuatorianas

La baremación es el proceso mediante el cual se establecen normas o baremos para interpretar los resultados de un test o cuestionario, basándose en una muestra representativa de la población, permitiendo la comparación y contextualización de las puntuaciones individuales dentro de un grupo normativo (Marquez, 2024).

Tabla 16

Tabla de Frecuencias Baremos por dimensiones

		Estadísticos				
		Productividad	Flexibilidad	Equilibrio trabajo-vida	Beneficios	Disposición
N	Válido	62	62	62	62	62
	Perdidos	0	0	0	0	0

La tabla muestra que todas las dimensiones evaluadas (Productividad, Flexibilidad, Equilibrio trabajo-vida, Beneficios y Disposición) tienen 62 respuestas válidas y ninguna respuesta perdida. Esto indica que todos los participantes completaron cada sección del cuestionario de manera íntegra, lo que garantiza la solidez y confiabilidad de los datos recopilados para el análisis posterior. No hubo necesidad de realizar ajustes adicionales por falta de datos, lo que facilita una interpretación directa y completa de los resultados obtenidos.

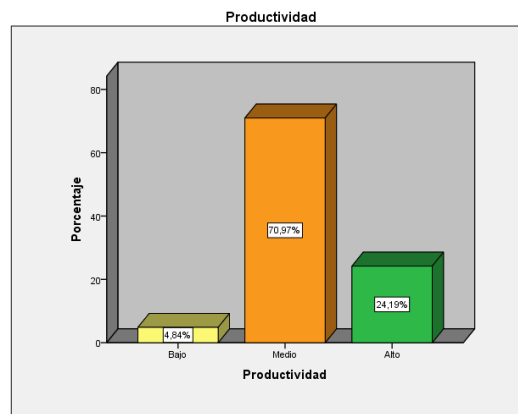
Tabla 17

Tabla de Frecuencias Baremos Productividad

		Productividad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	4,8	4,8	4,8
	Medio	44	71,0	71,0	75,8
	Alto	15	24,2	24,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Gráfico 1

Baremos Productividad



La mayoría de los encuestados perciben un nivel bajo de 4,54%, medio de 71% y alto de 24,19% con respecto a la productividad con la jornada laboral reducida. Esto sugiere que, aunque hay una percepción positiva, existe espacio para mejorar las percepciones de productividad a través de una implementación efectiva de políticas de reducción de jornada.

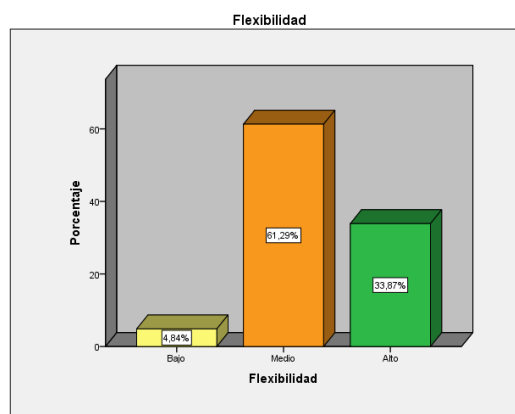
Tabla 18

Tabla de Frecuencias Baremos Flexibilidad

Flexibilidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	4,8	4,8	4,8
	Medio	38	61,3	61,3	66,1
	Alto	21	33,9	33,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Gráfico 2

Baremos Flexibilidad



La distribución sugiere que una parte significativa de los empleados ve la flexibilidad como un beneficio moderado del 61.3%. Esto puede ser un punto para enfatizar en las políticas de recursos humanos, destacando la importancia de la flexibilidad en la satisfacción laboral.

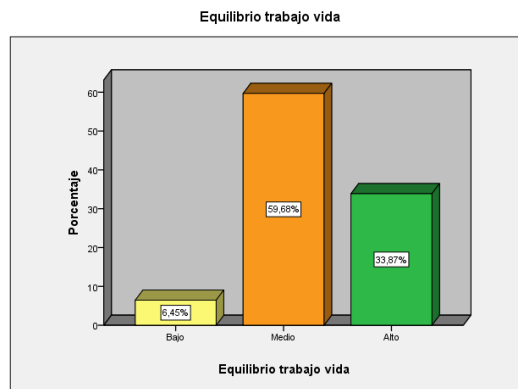
Tabla 19

Tabla de Frecuencias Baremos Equilibrio Trabajo Vida

Equilibrio trabajo-vida					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	6,5	6,5	6,5
	Medio	37	59,7	59,7	66,1
	Alto	21	33,9	33,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Gráfico 3

Baremos Equilibrio Trabajo Vida



La mayoría percibe un equilibrio trabajo-vida moderado en 59.7%. Esto es positivo, indicando que las políticas actuales están ayudando a los empleados a balancear sus responsabilidades laborales y personal

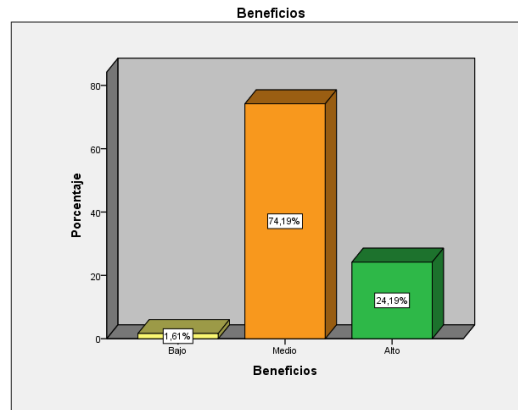
Tabla 20

Tabla de Frecuencias Baremos Beneficios

Beneficios					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,6	1,6	1,6
	Medio	46	74,2	74,2	75,8
	Alto	15	24,2	24,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Gráfico 4

Baremos Beneficios



La mayoría ve los beneficios en un nivel medio con 74,2%, lo que sugiere que las percepciones pueden ser mejoradas con una mejor comunicación y la implementación de políticas de beneficios más visibles.

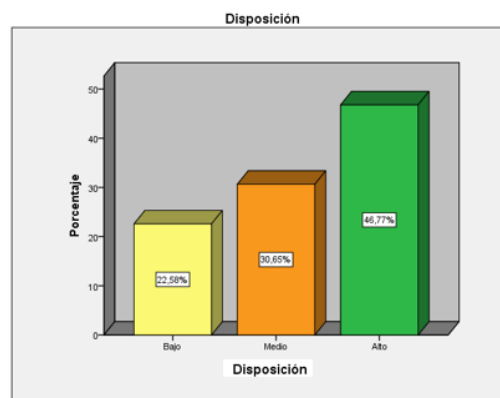
Tabla 21

Tabla de Frecuencias Baremos Disposición

		Disposición			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	22,6	22,6	22,6
	Medio	19	30,6	30,6	53,2
	Alto	29	46,8	46,8	100,0
Total		62	100,0	100,0	

Gráfico5

Baremos Disposición



La disposición alta hacia la implementación de la jornada laboral reducida con un porcentaje de 46.8% lo que representa un hallazgo muy positivo. Indica una apertura significativa entre los empleados para adoptar este cambio, lo cual es fundamental para el éxito de cualquier nueva política.

Tabla 22

Frecuencia Baremos Total

Estadísticos		
DT_R		
N	Válido	62
	Perdidos	0

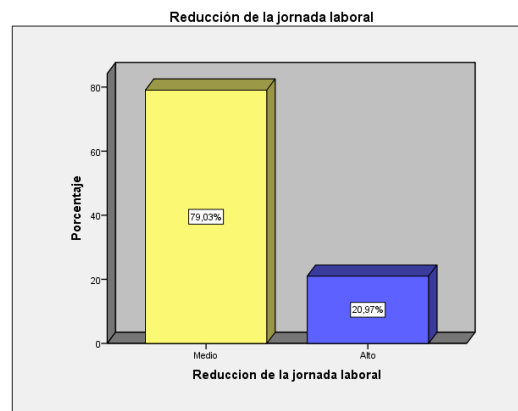
Tabla 23

Reducción de la Jornada Laboral

Baremos Total					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	49	79,0	79,0	79,0
	Alto	13	21,0	21,0	100,0
Total		62	100,0	100,0	

Gráfico 6

Reducción de la Jornada Laboral



La disposición general orientada hacia un nivel medio de 79% hacia la reducción de la jornada laboral es un indicador muy positivo. Sugiere que los empleadores ven esta medida como beneficiosa y están dispuestos a adaptarse, lo que podría llevar a una mayor satisfacción y productividad. Los resultados de la encuesta y análisis en SPSS muestran una tendencia

positiva hacia la aceptación y percepción de los beneficios de una jornada laboral reducida. Algunos desafíos en la consistencia interna de ciertas dimensiones, estos indicios proporcionan una base sólida para argumentar a favor de la implementación de políticas de reducción de jornada laboral en las empresas de servicios.

5.3 Discusión de resultados

Discusión General de la Encuesta

La encuesta fue contestada por personas en diferentes niveles de responsabilidad dentro de las empresas. Los cargos que respondieron se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 24

Cargos que contestaron la encuesta

Cargo	Porcentaje
Gerente	27%
Coordinador	25.4%
Jefe	14.3%
Analista	28.6%
Asistente	4.7%

Esta variedad de cargos permite obtener una perspectiva amplia de la factibilidad de la reducción de la jornada laboral desde diferentes niveles jerárquicos dentro de las organizaciones. Las respuestas fueron obtenidas de 31 empresas, entre las cuales se encuentran:

Tabla 25

Empresas que respondieron la encuestas

Empresas
Claro
Security data
Servitelconet
Akros
Cinemark del Ecuador S.A.

Netlife
Puntonet
Multicines
Liberty networks
Telconet Latam
Thoughtworks, entre otras.

Estas empresas abarcan diferentes sectores dentro de la industria de servicios, proporcionando una visión amplia y representativa del sector en Ecuador.

Porcentaje de productividad: Para evaluar el porcentaje de productividad de la reducción de la jornada laboral, analizamos las respuestas a la pregunta: "Implementar una jornada laboral reducida tiene el potencial de aumentar la productividad de los colaboradores."

Tabla 26

Resultados de productividad

Resultados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	54%
De acuerdo	17.5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7.9%
En desacuerdo	15.9%
Totalmente en desacuerdo	4.7%

Sumando los porcentajes de "Totalmente de acuerdo" y "De acuerdo," obtenemos un 71.5% de aceptación de la reducción de la jornada laboral como una medida positiva para aumentar la productividad.

Pregunta con mayor disconformidad: La pregunta que mostró mayor disconformidad fue: "La organización mantiene una comunicación abierta y transparente con los empleados para discutir la implementación de una reducción de la jornada laboral."

Tabla 27
Porcentajes de disconformidad

Resultados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	27%
De acuerdo	36.5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15.9%
En desacuerdo	17.5%
Totalmente en desacuerdo	3.1%

Sumando los porcentajes de "En desacuerdo" y "Totalmente en desacuerdo," obtenemos un 20.6% de disconformidad.

Factibilidad de la reducción de la jornada laboral en %: La factibilidad de la reducción de la jornada laboral puede inferirse de varias preguntas, pero específicamente de la pregunta sobre la aceptación, que mostró un 71.5% de apoyo. Sin embargo, debemos considerar otros aspectos como los desafíos identificados y las preocupaciones sobre la implementación efectiva.

Empresas que quieren y no quieren implementar la reducción de la jornada laboral: Las empresas que están más abiertas a implementar la reducción de la jornada laboral se pueden identificar a partir de las respuestas positivas a las preguntas. Por ejemplo, empresas como Thoughtworks Ecuador y Cinemark del Ecuador S.A. mostraron una alta disposición.

Por otro lado, las empresas que mostraron que pueden identificarse por su falta de políticas de trabajo flexible o mayor disconformidad en preguntas relacionadas con la implementación y comunicación de estas políticas. Aproximadamente un 36.5% de las empresas indicaron que no cuentan con políticas de trabajo flexible, lo que podría reflejar una mayor resistencia a este cambio.

La reducción de la jornada laboral en empresas de servicios ecuatorianas es vista como una medida factible y positiva por la mayoría de los encuestados, con un 71.5% de aceptación general. Sin embargo, la implementación exitosa de esta medida dependerá de varios factores, incluyendo la comunicación abierta entre la administración y los empleados, y la adaptación de

políticas laborales flexibles. Aunque algunas empresas muestran resistencia, la mayoría reconoce los potenciales beneficios en términos de productividad y bienestar de los empleados.

5.4. Análisis KMO

Las comunalidades altas indican que los ítems están bien representados por los factores extraídos. Esto sugiere que las preguntas seleccionadas son efectivas para medir los constructos planteados. En términos prácticos, significa que los empleados comprenden y responden de manera coherente a las preguntas relacionadas con la reducción de la jornada laboral, lo cual es un indicio positivo para la validez de los resultados.

5.5 Varianza Total Explicada

El análisis de componentes principales muestra que los primeros ocho componentes explican una proporción significativa de la varianza total, con el primer componente explicando el 21.205%. Esto es significativo ya que indica la presencia de múltiples dimensiones importantes dentro de los datos, lo cual es fundamental para desarrollar un modelo teórico robusto. En este caso, la reducción de la jornada laboral impacta en varias áreas fundamentales, como la productividad, flexibilidad y equilibrio trabajo-vida.

5.6 Interpretación de Frecuencias

La disposición hacia la reducción de la jornada laboral es un hallazgo muy positivo del 79% por lo que indica que los empleados ven esta medida como beneficiosa y están dispuestos a adaptarse, lo cual podría llevar a una mayor satisfacción y productividad. Este resultado también resalta que las empresas deben continuar promoviendo y evaluando las nuevas políticas, asegurándose de abordar cualquier preocupación, asimismo, la comunicación sobre los beneficios de la jornada laboral reducida.

5.7 Análisis de la aceptación de la reducción de la jornada laboral

5.7.1 Análisis de Fiabilidad

Se calcularon los valores de Alfa de Cronbach para las diferentes dimensiones, obteniendo resultados que permiten evaluar la consistencia interna del cuestionario. La disposición de los empleadores es aceptable hacia la implementación de una jornada laboral reducida:

Productividad: 0.615

Flexibilidad: 0.372

Equilibrio trabajo-vida: 0.344

Beneficios: 0.603

5.8.2 Análisis de Resultados

- **Productividad:** La mayoría de los encuestados se situó en el nivel medio, indicando una percepción moderada de la productividad con la jornada laboral reducida.
- **Flexibilidad:** Una parte significativa de los empleados percibe la flexibilidad como un beneficio moderado a alto.
- **Equilibrio trabajo-vida:** La mayoría de los encuestados percibe un equilibrio trabajo-vida moderado a alto.
- **Beneficios:** La mayoría percibe beneficios en un nivel medio.
- **Disposición:** Una disposición aceptable hacia la implementación de la jornada laboral reducida, con un 46.8% en el nivel alto.

5.7.3 Fortalecimiento de la Cultura Organizacional

Los hallazgos de la encuesta muestran una tendencia positiva hacia la aceptación y percepción de los beneficios de una jornada laboral reducida. Aunque hay desafíos en la estructura interna de ciertas dimensiones, los hallazgos proporcionan una base sólida para argumentar a favor de la implementación de políticas de reducción de jornada laboral en las empresas grandes de servicios ecuatorianas.

Los datos indican una gran aceptación mayoritaria hacia la reducción de la jornada laboral, lo cual es positivo de que este cambio es viable. Aunque, los resultados también revelan áreas de preocupación, especialmente en lo que respecta a la percepción de la flexibilidad y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Este proceso ha permitido entender más a fondo las dinámicas laborales actuales y reafirma que la reducción de la jornada laboral, si se maneja adecuadamente, no solo es factible, sino que también puede conducir a mejoras significativas en el bienestar de los empleados y en la productividad de las empresas., explorando estas percepciones y adaptando las estrategias para maximizar los beneficios de esta medida.

6 CONCLUSIONES

El análisis integral realizado determina que la reducción de la jornada laboral en las empresas grandes de servicios ecuatorianas es factible. Los hallazgos demuestran que el 71.5% de los encuestados están a favor de esta medida, y los beneficios asociados, como el aumento de la productividad, la mejora del bienestar laboral, y el fortalecimiento del equilibrio entre la vida personal y profesional, hacen que la implementación de esta política sea viable, actualmente en las empresas ecuatorianas es favorable para adoptar este cambio, lo que podría posicionarlas como líderes en la adopción de prácticas laborales innovadoras y sostenibles.

Los estudios analizados nos indican que la reducción de la jornada laboral favorece en la disminución de los problemas de salud de los trabajadores y aumenta la satisfacción en el lugar de trabajo mejorando en equilibrio entre la vida laboral y personal.

Las empresas con políticas de reducción de la jornada laboral han mejorado el compromiso y la satisfacción de los empleados creando un ambiente de sostenibilidad y alta competitividad. Esto se debe a que los trabajadores disfrutan de una mejor calidad de vida, con más tiempo para el descanso, el desarrollo personal y la vida familiar. La reducción del tiempo de trabajo contribuye a disminuir los niveles de estrés y los riesgos asociados a problemas de salud, como el agotamiento físico y mental. En conjunto, estas mejoras crean un ambiente laboral más saludable y equilibrado, lo que a largo plazo fortalece la sostenibilidad y la competitividad de la empresa.

El estudio revela un alto nivel de aceptación (71.5%) para la reducción de la jornada laboral en grandes empresas de servicios ecuatorianas. Esto indica que directivos reconocen los beneficios de esta medida para la productividad y el bienestar, sugiriendo un entorno favorable para su implementación.

7 RECOMENDACIONES

Se recomienda que las empresas grandes de servicios ecuatorianas, considerando la factibilidad y el apoyo demostrado, implementen proyectos piloto de reducción de la jornada laboral. Esto permitirá ajustar la política antes de su adopción general y posicionará a la organización como líder en prácticas laborales innovadoras y sostenibles.

Se sugiere que los empleadores se mantengan informados sobre los avances en relación con la jornada laboral, para adaptarse y desarrollarse adecuadamente. Por si fuera poco, es fundamental sustentar estas acciones en la revisión de futuras investigaciones y artículos académicos, lo que permitirá aplicar las mejores prácticas basadas en la evidencia teórica, garantizando un entorno laboral más eficiente y alineado con las tendencias actuales.

Las empresas deberían seguir evaluando y ajustando sus políticas de jornada laboral, incorporando mecanismos de retroalimentación continua para medir su impacto, ya que la evidencia sugiere que esto no solo incrementa la productividad organizacional, sino que también mejora la calidad de vida de los trabajadores y reduce los riesgos asociados a la salud.

Las empresas tendrían que centrarse en campañas de sensibilización y comunicación interna que destaquen los beneficios comprobados de esta medida, tales como la mejora en el equilibrio entre vida laboral y personal, la reducción del estrés y el incremento de la productividad para así elevar el porcentaje de aceptación.

8 BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, C. A. (2011). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA Guía didáctica*. Universidad SurColombiana.
- Andrés Alexis Ramírez-Coronel, A. M.-L.-S. (2020). Origen, evolución e investigaciones sobre la Calidad de Vida . *Redalyc*, 10.
- Andrés Jiménez Figueroa, C. B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores. *Scielo*.
- Batolomew Chireha, *. S. (2023). Long working hours, perceived work stress, and common mental health conditions among full-time Canadian working population: A national comparative study. *Journal of Affective Disorders Reports*, 12, 100508. <https://doi.org/10.1016/j.jadr.2023.100508>
- Brendan Burchell, S. D. (2024). The future of work and working time: introduction to special issue. *Cambridge Journal of Economics*, 48(1), 1-24. <https://doi.org/10.1093/cje/bead057>
- Cara L.Bookera, *. L. (2020). Impacts of long-standing illness and chronic illness on working hours and household income in a longitudinal UK study. *SSM - Population Health*, 12, 100684. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2020.100684>
- CEPAL. (2021). *BASES DE DATOS PARA IDENTIFICAR A LAS PYMES*.
- Feijoó, M. M. (2022). Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial en el personal médico y de enfermería del Hospital General Julius Doepfner de la Provincia de Zamora Chinchipe. *UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO*.
- Florina Guadalupe Arredondo Traperoa, L. M. (2013). Políticas de diversidad y flexibilidad laboral en el marco de la responsabilidad social empresarial. Un análisis desde la perspectiva de género. *ELSEVIER DOYMA*, 29(127), 161-166. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.05.004>
- Freire Herrera Erick Rubén, E. R. (2021). *INCIDENCE OF ECUADORIAN LABOR LEGISLATION IN THE POST COVID 19 ECONOMIC REACTIVATIONS*. Revista Científica Aristas .
- Frost, J. (2023). *Cronbach's Alpha: Definition, Calculations & Example*. Statistics By Jim.
- Gallegos, M. P. (2022). "LA REDUCCIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA LABORAL EN ECUADOR, UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.
- Gonzalez Parra, T. E. (2023). Mecanismos de regulación y control de la jornada laboral dentro de la modalidad de teletrabajo. *Killkana Social*, 7(1), 9-20. <https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v7i1.1206>
- Hanbury Hugo, I. P. (2023). Working less for more? A systematic review of the social, economic, and ecological effects of working time reduction policies in the global North. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 19(1), 2222595. <https://doi.org/10.1080/15487733.2023.2222595>
- Hernández. (2020). *La encuesta y el cuestionario*. Investigalia.
- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la Investigación. En R. Hernandez Sampieri, C. Fernández Collado, y P. Baptista Lucio, *Metodología de la Investigación* (pág. 128).
- Huang, Y. X. (2023). Jornadas laborales cortas y estrés percibido: resultados de un . *Heliyon*, 9(11), e21929. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21919>
- Jenni Ervasti, *. J. (2021). Long working hours and risk of 50 health conditions and mortality outcomes: a multicohort study in four European countries. *The Lancet Regional Health - Europe*, 11, 100212. <https://doi.org/10.1016/j.lanep.2021.100212>
- Lee, K., Lee, y Kawach. (2023). Impacto de la reducción de las horas de trabajo y las horas de trabajo nocturno. *Safety and Health at Work*, 14(1), 59-65. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.11.001>
- Lukács, B. y. (2023). La viabilidad práctica de la reducción del tiempo de trabajo: ¿Tenemos . *Ecological Economics*, 204, 107629. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2022.107629>
- Marquez, C. V. (2024). Adaptación y baremación del Test de Impulsividad de Barrat y Plutchik en adultos de la provincia de Huancayo.
- Martha P. Silva-Guzmán, B. M.-P.-M. (2024). Análisis plitogénico de lo psicosocial Percepciones de los Operadores de Call Center en Quito. *Neutrosophic Sets and Systems {Special Issue: Neutrosophy and Plithogeny}*, 69.
- Montero Ignacio, L. O. (2007). Guía para nombrar los estudios de investigación en psicología. *redalyc*, 7(3), 847-862.
- Morales, N. (s.f.). *Investigación Exploratoria*.
- Nelly Valeria Vinuesa Ochoa, M. I. (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 20.
- Okazaki Emi, N. D. (2023). Asociación entre horas de trabajo, compromiso laboral y productividad laboral en los empleados: un estudio transversal de la Estudio japonés sobre salud, ocupación y factores psicosociales. *Journal of Occupational Health*. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12023>
- Oliveras, E. C. (2011). *Un equilibrio entre nuestra vida* . InDret.

- Organization International Labour. (s.f.). *Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)*. International Labour Organization.
- Pazmiño, L. (2015). La Situación de la jornada de trabajo en el Ecuador y las propuestas de cambio. *CIENCIA UNEMI*, 5(8), 103-107. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol5iss8.2012pp103-107p>
- Presidencia de la República del Ecuador. (2018). *LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL*. Ediciones Legales.
- Reiner Rugulies, b. k. (2021). The effect of exposure to long working hours on depression: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International*, 155, 106629. <https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106629>
- Sebastián Neuberta, C. B. (2022). Free days for future? Longitudinal effects of working time reductions on individual well-being and environmental behaviour. *Journal of Environmental Psychology*, 82, 101849. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101849>
- Skidelsky, L. (2019). *How to achieve shorter*.
- Valmi D. Sousa, M. D. (2007). An overview of research designs relevant to nursing: Part 1: quantitative research designs. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15(3), 502-507. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>
- Vega, A. C. (2021). Cross-sectional studies . *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 164-170. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>
- Vera, M. C. (2022). *La reducción emergente de la jornada laboral: un análisis a la luz del Estado* . Instituto Tecnológico Superior ATLANTIC.
- Yeen Huang, Y. X. (2023). Short working hours and perceived stress: Findings from a population-based nationwide study. *Heliyon*, 9(11), e21919. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21919>

9. ANEXOS

Encuesta sobre la factibilidad de reducción de la jornada laboral

Objetivo

Evaluar el nivel de interés y las percepciones de los empleados respecto a la implementación de una reducción de la jornada laboral para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los colaboradores, así como para aumentar la productividad y la satisfacción laboral con respecto a la factibilidad de la reducción de la jornada laboral.

Preguntas Demográficas

1. ¿Qué cargo ocupa?

- a) Gerente
- b) Coordinador
- c) Jefe

2. ¿Qué edad tiene?

- a) 18 a 24 años
- b) 25 a 34 años
- c) 35 a 44 años
- d) 45 a 54 años
- e) Mas de 54 años

3. ¿Cuánto tiempo lleva en la institución?

- a) de 0 a 2 años
- b) de 3 a 5 años
- c) 6 a 8 años
- d) 9 a 11 años
- e) más de 12 años

4. ¿Cuántos empleados tiene su empresa?

- a) 200 a 300
- b) 400 a 500
- c) 600 a 700
- d) 800 a 900
- e) más de 1000

5. ¿Su empresa es?

- a) Nacional
- b) Multinacional

6. ¿Cuenta con políticas de trabajo flexible?

- a) Si
- b) No

En el caso de seleccionar la opción si mencione cuál.....

ESCALA

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

Preguntas	1	2	3	4	5
1. Implementar una jornada laboral reducida tiene el potencial de aumentar la productividad de los colaboradores.					
2. La flexibilidad que ofrece la jornada laboral de cuatro días empodera a los empleados para organizar mejor su tiempo y optimizar sus horas de trabajo.					
3. Establecer una semana laboral de cuatro días mejora la calidad del trabajo al permitir a los empleados contar con más tiempo para enfocarse en tareas complejas y entregar resultados más precisos.					
4. Para comprender mejor el impacto potencial de una reducción de la jornada laboral en la cultura organizacional, es esencial recopilar las opiniones de todos los colaboradores					
5. Incorporar una semana laboral de cuatro días fomenta la proactividad y la iniciativa de los colaboradores en el desempeño de sus tareas laborales.					
6. La organización mantiene una comunicación abierta y transparente con los empleados para discutir la implementación de una reducción de la jornada laboral.					
7. Explorar una reducción de la jornada laboral podría ser una estrategia para fortalecer la satisfacción laboral, promoviendo el bienestar de los empleados, el equilibrio entre la vida laboral y personal y una mayor colaboración.					
8. La organización posee políticas que facilitan la implementación de una reducción de la jornada laboral.					
9. Son accesibles los programas que promueven el equilibrio entre la vida laboral y personal en la empresa.					
10. Es posible que las tareas y proyectos se beneficien con una jornada laboral de cuatro días					

11. Una jornada laboral de cuatro días podría contribuir a una mejor interacción entre compañeros en relación a sus actividades					
12. La reducción de la jornada laboral podría contribuir a fortalecer una cultura organizacional positiva en la empresa					
13. Reducir la jornada laboral a cuatro días promueve el bienestar de los empleados potenciando su eficiencia y su productividad por hora.					
14. La implementación de una jornada laboral de cuatro días impulsa la eficiencia de los colaboradores y reduce el cansancio.					
15. El éxito de una jornada laboral de cuatro días en términos de producción por hora dependerá de la capacidad de adaptación de la empresa					
16. La reducción de la jornada laboral podría conducir a un uso más eficiente de los recursos, como la energía, el espacio y los materiales, al optimizar los horarios de trabajo y reducir el tiempo de inactividad.					
17. Podría una jornada laboral de cuatro días generar un impacto positivo en los resultados de los colaboradores					
18. Considera que se puede generar un cambio en la concentración de los colaboradores al trabajar menos horas					
19. Si se implementa de manera efectiva, con una adecuada gestión y organización del trabajo, una reducción de la jornada laboral podría contribuir a la optimización del uso de recursos.					
20. La reducción de la jornada laboral podría generar un ambiente laboral más positivo, reducir el estrés y el burnout, y fomentar una mayor colaboración y compromiso entre los empleados					
21. La reducción de la jornada laboral a cuatro días podría mejorar la tasa de retención de empleados en nuestra empresa					
22. Una jornada laboral de cuatro días podría impulsar la reestructuración de procesos y la optimización del tiempo, generando mayor eficiencia y productividad por hora.					

Encuesta enviada para la validación de expertos

Juicio de experto sobre encuesta "Factibilidad de la reducción de la jornada laboral en empresas de servicios ecuatorianas"

Somos estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Latacunga-Ecuador) de la carrera "Gestión de Talento Humano" y estamos realizando una encuesta sobre la factibilidad de la reducción de la jornada laboral para nuestro trabajo de titulación. Para lo cual requerimos validar la siguiente encuesta. Solicitamos su participación como experto en la validación de la misma.

Para la validación de la encuesta se utiliza la herramienta de validez de contenido por juicio de expertos de los autores: Liliana Aidé Galicia Alarcón, Jorge Arturo Balderrama Trápaga y Rubén Edel Navarro.

Agradecemos a los expertos por tomarse el tiempo para la validación de la misma.

Datos demográficos

- 1. Nombres completos**
- 2. Nivel de estudio**
- 3. Profesión**
- 4. Institución a la que pertenece**
- 5. Cargo que ocupa**
- 6. Experiencia docente/ investigador**

La encuesta titulada "Factibilidad de la reducción de la jornada laboral en empresas de servicios ecuatorianas" está diseñada para recopilar información sobre el conocimiento, las percepciones y la aceptación de los empleados del nivel jerárquico superior del área de talento humano con relación a la reducción de la jornada laboral en las empresas.

Variable

Reducción de la Jornada Laboral: La reducción de la jornada laboral consiste en disminuir el número de horas que un trabajador debe trabajar semanalmente, con el objetivo de mejorar la calidad de vida, aumentar la productividad y equilibrar la vida laboral y personal.

La encuesta consta de 30 ítems que busca determinar el interés y la factibilidad de las empresas en reducir la jornada laboral.

Con una escala de likert de 1 a 5 donde:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo

5. Totalmente de acuerdo

Indicación:

Lea cada ítem y seleccione la opción que refleje su opinión respecto a los indicadores señalados, utilizando la siguiente escala:

No cumple con el criterio: el ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

Bajo nivel: el ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.

Nivel moderado: el ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.

Alto nivel: el ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.

Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

Preguntas	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Nivel moderado	Alto nivel
1. La reducción de la jornada laboral podría mejorar la productividad de sus colaboradores				
2. La flexibilidad que ofrece la jornada laboral de cuatro días puede empoderar a los empleados para organizar mejor su tiempo y optimizar sus horas de trabajo más productivas.				
3. Una semana laboral de cuatro días podría conducir a una mayor calidad del trabajo, al permitir a los empleados contar con más tiempo para enfocarse en tareas complejas y entregar resultados más precisos.				
4. Para comprender mejor el impacto potencial de una reducción de la jornada laboral en la cultura organizacional, es esencial recopilar las opiniones y perspectivas de todos los grupos de empleados, considerando sus diferentes necesidades y experiencias.				
5. Una jornada laboral de cuatro días les permite a los empleados aumentar la proactividad y la iniciativa en la realización de las actividades laborales de sus colaboradores				
6. La organización mantiene una comunicación abierta y transparente con los empleados para discutir y planificar la implementación de una reducción de la jornada laboral.				
7. Explorar una reducción de la jornada laboral podría ser una estrategia para fortalecer la satisfacción laboral, promoviendo el bienestar de los empleados, el equilibrio entre la vida laboral y personal y una mayor colaboración.				

8. La organización cuenta con políticas proactivas y adaptables que facilitan la implementación de una reducción de la jornada laboral.				
9. Son accesibles los programas que promueven el equilibrio entre la vida laboral y personal en la empresa				
10. Es posible que las tareas y proyectos se beneficien con una jornada laboral de cuatro días.				
11. Podría una jornada laboral de cuatro días contribuir a una mejor interacción entre compañeros en relación a sus actividades				
12. La reducción de la jornada laboral puede contribuir al cumplimiento de las actividades laborales en los plazos establecidos si se implementan las estrategias y medidas adecuadas				
13. La reducción de la jornada laboral podría contribuir a fortalecer una cultura organizacional positiva en la empresa				
14. Reducir la jornada laboral a cuatro días, al promover el bienestar de los empleados, podría potenciar su eficiencia y, por ende, su productividad por hora.				
15. La implementación de una jornada laboral de cuatro días puede impulsar la eficiencia y la productividad de los empleados, optimizando el tiempo de trabajo y reduciendo el cansancio.				
16. El éxito de una jornada laboral de cuatro días en términos de producción por hora dependerá de la capacidad de adaptación, la optimización del tiempo y la evaluación constante de los resultados.				
17. La reducción de la jornada laboral podría conducir a un uso más eficiente de los recursos, como la energía, el espacio y los materiales, al optimizar los horarios de trabajo y reducir el tiempo de inactividad.				
18. Podría una jornada laboral de cuatro días generar un impacto positivo en los resultados de los colaboradores				

19. Considera que se puede generar un cambio en la concentración o niveles de energía de los colaboradores al trabajar menos horas				
20. Se permite a los empleados tomar decisiones sin la aprobación de un superior				
21. Si se implementa de manera efectiva, con una adecuada gestión y organización del trabajo, una reducción de la jornada laboral podría contribuir a la optimización del uso de recursos.				
22. La reducción de la jornada laboral podría generar un ambiente laboral más positivo, reducir el estrés y el burnout, y fomentar una mayor colaboración y compromiso entre los empleados				
23. Es probable que la dirección de la empresa esté dispuesta a considerar y gestionar la modificación del horario laboral tradicional de 8 horas				
24. Se asocia la eficiencia en el cumplimiento de metas grupales con la dinámica de trabajo en equipo				
25. La reducción de la jornada laboral a cuatro días podría mejorar la tasa de retención de empleados en nuestra empresa				
26. La reducción de la jornada laboral podría conducir a una mayor concentración y dedicación por parte de los empleados, resultando en un trabajo de mayor calidad y, en consecuencia, una producción por hora más eficiente.				
27. Una jornada laboral de cuatro días podría optimizar la eficiencia de los empleados, conduciendo a una producción por hora similar o incluso superior a la de una jornada de cinco días.				
28. Una jornada laboral de cuatro días podría impulsar la reestructuración de procesos y la optimización del tiempo, generando mayor eficiencia y productividad por hora.				

29. Se caracteriza su organización por una toma de decisiones rápida				
30. La reducción de la jornada laboral a cuatro días podría mejorar la satisfacción de los empleados, reducir el estrés y el agotamiento, y aumentar su compromiso con la empresa, lo que podría conducir a una mayor retención.				

Observaciones y recomendaciones en relación con el indicador: **Coherencia**

Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido

Preguntas	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Nivel moderado	Alto nivel
1. La reducción de la jornada laboral podría mejorar la productividad de sus colaboradores				
2. La flexibilidad que ofrece la jornada laboral de cuatro días puede empoderar a los empleados para organizar mejor su tiempo y optimizar sus horas de trabajo más productivas.				
3. Una semana laboral de cuatro días podría conducir a una mayor calidad del trabajo, al permitir a los empleados contar con más tiempo para enfocarse en tareas complejas y entregar resultados más precisos.				
4. Para comprender mejor el impacto potencial de una reducción de la jornada laboral en la cultura organizacional, es esencial recopilar las opiniones y perspectivas de todos los grupos de empleados, considerando sus diferentes necesidades y experiencias.				
5. Una jornada laboral de cuatro días les permite a los empleados aumentar la proactividad y la iniciativa en la realización de las actividades laborales de sus colaboradores				
6. La organización mantiene una comunicación abierta y transparente con los empleados para discutir y planificar la implementación de una reducción de la jornada laboral.				
7. Explorar una reducción de la jornada laboral podría ser una estrategia para fortalecer la satisfacción laboral, promoviendo el bienestar de los empleados, el equilibrio entre la vida laboral y personal y una mayor colaboración.				

8. La organización cuenta con políticas proactivas y adaptables que facilitan la implementación de una reducción de la jornada laboral.				
9. Son accesibles los programas que promueven el equilibrio entre la vida laboral y personal en la empresa				
10. Es posible que las tareas y proyectos se beneficien con una jornada laboral de cuatro días.				
11. Podría una jornada laboral de cuatro días contribuir a una mejor interacción entre compañeros en relación a sus actividades				
12. La reducción de la jornada laboral puede contribuir al cumplimiento de las actividades laborales en los plazos establecidos si se implementan las estrategias y medidas adecuadas				
13. La reducción de la jornada laboral podría contribuir a fortalecer una cultura organizacional positiva en la empresa				
14. Reducir la jornada laboral a cuatro días, al promover el bienestar de los empleados, podría potenciar su eficiencia y, por ende, su productividad por hora.				
15. La implementación de una jornada laboral de cuatro días puede impulsar la eficiencia y la productividad de los empleados, optimizando el tiempo de trabajo y reduciendo el cansancio.				
16. El éxito de una jornada laboral de cuatro días en términos de producción por hora dependerá de la capacidad de adaptación, la optimización del tiempo y la evaluación constante de los resultados.				
17. La reducción de la jornada laboral podría conducir a un uso más eficiente de los recursos, como la energía, el espacio y los materiales, al optimizar los horarios de trabajo y reducir el tiempo de inactividad.				
18. Podría una jornada laboral de cuatro días generar un impacto positivo en los resultados de los colaboradores				

19. Considera que se puede generar un cambio en la concentración o niveles de energía de los colaboradores al trabajar menos horas				
20. Se permite a los empleados tomar decisiones sin la aprobación de un superior				
21. Si se implementa de manera efectiva, con una adecuada gestión y organización del trabajo, una reducción de la jornada laboral podría contribuir a la optimización del uso de recursos.				
22. La reducción de la jornada laboral podría generar un ambiente laboral más positivo, reducir el estrés y el burnout, y fomentar una mayor colaboración y compromiso entre los empleados				
23. Es probable que la dirección de la empresa esté dispuesta a considerar y gestionar la modificación del horario laboral tradicional de 8 horas				
24. Se asocia la eficiencia en el cumplimiento de metas grupales con la dinámica de trabajo en equipo				
25. La reducción de la jornada laboral a cuatro días podría mejorar la tasa de retención de empleados en nuestra empresa				
26. La reducción de la jornada laboral podría conducir a una mayor concentración y dedicación por parte de los empleados, resultando en un trabajo de mayor calidad y, en consecuencia, una producción por hora más eficiente.				
27. Una jornada laboral de cuatro días podría optimizar la eficiencia de los empleados, conduciendo a una producción por hora similar o incluso superior a la de una jornada de cinco días.				
28. Una jornada laboral de cuatro días podría impulsar la reestructuración de procesos y la optimización del tiempo, generando mayor eficiencia y productividad por hora.				

29. Se caracteriza su organización por una toma de decisiones rápida				
30. La reducción de la jornada laboral a cuatro días podría mejorar la satisfacción de los empleados, reducir el estrés y el agotamiento, y aumentar su compromiso con la empresa, lo que podría conducir a una mayor retención.				

Observaciones y recomendaciones en relación con el indicador: **Relevancia**

Claridad: El ítem se compone fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica

Preguntas	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Nivel moderado	Alto nivel
1. La reducción de la jornada laboral podría mejorar la productividad de sus colaboradores				
2. La flexibilidad que ofrece la jornada laboral de cuatro días puede empoderar a los empleados para organizar mejor su tiempo y optimizar sus horas de trabajo más productivas.				
3. Una semana laboral de cuatro días podría conducir a una mayor calidad del trabajo, al permitir a los empleados contar con más tiempo para enfocarse en tareas complejas y entregar resultados más precisos.				
4. Para comprender mejor el impacto potencial de una reducción de la jornada laboral en la cultura organizacional, es esencial recopilar las opiniones y perspectivas de todos los grupos de empleados, considerando sus diferentes necesidades y experiencias.				
5. Una jornada laboral de cuatro días les permite a los empleados aumentar la proactividad y la iniciativa en la realización de las actividades laborales de sus colaboradores				
6. La organización mantiene una comunicación abierta y transparente con los empleados para discutir y planificar la implementación de una reducción de la jornada laboral.				
7. Explorar una reducción de la jornada laboral podría ser una estrategia para fortalecer la satisfacción laboral, promoviendo el bienestar de los empleados, el equilibrio entre la vida laboral y personal y una mayor colaboración.				

8. La organización cuenta con políticas proactivas y adaptables que facilitan la implementación de una reducción de la jornada laboral.				
9. Son accesibles los programas que promueven el equilibrio entre la vida laboral y personal en la empresa				
10. Es posible que las tareas y proyectos se beneficien con una jornada laboral de cuatro días.				
11. Podría una jornada laboral de cuatro días contribuir a una mejor interacción entre compañeros en relación a sus actividades				
12. La reducción de la jornada laboral puede contribuir al cumplimiento de las actividades laborales en los plazos establecidos si se implementan las estrategias y medidas adecuadas				
13. La reducción de la jornada laboral podría contribuir a fortalecer una cultura organizacional positiva en la empresa				
14. Reducir la jornada laboral a cuatro días, al promover el bienestar de los empleados, podría potenciar su eficiencia y, por ende, su productividad por hora.				
15. La implementación de una jornada laboral de cuatro días puede impulsar la eficiencia y la productividad de los empleados, optimizando el tiempo de trabajo y reduciendo el cansancio.				
16. El éxito de una jornada laboral de cuatro días en términos de producción por hora dependerá de la capacidad de adaptación, la optimización del tiempo y la evaluación constante de los resultados.				
17. La reducción de la jornada laboral podría conducir a un uso más eficiente de los recursos, como la energía, el espacio y los materiales, al optimizar los horarios de trabajo y reducir el tiempo de inactividad.				
18. Podría una jornada laboral de cuatro días generar un impacto positivo en los resultados de los colaboradores				

19. Considera que se puede generar un cambio en la concentración o niveles de energía de los colaboradores al trabajar menos horas				
20. Se permite a los empleados tomar decisiones sin la aprobación de un superior				
21. Si se implementa de manera efectiva, con una adecuada gestión y organización del trabajo, una reducción de la jornada laboral podría contribuir a la optimización del uso de recursos.				
22. La reducción de la jornada laboral podría generar un ambiente laboral más positivo, reducir el estrés y el burnout, y fomentar una mayor colaboración y compromiso entre los empleados				
23. Es probable que la dirección de la empresa esté dispuesta a considerar y gestionar la modificación del horario laboral tradicional de 8 horas				
24. Se asocia la eficiencia en el cumplimiento de metas grupales con la dinámica de trabajo en equipo				
25. La reducción de la jornada laboral a cuatro días podría mejorar la tasa de retención de empleados en nuestra empresa				
26. La reducción de la jornada laboral podría conducir a una mayor concentración y dedicación por parte de los empleados, resultando en un trabajo de mayor calidad y, en consecuencia, una producción por hora más eficiente.				
27. Una jornada laboral de cuatro días podría optimizar la eficiencia de los empleados, conduciendo a una producción por hora similar o incluso superior a la de una jornada de cinco días.				
28. Una jornada laboral de cuatro días podría impulsar la reestructuración de procesos y la optimización del tiempo, generando mayor eficiencia y productividad por hora.				

29. Se caracteriza su organización por una toma de decisiones rápida				
30. La reducción de la jornada laboral a cuatro días podría mejorar la satisfacción de los empleados, reducir el estrés y el agotamiento, y aumentar su compromiso con la empresa, lo que podría conducir a una mayor retención.				

Observaciones y recomendaciones en relación con el indicador: **Claridad**

Suficiencia: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta

Preguntas	No cumple con el criterio	Bajo nivel	Nivel moderado	Alto nivel
1. La reducción de la jornada laboral podría mejorar la productividad de sus colaboradores				
2. La flexibilidad que ofrece la jornada laboral de cuatro días puede empoderar a los empleados para organizar mejor su tiempo y optimizar sus horas de trabajo más productivas.				
3. Una semana laboral de cuatro días podría conducir a una mayor calidad del trabajo, al permitir a los empleados contar con más tiempo para enfocarse en tareas complejas y entregar resultados más precisos.				
4. Para comprender mejor el impacto potencial de una reducción de la jornada laboral en la cultura organizacional, es esencial recopilar las opiniones y perspectivas de todos los grupos de empleados, considerando sus diferentes necesidades y experiencias.				
5. Una jornada laboral de cuatro días les permite a los empleados aumentar la proactividad y la iniciativa en la realización de las actividades laborales de sus colaboradores				
6. La organización mantiene una comunicación abierta y transparente con los empleados para discutir y planificar la implementación de una reducción de la jornada laboral.				
7. Explorar una reducción de la jornada laboral podría ser una estrategia para fortalecer la satisfacción laboral, promoviendo el bienestar de los empleados, el equilibrio entre la vida laboral y personal y una mayor colaboración.				

8. La organización cuenta con políticas proactivas y adaptables que facilitan la implementación de una reducción de la jornada laboral.				
9. Son accesibles los programas que promueven el equilibrio entre la vida laboral y personal en la empresa				
10. Es posible que las tareas y proyectos se beneficien con una jornada laboral de cuatro días.				
11. Podría una jornada laboral de cuatro días contribuir a una mejor interacción entre compañeros en relación a sus actividades				
12. La reducción de la jornada laboral puede contribuir al cumplimiento de las actividades laborales en los plazos establecidos si se implementan las estrategias y medidas adecuadas				
13. La reducción de la jornada laboral podría contribuir a fortalecer una cultura organizacional positiva en la empresa				
14. Reducir la jornada laboral a cuatro días, al promover el bienestar de los empleados, podría potenciar su eficiencia y, por ende, su productividad por hora.				
15. La implementación de una jornada laboral de cuatro días puede impulsar la eficiencia y la productividad de los empleados, optimizando el tiempo de trabajo y reduciendo el cansancio.				
16. El éxito de una jornada laboral de cuatro días en términos de producción por hora dependerá de la capacidad de adaptación, la optimización del tiempo y la evaluación constante de los resultados.				
17. La reducción de la jornada laboral podría conducir a un uso más eficiente de los recursos, como la energía, el espacio y los materiales, al optimizar los horarios de trabajo y reducir el tiempo de inactividad.				

18. Podría una jornada laboral de cuatro días generar un impacto positivo en los resultados de los colaboradores				
19. Considera que se puede generar un cambio en la concentración o niveles de energía de los colaboradores al trabajar menos horas				
20. Se permite a los empleados tomar decisiones sin la aprobación de un superior				
21. Si se implementa de manera efectiva, con una adecuada gestión y organización del trabajo, una reducción de la jornada laboral podría contribuir a la optimización del uso de recursos.				
22. La reducción de la jornada laboral podría generar un ambiente laboral más positivo, reducir el estrés y el burnout, y fomentar una mayor colaboración y compromiso entre los empleados				
23. Es probable que la dirección de la empresa esté dispuesta a considerar y gestionar la modificación del horario laboral tradicional de 8 horas				
24. Se asocia la eficiencia en el cumplimiento de metas grupales con la dinámica de trabajo en equipo				
25. La reducción de la jornada laboral a cuatro días podría mejorar la tasa de retención de empleados en nuestra empresa				
26. La reducción de la jornada laboral podría conducir a una mayor concentración y dedicación por parte de los empleados, resultando en un trabajo de mayor calidad y, en consecuencia, una producción por hora más eficiente.				
27. Una jornada laboral de cuatro días podría optimizar la eficiencia de los empleados, conduciendo a una producción por hora similar o incluso superior a la de una jornada de cinco días.				
28. Una jornada laboral de cuatro días podría impulsar la reestructuración de procesos y la optimización del tiempo, generando mayor eficiencia y productividad por hora.				

29. Se caracteriza su organización por una toma de decisiones rápida				
30. La reducción de la jornada laboral a cuatro días podría mejorar la satisfacción de los empleados, reducir el estrés y el agotamiento, y aumentar su compromiso con la empresa, lo que podría conducir a una mayor retención.				

Observaciones y recomendaciones en relación al:

Nivel de suficiencia de la encuesta

Correos enviados a las empresas

RAPPIEC S.A.S.

Reciba un cordial saludo de parte de la Carrera de Gestión de Talento Humano de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Nos gustaría contar con su colaboración para la realización del proyecto de tesis titulado "Factibilidad de la Reducción de la Jornada Laboral", llevado a cabo por los estudiantes Nicole Gallo y Byron Gonzales de octavo semestre.

Para ello, necesitamos recopilar datos mediante una encuesta anónima sobre las opiniones de los colaboradores de su empresa, con el fin de apoyar de manera significativa al éxito de nuestro proyecto.

La encuesta será enviada mediante Google Forms, y esperamos contar con su valiosa participación.

Agradecemos de antemano su colaboración y quedamos atentos a su pronta respuesta.

Muchas gracias y saludos cordiales,

Atentamente,

Carrera de Gestión de Talento Humano

<https://forms.gle/wmgty2qK59wdREsw9>

SECURITY DATA SEGURIDAD EN DATOS Y FIRMA DIGITAL S.A

Reciba un cordial saludo de parte de la Carrera de Gestión de Talento Humano de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Nos gustaría contar con su colaboración para la realización del proyecto de tesis titulado "Factibilidad de la Reducción de la Jornada Laboral", llevado a cabo por los estudiantes Nicole Gallo y Byron Gonzales de octavo semestre.

Para ello, necesitamos recopilar datos mediante una encuesta anónima sobre las opiniones de los colaboradores de su empresa, con el fin de apoyar de manera significativa al éxito de nuestro proyecto.

La encuesta será enviada mediante Google Forms, y esperamos contar con su valiosa participación.

Agradecemos de antemano su colaboración y quedamos atentos a su pronta respuesta.

Muchas gracias y saludos cordiales,

Atentamente,

Carrera de Gestión de Talento Humano

<https://forms.gle/wmgty2qK59wdREsw9>

THOUGHTWORKS SOFTWARE ECUADOR S.A.

Reciba un cordial saludo de parte de la Carrera de Gestión de Talento Humano de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Nos gustaría contar con su colaboración para la realización del proyecto de tesis titulado "Factibilidad de la Reducción de la Jornada Laboral", llevado a cabo por los estudiantes Nicole Gallo y Byron Gonzales de octavo semestre.

Para ello, necesitamos recopilar datos mediante una encuesta anónima sobre las opiniones de los colaboradores de su empresa, con el fin de apoyar de manera significativa al éxito de nuestro proyecto.

La encuesta será enviada mediante Google Forms, y esperamos contar con su valiosa participación.

Agradecemos de antemano su colaboración y quedamos atentos a su pronta respuesta.

Muchas gracias y saludos cordiales,

Atentamente,

Carrera de Gestión de Talento Humano

<https://forms.gle/wmgty2qK59wdREsw9>

CIRION TECHNOLOGIES ECUADOR S.A

Reciba un cordial saludo de parte de la Carrera de Gestión de Talento Humano de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Nos gustaría contar con su colaboración para la realización del proyecto de tesis titulado "Factibilidad de la Reducción de la Jornada Laboral", llevado a cabo por los estudiantes Nicole Gallo y Byron Gonzales de octavo semestre.

Para ello, necesitamos recopilar datos mediante una encuesta anónima sobre las opiniones de los colaboradores de su empresa, con el fin de apoyar de manera significativa al éxito de nuestro proyecto.

La encuesta será enviada mediante Google Forms, y esperamos contar con su valiosa participación.

Agradecemos de antemano su colaboración y quedamos atentos a su pronta respuesta.

Muchas gracias y saludos cordiales,

Atentamente,

Carrera de Gestión de Talento Humano

<https://forms.gle/wmgty2qK59wdREsw9>

GRUPO BRAVCO S.A

Reciba un cordial saludo de parte de la Carrera de Gestión de Talento Humano de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Nos gustaría contar con su colaboración para la realización del proyecto de tesis titulado "Factibilidad de la Reducción de la Jornada Laboral", llevado a cabo por los estudiantes Nicole Gallo y Byron Gonzales de octavo semestre.

Para ello, necesitamos recopilar datos mediante una encuesta anónima sobre las opiniones de los colaboradores de su empresa, con el fin de apoyar de manera significativa al éxito de nuestro proyecto.

La encuesta será enviada mediante Google Forms, y esperamos contar con su valiosa participación.

Agradecemos de antemano su colaboración y quedamos atentos a su pronta respuesta.

Muchas gracias y saludos cordiales,

Atentamente,

Carrera de Gestión de Talento Humano

<https://forms.gle/wmgty2qK59wdREsw9>

ANYWAYBAC CIA. LTDA.

Reciba un cordial saludo de parte de la Carrera de Gestión de Talento Humano de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Nos gustaría contar con su colaboración para la realización del proyecto de tesis titulado "Factibilidad de la Reducción de la Jornada Laboral", llevado a cabo por los estudiantes Nicole Gallo y Byron Gonzales de octavo semestre.

Para ello, necesitamos recopilar datos mediante una encuesta anónima sobre las opiniones de los colaboradores de su empresa, con el fin de apoyar de manera significativa al éxito de nuestro proyecto.

La encuesta será enviada mediante Google Forms, y esperamos contar con su valiosa participación.

Agradecemos de antemano su colaboración y quedamos atentos a su pronta respuesta.

Muchas gracias y saludos cordiales,

Atentamente,

Carrera de Gestión de Talento Humano

TELCONET. EC

Reciba un cordial saludo de parte de la Carrera de Gestión de Talento Humano de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Nos gustaría contar con su colaboración para la realización del proyecto de tesis titulado "Factibilidad de la Reducción de la Jornada Laboral", llevado a cabo por los estudiantes Nicole Gallo y Byron Gonzales de octavo semestre.

Para ello, necesitamos recopilar datos mediante una encuesta anónima sobre las opiniones de los colaboradores de su empresa, con el fin de apoyar de manera significativa al éxito de nuestro proyecto.

La encuesta será enviada mediante Google Forms, y esperamos contar con su valiosa participación.

Agradecemos de antemano su colaboración y quedamos atentos a su pronta respuesta.

Muchas gracias y saludos cordiales,

Atentamente,

Carrera de Gestión de Talento Humano

<https://forms.gle/wmgty2qK59wdREsw9>

TECHNOLOGY SUPPORT SERVICES ECUADOR TECHNOLOGYSUPPORT S.A.

Reciba un cordial saludo de parte de la Carrera de Gestión de Talento Humano de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Nos gustaría contar con su colaboración para la realización del proyecto de tesis titulado "Factibilidad de la Reducción de la Jornada Laboral", llevado a cabo por los estudiantes Nicole Gallo y Byron Gonzales de octavo semestre.

Para ello, necesitamos recopilar datos mediante una encuesta anónima sobre las opiniones de los colaboradores de su empresa, con el fin de apoyar de manera significativa al éxito de nuestro proyecto.

La encuesta será enviada mediante Google Forms, y esperamos contar con su valiosa participación.

Agradecemos de antemano su colaboración y quedamos atentos a su pronta respuesta.

Muchas gracias y saludos cordiales,

Atentamente,

Carrera de Gestión de Talento Humano

<https://forms.gle/wmgty2qK59wdREsw9>

SECURITY DATA SEGURIDAD EN DATOS Y FIRMA DIGITAL S.A.

Reciba un cordial saludo de parte de la Carrera de Gestión de Talento Humano de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Nos gustaría contar con su colaboración para la realización del proyecto de tesis titulado "Factibilidad de la Reducción de la Jornada Laboral", llevado a cabo por los estudiantes Nicole Gallo y Byron Gonzales de octavo semestre.

Para ello, necesitamos recopilar datos mediante una encuesta anónima sobre las opiniones de los colaboradores de su empresa, con el fin de apoyar de manera significativa al éxito de nuestro proyecto.

La encuesta será enviada mediante Google Forms, y esperamos contar con su valiosa participación.

Agradecemos de antemano su colaboración y quedamos atentos a su pronta respuesta.

Muchas gracias y saludos cordiales,

Atentamente,

Carrera de Gestión de Talento Humano

EASYNET S.A.

Reciba un cordial saludo de parte de la Carrera de Gestión de Talento Humano de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Nos gustaría contar con su colaboración para la realización del proyecto de tesis titulado "Factibilidad de la Reducción de la Jornada Laboral", llevado a cabo por los estudiantes Nicole Gallo y Byron Gonzales de octavo semestre.

Para ello, necesitamos recopilar datos mediante una encuesta anónima sobre las opiniones de los colaboradores de su empresa, con el fin de apoyar de manera significativa al éxito de nuestro proyecto.

La encuesta será enviada mediante Google Forms, y esperamos contar con su valiosa participación.

Agradecemos de antemano su colaboración y quedamos atentos a su pronta respuesta.

Muchas gracias y saludos cordiales,

Atentamente,

Carrera de Gestión de Talento Humano

<https://forms.gle/wmgty2qK59wdREsw9>

BEMOVIL ECUADOR S.A.

Reciba un cordial saludo de parte de la Carrera de Gestión de Talento Humano de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Nos gustaría contar con su colaboración para la realización del proyecto de tesis titulado "Factibilidad de la Reducción de la Jornada Laboral", llevado a cabo por los estudiantes Nicole Gallo y Byron Gonzales de octavo semestre.

Para ello, necesitamos recopilar datos mediante una encuesta anónima sobre las opiniones de los colaboradores de su empresa, con el fin de apoyar de manera significativa al éxito de nuestro proyecto.

La encuesta será enviada mediante Google Forms, y esperamos contar con su valiosa participación.

Agradecemos de antemano su colaboración y quedamos atentos a su pronta respuesta.

Muchas gracias y saludos cordiales,

Atentamente,

Carrera de Gestión de Talento Humano

<https://forms.gle/wmgty2qK59wdREsw9>

ECLIPSOFT S.A.

Reciba un cordial saludo de parte de la Carrera de Gestión de Talento Humano de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Nos gustaría contar con su colaboración para la realización del proyecto de tesis titulado "Factibilidad de la Reducción de la Jornada Laboral", llevado a cabo por los estudiantes Nicole Gallo y Byron Gonzales de octavo semestre.

Para ello, necesitamos recopilar datos mediante una encuesta anónima sobre las opiniones de los colaboradores de su empresa, con el fin de apoyar de manera significativa al éxito de nuestro proyecto.

La encuesta será enviada mediante Google Forms, y esperamos contar con su valiosa participación.

Agradecemos de antemano su colaboración y quedamos atentos a su pronta respuesta.

Muchas gracias y saludos cordiales,

Atentamente,

Carrera de Gestión de Talento Humano

<https://forms.gle/wmgty2qK59wdREsw9>

Contestaciones de correos por parte de las empresas



Lourdes Ximena Molina Toscano

para mí ▾

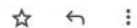


Gracias por el enlace. Procederemos a compartirlo con nuestros colaboradores.



Joel Vaca

para mí ▾



Agradecemos su comunicación. Con gusto participaremos llenando la encuesta.

**Melanie Lagla**

para mí ▾



Buen día, su solicitud será valorada inmediatamente, cuente con nuestro apoyo.

**Damian Villegas**

para mí ▾



Gracias por contactarnos. Nos complace saber sobre su proyecto de tesis.

Estamos abiertos a colaborar en la recopilación de datos.

**Luis Medina**

para mí ▾



Estimados,

Reciban un cordial saludo. Agradecemos su interés en contar con nuestra colaboración para el proyecto de tesis titulado "Factibilidad de la Reducción

**Vladimir Cabrera Maya**

para mí ▾



Estimado Byron,

Vamos a colaborar con la encuesta.

**Diego P**

para mí ▾



Recibido.
Saludos

Diego Parra

**Pablo Valencia Fonseca**

para mí ▾



Gracias por su mensaje. Estaremos encantados de colaborar con la encuesta
Saludos cordiales.