

**Validation of Gallo and Gonzáles' instrument for the feasibility of
reducing working hours in industrial companies in Zone 3 of Ecuador**
**Validación del instrumento de Gallo y Gonzáles para la factibilidad de la
reducción de la jornada laboral en las empresas industriales de la zona 3
de Ecuador**

Autores:

Gamarra-Barragán, Steven Javier
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
Estudiante de la carrera de Gestión del Talento Humano
Latacunga - Ecuador



steven.gamarra0259@utc.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0005-2548-2194>

Jácome-Estacio, Saydi Aracely
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
Estudiante de la carrera de Gestión del Talento Humano
Latacunga - Ecuador



saydi.jacome1621@utc.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0007-8430-0076>

Silva-Guzman, Martha Patricia
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
Docente de la carrera de Gestión del Talento Humano
Latacunga - Ecuador



martha.silva7992@utc.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-0906-9544>

Fechas de recepción: 04-JUN-2025 aceptación: 04-JUL-2025 publicación: 30-SEP-2025



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



Resumen

Las largas jornadas laborales han generado efectos adversos en la productividad, la salud mental, y la calidad de vida de los colaboradores. En países como Inglaterra y España, se han implementado políticas para la reducción de la jornada laboral con resultados positivos en la eficiencia y bienestar de los colaboradores. En Ecuador, particularmente el sector industrial de la zona 3 (Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo y Pastaza), representa un eje importante en la economía del país, por lo que, existe la necesidad de evaluar la factibilidad en reducir el tiempo de trabajo. En este contexto, el presente estudio tuvo como objetivo validar el instrumento desarrollado por Gallo y Gonzales (2024), para medir la factibilidad de la reducción de la jornada laboral en las empresas industriales en la zona 3 de Ecuador. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y experimental, aplicando encuestas a una muestra representativa de 227 ejecutivos de empresas del sector antes mencionado. El análisis estadístico arrojó como resultado un (Alpha de Cronbach = 0,888) y una validez de (KMO = 0,874), que demostraron una alta consistencia y adecuación del instrumento. Los resultados revelaron una aceptación de las empresas del 82,4% hacia la reducción de la jornada laboral, aunque también se identificó una limitada presencia de políticas organizacionales para lograr su implementación. Se concluye que, las empresas industriales muestran una actitud positiva ante esta reforma, pero es necesario fortalecer el marco normativo para facilitar la aplicación. Se recomienda a los responsables de políticas laborales considerar estos hallazgos para promover entornos de trabajo saludables, productivos y sostenibles.

Palabras clave: Jornada Laboral; Reducción; Bienestar laboral; Productividad



Abstract

Long working hours have had adverse effects on productivity, mental health, and the quality of life of employees. In countries such as England and Spain, policies to reduce working hours have been implemented with positive results in terms of employee efficiency and well-being. In Ecuador, particularly in the industrial sector of Zone 3 (Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, and Pastaza), which represents an important pillar of the country's economy, there is a need to evaluate the feasibility of reducing working hours. In this context, the present study aimed to validate the instrument developed by Gallo and Gonzales (2024) to measure the feasibility of reducing working hours in industrial companies in Zone 3 of Ecuador. A quantitative approach was used, with a descriptive and experimental design, applying surveys to a representative sample of 227 executives from companies in the aforementioned sector. The statistical analysis yielded a result of (Cronbach's Alpha = 0.888) and a validity of (KMO = 0.874), which demonstrated a high consistency and adequacy of the instrument. The results revealed an 82.4% acceptance of the reduction in working hours by companies, although a limited presence of organizational policies to achieve its implementation was also identified. It is concluded that industrial companies show a positive attitude towards this reform, but it is necessary to strengthen the regulatory framework to facilitate its implementation. It is recommended that labor policy makers consider these findings to promote healthy, productive, and sustainable work environments.

Keywords: Working hours; Reduction; Workplace well-being; Productivity



Introducción

La reducción de la jornada laboral busca impactar directamente sobre las condiciones laborales de los trabajadores, como lo exponen Arellano et al., (2023), en su artículo “Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal: incidencia e impacto potencial”, en donde, se buscó identificar a los trabajadores de España potencialmente afectados por la reducción de la jornada laboral máxima legal en hasta 37 horas y media semanales. Se trató de un estudio con enfoque cuantitativo, en el cual se utilizó como instrumento de recolección de datos la Encuesta de Población Activa (EPA), con un análisis observacional de corte transversal. La población de estudio fue un grupo de asalariados con jornadas efectivas y pactadas mayores a 37,5 horas semanales entre el cuarto trimestre de 2022 y el tercero de 2023. Se identificó que aproximadamente 8 millones de asalariados (el 53,6%), superan ese umbral, siendo mayoritariamente hombres (62,9%), de entre 35 y 54 años. Además, mediante simulaciones con modelos estructurales, se estimó que, sin políticas compensatorias, la reforma podría reducir el crecimiento del PIB y del empleo a corto plazo, aunque aumentaría la participación de los salarios en el PIB.

Con ello, la reducción de las horas de trabajo ha sido objeto de estudio en varias regiones a nivel global, su implementación ha generado beneficios tanto en la salud de los colaboradores como en los resultados a nivel organizacional. Como lo señalan Hanbury et al., (2023), la semana laboral reducida ha contribuido a mejorar la salud mental, mejorar la relación familiar y reducir los niveles de estrés, sin alterar la productividad en el desempeño de sus labores. Además, según diversas experiencias como en el caso de países europeos como Islandia, España e Inglaterra, se observaron efectos positivos a nivel económico, ya que, se compensa la reducción en las horas de trabajo con el aumento de motivación y efectividad de los colaboradores.

En el caso de América Latina, la reducción de la jornada laboral ha surgido como una herramienta para potenciar la calidad de vida de los colaboradores, así como, para incrementar la productividad organizacional. No obstante, su aplicación enfrenta diversos desafíos a causa de la estructura política, económica y social de la región. Según Guanoquiza et al., (2023), la reducción de las horas de trabajo tiene efectos favorables en el desempeño y en la salud de los colaboradores. Sin embargo, la adecuada implementación de esta medida



requiere una correcta planificación, considerando las características del sector productivo y las condiciones laborales de cada país. En Ecuador las largas jornadas laborales resultan ser un hito importante, con ello, es primordial investigar la factibilidad que tienen las empresas industriales de disminuir las horas de trabajo de los colaboradores.

Fundamentación teórica

Definición de la jornada laboral

La jornada laboral es el tiempo que las personas destinan de manera habitual al trabajo con el propósito de obtener una remuneración. El tiempo de trabajo remunerado puede ser fijo, o en diferentes jornadas, y para establecer la remuneración de acuerdo con las horas de trabajo se emplean distintos mecanismos, de hecho, se utilizan diferentes criterios para la fijación de límites al respecto de acuerdo a la normativa de cada país (Instituto Cuesta Duarte, 2024).

Los autores Vinueza et al., (2021), mencionaron que la jornada de trabajo es la cantidad o número de horas, durante el cual los empleados, colaboradores o trabajadores de una organización se encargan de desempeñar todas sus actividades laborales. Es decir, que es la cantidad de horas que un trabajador dedica y ofrece sus servicios, y, de acuerdo con ella y de conformidad con la normativa legal vigente se establecerá la remuneración correspondiente. Por ende, la relación entre la cantidad de horas trabajadas y la remuneración correspondiente es esencial ya que, las mismas influyen de manera importante en aspectos relacionados con la productividad, desempeño, salud y bienestar tanto físico, como emocional de cada uno de los trabajadores.

Historia de la jornada laboral

A través de la historia, la jornada laboral ha presentado una evolución continua, evidenciando la transformación de los contextos sociales, económicos, políticos y tecnológicos en los que se desarrollan. Estos cambios no han sido uniformes, más bien, buscan responder a las necesidades propias de cada época, tales como la demanda en aumentar la productividad y salvaguardar la integridad física y mental de los colaboradores.

Tabla 1

Cronología de la historia de la jornada laboral



Período histórico	Características principales
<i>Antigüedad y Edad media</i>	En la antigüedad clásica (siglo VI A.C. hasta siglo V D.C.) el trabajo se usaba para referirse a actividades relacionadas con la esclavitud y actividades que estuvieran asociadas al trabajo del campo, pero su uso se fue adaptando a otras actividades; el esclavo realizaba un servicio productivo y renunciaba a su propia dignidad (Cabrera & Rodríguez, 2021).
<i>Revolución Industrial</i>	La revolución industrial marcó un paso importante en el tiempo destinado para la jornada laboral. Aunque durante su inicio aún se mantenían jornadas laborales que solían ser de 12 a 16 horas diarias incluso de 6 o 7 días a la semana, esto debido a que se priorizaba la máxima producción en fábricas, minas y talleres (Acosta, 2021).
<i>Finales del siglo XIX</i>	Se intensificaron los movimientos internacionales en favor de la reducción de la jornada laboral. En 1866 se defendían en Ginebra las ocho horas de trabajo; en 1869 se creaba La Liga de los Tres Ochos, en Boston (EE. UU.), en clara alusión a esa máxima de “ocho horas de trabajo, ocho de instrucción, ocho de descanso”. En 1886, tenía lugar una huelga general en Chicago (EE. UU.) por la reducción de jornada, con la detención y ejecución de algunos dirigentes que acabaría dando lugar a la celebración mundial del primero de mayo como día del trabajo (SCIMAGO Institutions Rankings, 2022).
<i>Principios del siglo XX</i>	Luego de la Segunda Guerra Mundial se crea el pacto social entre los empresarios, trabajadores y los poderes públicos, encaminados a construir un estado de bienestar, repartiendo las ganancias entre empresarios y trabajadores, estableciendo como prioridad política la lucha contra el desempleo, proponiendo jornadas laborales más flexibles (Acosta, 2021).
<i>Siglo XXI</i>	Las condiciones, tanto como, las jornadas de trabajo se han transformado y la tecnología tiene cada vez una mayor influencia e impacto en todo tipo de industrias. Con ello, la inteligencia artificial, el aprendizaje automático, el análisis de datos, la computación en la nube y el 5G, son ahora esenciales para la ejecución de las tareas. Esta cuarta revolución ha sido marcada por la necesidad de menos horas de trabajo, sin afectar la productividad de las empresas (Rojas, 2024).

Fuente: Basado en Cabrera & Rodríguez (2021), Acosta (2021), SCIMAGO Institutions Rankings, 2022), Rojas (2024).

Consecuencias de las largas jornadas laborales

A nivel mundial, se ha informado que las largas horas de trabajo afectan negativamente tanto a la salud mental, como, a la física. Según mencionaron, Pega et al., (2021), en 2016, alrededor de 488 millones de personas, o el 8,9% de la población mundial, estaba expuesta a



largas jornadas de trabajo, lo que generó enfermedades y lesiones en los colaboradores. Por otra parte, el estrés es un factor determinante que guarda relación con las largas horas de trabajo, así como las relaciones negativas entre la vida laboral y familiar.

Tabla 2
Consecuencias de las largas jornadas laborales

Consecuencias	Descripción
Salud física	Weston et al., (2024), mencionaron que en Reino Unido las largas jornadas laborales han ocasionado diversas consecuencias en el estado físico y psicológico de los colaboradores, así como, la falta de sueño, lo que trae problemas a la salud, incluso se estima que están significativamente asociadas con la mortalidad y los malos resultados en el trabajo, incluidas la enfermedad cardíaca coronaria y la enfermedad cardiovascular.
Salud mental	Galeano & Cortes (2022), indicaron que la sobrecarga laboral, afecta al rendimiento del trabajo requerido sobre el colaborador. Se evidencia cuando los mismos tienen vivencia psicológicamente insatisfactoria por el exceso de trabajo o de falta de tiempo, provocando su bienestar psicológico.
Vida familiar	Lampert (2021), afirmó que la sobrecarga laboral influye en la vida personal, especialmente en las relaciones de pareja y con los hijos. Los colaboradores que tienen largas jornadas de trabajo dejan de lado los aspectos escolares de sus hijos, por lo que, estos en general o no hacen sus tareas o no tienen quien se las revise, afectando indirectamente el rendimiento académico de los niños.
Nivel Organizacional	Las jornadas laborales en exceso repercute en el desempeño laboral, como lo mencionó Paez (2022), el colaborador no trabaja al máximo de sus capacidades generando inclusive pérdidas económicas a la empresa, por cuanto los empleados terminan compensando con una disminución en la intensidad del trabajo.

Fuente: Basado en Weston et al., (2024), Galeano & Cortes (2022), Lampert (2021), Paez (2022).

Reducción de las largas jornadas laborales



Cuadrado (2024), manifestó que, la evolución de la duración de la jornada laboral es uno de los aspectos más fundamentales que contribuye como factor trabajo al crecimiento del producto de la economía. Por ende, este pensamiento significa que, la remuneración de los colaboradores no debe ser modificada, ya que, contribuye al aumento de la productividad, necesidad de mejorar el entorno laboral y la vida personal para el bienestar de los mismos. Esto ha llevado a estudiar cómo han cambiado las horas trabajadas por empleado en y evaluar la posibilidad de que esta tendencia de disminución moderada, observada en las últimas cuatro décadas, se mantenga en el futuro.

Para Acosta (2021), la reducción del tiempo de trabajo es una estrategia de flexibilización en las organizaciones, donde predomina la responsabilidad y la destreza en los colaboradores. Cada colaborador asume su responsabilidad en cada uno de los puestos de trabajo, de manera eficaz y eficiente. Es así como, se presentan modelos menos rígidos y mucho más enfocados tanto en la creatividad, la motivación y el liderazgo.

Jones (2022), manifestó que, una jornada laboral más flexible no provoca un aumento en los costos laborales, ya que facilita mantener los salarios y asegurar como mínimo el mismo nivel de productividad de los empleados. En realidad, la evidencia muestra que hay un incremento en la productividad, dado que los trabajadores se benefician de la adaptación de la jornada, lo que contribuye a su bienestar mental y físico.

Reducción de las largas jornadas laborales a nivel internacional

Wong et al., (2019), mencionó que, en China se evidenció que, las jornadas laborales extremadamente largas de aproximadamente 15.97 horas por día en trabajadores sociales, conlleva un bajo nivel de apoyo social, alto estrés laboral y un impacto negativo en el rendimiento laboral. La duración excesiva de la jornada laboral, en este caso refleja una clara relación entre las largas horas de trabajo y la salud mental y productividad de los trabajadores. La autora Asencio Fuentes (2024), mencionó que, resulta importante comprender cómo la jornada laboral o tiempo de trabajo ha estado estrechamente ligada a los cambios sociales, económicos y tecnológicos que ha experimentado España a lo largo del tiempo y de su historia. Desde las extensas jornadas laborales de la Revolución Industrial hasta las regulaciones actuales, la jornada laboral ha sido objeto de continuos debates y reformas, reflejando las distintas realidades sociolaborales del país.

Con ello, D'Ávila et al., (2023), identificaron que, en Brasil los trabajadores de la salud sometidos a jornadas de 8 a 12 horas experimentaron un deterioro significativo de su bienestar, y una baja productividad atribuida al aumento de la jornada laboral. Esto sugiere que las horas de trabajo pueden ser un factor crítico para la salud y eficiencia de los trabajadores.

Es por esto que, las largas jornadas laborales, han sido un reflejo de la evolución de la jornada laboral, siendo así, un proceso influenciado por varios factores sociales, económicos y tecnológicos es así como se centra en la necesidad de equilibrar tanto la vida profesional como laboral, con ello la factibilidad de la reducción de las jornadas laborales no solamente buscan la calidad de vida de los trabajadores, si no también, aumentar la productividad, rendimiento y desempeño.

Beneficios de la reducción de las largas jornadas laborales

La reducción de la jornada laboral ha surgido como una alternativa para mejorar la calidad de vida de los colaboradores, así como fomentar un ambiente laboral positivo, e incluso impulsar el desempeño organizacional. Se han evidenciado los efectos positivos que traería la correcta implementación de esta medida.

Tabla 3

Beneficios de la reducción de las largas jornadas laborales

Beneficio	Descripción
<i>Mejora de la calidad de vida de los empleados</i>	Los trabajadores tienen más tiempo para dedicarse a las relaciones familiares, las amistades, los pasatiempos personales y las actividades que promuevan su bienestar general, esto puede reducir el estrés, mejorar la salud mental, y encontrar un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal.
<i>Mayor productividad</i>	Aumenta la concentración y la eficiencia, con ello, los colaboradores que tienen un horario de trabajo más razonable suelen estar más motivados y comprometidos, lo que resulta en una mayor productividad durante el tiempo que pasan en el trabajo.

<i>Creación de empleos</i>	Aumenta la creación de empleo al permitir que más personas ingresen al mercado laboral. En lugar de tener una fuerza laboral sobrecargada, se pueden distribuir más horas de trabajo a un grupo más grande de trabajadores.
<i>Igualdad de género</i>	Las mujeres soportan una carga desproporcionada de trabajo doméstico no remunerado, lo que hace que sea más difícil para ellas participar en el mercado laboral. Se puede fomentar una mayor igualdad de género en el lugar de trabajo al reducir las horas de trabajo y equilibrar las responsabilidades.

Fuente: Arreola (2024)

Proceso de Validación del Instrumento

El presente artículo tiene como objetivo validar el instrumento propuesto por Gallo y Gonzales (2024), para evaluar la factibilidad de la reducción de la jornada laboral, con una muestra de las empresas industriales de la Zona 3 de Ecuador. Esta zona incluye las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo y Pastaza, caracterizadas por una economía productiva diversa y con una importante participación del sector industrial. La validación del instrumento se centrará en analizar su fiabilidad, confiabilidad, consistencia interna y pertinencia contextual, con el fin de garantizar que sus ítems miden adecuadamente lo necesario para diagnosticar la viabilidad de la factibilidad de la reducción laboral en el entorno mencionado.

La investigación mencionada en el presente artículo se basó en un instrumento previamente aplicado, en empresas grandes, del sector de servicios de la información y la comunicación. Esto, proporciona una base sólida para su adaptación, permitiendo evaluar si el modelo es confiable en las empresas industriales de la Zona 3 de Ecuador. El mismo cuenta con el acceso a una muestra representativa de empresas industriales, para validar su estructura y su coherencia interna.

La importancia de este artículo radica en que proporciona un instrumento validado para evaluar la factibilidad de una medida laboral como es la reducción de la jornada laboral en el contexto de Ecuador, y particularmente de las empresas industriales de Zona 3. Contar con un instrumento válido y confiable permite a los investigadores, empleadores y formuladores de políticas tomar decisiones basadas en evidencia. Asimismo, este estudio contribuye al desarrollo de investigaciones aplicadas sobre reformas laborales adaptadas a las realidades



locales. Validar este instrumento, también, abre la posibilidad de replicar el análisis en otras regiones del país o en sectores específicos, aportando datos clave para diseñar estrategias que mejoren el bienestar laboral sin comprometer la competitividad.

Material y métodos

Material

El instrumento que se utilizó en la investigación es el cuestionario, el cual, según Cisneros et al., (2022), consiste en una serie de preguntas organizadas, estructuradas y específicas, que permiten medir o evaluar una o varias de las variables definidas en el estudio.

En este estudio, se trabajó con el instrumento de Gallo & Gonzales, 2024; sobre la factibilidad de la reducción de la jornada laboral. Dicho instrumento cuenta con 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). El instrumento consta de 22 preguntas relacionadas con los beneficios y políticas de las organizaciones y por otro lado los beneficios personales de los colaboradores. El objetivo principal de este instrumento es evaluar diversos aspectos relacionados con la jornada laboral en las empresas industriales de la zona 3 del Ecuador.

Métodos

Enfoque de la Investigación

Los autores Sánchez & Murillo (2022), mencionaron que, el enfoque cuantitativo es un proceso secuencial y evidencial, es decir, que parte de una idea, que se acota y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y el cual busca describir, explicar, verificar y predecir el objeto a investigar. Por otra parte, las autoras Ochoa et al., (2020), mencionaron que, el enfoque cuantitativo se basa en la inducción probabilística del positivismo lógico, lo que significa que se centra en la observación y medición del objeto de investigación. Por ende, este enfoque de investigación permite al investigador hacer referencia más allá de los datos, es decir, está orientado al resultado a partir de datos sólidos y que pueden ser replicados.

Diseño de investigación

Descriptivo



Los diseños descriptivos, son aquellos estudios que tratan de conocer las características de una población determinada. Este tipo de diseño se centra en conocer qué es lo que pasa, pero sin llegar a profundizar en el por qué ocurre eso; buscan aplicar únicamente estadísticos descriptivos, como la media aritmética, la desviación estándar, la moda o conocer cómo se reparten las frecuencias en este grupo (Galindo, 2020).

Por otro lado, según mencionaron los autores Ochoa & Yunkor (2020), un diseño descriptivo es aquel que pertenece a la investigación o enfoque cuantitativo y que se centra en una sola variable de estudio conocida como la variable de interés. Con ello al ser considerado este diseño de investigación en univariado, se debe tomar en cuenta los factores que se encuentran en el entorno de la misma variable. Estos factores son denominados factores de caracterización ya que se encuentran involucrados con la variable de interés y se obtienen a partir de la población.

Experimental

Los autores Vásquez et al., (2023), mencionaron que, la investigación experimental implica la manipulación de una o más variables el cual permite determinar su efecto en un resultado específico. Por otra parte, el autor (Ochoa, 2021), mencionó que, la investigación experimental está integrada por un conjunto de actividades metódicas y técnicas que se diseñan para recabar la información y datos necesarios sobre el tema a investigar y el problema a resolver. Es decir que, este diseño permite establecer relaciones de causa y efecto mediante la manipulación de variables.

Población

Una población, también llamada universo, es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones o características (Domínguez, 2020). Según la Superintendencia de Compañías del Ecuador, actualmente existen 553 empresas industriales que pertenecen a la Zona 3 del Ecuador. De estas divididas en 4 provincias, 324 empresas que pertenecen a la Provincia de Tungurahua, 114 empresas a la Provincia de Cotopaxi, 99 empresas a la provincia de Chimborazo y finalmente 16 empresas a la provincia de Pastaza.

Muestra



Según lo menciona Hernández & Carpio (2019), una muestra es el subconjunto del universo o una parte representativa de la población, conformada a su vez por unidades muestrales que son los elementos del objeto de estudio, se apoya del muestreo como herramienta de la investigación científica. La adecuada selección y la correcta caracterización de la muestra son esenciales para obtener resultados que puedan extrapolarse de manera válida al universo total.

La selección de la muestra se realizó tomando en cuenta la distribución geográfica de las empresas por provincia, se calculó un tamaño de población de 553 empresas, utilizando un nivel de confianza del 95%, un margen de error de error del 5% y una proporción esperada 0.5, lo que garantiza la máxima variabilidad, dando como resultado una muestra compuesta por 227 empresas industriales ubicadas en la zona 3 del Ecuador, que incluye las provincias de Tungurahua, Chimborazo, Pastaza y Cotopaxi.

Tabla 4
Muestra de las empresas industriales de la zona 3 de Ecuador

Zona 3	
Tamaño de población	553
Confianza	95%
Margen de error	5
Muestra	227

Resultados

Descripción de la muestra

Las respuestas fueron obtenidas de 227 empresas industriales de la zona 3 del Ecuador, las cuales estuvieron distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 6
Empresas Zona 3 del Ecuador

Provincias	Nº de Empresas	Porcentaje
Tungurahua	133	59%
Cotopaxi	47	21%
Chimborazo	41	18%

Pastaza	7	3%
Total	553	100%

El instrumento sobre la factibilidad de reducción de la jornada laboral fue enviado a las 553 empresas industriales de la Zona 3 del Ecuador, proporcionando una visión amplia y representativa del sector industrial en el Ecuador.

Por otra parte, la encuesta fue contestada por personas de diferentes niveles de responsabilidad de las empresas industriales de la zona 3 de Ecuador. Los cargos que respondieron se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 5
Cargos que contestaron la encuesta

Cargo	Porcentaje
Gerente	5.3%
Jefe	65.6%
Coordinador	29.1%
Total	100%

La variedad de cargos en las empresas industriales permite obtener una perspectiva amplia sobre la factibilidad de la reducción de la jornada laboral desde diferentes niveles jerárquicos dentro de las organizaciones.

Validación del Instrumento

Prueba de Fiabilidad Alpha de Cronbach

Se realizó una prueba de fiabilidad en el programa estadístico SPSS que según Rodríguez Rodríguez & Reguant Álvarez, (2020), es un programa que permite calcular la fiabilidad de manera relativamente fácil y ágil, por otra parte, mencionó que la puntuación mínima o aceptable del Alpha de Cronbach es 0,70.

Tabla 5
Cargos que contestaron la encuesta

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de Elementos
0,888	22



Nota: IBM SPSS v.23

Se obtuvo una fiabilidad de 0.888 mediante el método Alpha de Cronbach, lo que indica una excelente consistencia interna del instrumento. Dicho resultado fue obtenido de un cuestionario de 22 elementos a partir de las 227 respuestas de las empresas industriales de la zona 3 de Ecuador.

Prueba de Validez KMO

El índice KMO (Kaiser-Meyer-Olkin), es una medida de adecuación muestral empleada con el objetivo de comparar la magnitud de los coeficientes de correlación general con la magnitud de los coeficientes de correlación parcial, donde un valor cercano a 1 demuestra que los datos son adecuados para el análisis factorial, un KMO superior a 0.6 se considera aceptable y un KMO superior a 0.8 muy bueno (Herrera & De Jesús, 2018).

Tabla 8
Medida KMO y Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
<i>Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo</i>		0,874
<i>Prueba de esfericidad de Barlett</i>	Aprox. Chi-cuadrado	1991,929
	gl	231
	Sig.	0,000

Nota: IBM SPSS v.23

Los resultados obtenidos de las 227 respuestas pertenecientes a las empresas industriales de la zona 3 de Ecuador. Este análisis incluye la aplicación de la medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dando un resultado de 0,874, lo que indica una correcta adecuación para el análisis factorial garantizando que los datos son correctos entre los patrones y la relación entre las variables.

Análisis de las comunalesidades

Para Ferrando et al., (2022), las comunalesidades representan la evaluación de cada ítem y su pertinencia en el modelo o escala de medición, los valores por debajo de 0,50 indican que el ítem no se ajusta al modelo factorial general, lo que implica que no contribuir significativamente a la estructura común de la variable en estudio.



Las comunales fueron determinadas mediante la prueba de adecuación muestral de KMO, lo que permitió evaluar la coherencia de cada ítem con el conjunto del instrumento. Como resultado, se identificaron cinco ítems cuyos valores se encuentran por debajo del umbral de 0.50, lo que sugiere una baja representatividad dentro del modelo propuesto.

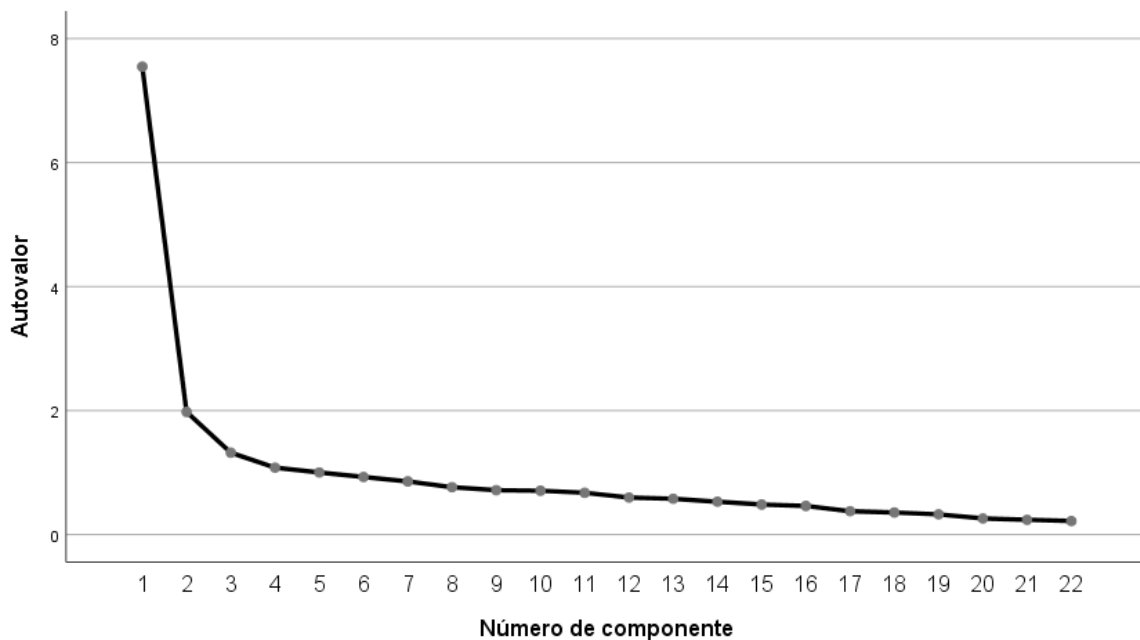
Tabla 9
Ítems de comunales críticas

Ítem	Comunalidad	Análisis
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.	0.493	El ítem combina muchas ideas en una frase extensa, los encuestados no captan el mensaje de manera clara.
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.	0.493	Se aleja del eje central del instrumento (factibilidad sobre la jornada laboral) y se centra en aspectos logísticos.
14. La implementación de una jornada laboral de cuatro días impulsa la eficiencia de los colaboradores y reduce el cansancio.	0.444	Mezcla constructos distintos, el de productividad (eficiencia) y salud/cansancio. Esto afecta la carga a un solo factor.
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	0.447	Es un ítem amplio ya que aborda clima laboral, salud mental y colaboración. Esto dispersa las respuestas de los encuestados.
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.	0.480	No se tiene suficiente comprensión para los colaboradores, ya que utiliza términos muy técnicos y organizacionales.

Análisis del Gráfico de Sedimentación

Según Pizarro Romero & Martínez Mora, (2020), el gráfico de sedimentación es una herramienta estadística fundamental, ya que, permite determinar el número óptimo de factores a retener. En el gráfico, los autovalores se representan en el eje vertical y el número de factores o componente en el eje horizontal; los factores que se encuentran por encima de la línea base, especialmente aquellos con autovalores ajustados mayores a 1, son considerados significativos.

Figura 1
Gráfico de Sedimentación



Los resultados proporcionaron el gráfico de sedimentación en donde el eje horizontal representa los componentes o factores extraídos del 1 al 22 y por otra parte el eje vertical el cual representa los autovalores (eigenvalues) de cada componente. Con ello se observó el primer punto clave es decir el factor 1 el cual tuvo un autovalor muy alto cerca de 8, lo cual indica que explica una gran parte de la varianza total del conjunto de datos. Por otra parte, en el factor 2 y 3 el autovalor es aproximadamente 2, aún por encima de 1. A partir del factor 4 en adelante, los valores descienden lentamente y a partir del factor 5 todos están por debajo de 1 o muy cerca de él.

Al Aplicar la regla de Kaiser, es decir, retener componentes con autovalores mayores a 1 y al observar el gráfico el punto donde la curva deja de descender bruscamente con ello se retiene los 3 primeros factores los cuales explican la mayoría de la varianza significativa del conjunto de datos. y a partir del factor 4, la ganancia en explicación de varianza es mínima, es decir, que tienen poca relevancia individual y podrían representar una varianza sin explicación.

Análisis de los Resultados

Porcentaje de la factibilidad de la reducción de la jornada laboral: Para evaluar el porcentaje de Factibilidad de la reducción de la jornada laboral, analizamos las respuestas a la pregunta: “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.”

Tabla 10
Factibilidad de la reducción de la jornada laboral

Resultados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	24.7%
De acuerdo	57.7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15%
En desacuerdo	2.6%
Totalmente en desacuerdo	0%
Total	100%

Sumando los porcentajes de “Totalmente de acuerdo” y “De acuerdo”, obtenemos un 82,4% de aceptación de la reducción de la jornada laboral como una estrategia positiva para fortalecer la satisfacción laboral, promoviendo el bienestar de los empleados, el equilibrio entre la vida laboral y personal y una mayor colaboración.

Pregunta con mayor disconformidad: La pregunta que mostró mayor disconformidad fue: "La organización posee políticas que facilitan la implementación de una reducción de la jornada laboral."

Tabla 11
Porcentajes de disconformidad



Resultados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	9.3%
De acuerdo	13.2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12.8%
En desacuerdo	33.9%
Totalmente en desacuerdo	30.8%
Total	100%

Sumando los porcentajes de "En desacuerdo" y "Totalmente en desacuerdo," obtenemos un 64.7% de disconformidad.

Disposición de empresas para reducir la jornada laboral: La reducción de la jornada laboral en empresas industriales es vista como una medida factible y positiva por la mayoría de los encuestados, con un 82.4% de aceptación general. Sin embargo, la implementación exitosa de esta medida dependerá de varios factores, incluyendo la adaptación de políticas laborales flexibles que permitan la implementación de la reducción de la jornada. Aunque algunas empresas muestran resistencia, la mayoría reconoce los potenciales beneficios en términos de productividad y bienestar de los empleados. Es decir, algunas de las empresas industriales que demostraron negativa en la misma se ve reflejado en la pregunta con mayor disconformidad en donde las organizaciones no poseen políticas que faciliten la implementación de una reducción de la jornada laboral. Es decir que, un 64.7% de las empresas indicaron que no cuentan con políticas de trabajo flexible, lo que podría reflejar una resistencia a este cambio.

Propuesta del cuestionario por dimensiones

De acuerdo con el análisis realizado en el presente estudio, se realizó la siguiente propuesta que tiene el objetivo principal de modificar la estructura del instrumento de Gallo y Gonzales, el cual no cuenta con dimensiones, para lo cual se propuso dividir en tres, que facilite la comprensión por parte de los ejecutivos que respondan a la misma; y los resultados tengan una mayor fiabilidad. El cuestionario quedaría dividido en tres partes, como se muestra en la tabla 12: Beneficios Personales, Beneficios Organizacionales y Políticas Organizacionales. Esta clasificación permitirá analizar de forma acertada las percepciones de las organizaciones desde varios enfoques, ayudando a la interpretación de los resultados y la toma de decisiones.



Tabla 12
Dimensiones

Dimensiones	N° de Ítems
Beneficios Personales	6
Beneficios Organizacionales	8
Políticas Organizaciones	3
Total de ítems	17

Adicionalmente, se realizó un análisis de comunalizaciones para todas las preguntas, lo que arrojó errores críticos en los ítems 7, 14, 16, 20 y 22, por lo que se propone la eliminación de dichos ítems, y mejorar la cohesión con el conjunto del instrumento. Esta reorganización optimizará la estructura del instrumento, y contribuirá a un análisis más riguroso y significativo de los datos recolectados. Con ello se dividió de la siguiente manera:

Beneficios Personales

Las largas jornadas de trabajo afectan al tiempo libre que el ser humano debe emplear para su descanso higiénico, para su distracción su educación y perfeccionamiento, para el contacto familiar, para ocuparse de la educación, formación y crecimiento de sus niños, no debiera justificarse o admitirse ni aun en las más severas crisis porque en definitiva es una necesidad fisiológica y psicológica; ni tampoco debiera el trabajador “abdicar” a sus derechos y deberes familiares que conducen a la malogración social, la desorganización familiar, la ruptura generacional entre padres e hijos, y la desunión de la familia (Monesterolo, 2017).

N°	Ítems
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.
9	Son accesibles los programas que promueven el equilibrio entre la vida laboral y personal en la empresa.
11	Una jornada laboral de cuatro días podría contribuir a una mejor interacción entre compañeros en relación a sus actividades

18	Considera que se puede generar un cambio en la concentración de los colaboradores al trabajar menos horas
21	La reducción de la jornada laboral a cuatro días podría mejorar la tasa de retención de empleados en nuestra empresa

Los ítems agrupados a la dimensión de Beneficios Personales recaen directamente en el impacto personal de los colaboradores, en cuanto a la reducción de la jornada laboral. Por ende, se consideró los ítems que abordan el bienestar físico y emocional, así como aspectos relacionados con la motivación, concentración, eficiencia y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Beneficios Organizacionales

Según Dotti & Ortiz (2024), en países Europeos se han establecido varias reformas para reducir las jornadas de trabajo, como en el caso de Francia a través de la reforma Aubry , que estableció la jornada laboral de 35 horas semanales, con medidas complementarias como apoyo financiero a las empresas, incentivos fiscales y la garantía de mantener los salarios. Esta legislación no sólo redujo el desempleo, sino también mejoró la calidad de vida de los trabajadores. A pesar de los desafíos iniciales, la experiencia francesa demuestra que una reducción bien planificada puede generar beneficios para toda la organización.

Nº	Ítems
1	Implementar una jornada laboral reducida tiene el potencial de aumentar la productividad de 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.
10	Es posible que las tareas y proyectos se beneficien con una jornada laboral de cuatro días
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.
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

17	Podría una jornada laboral de cuatro días generar un impacto positivo en los resultados de los colaboradores
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.

En la dimensión de Beneficios Organizacionales se tomó en cuenta los ítems que miden las percepciones sobre el impacto de la reducción de la jornada laboral desde un enfoque técnico y estratégico empresarial, con ello, se incluyeron preguntas relacionadas con la productividad, la eficiencia en el uso de recursos, la cultura organizacional, la retención del talento humano y la capacidad de adaptación de las distintas empresas.

Políticas Organizacionales

La reducción de la jornada laboral ordinaria en Ecuador plantea un desafío desde la perspectiva jurídica, ya que actualmente existe una laguna normativa que impide su implementación adecuada. A pesar de estos avances, la reducción de la jornada laboral ordinaria en Ecuador no está regulada adecuadamente. Este contexto resalta la necesidad de una reforma legal que garantice el principio de progresividad y respete los derechos adquiridos (Dotti & Ortiz, 2024).

Nº	Ítems
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
6	La organización mantiene una comunicación abierta y transparente con los empleados para discutir la implementación de una reducción de la jornada laboral.
8	La organización posee políticas que facilitan la implementación de una reducción de la jornada laboral.

Los ítems agrupados a la dimensión de Políticas Organizacionales están directamente relacionados con la existencia, transparencia y efectividad de las políticas internas y canales de comunicación que podrían respaldar la implementación de la reducción de la jornada laboral.

Discusión

Los resultados recolectados en la presente investigación muestran que el instrumento de medición de la factibilidad para la reducción de la jornada laboral en las empresas industriales de la zona 3 de Ecuador presenta un alto grado de fiabilidad y validez. Esta comparación resulta significativamente superior a los resultados obtenidos en estudios anteriores aplicados a grandes empresas del sector de la telecomunicación, donde la viabilidad de este tipo de políticas laborales fue limitada. Esto indica que, las empresas industriales tienen una mayor apertura hacia la implementación de la reducción de la jornada laboral, relacionado con una mayor conciencia sobre los beneficios de dicha reducción, tanto a nivel productivo como en el bienestar físico y mental de los colaboradores.

Conclusiones

Las limitadas bases teóricas abordadas en este estudio permitieron comprender que la factibilidad de la reducción de la jornada laboral no solo responde las necesidades sociales y humanas, sino que, también es fundamental en modelos de gestión moderna los cuales buscan optimizar el rendimiento y bienestar de los colaboradores. Desde la perspectiva organizacional, varios estudios internacionales demuestran que las jornadas reducidas pueden mejorar la productividad, la salud mental, la motivación y la conciliación entre la vida laboral y personal. Por otra parte, se profundizó el proceso de validación del instrumento de Gallo y Gonzáles para la factibilidad de la reducción de la jornada laboral como una etapa fundamental dentro de cualquier investigación científica, destacando la importancia de aplicar análisis estadísticos rigurosos, como la revisión de comunalidades, pruebas de consistencia interna y evaluación factorial, con el fin de garantizar que el instrumento de medición refleje con precisión la realidad que se investiga.

Finalmente, a través del análisis de la factibilidad de reducir las jornadas laborales en las empresas industriales de la zona 3 del Ecuador, muestran una actitud positiva favorable por parte de las organizaciones hacia esta propuesta. La información recogida a través del instrumento validado refleja que dicha reforma podría traer beneficios significativos tanto a nivel personal, como organizacional. Este análisis evidencia diferencias con estudios previos aplicados a grandes empresas del sector comunicación, donde la resistencia al cambio dificulta la viabilidad de reducir la jornada laboral. En el caso del sector industrial, se tiene



una mayor flexibilidad, lo cual abre oportunidades concretas para la aplicación de políticas laborales de acuerdo con las demandas actuales del mercado.

Referencias bibliográficas

- Acosta, J. (2021). Análisis de Literatura sobre la Reducción de la Jornada Laboral en Colombia. *Universidad Cooperativa de Colombia*. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/49d0d06d-ef53-4d1c-ae5a-a3c87017a0ba/content>
- Arellano, A., García, J., & Ulloa, C. (2023). Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal: incidencia e impacto potencial. *BBVA*. Obtenido de https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2023/12/reduccion_jornada_laboral_dic23.pdf
- Asencio Fuentes, A. (2024). REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN ESPAÑA ¿RETO O AMENAZA? Obtenido de <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/33705/1/TRABAJO%20DE%20FIN%20DE%20GRADO%20-%20AITANA%20ASENSIO%20FUENTES.pdf>
- Cabrera, A., & Rodríguez, M. (2021). EL TRABAJO: PASADO, PRESENTE Y FUTURO. *Facultad de la educacion Universidad de la Laguna*. Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/24772/El%20Trabajo%20Pasado%20%20presente%20y%20futuro..pdf?sequence=1>
- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J., & Gárces, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Ciencias Económicas y Empresariales*. Obtenido de <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546/html>
- Cuadrado, P. (2024). Análisis de la evolución de la jornada laboral en España. *OIKONOMICS*, 23. Obtenido de https://comein.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/_recursos/documents/23/OIKO23_05_ES_cuadrado.pdf
- D'Ávila, K., Monaiar, L., Dias, L., Freitas, A., Martinez, M., Dantas, F., & Silva, D. (2023). Decrease in Health-Related Quality of Life and Post-COVID-19 Syndrome in Health Care Workers After SARS-CoV-2 Infection. *Journal of Occupational and*

- Environmental Medicin*, 65(1), 1-3. Obtenido de https://journals.lww.com/joem/fulltext/2023/01000/decrease_in_health_related_quality_of_life_and.14.aspx
- Domínguez, H. (2020). *Estadística para no estadísticos una guía básica sobre la metodología cuantitativa*. Obtenido de 3 Ciencias: <https://play.google.com/books/reader?id=ehXaDwAAQBAJ&pg=GBS.PA1&hl=es>
- Dotti, M., & Ortiz, M. (2024). Constitucionalidad, Legalidad y Efectos de la Reducción de la Jornada Laboral Ordinaria en Ecuador. *Digital Publisher CEIT*, 9. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9966690.pdf>
- Ferrando, P., Ferrando, U., Hernández, A., & Muñiz, J. (2022). Decálogo para el Análisis Factorial de los Ítems de un Test. *Psicothema*, 34(1), 7-17. Obtenido de <https://www.psicothema.com/pdf/4715.pdf>
- Galeano, N., & Cortes, S. (2022). LA SOBRECARGA LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES. *Universidad Cooperativa de Colombia*. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/3a837d7d-4f22-48cd-bbd9-12d0bca05304/content>
- Galindo, H. (2020). Estadística para no estadísticos: una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos. *3 Ciencias*, 2020. Obtenido de <https://play.google.com/books/reader?id=ehXaDwAAQBAJ&pg=GBS.PA4&hl=es>
- Gallo, N., & Gonzales, B. (2024). Factibilidad de la reducción de la jornada laboral en empresas de servicios grandes ecuatorianas. *Universidad Técnica de Cotopaxi*. Obtenido de <https://repositorio.utc.edu.ec/bitstreams/b0716558-c4b0-4538-89fc-0786d48ca247/download>
- Guanquiza, J., Guamán, K., & Bravo, F. (2023). La disminución de la jornada laboral en el Ecuador como una posible solución ante el síndrome de Burnout. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(2). Obtenido de <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/744>
- Hanbury, H., Illien, P., Ming, E., & Moser, S. (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).

Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/372201051_Working_less_for_more_A_systematic_review_of_the_social_economic_and_ecological_effects_of_working_time_reduction_policies_in_the_global_North

Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta*, 2(1).

Obtenido de <https://camjol.info/index.php/alerta/article/view/7535/7746>

Herrera, J., & De Jesús, B. (2018). Aplicación del análisis factorial exploratorio en la escala de satisfacción de los usuarios. Caso de estudio para una organización no gubernamental. *Espacios*, 39(32). Obtenido de

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n32/a18v39n32p19.pdf>

Instituto Cuesta Duarte. (2024). La reducción de la Jornada Laboral en Uruguay. *INEFOP*.

Obtenido de <https://www.cuestaduarte.org.uy/sites/default/files/2024-08/Reducci%C3%B3n%20de%20la%20jornada%20laboral.pdf>

Jones, I. (mayo de 2022). REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL A 40 HORAS: ELEMENTOS A CONSIDERAR. Obtenido de <https://lyd.org/wp-content/uploads/2022/06/Copia-de-SIE-300.pdf>

Lampert, M. (2021). Interferencia de las largas jornadas de trabajo con la vida hogareña y el cuidado de los hijos. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Obtenido de https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32674/1/BCN_familia_y_trabajo_de_largas_horas_FINAL.pdf

Monesterolo, G. (2017). Jornadas laborales prolongadas y sus repercusiones en el buen vivir del trabajador y de su familia. *Revista De Derecho*, 19, 61-78. Obtenido de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/421>

Ochoa, C. (6 de August de 2021). *INVESTIGACIÓN EXPERIMENTAL Y NO EXPERIMENTAL* Delta del Carmen Landero Gómez Instituto de Estudios Superiores de Chiapas Univer. Recuperado el 14 de June de 2025, de UNIVERSIDAD SALAZAR VIRTUAL:

<https://salazarvirtual.sistemaeducativosalazar.mx/assets/6102aa6750ff4/tareas/9252cbda265c7f789a59cbc8557cc217investigacion%20experiemmntal.pdf>



- Ochoa, J., & Yunkor, Y. (2020). El estudio descriptivo en la investigación científica. *ACTA JURÍDICA PERUANA*, 2(2). Obtenido de <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224/191>
- Ochoa, R., Nava, N., & Fusil, D. (2020). Comprensión epistemológica del tesista sobre investigaciones cuantitativas, cualitativas y mixtas. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7407375>
- Paez, M. (2022). LA REDUCCIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA LABORAL EN ECUADOR, DENTRO DEL CONTEXTO DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO. *Universidad Tecnica del Norte*. Obtenido de <https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11978/2/02%20DER%20011%20TRABAJO%20GRADO.pdf>
- Pega, F., Náfrádi, B., Momen, N., Ujita, Y., Streicher, K., Prüss-Üstün, A., . . . Woodruff, T. (Septiembre de 2021). Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International*, 154. Obtenido de <https://pdf.sciencedirectassets.com/271763/1-s2.0-S0160412021X00086/1-s2.0-S0160412021002208/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjECQaCXVzLWVhc3QtMSJGMEQCIB4zCwobQYP4Cit9CDFToawRaIwMPW1%2FTqDxwtYXGmSnAiAj532LWLdMxFYWpqDbiBMnlkOrOFSBqc15Xcy5WyefxCq>
- Pizarro Romero, K., & Martínez Mora, O. (28 de Diciembre de 2020). Análisis factorial exploratorio mediante el uso de las medidas de adecuación muestral kmo y esfericidad de bartlett para determinar factores principales. *JOURNAL OF SCIENCE AND RESEARCH*, 5. Obtenido de <file:///C:/Users/saydi/Downloads/Dialnet-AnalisisFactorialExploratorioMedianteElUsoDeLasMed-7723210.pdf>
- Rodríguez Rodríguez, J., & Reguant Álvarez, M. (1 de julio de 2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach.



- REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació, 13(2), 1-13. Obtenido de <https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2020.13.230048/31484>
- Rojas, G. (2024). Cuarta revolución industrial, organizaciones y mercado laboral: ¿Hacia dónde se deben dirigir las políticas públicas? *Via Iuris*, 37, 140-172.
- Sánchez, A., & Murillo, A. (2022). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la historia*, 9(2). Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2594-29562021000200147&script=sci_arttext
- SCIMAGO Institutions Rankings. (2022). La implantación de la jornada laboral de ocho horas en las farmacias españolas, 1904-1936. *Hist. cienc. saude-Manguinhos*, 29(4). Obtenido de <https://www.scielo.br/j/hcsm/a/N5tHNzj7KernSQdJxmhpLJ/#>
- Vásquez, A., Guanuchi, L., Cahuana, R., Vera, R., & Holgado, J. (2023). Métodos de investigación científica. *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú*.
- Vinueza, N., Barcos, I., & Arreaga, G. (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8. Obtenido de <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2698>
- Weston, G., Zilanawala, A., Webb, E., Carvalho, L., & Mcmumm, A. (2024). Horas de trabajo, trabajo en fin de semana, horarios de trabajo no estándar y cantidad y calidad del sueño: hallazgos del estudio longitudinal de hogares del Reino Unido. *Work hours, weekend working, nonstandard work schedules and sleep quantity and quality: findings from the UK household longitudinal study*. Obtenido de <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-024-17762-0>
- Wong, K., Chang, A., & Ngan, S. (2019). The Effect of Long Working Hours and Overtime on Occupational Health: A Meta-Analysis of Evidence from 1998 to 2018. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Obtenido de <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6617405/pdf/ijerph-16-02102.pdf>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.