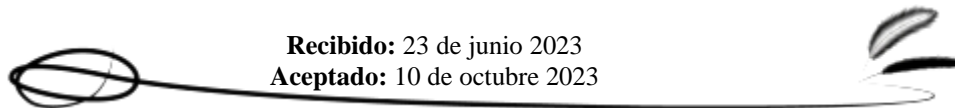


Impacto de calidad de vida en trabajadores del sector privado ecuatoriano: ley humanitaria 2020

Karina Vallejo León¹, Roberto López Chila² y Lizbeth Flores Bastidas³

Recibido: 23 de junio 2023
Aceptado: 10 de octubre 2023



Resumen

Esta investigación surge de la situación que vivió el Ecuador por el Covid-19 en el año 2020, en la cual el gobierno implementó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria. Debido a este suceso, se planteó como objetivo de investigación analizar el impacto socioeconómico por la reducción de la jornada laboral y el salario en la calidad de vida de los trabajadores del sector privado ecuatoriano. A través, del desarrollo del marco conceptual, teórico y legal se aborda los temas más relevantes para comprender todas las variables que implica la investigación propuesta, siendo una investigación con enfoque mixto. En lo referente a lo cuantitativo, se aplicó la técnica de encuesta a una muestra de 384 empleados, mientras que, para el enfoque cualitativo, se desarrollaron entrevistas a 4 expertos del área empresarial. Los resultados de la investigación evidenciaron que la reducción de la jornada laboral y el salario disminuyó la calidad de vida de los trabajadores del sector privado ecuatoriano. Con referencia al ambiente laboral, hubo un aumento del estrés y una disminución en la motivación a causa de trabajar más de las horas acordadas, sin embargo, la productividad laboral se mantuvo a un mismo nivel.

Palabras clave: calidad de vida, crisis; empresa privada, reforma económica, economía del trabajo.

¹Ecuatoriana, Docente titular auxiliar Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador; Economista, Magister y doctoranda en economía y empresas en la Universidad de Guayaquil, Costa, EC. Número de ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4183-6122>. Correo electrónico: kvallejo@ups.edu.ec

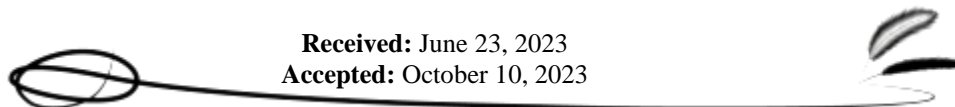
²Ecuatoriano. Docente titular auxiliar. Universidad Politécnica Salesiana Ingeniero en electrónica, Magister en administración de empresas en la Universidad Politécnica Salesiana: Guayaquil, Guayas, Ecuador. Número de ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9354-5883> Correo electrónico: rlopezch@ups.edu

³Ecuatoriana, Universidad Politécnica Salesiana Licenciada en Administración de empresas, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5166-4128> Correo electrónico: lfloresb@ups.edu.ec

Impact of quality of life in Ecuadorian private sector workers: humanitarian law 2020

Karina Vallejo León⁴, Roberto López Chila⁵ y Lizbeth Flores Bastidas⁶

Received: June 23, 2023
Accepted: October 10, 2023



Abstract

This research arises from the situation that Ecuador experienced due to the covid-19 in the year 2020, in which the government implemented the Organic Law of Humanitarian Support. Due to this event, the research objective was to analyze the socio-economic impact of the reduction in working hours and wages on the quality of life of workers in the Ecuadorian private sector. Through the development of the conceptual, theoretical and legal framework, the most relevant issues are addressed in order to understand all the variables involved in the proposed research, which is research with a mixed approach: with regard to the quantitative aspect, the survey technique was applied to a sample of 384 employees while, for the qualitative aspect, interviews were conducted with 4 experts in the business area. The results of the research showed that the reduction of working hours and salary reduced the quality of life of workers in the Ecuadorian private sector, with reference to the working environment, there was an increase in stress and a decrease in motivation due to working more than the agreed hours, however, labour productivity remained at the same level.

Keywords: Quality of life, crisis; private enterprise, economic reform, labour economics.

⁴Ecuadorian, Assistant professor at Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador; Economist, Magister and doctorate in Economics and Companies in Universidad de Guayaquil, Costa, EC. ORCID number: <https://orcid.org/0000-0003-4183-6122>. E-mail: kvallejo@ups.edu.ec

⁵Ecuadorian. Full assistant professor. Universidad Politécnica Salesiana. Electronic Engineer, Master in Business Administration at the Universidad Politécnica Salesiana: Guayaquil, Guayas, Ecuador. ORCID number: <https://orcid.org/0000-0001-9354-5883> E-mail: rlopezch@ups.edu

⁶Ecuadorian, Universidad Politécnica Salesiana Bachelor's Degree in Business Administration, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5166-4128> E-mail: lfloresb@ups.edu.ec

Impacto na qualidade de vida dos trabalhadores do setor privado equatoriano: direito humanitário 2020

Karina Vallejo León⁷, Roberto López Chila⁸ y Lizbeth Flores Bastidas⁹

Recebido: 23 de junho de 2023

Aceito: 10 de outubro de 2023

Resumo

Esta investigação surge da situação que o Equador viveu devido à covid-19 no ano de 2020, no qual o governo implementou a Lei Orgânica de Apoio Humanitário. Devido a este evento, o objetivo da investigação foi analisar o impacto socioeconômico da redução do horário de trabalho e dos salários na qualidade de vida dos trabalhadores do setor privado equatoriano. A partir do desenvolvimento dos quadros conceitual, teórico e legal são abordadas as questões mais relevantes para a compreensão de todas as variáveis envolvidas na investigação proposta, de abordagem mista: no que diz respeito ao aspecto quantitativo, a técnica de inquérito foi aplicada a uma amostra de 384 trabalhadores, enquanto que, no que diz respeito ao aspecto qualitativo, foram realizadas entrevistas a 4 especialistas na área empresarial. Os resultados mostraram que a redução do horário de trabalho e do salário reduziram a qualidade de vida dos trabalhadores do setor privado equatoriano no que se refere ao ambiente de trabalho, houve um aumento do estresse e uma diminuição da motivação devido ao fato de se trabalhar mais do que o horário acordado, mas a produtividade do trabalho manteve-se ao mesmo nível.

Palavras-chave: Qualidade de vida, crise, empresas privadas, reforma econômica, economia do trabalho.

⁷Equatoriana, Docente titular auxiliar Universidad Politécnica Salesiana, Equador; Economista, Mestra e doutoranda en Economía e Empresas pela Universidad de Guayaquil, Costa, EC. Número de ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4183-6122>. E-mail: kvallejo@ups.edu.ec

⁸Equatoriano. Docente titular auxiliar. Universidad Politécnica Salesiana. Engenheiro Eletrônico, Mestre em Administração de Empresas pela Universidad Politécnica Salesiana: Guayaquil, Guayas, Equador. Número de ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9354-5883>. E-mail: rlopezch@ups.edu

⁹Equatoriana, Universidad Politécnica Salesiana, licenciada em Administração de Empresas, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5166-4128> E-mail: lfloresb@ups.edu.ec

Introducción

A finales del año 2019, se detectó en una región de China, una neumonía causada por el virus SARS-CoV-2 que, posteriormente, se le conoció mundialmente como Covid-19, el cual se propagó de forma inmediata en muchos países del mundo, suceso que llevó a inicios del año 2020 a la Organización Mundial de la Salud (OMS) a declararlo como una pandemia de magnitudes nunca antes vistas. Por tanto, las acciones para prevenir la propagación repercutieron en la economía, las empresas y la sociedad. La paralización de las actividades empresariales, la reducción de las horas de apertura, el confinamiento de las personas y la disminución de la productividad provocaron pérdidas monetarias, ocasionando que reaccionen con la reducción de nómina, jornada laboral o salario, ocasionó un cambio en la vida de los trabajadores (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020).

Para el 2020 se había estimado un aumento de 3,4% en la tasa de desempleo en la región de América Latina y el Caribe, alcanzando 11,5%, es decir, 11,5 millones de desempleados; por la fuerte contracción económica debido a la caída del producto interno bruto (PIB) (CEPAL, 2020).

Ecuador se declaró en estado de excepción, en marzo del 2020, donde se limitaron ciertos derechos ciudadanos, como la suspensión de trabajo presencial y la restricción de movilización se aplicó a los sectores públicos y privados, excepto a:

- Salud abarcando la comercialización, los distribuidores de medicina y transporte.
- Seguridad.
- Servicios básicos, servicios a domicilio y alimentación.
- Sectores Financieros.
- Telecomunicaciones y medios de comunicación.
- Comercios de cuidado a los animales.
- Sector exportador y la cadena de logística.

El estilo de vida en los individuos cambió por la cuarentena y en las compañías existió cese de las actividades productivas y laborales, exceptuando a las empresas de vital importancia, evidenciándose que el cierre de la actividad laboral depende del sector y la estructura de producción.

Se implementaron medidas de alivio a los hogares y empresas para evitar que la crisis crezca; países de economías avanzadas como Francia, Alemania y Estados Unidos, entre otros respondieron de manera rápida para nivelar los mercados crediticios, sociales, financieros y velar por la baja en la demanda e ingresos, pero los países en vía de desarrollo son menos capaces de gastar millones de dólares para contrarrestar la crisis frente a la pandemia. Por ejemplo, las medidas optadas en México han sido muy modestas y decepcionantes para las empresas e inversionistas internacionales y no tienen en cuenta a los nuevos desempleados que ocasionó la pandemia; entre sus medidas en el sector público fueron: cancelación de 10 subsecretarías, reducción del sueldo de los funcionarios públicos y extensión de un préstamo de 25 mil pesos, pero en el sector privado hubo un rechazo en aplicar políticas fiscales que

ayuden a las empresas como: capacidad de postergar el pago de los impuestos y apoyo a extender los vencimientos de los créditos bajo el termino de evitar el despido de empleados (Tutivén Desintonio, 2020).

Ecuador no ha sido la excepción. En mayo del 2020, hubo un incremento en el desempleo. “La mayoría de las desvinculaciones, 38.333 casos, son por mutuo acuerdo; 5.883 por terminación de contrato; 3.987 por despido intempestivo; por causas legalmente previstas en el contrato 3.277; por muerte del trabajador 101” (El Universo, 2020a).

Se debe proceder con responsabilidad y rapidez para minimizar las consecuencias económicas y sociales que afectan a los trabajadores y empresas a través de la resiliencia del mercado laboral, por eso los gobiernos implementaron leyes o acuerdos; los empleadores y trabajadores son un papel clave en las negociaciones para afrontar los efectos. La Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) realizaron reuniones con los ministerios de trabajo y finanzas para reforzar la acción colectiva. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2020a).

El gobierno instauró leyes laborales para impedir la pérdida de trabajo, al poner énfasis en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (artículo 20), presentada por el presidente Lenín Moreno el 16 de abril del 2020 ante la Asamblea Nacional, aprobada el 15 de mayo y publicada en el Registro Oficial el 22 de junio del 2020.

La situación presentada lleva a investigar y analizar el impacto socioeconómico causado por la reducción de la jornada laboral y el salario (Ley de Apoyo Humanitario) en la calidad de vida de los trabajadores del sector privado ecuatoriano.

En ese sentido, se establece como interrogante: ¿Cuál es el impacto socioeconómico causado por la reducción de la jornada laboral y el salario? Como objetivo general se planteó analizar el impacto socioeconómico por la reducción de la jornada laboral y el salario (Ley de Apoyo Humanitario) mediante el levantamiento de información, para conocer su repercusión en la calidad de vida de los trabajadores del sector privado ecuatoriano. Para el cumplimiento del objetivo general, se establecieron tres objetivos específicos: 1) determinar la realidad socioeconómica antes del Covid-19, 2) diagnosticar la realidad actual y, 3) establecer el impacto de la reducción de la jornada laboral y el salario en la realidad socioeconómica de los trabajadores del sector privado.

Este estudio da a conocer las repercusiones tanto económicas y sociales que se presentaron por las modificaciones laborales y salariales, además de ayudar a proporcionar una mirada de cómo la presente ley repercutió en la calidad de vida de los trabajadores del sector privado.

El mercado laboral en 2019

La descendente situación económica que atraviesa América Latina desde años anteriores perjudica la creación de trabajos estables, disminuye la oferta laboral y aumenta la tasa de desempleo.

El ritmo del crecimiento económico en el 2019 fue de 0,2% inferior al del 2018 (1%), generando pocos empleos de calidad, produciendo un incremento de la tasa de desocupación de 8,1% en promedio,

aproximadamente 26,3 millones de personas no consiguieron empleo (CEPAL, 2020). Esta situación fue agravada por la caída de los precios del petróleo a nivel mundial debido a la contracción de la demanda del crudo (Estrada, J. M. C., Nacipucha, N. A. S., & Chila, R. D. L., 2021).

Medidas tomadas por países

Los países han implementado políticas que sirven de soporte para el empleo como suspensión temporal, reducción de las horas trabajadas y salario, seguro de desempleo a los trabajos formales y préstamos de asistencia social a los informales. La (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2020b) da a conocer que:

- En Italia, Alemania y Países Bajos, plantearon medidas de reducción de jornada remunerada para compensar al trabajador por las horas inactivas, por ejemplo, la agencia alemana de empleo estatal cubrirá hasta el 60% de la pérdida salarial.
- En Francia, medidas de reducción fiscal donde las empresas pudieron postergar el pago de impuestos de marzo 2020 sin justificar y aseguran hasta el 70% de créditos a Pymes que no puedan conseguirlo.
- En Hong Kong, los adultos tienen ayuda financiera de \$1280 para estimular el 1% de la economía y en Italia los trabajadores que no hacen teletrabajo y tienen hijos a cargo reciben un bono de \$660 para contratar un cuidador.

En España e Italia, impusieron medidas de suspensión del pago de impuestos, la opción de aplazar los pagos de préstamos a las Pymes, a trabajadores autónomos y crearon una línea de financiamiento de apoyo a las necesidades de liquidez de las empresas afectadas (BBC News Mundo, 2020).

En Chile, la Ley núm. 21227 faculta que el trabajador reciba pagos por seguro de cesantía y el empleador paga las cotizaciones previsionales y de salud en casos de cierre temporal decretados por la autoridad, acuerdos de suspensión del contrato y pactos de reducción temporal de jornada (CEPAL, 2020).

En Ecuador, las provincias con más despidos intempestivos “hasta el 27 de mayo de 2020 fue Pichincha y Guayas con 3.529 y 2.846 colaboradores” (El Universo, 2020b). Guayaquil fue la ciudad donde el virus inició, siendo esta una de las más afectadas. Por este impacto en el escenario laboral, el gobierno ecuatoriano decidió crear la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Consecuencias del Covid-19 en las empresas

En España, las pequeñas y medianas empresas de comunicación no han sido tan afectadas, aunque si han tenido pérdidas significativas. La mitad ha reducido la actividad entre un 25 y 75%, casi un 10% cerró, cerca del 22% no les afectó y, 18,8% aumentó el trabajo en la crisis. Casi 22% se acogieron a un ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo), 18,8% transforman sus actividades a internet y redes sociales, 62,5% realizaron teletrabajo y, 6,3% pidieron algún crédito, o en su caso se concatenaban estas dos últimas medidas y, un 3,1% respectivamente cerraban temporalmente o disminuían el personal (Bandrés Goldáraz, Conde Casado, & Iniesta Alemán, 2021).

En México, el sector automotriz fue uno de los más afectados, este sector es el que oferta mayor trabajo. En abril de 2020 tuvo una reducción de 2,6% de trabajadores, 90,2 % de las exportaciones, 91,5% de la producción nacional y 60% de las ventas. Las asociaciones enviaron propuestas al gobierno como subvenciones a empresas proveedoras de autopartes, programa de protección al empleo, acelerar la devolución del IVA, pero solo la definieron como actividad esencial para poder retornar a las actividades. Respecto a prevalecer el empleo declararon emergencia sanitaria en vez de contingencia para que las empresas no puedan realizar despedidos injustificados (aun así, recortaron nómina), por eso las empresas sintieron que el gobierno no implementó políticas de ayuda y dejaron al trabajador en un desamparo económico (Aguilar García & Lira Moctezuma, 2020).

En lo referente al Ecuador, la pandemia provocada por el Covid-19 se tradujo en disminución de las exportaciones petroleras, debido a la contracción en la demanda global, sin embargo, las exportaciones no petroleras tuvieron un incremento en sus cifras, mayoritariamente en lo relacionado con productos primarios tradicionales, tales como: el café, banano, camarón, atún y cacao (Bastidas Quintana, Delgado Figueroa, Cueva Estrada, & Sumba Nacipucha, 2022).

Números de empresas que se acogieron a la Ley Humanitaria

En junio de 2020 se aprobó el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para salvaguardar el empleo. Para el mes de septiembre del 2020, el número de empleos salvados era de 56 mil (El Comercio, 2020a) y 72 mil (El Universo, 2020c).

Con el transcurso del tiempo y la propagación del virus SARS-CoV-2, más empresas ecuatorianas se acogieron a la ley. En el reporte del 30 de diciembre de 2020 se registra 68.014 empleos salvados de los cuales 63.951 eran por contratos registrados con reducción de jornada y 4.063 por acuerdos de preservación de fuente de trabajo (Ministerio de Trabajo, 2020). Esta ley, afecta la reducción de las horas trabajadas y los ingresos percibidos por el trabajador, también tiene incidencia en el aporte al IESS pagado de acuerdo con la jornada reducida, el bono navideño, decimotercer sueldo y fondos de reservas calculados según la remuneración mensual.

Consecuencias del covid-19 en el empleo de Ecuador

La pandemia fue un detonante para que el desempleo en el Ecuador aumente y la tasa de empleo adecuado descienda.

Tabla 1. Tasa de desempleo y empleo adecuado en Ecuador

	Diciembre/2019	Diciembre/2020
Tasa de desempleo	3,8%	5%
# de desempleados	311.134	401.305
Tasa de empleo adecuado	38,8%	30,8%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), 2020

Los meses más intensos fueron mayo-junio del 2020 al aumentar al 13,3% la tasa de desempleo, es decir 1'009.583 de personas perdieron su trabajo y el empleo adecuado disminuyó al 16,7% (INEC, 2020). Mientras que, para mayo del 2021 según el ministro de Trabajo, Andrés Isch, “más de 173 mil empleos fueron salvados gracias a la Ley de Apoyo Humanitaria” (El Telégrafo, 2021).

La reducción de jornada y salario por la Ley Humanitaria ha tenido demandas de los trabajadores y sindicatos, el Comité Permanente Intersindical (CPI), la Federación de Trabajadores Públicos y Privados (FTPP) y el Frente Unitario de Trabajadores (FUT), lo visualizan como una afectación en los derechos de los empleados (El Comercio, 2020b). Además, el Ministerio del Trabajo, manifestó que 87% de las empresas aplicaron de manera retroactiva la reducción de jornada a pesar de ser una prohibición (Carreño, 2020). Las personas que vivieron o viven esta situación indican que se sienten afectadas. La mayoría expresan de cómo no han podido cubrir sus deudas, servicios básicos y las adaptaciones que tuvieron que realizar en su estilo de vida.

Marco Legal

El Código del Trabajo (2005) define:

Art. 9.- Trabajador: es la persona que se obliga a la prestación del servicio o ejecución de la obra.

Art. 10.- Empleador: es la entidad o persona a quien se le presta el servicio o ejecuta la obra.

Art. 47.- Jornada máxima: el máximo es de 8 horas diarias y no debe sobrepasar de 40 horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. Y en el subsuelo es de 6 horas diarias y solo se prolonga por una hora recibiendo la remuneración y recargo correspondiente debido a horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación.

Art. 48.- Jornada especial: las comisiones de trabajo y sectoriales definirán las industrias que no pueden trabajar jornada completa y asentarán las horas de trabajo. Para la jornada laboral de adolescentes no se excede de 6 horas diarias durante un período máximo de 5 días a la semana.

Art. 49.- Jornada nocturna: tiene igual remuneración que la diurna, pero con un aumento del 25%, el horario es de las 19H00 a las 06H00 del día siguiente.

Art. 80.- Salario y sueldo: se refiere al estipendio que paga el empleador al obrero y la paga es por jornadas de labor, tareas o unidades de obra. En cambio, el sueldo es el mismo concepto, pero al empleado y es por meses, sin eliminar los días no laborables.

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del Covid-19, Art. 1.- Objeto (2020) explica que:

Tiene como objetivo ayudar a reducir el impacto ocasionado por la crisis del covid-19, implementando medidas que ayude a la reactivación económica de las personas, las empresas y la preservación del trabajo en el país ecuatoriano.

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, Art. 20.- De la reducción emergente de la jornada de trabajo (2020), plantea que:

El empleador de una empresa, solo en casos debidamente necesarios y justificados puede reducir la jornada de trabajo hasta 50%, el sueldo y el aporte social será con base en las nuevas horas trabajadas. El primero de estos elementos no puede ser menor al 55% establecido antes de la reducción. La presente medida tendrá un tiempo de vigencia de un año y con una sola renovación por el mismo tiempo, la organización debe notificar a las autoridades el periodo de implementación y la lista de empleados que serán afectados. Además, en el lapso de vigencia de la medida la empresa no puede distribuir dividendos ni disminuir el capital social. Si se efectúan despidos las liquidaciones serán de acuerdo con la última remuneración pagada antes de la implementación de la reducción.

El art. 169, numeral 6 del Código de Trabajo dispone que la finalización de un contrato se puede dar por caso fortuito o fuerza mayor, las empresas se estaban acogiendo a este artículo porque el art. 1574 del Código Civil exonera el pago de indemnización en estos casos, por lo cual declararon el Acuerdo Ministerial Nro. Mdt-2020-081 que explica que las empresas deben registrarlo en el Sistema Único de Trabajo dentro de las 24 horas posteriores a la terminación del acuerdo y explicar las causas y si los empleadores no cumplen con el Código de Trabajo serán sancionados según el art. 7 del Mandato Constituyente 8.

En la Ley de Apoyo Humanitaria se dio a conocer que por caso fortuito o fuerza mayor está ligado al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador. Si se aplicó de manera infundada para terminar un contrato, el art. 17 define que se aplicará la indemnización por despido intempestivo del art. 188 del Código del Trabajo multiplicada por 1,5. Por eso se recomienda que las empresas no opten por este tipo de terminación de contrato porque puede ser perjudicial a largo plazo al enfrentar demandas, la empresa Edesa despidió en el mes de abril cerca de 327 trabajadores a pesar que exportó en los tres últimos años \$15,2 millones de dólares del país, por eso los trabajadores despedidos no aceptaron las liquidaciones y presentaron demandas. Si las empresas retoman sus actividades una vez que termine la crisis tendrá que responder por las indemnizaciones siendo un posible efecto negativo a largo plazo (Niama Rivera, Villalva Heredia, Terán Pérez, & Campos Collaguazo, 2020).

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, Art. Del teletrabajo, expresa que:

Es una forma de laborar, realizando actividades remuneradas o prestar servicios con el uso de las tecnologías de la información sin necesidad de la presencia física del trabajador en el lugar de trabajo. Lo dispone el empleador y debe ser notificado al trabajador, esta modalidad no afecta las condiciones de relación laboral. El empleador otorgará las herramientas, dará derecho al menos 12 horas continuas de desconexión en un periodo de 24 horas y a horas de descanso incluido el almuerzo, el salario se pactará entre el empleador y el trabajador. Se analizará si esta modalidad se puede emplear de acuerdo con la naturaleza del trabajo o si el trabajador se encuentra en las circunstancias para ejecutarlas y las causas de imposibilidad no conllevan al despido.

Metodología

La investigación tuvo un enfoque empírico, de diseño descriptivo y transversal; de orientación mixta, cuantitativo y cualitativo. Para la parte cualitativa se desarrollaron entrevistas a profundidad a 4 expertos en el área laboral y empresarial, para recabar sus opiniones y apreciaciones sobre el impacto de la ley humanitaria en el sector laboral y económico del país.

En lo referente al componente cuantitativo, se empleó la técnica de encuesta, para lo cual se diseñó un cuestionario de 17 preguntas de opción múltiple en escala de Likert, posteriormente, dicho cuestionario fue remitido a un grupo de expertos, quienes realizaron la validez de contenido de la herramienta. En este proceso se desestimaron 4 preguntas, obteniendo al final un total de 13 preguntas.

La población de estudio se remite a los 68.014 empleos resguardados por la aplicación de la Ley Humanitaria provenientes de los contratos registrados con reducción de jornada y acuerdos de preservación de fuente de trabajo (Ministerio de Trabajo, 2020). Para el cálculo de la muestra se utilizó una confianza del 95% y 5% como error máximo permitido, con lo cual se obtuvo una muestra de 386 trabajadores, la misma que fue recolectada en las 3 principales ciudades del país Quito, Guayaquil y Cuenca. Para la tabulación de los datos y el análisis estadístico se empleó el software IBM SPSS versión 26.

Resultados

Se presentan a continuación con base en la aplicación de entrevistas y encuestas.

Entrevistas

Las entrevistas se realizaron a expertos en el área laboral, contable y empresarial. Srta. Tatiana Flores, jefa de departamento contable de una empresa dedicada a la venta e instalación de sistemas de seguridad. Srta. Alejandra Guzmán, asistente del departamento de talento humano en una empresa líder en el mercado de ferretería, construcción y automotriz. Sr. Christian Campoverde fundador de tres microempresas del sector aduanero, logística internacional y transporte. Sr. Freddy Sarmiento, dueño de una empresa dedicada a la construcción.

El impacto económico provocado por el Covid-19 fue devastador al no estar preparados para un desastre de tal magnitud, incluso empresas de gran reconocimiento cerraron y el índice de desempleo aumentó. Además, depende del sector al que pertenece la empresa, por ejemplo, la del sector de la construcción tuvo una disminución del 20% de las proyecciones de ventas del año 2020, el sector aduanero presencié una reducción en las importaciones y exportaciones. En cambio, empresas dedicadas a expendir materiales de ferretería, construcción y accesorios automotriz tuvieron un incremento en sus utilidades y ventas.

Los entrevistados indicaron que en ocasiones los egresos superaron a los ingresos al tener que pagar los sueldos completos de los trabajadores a pesar de no haber laborado. Esto fue la causa para aplicar la reducción de jornada laboral y salario, al existir una disminución del trabajo debido a la paralización de las actividades económicas en los meses iniciales de la pandemia, provocando una reducción en los ingresos de las empresas. Por eso, consideraron que era debido repartir la carga entre el empleador y el empleado.

De las cuatro empresas, la de construcción y sistemas de vigilancia aplicaron una reducción de jornada laboral y salario del 50%. Las otras dos consideran no necesario aplicar. La microempresa debido a la cercanía con sus colaboradores y la del sector de ferretería aplicaron otras estrategias empresariales y tuvieron un aumento en sus utilidades.

Con respecto a si la Ley ayudó a mantener las plazas de trabajo respondieron que sí porque era esa opción o disminuir la nómina, sin embargo, ellos concuerdan que algunas empresas aplicaron la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario aprovechándose de la situación; los trabajadores realizaban su labor de manera presencial y continuaban desde casa con el teletrabajo, trabajando más de las horas acordadas y con la misma paga.

Las empresas tenían el conocimiento sobre ciertos empleados que sufrieron esta merma en su jornada laboral y salario por lo que tuvieron que recurrir a otras fuentes de ingresos para ajustar el desfase en su economía.

Tanto las empresas que aplicaron y no aplicaron la reducción realizaron un análisis para conocer si la reducción de jornada laboral y salario era una óptima opción para hacer frente a las consecuencias del Covid-19, pero también, expresaron que hubo empresas que no realizaron el análisis debido a que era una nueva situación para esta generación, no se encontraban preparados y en los más desalentadores casos abusaron de la Ley para no remunerar de manera justa a los trabajadores.

La respuesta sobre si se presentó algún cambio en la productividad, comunicación o satisfacción de los empleados se encuentra dividida, consideran que la motivación y comunicación sí disminuyó, pero no solo a causa de la economía sino de toda la situación de la pandemia y con el teletrabajo se mezclaba la vida personal con la laboral pero la productividad se mantuvo. Al igual las empresas que no aplicaron la reducción tampoco tuvieron una disminución en la motivación o productividad e incluso un entrevistado mencionó que considera que depende de la responsabilidad del trabajador.

En cambio, en relación con la pregunta en cuanto a sí la reducción benefició al empleado, empleador o ambos, consideran que la ley benefició a ambos, pero a la vez tuvo un impacto en ambos, a los empleados sus ingresos bajaron mientras mantenían sus gastos iguales, y a la empresa dependiendo de su actividad sus utilidades también se redujeron, pero querían mantener el mayor número de plazas posibles, la consideran como una ayuda en donde ambos mantenían el peso de las consecuencias.

Entre las estrategias propuestas unas empresas consideraron liquidar un porcentaje de trabajadores, pero con el paso del tiempo y el aumento de las ventas reincorporaron a algunos de los trabajadores, también mencionan la reducción de beneficios como uniformes, subsidios en almuerzo y descuentos a clientes. Las empresas incursionaron en una nueva línea de productos de ventas como gel antibacterial y toallitas húmedas, impartieron charlas motivacionales, realizaron ventas por medios digitales, y una nueva forma de bonificación por actividades realizadas para motivar a los empleados.

Encuestas

Perfil del encuestado

La prevalencia de género masculino está en 53,1%, siendo 205 de los encuestados, y 46,9% al género femenino representando a 181 de los encuestados, dando un total de 386 encuestados.

Predomina la edad entre 26 - 35 años, representado por el 44% siendo 170 de los encuestados. El segundo lugar lo ocupa el rango de 36 - 45 años correspondiente al 24,4%, es decir, 94 de los encuestados.

En tercer lugar, se encuentra el rango de 18 - 25 años refiriendo al 14,8% que son 57 de los encuestados. Para finalizar, en los últimos puestos figura el rango entre 46 – 55, 56 y más años, representados por 9,3% y 7,5% siendo 36 y 29 encuestados correspondientemente.

Del total de encuestados, un 67,1% corresponde a 259 de los encuestados que cuenta con un estudio superior, un 19,7% corresponde a 76 encuestados con estudios de secundaria y un 13,2% corresponde a 51 encuestados que cuentan con estudios de posgrado, es decir, la mayor parte de empleados con reducción de jornada y salario de empresas privadas poseen un estudio de nivel superior.

En la Tabla 2 se muestran en porcentajes los sectores en que laboran los 386 trabajadores consultados, también se debe tomar en cuenta que categoría “Otros” son las empresas que respondieron los encuestados y que no estaban en la lista.

Tabla 2. Tipo de sector que pertenece la empresa en donde trabaja.

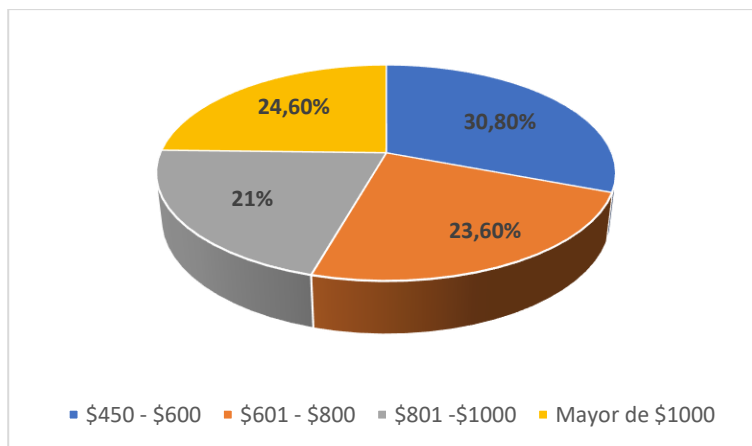
Sector	Porcentaje
Logística y abastecimiento	25,60%
Otros (construcción, constructora e inmobiliaria, contratación pública, cosmetología, editorial, educación, eléctrico, firma de auditoría, gimnasio, industrial, ingeniería, programador, emprendimiento, seguros, servicios IT, siderúrgico, sistemas de seguridad, social y deportiva, tecnológico y transporte)	23,60%
Salud	19,70%
Comercial	12,40%
Financiero	8,80%
Exportador	4,40%
Agrícola, ganadero o agropecuario	3,90%
Comunicación	1,00%
Turismo	0,50%

Fuente: autores

Impacto económico en los trabajadores encuestados con reducción de jornada laboral y salario

En la figura 1 se puede evidenciar que, 45.6% los encuestados percibía un salario superior a los \$800 dólares americanos antes de la reducción de jornada laboral y salario.

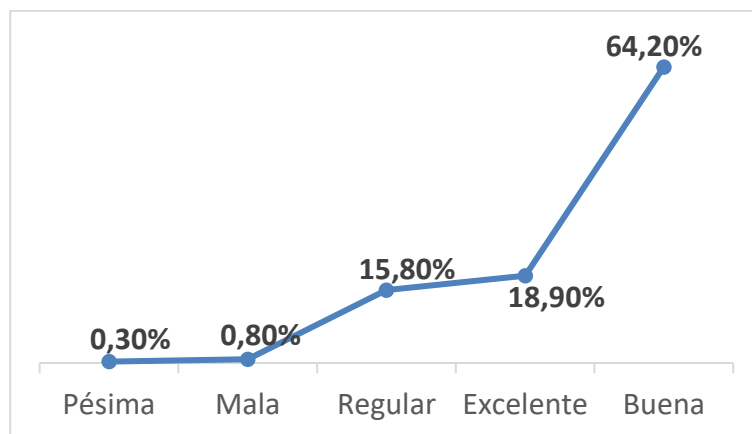
Figura 1. Salario percibido antes de la reducción de jornada laboral y salario



Fuente: autores

En la figura 2, se indica que 83,1% de los encuestados mencionaron que tenían una situación económica entre buena y excelente.

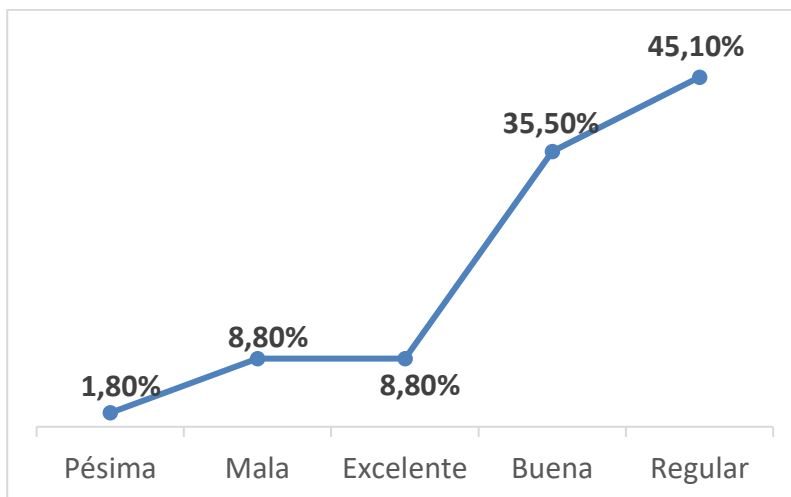
Figura 2. Situación económica antes de la reducción de jornada laboral y salario



Fuente: autores

Esa percepción cae al 44.3% una vez implementada la Ley de Apoyo Humanitario, como se muestra en la figura 3 al tener en su mayoría una reducción de su salario del 10% al 25%. El 28% de los trabajadores indican no pudieron cubrir sus necesidades básicas con las nuevas políticas laborales por la pandemia.

Figura 3. Cómo era la situación económica de los trabajadores con la reducción de jornada laboral y salarial

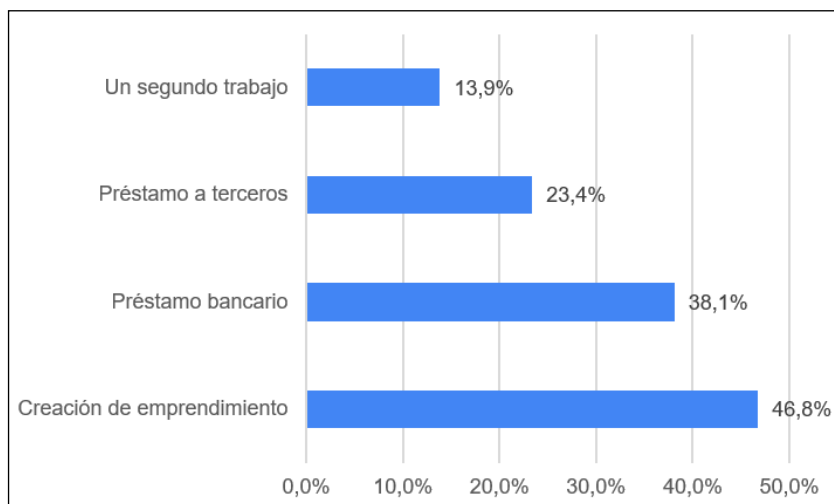


Fuente: autores

Por otro lado, en referencia con la pregunta de si los trabajadores pudieron pagar sus deudas con la reducción de jornada laboral y salarial se presentan los siguientes datos: un 36,8% indicó que no, un 36% respondió que sí y, por último, un 27,2% señaló que a veces, producto de esto genera que un 59,8% tuvo que recurrir a otras fuentes de ingresos.

En la figura 4 se evidencia que entre las principales fuentes de ingresos se encuentra que la mayoría recurrió a préstamos en un 61,5 %, otros con un 46,8% se decidieron por la creación de emprendimientos y un 13,9% indicó que optaron por un segundo trabajo.

Figura 4. Fuentes de ingresos a las que incurrió el trabajador por la reducción de jornada laboral y salario



Fuente: autores

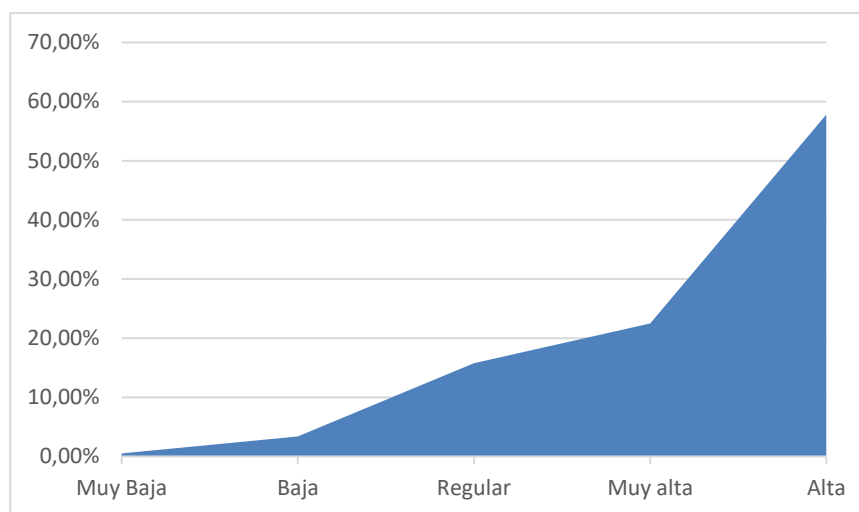
Impacto social en los trabajadores encuestados con reducción de jornada laboral y salario

El 85,2% de los trabajadores encuestados indicaron que sí tenían armonía entre su trabajo y vida personal antes de los cambios laborales producto de la pandemia, pero esto cambia, ya que solo un 59,3% ahora indica que con las nuevas de políticas laborales alcanzan este nivel de armonía entre el trabajo y la vida personal.

Los trabajadores antes de la reducción de jornada laboral y salario indicaron que se sentían en el trabajo en su mayor parte satisfactorio y muy satisfactorio, correspondiente a un 82.9% conjuntamente, pero ya con la reducción esto baja al 76.2%, también cabe señalar que, mediante la encuesta se constató que 52,6% sintió que el vínculo entre empleador y empleado disminuyó.

En la figura 5, de acuerdo con las encuestas antes de la reducción de la jornada laboral y el salario, la productividad en el trabajo era calificada un 61,4% como alta, un 31,9% como muy alta la productividad en el trabajo.

Figura 5. Calificación de la productividad en el trabajo con de la reducción de jornada laboral y salario

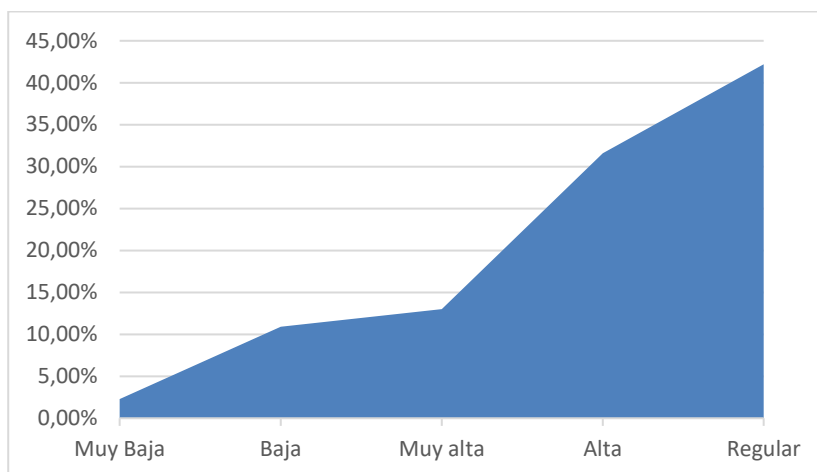


Fuente: autores

Ya con la implementación del art. 20 de la Ley de Apoyo Humanitario baja estas calificaciones a un 57,8% que su productividad en el trabajo era alta, un 22,5% muy alta.

Con respecto a la motivación laboral, se señala que, un 50% contaba con una motivación alta en el trabajo, un 29,8% con una muy alta, ya con la reducción de jornada laboral y salario como se muestra en la figura 6, dicha motivación cae y se manifiesta en un 31,6% que era alta, un 13% muy alta.

Figura 6. Motivación en el trabajo con la reducción



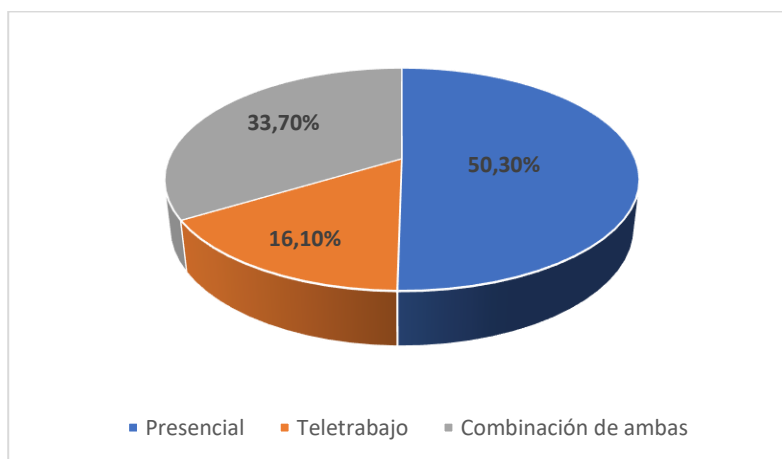
Fuente: autores

Con la reducción un 47,4% manifiesta que su nivel de estrés aumentó, un 42,5% señala que no cambió y solo un 10,1% indicó que su nivel de estrés se redujo, por otro lado, el 59,8% indica que su nivel de cansancio no cambió con la reducción, un 29,5% aumentó y un 10,6% señaló que se redujo.

Por medio de las encuestas se constató que 85,5% se le notificó sobre la reducción de jornada laboral y salario, sin embargo, 14,5% no le notificaron, también se señala que un 89,4% respondió que la empresa sí se justificó al momento de tomar la decisión de reducción de jornada laboral y salario.

En cuanto a la modalidad de trabajo con la reducción de jornada, como se indica en la figura 7, prepondera con 50,3% la modalidad presencial y también se revisa que la modalidad del teletrabajo gana espacio desde el comienzo de la pandemia.

Figura 7. Modalidad de trabajo con la reducción de jornada laboral y salario.



Fuente: autores

Los trabajadores manifiestan un 39,9% que le redujeron dos horas por día, un 32,1% fue de cuatros horas, un 10,9% tres horas y un 17,1% le redujeron una hora por día en la jornada laboral. Ellos también mencionan que en su mayoría trabajaron más de las horas acordadas con la reducción con un porcentaje de 62,7%, mientras que un 37,3% no trabajaron más de las horas acordadas con la reducción, y por último señalan que le redujeron su jornada y salario el 41,7% durante 1 a 6 meses, el 39,4% por un tiempo de 7 a 12 meses y un 18,9% duró más de un año.

Discusión

Según Weller, Gómez Contreras, Caballero, y Ravest Tropa (2020), el Covid-19 causó significativas bajas en los ingresos laborales por la reducción de la jornada de trabajo, lo cual se evidenció en como disminuyó la situación económica de los trabajadores y al recurrir en nuevas fuentes de ingresos para equiparar esa reducción del salario. A pesar de esto, fue una decisión acertada para mantener las plazas de trabajo como indica Carreño (2020) fue una solución viable debido a que las bajas de las ventas no permitían cubrir los salarios.

Las personas buscan un equilibrio entre su desarrollo profesional y vida personal, una disminución de las horas laborales reduce el estrés, aumenta la motivación y productividad (Rosser Alós, 2017) y junto al manejo del estrés y tiempo mejora la calidad de vida (Gutiérrez, 2019), pero como se indicó anteriormente, en estos estudios no se tiene en cuenta una reducción del salario. Por eso, a comparación de los resultados sí se presencié un aumento del estrés porque los colaboradores tuvieron que trabajar más de las horas pactadas y disminuyó la motivación.

A pesar de la situación, la productividad aún fue alta y con la reducción la mayoría de encuestados respondió que su nivel de armonía entre trabajo y vida personal no cambió, así mismo indicaron que sí tenían armonía antes de la reducción de la jornada laboral y salario. Esta productividad se pudo mantener con el teletrabajo y con lo cual se pudo sostener las circunstancias de cumplir sus responsabilidades laborales y de estudios en algunos trabajadores tuvieron que atravesar (Sánchez Bravo, 2022); sin embargo, Santana, Cueva, Sumba, y Delgado (2021), señalan en su estudio que el teletrabajo ha incidido en la reducción de los niveles de felicidad laboral, debido en parte al incremento de actividades, y al no disponer de las herramientas y entorno adecuado para ejercer sus actividades de trabajo. También, se evidenció que la reducción ocasionó una desvinculación entre los empleados y empleador, pero sin afectar el desempeño porque la productividad fue alta, a diferencia como señala (EAE Business School, 2020) que afecta el desempeño el desvinculo entre empleado y empleador

Con respecto a otras estrategias propuestas por los entrevistados se coincidió con la innovación y la implementación de la tecnología como indican García Madurga, Grilló Méndez, y Morte Nadal (2021), así como Cueva y Sumba, (2016) y Pérez Calle, García Casarejos, y García Bernal, (2021), sin embargo, es necesario que las empresas implementen adecuados procesos de transformación digital al interior de sus organizaciones y no confundir estos con el simple hecho de adquirir y usar herramientas tecnológicas (Guerra Villalta, Torres Rivadeneira, Sumba Nacipucha, & Cueva Estrada, 2021).

También cabe resaltar que, ya se vivía un proceso de implementación del *e-commerce* en muchos comercios tradicionales y esto incrementó al transcurrir la pandemia (Lopez-Chila y Andrade-Ávila,

2020). Al explorar nuevas categorías de productos y canales digitales para las ventas y proporcionar charlas motivacionales lo que involucra la implementación del salario no monetario que hace referencia (Salvador Moreno, Torrens Pérez, Vega Falcón, & Noroña Salcedo, 2021; Sumba Nacipucha, N. A., Cueva Estrada, J. M., y López Chila, R. D, 2018).

En la investigación que se presenta en este artículo se demostró cómo afectó la reducción de jornada laboral y salario la calidad de vida de trabajadores del sector privado. También, se evidenció que la mayoría de las encuestas fueron de empresas: logística y abastecimiento, salud y otros sectores por lo que más de la mitad trabajó bajo una modalidad presencial lo cual no llevó a afectar la productividad. Por eso, se recomienda para próximas investigaciones tener en cuenta el sector de la empresa como revela (CEPAL, 2020) el impacto en las actividades laborales dependerá del sector. De este modo, se conocerá cómo el art. 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que involucra una reducción de la jornada laboral y salario afectó a cada uno de los sectores empresariales.

Conclusiones

Al iniciar la crisis sanitaria el gobierno expidió la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario como ayuda a las empresas y a la economía en general para minimizar el impacto desfavorable que se presentó.

La reducción de jornada laboral y salario duró en su mayoría entre 1 a 6 meses representado con un 41,7%, entre 7 a 12 meses con un 39,4% y solo un 18,9% de los encuestados señaló que duró más de un año. A pesar de que más de la mitad de los encuestados respondieron que la empresa decidió renovar la reducción de jornada laboral y salario, lo cual evidencia que las empresas no conocían el impacto que causaría la pandemia o cuánto tiempo duraría esta situación, es decir, que aplicaron la reducción de jornada laboral y salario por un tiempo menor a un año, pero vieron la necesidad de continuar con esa reducción.

Hubo una correcta notificación y justificación del artículo 20 de la Ley de Apoyo Humanitario por parte de las empresas hacia los empleados. Sin embargo, un representativo 47,2% indicó que aplicaron la reducción de manera retroactiva, es decir que la empresa aplicó la reducción de jornada laboral y salario antes de registrarlo correctamente en Sistema Único de Trabajo (SUT), concordando con las opiniones de los entrevistados acerca de que algunas empresas no aplicaron la ley según lo estipulado perjudicando al empleado.

El salario de los empleados se vio mermado en proporción de las horas disminuidas de la jornada laboral, aunque el 62,7% de los encuestados reportó que trabajó más de las horas acordadas e indicaron que la merma en su salario fue mayor al 55%.

Antes de la crisis sanitaria, la mayoría de los trabajadores de las empresas privadas valoraban su situación económica como buena, tenían armonía entre su trabajo y vida personal, había satisfacción en el trabajo, su productividad en la mayoría de los casos era alta, al igual que su motivación en el trabajo. La motivación en el trabajo sí tuvo un descenso, antes de la reducción ponderaba una calificación alta pero la disminución de la jornada laboral y salario ocasionó que esa motivación se vuelva regular y el vínculo entre empleador y empleado disminuya.

Además, se constató que con la reducción de jornada laboral y salario el nivel de estrés de los trabajadores aumentó como consecuencia de trabajar más de las horas acordadas y la preocupación de contagiarse. Por lo cual, cabe recalcar que más de la mitad de encuestados trabajaron en modalidad presencial representados con un 50,3% y un 33,7% en modalidad presencial y teletrabajo, siendo una determinante para que la productividad de los colaboradores no cambiara drásticamente, prevaleciendo una productividad alta, aunque la sensación en el trabajo antes del Covid-19 era satisfactoria y muy satisfactoria y en tiempos de covid-19 paso a regular en un 41,7% y muy satisfactoria en un 34,5%.

La reducción de jornada laboral y salario tuvo un impacto en la calidad de vida de los trabajadores del sector privado, desde la perspectiva de la situación económica, antes de la reducción de jornada laboral y salario un 64,2% indicó que era buena, pero con la reducción ese porcentaje cambio a regular con un 45,1%. La mayoría de los encuestados pudo cubrir sus necesidades básicas, sin embargo, frente a la facultad de pagar sus deudas un 36% pudo cubrirlas, sin embargo, un 36,8% no y un 27,2% en algunas ocasiones.

Los trabajadores recurrieron a otras fuentes de ingresos para poder equiparar el porcentaje reducido de su remuneración y de esta manera lograr cubrir sus obligaciones. Las principales fuentes de ingreso adicionales fueron los emprendimientos y préstamos bancarios.

En primera instancia, la reducción de jornada laboral y salario fue de gran ayuda para los empleados y empleadores, al mantener tanto las plazas de trabajo y evitar el cierre de las actividades de las empresas. Sin embargo, sí hubo un cambio en la calidad de vida de los trabajadores de las empresas privadas, al aumentar el estrés y en algunos casos no pudieron cubrir sus obligaciones llevándolos a buscar otras fuentes de ingresos.

Referencias bibliográficas

- Aguilar García, F. J., & Lira Moctezuma, A. (2020). La pandemia COVID-19 y su impacto en la industria automotriz mexicana, 2020. *Espacio I+D: Innovación más Desarrollo*, 9(25), 66-68. <https://doi.org/10.31644/IMASD.25.2020.a04>
- Bandrés Goldáraz, E., Conde Casado, M., & Iniesta Alemán, I. (2021). El impacto de la COVID-19 en las pequeñas y medianas empresas de comunicación en España. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 25-40. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.02>
- Bastidas Quintana, M., Delgado Figueroa, S., Cueva Estrada, J., & Sumba Nacipucha, N. (2022). Impacto de la pandemia del covid-19 en el sector exportador no petrolero del Ecuador. *RAC: Revista Angolana de Ciências*, 4(1), 1-14. <https://doi.org/10.54580/R0401.02>
- BBC News Mundo. (2020). Coronavirus: 5 medidas económicas sin precedentes que han tomado algunos países para ayudar a las personas a enfrentar la pandemia. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-51859984>
- Carreño, V. H. (2020). Los índices de empleo y desempleo se agravaron por la pandemia, aunque la ley humanitaria intentó sostener las plazas de empleo, no evitó despidos. Centro de Derechos Económicos y Sociales (CDES). <https://bit.ly/3Y2T7Pj>

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe No 22: El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad. <http://bit.ly/3knvxiy>
- Cueva, J., & Sumba, N. (2016). Marketing con códigos QR en las sociedades comerciales: entre la expectativa y la realidad, propuesta para una adecuada implementación. Raquel Ayala, Joe Llerena y Pablo Parra (Coordinadores), Segundo Congreso Salesiano de Ciencia, Tecnología e Innovación para la Sociedad. Memoria Académica, (págs. 103-116). Guayaquil.
- EAE Business School. (2020). La reducción de la jornada laboral a debate: ventajas y desventajas de trabajar menos horas. <https://bit.ly/3m6zJnC>
- El Comercio. (2020a). Ley Humanitaria salvó más de 56 000 empleos en el país, informa presidente Moreno. <https://bit.ly/3StFfwI>
- El Comercio. (2020b). Demandas de inconstitucionalidad apuntan a ocho artículos de la Ley Humanitaria. <https://bit.ly/3INJNuw>
- El Telégrafo. (2021). Ministro de Trabajo presentó resultados de la Ley de Apoyo Humanitario. <http://bit.ly/3IPu2D8>
- El Universo. (2020a). Ministerio de Trabajo: Se han registrado 66 440 desvinculaciones en lo que va de la emergencia por el COVID-19. <http://bit.ly/3Y1GnZk>
- El Universo. (2020b). Cerca de 10 000 despidos intempestivos se registran a nivel nacional desde inicio de emergencia sanitaria. <http://bit.ly/3SsBFm9>
- El Universo. (2020c). En Ecuador se perdieron 410.000 empleos entre marzo a septiembre de 2020, por efectos de la pandemia. <http://bit.ly/3kuewTR>
- Estrada, J. M. C., Nacipucha, N. A. S., & Chila, R. D. L. (2021). La Educación y la Economía Familiar en Tiempos de Covid-19. In *Covida-20: Una Coalición Educativa para Enfrentar la Pandemia* (pp. 117-128). Pearson Education.
- García Madurga, M. Á., Grilló Méndez, A. J., & Morte Nadal, T. (2021). La adaptación de las empresas a la realidad COVID: una revisión sistemática. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 55-70. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.04>
- Guerra Villalta, C., Torres Rivadeneira, L., Sumba Nacipucha, N., & Cueva Estrada, J. (2021). Transformación digital: Alternativa de crecimiento para emprendedores universitarios. *INNOVA Research Journal*, 6(3), 211-226. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.2021.1744>
- Gutiérrez, C. (2019). Jornada laboral y calidad de vida. Universidad Católica de la Santísima Concepción. <https://bit.ly/3YZuc0t>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2020). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), diciembre 2020. <http://bit.ly/3YV8uL2>
- Lopez-Chila, R. D., & Andrade-Ávila, A. E. (2020). E-commerce, Rival o Aliado para las Comercializadoras Textiles de Guayaquil. *En Cultura de Consumo y Tendencias de Marketing en*

- Guayaquil* (págs. 141-176). Abya-Yala. <https://bit.ly/3EB3z9X>
- Ministerio de Trabajo. (2020). Cifras 31 de Diciembre de 2020. <https://www.trabajo.gob.ec/cifras-31-de-dicimbre/>
- Niama Rivera, L. M., Villalva Heredia, C. I., Terán Pérez, M. P., & Campos Collaguazo, E. F. (2020). El cese de relación laboral en Ecuador por causa del Covid 19. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v3i3.1.1381>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020a). Empleadores y trabajadores piden cumbre virtual con ministros de finanzas y trabajo para coordinar la respuesta al Covid-19. <http://bit.ly/3kkfORB>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020b). COVID-19: Cómo están actuando los países. <https://bit.ly/3YYjyXY>
- Pérez Calle, R. D., García Casarejos, N., & García Bernal, J. (2021). La empresa española ante la COVID-19: factores de adaptación al nuevo escenario. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 5-24. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.01>
- Rosser Alós, T. (2017). Ventajas de la reducción de jornada laboral: Jornada continua. Obtenido de Europrevén - Servicios de Prevención de Riesgos Laborales: <https://bit.ly/3IpxMKd>
- Salvador Moreno, J. E., Torrens Pérez, M. E., Vega Falcón, V., & Noroña Salcedo, D. R. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 41-52. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>
- Sánchez Bravo, L. C. (2022). El Teletrabajo y su Incidencia en los Jóvenes Universitarios durante la Pandemia del Covid-19 (Bachelor's thesis). <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/23690>
- Santana, M., Cueva, J., Sumba, N., & Delgado, P. (2021). El Teletrabajo y su Incidencia en la Percepción de la Felicidad Laboral. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 8(3), 274-286. <https://doi.org/10.46677/compendium.v8i3.957>
- Sumba Nacipucha, N. A., Cueva Estrada, J. M., & López Chila, R. D. (2018). Perspectivas futuras del marketing. Análisis y posibilidades para el mercado guayaquileño. *INNOVA Research Journal*, 3(7), 71-83. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n7.2018.582>
- Tutivén Desintonio, C. G. (2020). *La crisis de COVID-19 en los países emergentes y en desarrollo*. Nexos: Economía y Sociedad. <https://bit.ly/3IPI0oE>
- Weller, J., Gómez Contreras, M., Caballero, A. M., & Ravest Tropa, J. (2020). *El impacto de la crisis sanitaria del COVID-19 en los mercados laborales latinoamericanos*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://bit.ly/41r90Co>