


# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

## FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

### CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

**TEMA:**

La jornada laboral nocturna y la vida familiar en los trabajadores de la EPM-GIDSA

Trabajo de Titulación previo a la obtención de Título de Licenciada en Trabajo Social

**AUTORA:**

Katherin Fernanda Zapata Villamarin

**TUTOR:**

Dra. Anita Dalila Espín Miniguano

Ambato – Ecuador

2026

## APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Dra. Anita Dalilda Espín Miniguano portadora de la cédula de identidad No. 1802356368, en mi calidad de Tutora del Proyecto de Investigación titulado: **LA JORNADA LABORAL NOCTURNA Y LA VIDA FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES DE LA EPM-GIDSA.**, elaborado por KATHERIN FERNANDA ZAPATA VILLAMARIN, estudiante de la Carrera de Trabajo Social, modalidad presencial, certifico que el informe investigativo cumple con los requisitos técnicos y científicos exigidos y se ajusta a las normas del Instructivo del Reglamento para la Titulación de Grado en la Universidad Técnica de Ambato. En virtud, de lo anterior, autorizo la presentación del trabajo ante el organismo correspondiente por los profesores calificadores designados por el Honorable Consejo Directivo de la Facultad.

Ambato, 03 de junio del 2026



Dra. Anita Dalila Espín Miniguano

**C.I.** 1802356368

**TUTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

## AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, KATHERIN FERNANDA ZAPATA VILLAMARIN, portadora de cédula de identidad No. 0504276684, manifiesto que los criterios, contenidos, ideas, análisis, síntesis de datos, conclusiones presentadas en el Proyecto de Investigación titulado: **LA JORNADA LABORAL NOCTURNA Y LA VIDA FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES DE LA EPM-GIDSA.**, son de mi exclusiva autoría y responsabilidad como autora del presente trabajo.

Ambato, 03 de junio del 2026



Katherin Fernada Zapata Villamarin

**C.I.** 0504276684

**AUTORA**

## DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato a incorporar este Proyecto de Investigación en sus archivos institucionales y a ponerlo a disposición para consulta y uso académico, cedo a la Universidad los derechos patrimoniales en línea de mi Proyecto de Investigación con fines de difusión pública y académica. Asimismo, otorgo permiso para la reproducción total o parcial del trabajo, siempre que dicha reproducción se realice conforme a las normativas de la Universidad, no implique explotación comercial ni genere lucro directo, y se respeten en todo momento mis derechos morales como autora.

Ambato, 03 de junio del 2026



Katherin Fernanda Zapata Villamarin

**C.I.** 0504276684

**AUTORA**

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado aprueba el Proyecto de Investigación titulado: **LA JORNADA LABORAL NOCTURNA Y LA VIDA FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES DE LA EPM-GIDSA.**, elaborado por KATHERIN FERNANDA ZAPATA VILLAMARIN, estudiante de la Carrera de Trabajo Social, modalidad presencial, y declara que dicho trabajo se ajusta a las disposiciones reglamentarias vigentes emitidas por la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, …… 2026

Para constancia firman

Presidente del Tribunal

Presidente del Tribunal

Presidente del Tribunal

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mí mismo, por la constancia, disciplina y crecimiento demostrado en cada paso de este proceso.

A Dios, por la guía, la fortaleza y las bendiciones que iluminaron los momentos de duda y me sostuvieron hasta la meta.

A mis padres, por el amor, la paciencia y las enseñanzas; en especial a mi madre, cuya entrega total, ternura y sacrificios fueron la guía y ejemplo en mi vida; a mi padre por estar pendiente en mí y velando por mi bienestar.

A mi familia en general, por el apoyo incondicional, la comprensión en las ausencias y la celebración de cada logro.

A mis amigas, Heidy, Shirley, Nico y Víctor Hugo, por su incondicional compañía, apoyo, paciencia que me acompañaron a lo largo de este proceso. Gracias por creer en mi en mí cuando yo dudaba, por las risas que alivian la carga y por el abrazo justo en el momento preciso

Este trabajo es fruto de su confianza y de la fe compartida que me impulsó a seguir adelante.

***Katherin Zapata Villamarin***

## AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios, por la fe, la fortaleza y la guía que me sostuvieron en los momentos difíciles y me dieron claridad para continuar.

A mi padre, por su ejemplo de trabajo y constancia, por las palabras de aliento y el apoyo incondicional en cada etapa de este proceso.

A mi madre, a quién debo gran parte de mi perseverancia; por su ternura, por sus sacrificios cotidianos, su confianza en mis capacidades y por ser siempre mi refugio.

A mi hermano, por su compañía, sus consejos sinceros y su ánimo constante; a mi primo, por su solidaridad y disposición para ayudar en los momentos prácticos y emocionales; y a mi tía, por su apoyo, sus buenos deseos y por creer en la importancia de este proyecto.

Quisiera recordar con amor a mi abuelita, ya fallecida, cuyo ejemplo de cariño y sabiduría permanece conmigo y cuya memoria inspiró muchas de mis decisiones. Su influencia sigue siendo una guía en mi vida y en la realización de este trabajo.

A todas estas personas, gracias por su tiempo, su paciencia y su afecto que este logro es también de ustedes. Mi gratitud profunda por haberme acompañado en este camino.

***Katherin Fernanda Zapata Villamarin***

# ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

**APROBACIÓN DEL TUTOR** ..... **ii**
**AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN** ..... **iii**
**DERECHOS DE AUTOR** ..... **iv**
**APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO** ..... **v**
**DEDICATORIA** ..... **vi**
**AGRADECIMIENTO** ..... **vii**
**RESUMEN EJECUTIVO** ..... **xi**
**ABSTRACT** ..... **xii**
**CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO** ..... **1**
**1.1. Antecedentes Investigativos** ..... **1**
Situación problemática ..... 1
Justificación ..... 6
Problema científico ..... 6
Delimitación del problema ..... 6
Línea de investigación ..... 7
Investigaciones previas ..... 7
Desarrollo teórico ..... 14
**1.2. Objetivos** ..... **45**
Objetivos General ..... 45
Objetivos Específicos ..... 45
**CAPÍTULO II. METODOLOGÍA** ..... **46**
**2.1. Materiales** ..... **46**
**2.2. Métodos** ..... **47**
Enfoque de investigación ..... 47
Modalidad de investigación ..... 47
Nivel de investigación ..... 48
Métodos ..... 48
Población ..... 50
Muestra ..... 50

**CAPÍTULO III. RESULTADO Y DISCUSIÓN ..... 50**
**3.1. Análisis y Discusión de los resultados ..... 50**
Descripción del Grupo de Estudio ..... 50
Discusión ..... 65
**3.2. Verificación de hipótesis ..... 67**
**CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ..... 71**
4.1. Conclusiones ..... 71
4.2. Recomendaciones ..... 72
**BIBLIOGRAFÍA ..... 74**
**ANEXOS ..... 88**

# ÍNDICE DE TABLAS

**Tabla 1.** Datos Sociodemográficos ..... 51
**Tabla 2.** Derechos sobre el trabajo nocturno ..... 52
**Tabla 3.** Cansancio después de su jornada ..... 52
**Tabla 4.** Recupera su descanso ..... 53
**Tabla 5.** Dificultad para descansar sin interrupciones ..... 54
**Tabla 6.** Horario de alimentación ..... 55
**Tabla 7.** Estrés laboral ..... 56
**Tabla 8.** Riesgo en la seguridad personal ..... 56
**Tabla 9.** Equipo de protección ..... 57
**Tabla 10.** Ambiente laboral ..... 58
**Tabla 11.** Tiempo de calidad en familia ..... 59
**Tabla 12.** Comunicación familiar ..... 60
**Tabla 13.** Dificultad para compartir tiempo con su familia debido al cansancio ..... 60
**Tabla 14.** Cambios en la dinámica familiar ..... 61
**Tabla 15.** Ausencia familiar en eventos importantes ..... 62
**Tabla 16.** Apoyo familiar sobre la jornada nocturna ..... 63
**Tabla 17.** Condiciones laborales nocturnas ..... 64
**Tabla 18.** Integración familiar ..... 64
**Tabla 19.** Frecuencia observada ..... 68
**Tabla 20.** Frecuencia esperada ..... 69
**Tabla 21.** Frecuencias calculadas o Chi Cuadrado ..... 69
**Tabla 22.** Plan de Acción ..... 104
**Tabla 23.** Modelo Operativo ..... 105
**Tabla 24.** Presupuesto ..... 109
**Tabla 25.** Plan de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta ..... 111
**Tabla 26.** Variable Independiente - La jornada laboral ..... 113
**Tabla 27.** Variable Independiente - La vida familiar ..... 118

## RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación determina de qué manera de la jornada laboral nocturna en la vida familiar en los trabajadores de la EPM-GIDSA ubicado en la ciudad de Ambato, con el fin de comprender cómo esta modalidad de trabajo afecta el bienestar y las relaciones en el hogar de los trabajadores. A partir de la percepción obtenida en los datos, se identifican problemas como cansancio persistente, alteraciones del descanso, reducción del tiempo de calidad con la familia, dificultades de comunicación, ausencia en eventos importantes y cambios en la dinámica familiar, lo que evidencia una afectación tanto física como emocional en los trabajadores y su entorno cercano. El objetivo general fue determinar la incidencia en la jornada nocturna incide en la vida familiar. La metodología se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional, mediante la aplicación de encuestas estructuradas a los trabajadores, lo que permitió obtener información objetiva sobre su realidad laboral y familiar. Resultó que existe cansancio físico, alteración del hábito alimenticio, dificultad de recuperación de descanso, constituyendo factores que afectan el desempeño laboral y en la calidad de vida. A la vez, se tiene una reducción del tiempo de convivencia y la limitada participación en las actividades familiares que afecta la integración del núcleo familiar. En conclusión, la jornada laboral nocturna incide de forma directa en la calidad de vida en los trabajadores EPM-GIDSA que afecta el desempeño físico, emocional y las relaciones familiares, evidenciando la necesidad del fortalecimiento de las estrategias institucionales con la orientación de la salud ocupacional, la conciliación de la vida laboral y la prevención de los riesgos psicosociales.



**Palabras claves:** Jornada laboral nocturna, vida familiar, riesgos psicosociales, bienestar laboral y conciliación laboral-familiar.

## ABSTRACT

This research determines how night shifts affect the family life of EPM-GIDSA employees in Ambato, aiming to understand how this work modality impacts their well-being and home relationships. Based on the data collected, problems such as persistent fatigue, sleep disturbances, reduced quality time with family, communication difficulties, absence from important events, and changes in family dynamics were identified, demonstrating both physical and emotional impacts on the employees and their immediate environment. The overall objective was to determine the impact of night shifts on family life. The methodology employed a quantitative, descriptive, and correlational approach, utilizing structured surveys administered to employees to obtain objective information about their work and family realities. The findings revealed physical fatigue, altered eating habits, and difficulty recovering sleep, all of which negatively affect work performance and quality of life. At the same time, there is a reduction in time spent together and limited participation in family activities, which affects family cohesion. In conclusion, the night shift directly impacts the quality of life of EPM-GIDSA employees, affecting their physical and emotional well-being and family relationships, highlighting the need to strengthen institutional strategies focused on occupational health, work-life balance, and the prevention of psychosocial risks.



**Keys words:** Night work shift, family life, psychosocial risks, workplace wellbeing and work-family balance.

# CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

## 1.1. Antecedentes Investigativos

### Situación problemática

A nivel internacional, la jornada laboral nocturna continúa representando una problemática relacionada con las extensas horas de trabajo y sus efectos en la salud de los trabajadores. Johnson y Jasarevic (2021) señalan que las jornadas laborales prolongadas provocaron aproximadamente 745 000 defunciones por accidentes cerebrovascular y cardiopatía isquémica en 2016, lo que representa un incremento del 29% en comparación con el año 2000. De hecho, el estudio concluye que trabajar 55 horas o más por semana aumenta significativamente el riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares y accidentes cerebrovasculares, especialmente en personas entre los 45 y 74 años. De esta manera, se destaca que un aparte importante de la población mundial continúa sometida a jornadas extensas de trabajado, situación que incrementa el riesgo de enfermedades, discapacidades y otros efectos negativos relacionados con el ámbito laboral. Estas condiciones evidencian la necesidad de fortalecer medidas de protección y regulación orientadas al bienestar físico y mental de los trabajadores.

De acuerdo con Statistics Canada (2023) el trabajo nocturno es frecuente en los sectores laborales. De acuerdo con los registros, la proporción indica que los trabajadores de 15 a 19 años realizan los turnos nocturnos regulares, lo que en esta modalidad es común en los hombres y las mujeres. A la vez, la prevalencia de trabajo nocturno varia conforme el nivel educativo, teniendo mayor nivel de presencia en las personas que posee nivel secundario.

La jornada laboral en cuestiones de las horas trabajadas Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2025) eso precisamente cuenta como el número total de horas efectivamente trabajadas por año ya sean de trabajo a tiempo completo, parcial, estacionales, remuneradas y no remuneradas. Se toma en cuenta que se excluye las horas que no trabaja por vacaciones, enfermedades, accidentes entre otros más. Los datos se adquirieron acorde al trabajo y por el trabajador que determina los niveles en promedio anual a lo largo del tiempo, en varios países se dan entre los 1 000 a 2 000 horas que trabaja el trabajador por año el cual fue tomado los datos del año 2023.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018) acerca del Convenio sobre el trabajo nocturno (núm. 171), el cual evidencias científicas que este tipo de jornada nocturna produce

efectos no deseados en la salud física y psíquica de quienes lo desempeñan. Por ello se incrementó este convenio con el propósito de ampliar el elenco de instrumentos de protección para aquellos trabajadores que deban cumplir la jornada nocturna. Así como también, se establece los derechos que efectúan una evaluación de su estado de salud gratuitamente antes y durante su asignación frente al trabajo nocturno, el acceso a servicios adecuados de primeros auxilios en el lugar de trabajo.

En el Industrial Relations and Labour Law (2023) el intento de mejorar y facilitar la conciliación familiar y laboral ha retomado con gran importancia cuando los trabajadores comenzaron a buscar los empleos que tienen una flexibilidad y posibilidad de trabajar en distancias de acuerdo a la pandemia. Sin embargo, los principales modelos y avances mundiales relacionados con el número de horas de trabajo y la organización del tiempo de trabajo, pese a que a un tercio de todos los trabajadores normalmente trabajan más de 48 horas a la semana, mientras que una quinta parte del trabajo cobra fuerza que tiene un horario de trabajo reducido o trabaja menos de 35 horas semanales.

En las Naciones Unidas (ONU) (2025) sobre la necesidad de crear ambientes de trabajo que promuevan el balance de la vida profesional con la vida personal y familiar. Por ello busca un balance entre su vida laboral, personal y profesional en un ambiente laboral donde le permitan un impacto de manera positiva en el que la institución u organización se involucre y comprometa medidas generando el bienestar de los trabajadores dando prioridad a las necesidades de la misma dando un balance en su vida dando el efecto que necesiten para su desempeño laboral. Así pues, se efectúa con su estrategia siendo un factor clave para facilitar la retención de talento mediante las mejores condiciones laborales para sus empleados. El impacto del balance de vida-trabajo es medido por el nivel de satisfacción y bienestar personal y profesional de los trabajadores, al crear este tipo de cultura indica que están construyendo un ambiente laboral y las condiciones adecuadas para los empleados.

Según la UNESCO (2023) menciona que las competencias para el trabajo y la vida se refiere a un conjunto de experiencias de aprendizaje relevantes para el mundo laboral y más allá de este, en todo el mundo, unos 267 millones de jóvenes de entre 15 y 24 años no tienen empleo. Debido a que, el trabajo es un factor importante para la familia a su vez la dinámica que conlleva, puesto que al ser un integrante de la familia que provee económicamente para el sustento para cubrir las necesidades del trabajador y de la familia. Entonces, hay que reconocer los aprendizajes que nos

permiten generar un crecimiento profesional y familiar para que de esa manera permita el balance entre ambos mundos, ya que son pilares fundamentales para la vida cotidiana del trabajador.

La UNICEF (2019) dice reestructurar el lugar de trabajar para adaptarlo a la familia, las políticas favorables a la familia no solo se traducen en niños más sanos y mejor educados, sino que se asocian al aumento de la productividad de los trabajadores y de las posibilidades de traer, motivar y conservar empleados. Por ello se busca la inversión de políticas en beneficio a las familias de los trabajadores, las empresas e instituciones y para la economía, el cual para la realidad de muchos padres es que no tienen licencias parentales remuneradas, pausas para la lactancia e incluso los servicios de atención y los subsidios que requieren los niños y niñas. La falta de este tipo de políticas dificulta la capacidad a los padres y madres genera la productividad necesaria para los servicios que prestan en las empresas y por ende, generar vínculos con sus hijos, un buen ambiente de construcción de lazo donde destaca el cariño, confianza y la dinámica en la familia.

El informe del Institute for Family Research (2015) monitorea la salud familiar en todo el mundo mediante el seguimiento de 16 indicadores de estructura familiar, estatus socioeconómico, procesos y cultura en varios países del mundo, mientras que las parejas de todo el mundo comparten responsabilidades laborales y familiares. De hecho, cada región del hogar tiene varias formas diferentes de dividir la carga de trabajo familiar total. Basado en datos recopilados en la encuesta del Programa de Encuesta Social Internacional La Familia y los Roles de Género Cambiantes de 2012, que examinó cómo las parejas casadas y en unión libre comparten el trabajo remunerado y doméstico, conviviendo con la dinámica trabajo-familia y definiendo tareas con responsabilidades.

La vida familiar implica en los patrones, la convivencia, la estructura y más factores que influye en la dinámica familiar con el empleado para quien se establezca las responsabilidades y cada quien con sus tareas que cumple en cada uno de los roles de los integrantes de la familia. Las nuevas realidades familiares se imponen de forma significativa y junto a ellas surge la necesidad de medir estas formas de modo de contribuir al conocimiento de los valores que surgen. También, el hecho de proporcionar subsidios para las políticas orientadas para la familia, en los años 2006, o sea en menos de 40 años, esa tasa cayó para 1,9 hijos lo que reduce significativamente el tamaño de la familia (Saboia, 2008). De acuerdo, con las encuestas han sido utilizadas como base fundamental para el estudio de patrones de organización de las familias.

En Ecuador, según los estudios Naranjo y Paltín (2024) el 87% de los trabajadores nocturnos se reportan que trabajan más de 40 horas semanales, los trabajadores de la jornada diurna tienen contratos por pagos diarios con el 51,02%, mientras que los trabajadores nocturnos tienen la modalidad por destajo con el 47%. En la jornada laboral hay una variedad de factores que implica los riesgos y el sacrificio que conlleva una jornada nocturna las condiciones, horarios, remuneración entre otros aspectos claves. Entonces, el trabajo en sí tiene sus límites que lo muestra en la normativa Código de Trabajo para garantizar la protección como persona al trabajador y tomar en cuenta que el mismo trabajador debe conocer su propia garantía sobre cualquier inconveniente en las funciones correspondiente de la institución.

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo (2022) entre toda la población se encuentra bajo contrato de jornada parcial de manera permanente con el 27 410 para el cual tiene la posibilidad de poseer un trabajo para el sustento tanto de manera independiente y dependiente si tienen responsabilidad bajo su carga familiar. Entonces así tiene el cumplimiento de los empleadores de garantizar el bienestar integral independientemente de los servicios que realiza los trabajadores para su empresa o fábrica, aun cuando implica los riesgos tanto de salud mental como la física. De hecho, tiene una gran relación la jornada en el que se encuentra para generar los intereses propios de ambas partes, con el fin de validar los contratos sin que se pueda emitir algún tipo de inconvenientes de la empresa, por ende regirse al reglamento de las normativas ecuatorianas para la protección integral del trabajador.

Los datos seleccionados sobre el mercado de trabajo, la tasa de empleo y población es de 62,2%, por el contrario, la tasa de desempleo con el 3, 2% es lo que ha abarcado los aspectos principales para el trabajo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2025). El trabajo tiene factores importantes por la que generar la economía para el país los cuales indican los avances de un trabajo para todos y ponen una prominencia a las disparidades dentro del mercado laboral. Justamente, en la población por la tasa de empleo busca generar más empleos con la finalidad de contribuir a la experiencia de un trabajador según lo que la empresa busca los servicios para el que será habitado en toda la sección del trabajo como las condiciones, la salud, el ambiente del trabajo en sí.

A la familia se presenta como el núcleo principal de la sociedad en que están relacionados por lazos sanguíneos y afecto, pero han transformado con el pasar de los tiempos en el comportamiento social. En un estudio donde menciona las reseñas de Ecuador ha habido una alta

tasa de divorcios en los últimos 10 años entre los años 2007 y 2017 lo que ha ido en incremento en los casos de disolución legal en las parejas casadas con el 85,45% (Carrión, 2022). Esta información será de mucha utilidad para la implementación de estrategias y mecanismos de promoción y sensibilización del ejercicio de la corresponsabilidad en las familias en lo que respecta al cuidado del grupo y de cada uno de sus integrantes, así como también para fomentar las relaciones necesarias para la preservación del núcleo familiar.

Según el informe del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2015) reúne información sobre aspectos como el ingreso, la producción propia, el acceso a los bienes y servicios y la salud. De este modo, considerar el factor de las relaciones que tiene con su familia sobre todo, determinando a su núcleo y cabecera del hogar quien es el que genera el bienestar al hogar manteniéndose fuertes y unidos al consolidarse en familia con la dinámica que convive.

A nivel regional, tomando en cuenta en el área de la salud es donde más repercuten más las jornadas nocturnas y rotativas que tienen sus complicaciones a corto y a largo plazo, además se evidencia que la labor nocturna independientemente de la actividad que sea realice tienen implicaciones negativas sobre la salud de estas personas (Álvarez, 2023). Estas implicaciones traen sus efectos que desencadenan notoriamente riesgos de múltiples de enfermedades asociadas físicos, psicológicos, y biológicos. Puesto que, pone en riesgos la productividad y la eficiencia de la jornada que trabaja, lo cual su trabajo se verá con un impacto negativo y será de muchos inconvenientes con las funciones que maneja la institución.

En la empresa EPM-GIDSA, la jornada laboral nocturna se presenta como una realidad que afecta de manera directa la vida de sus trabajadores y su entorno familiar, en esta modalidad de trabajo no solo responde a una necesidad operativa de la empresa, sino que también implica cansancio acumulado, alteraciones en el descanso y dificultades para compartir tiempo de calidad con la familia. El trabajo nocturno se convierte en un factor que modifica la rutina cotidiana, la comunicación y la convivencia dentro del hogar, en la que nos permite comprender que la exigencia laboral impacta más allá de espacio institucional, extendiéndose mal bienestar físico y emocional del trabajador. Por ello, en la EPM-GIDSA, la jornada nocturna debe entenderse como una condición que requiere atención por sus efectos en la dinámica social y familiar de quienes la desempeñan.

La mayoría de los trabajadores enfrenta limitaciones para descansar adecuadamente, mantener horarios estables y participar de forma continua en las actividades familiares, lo cual esto se traduce en cambios en la organización del hogar, menor presencia en momentos importantes y una comunicación que muchas veces se ve afectada por el cansancio y la desincronización de horarios. En la EPM-GIDSA, la jornada nocturna influye en la calidad de vida laboral y familiar de manera significativa, especialmente en quienes sostienen responsabilidades de cuidado y provisión económica. Asimismo, permiten reconocer que la empresa cumple un papel clave en la generación de condiciones más favorables para sus trabajadores, en consecuencia, la situación micro analizada confirma la necesidad de fortalecer medidas internas que contribuyan al equilibrio entre el trabajo nocturno y la vida familiar.

**Justificación**

El estudio está centrado en la importancia de la jornada laboral nocturna en la vida familiar de los empleados de la empresa, tomando que muchos de ellos son jefes de hogar y toman estos horarios debido a su economía familiar. No obstante, la situación altera el descanso con un desgaste emocional y físico y la disminución de la calidad del tiempo que comparte con los seres queridos. Bajo este contexto, la investigación busca la identificación de los problemas de la jornada, la relación de las variables por el enfoque cuantitativo, basándose en un instrumento aplicado para la visión objetiva de la realidad de los trabajadores.

La investigación tiene factibilidad, dado que posee un respaldo bibliográfico para el sustento teórico del tema y una apertura de la institución objeto de estudio, facilitando el acceso a los participantes. A la vez, los beneficiarios directos constituyen los trabajadores nocturnos que pueden reconocer los efectos de la jornada y produciendo un bienestar emocional, familiar y físico, a su vez, que la empresa dispondrá de datos útiles para alternativas de mejora de la calidad de vida

**Problema científico**

¿De qué manera incide en la jornada laboral nocturna en la vida familiar en los trabajadores de la EPM-GIDSA?

**Delimitación del problema**

**Campo:** Laboral

**Área:** Familia
**Aspecto:** Jornada laboral nocturna
**Delimitación Espacial:** El presente trabajo investigativo se lo realizará en la EPM-GIDSA
**Delimitación Temporal:** El trabajo se lo llevará a cabo en el período académico Enero – Julio 2026

## Línea de investigación

La línea de investigación es: Exclusión e integración social

## Investigaciones previas

Para **Guamán y Manzano (2024)**, en la investigación de los "Efectos del trabajo nocturno en la salud y bienestar de los profesionales de la salud", cuyo objetivo fue evaluar el impacto que tienen los turnos nocturnos en la salud y bienestar de los trabajadores. El estudio fue mixto con un reconocimiento de aspectos vinculados a la salud y el bienestar de los empleados. Se aplicaron las técnicas de encuestas y revisión documental. Los resultaron evidenciaron las dificultades en el desempeño laboral, así como en las relaciones familiares y sociales de los participantes, lo que permitió a los autores concluir que es fundamental implementar medidas que mejoren las condiciones del trabajo nocturno. Entre estas se destacan la necesidad de ajustar los horarios, fomentar hábitos de sueño saludables y brindar apoyo psicólogo y nutricional, a fin de mitigar los efectos negativos de esta modalidad laboral sobre la calidad de vida de los profesionales de la salud.

En la investigación de **Villamizar y Prada (2022)**, llevaron a cabo el estudio titulado "Análisis de los riesgos psicosociales y su influencia en la calidad de vida laboral y personal en los guardias de seguridad que trabajan en horarios nocturnos de una empresa de seguridad privada de la ciudad de Bucaramanga", cuyo propósito fue analizar los diferentes riesgos psicosociales que afectan la calidad de vida laboral y personal de este grupo de trabajadores. La investigación se caracterizó por ser de un enfoque mixto que combinó métodos cuantitativos y cualitativos, permitiendo una comprensión integral del fenómeno. Los resultados permitieron conocer de manera más cercana cómo los horarios nocturnos impactan negativamente la calidad de vida de los guardas de seguridad, identificando factores de riesgo psicosocial tales como la fatiga, el estrés, la falta de descanso adecuado, y el aislamiento social. A partir de ello, resaltaron la importancia de promover estrategias de salud ocupacional y programas de prevención orientados a mitigar los

efectos adversos derivados del trabajo nocturno, contribuyendo así el bienestar físico, mental y social de los trabajadores de las empresas de seguridad privada.

Según **Moreno (2021)**, de la investigación de las "Consecuencias del horario nocturno en la salud de los trabajadores", cuyo objetivo fue analizar los efectos que genera la realización de turnos nocturnos sobre la salud, con el propósito de identificar los riesgos que este tipo de jornada conlleva a nivel físico, psicológico y social. Para alcanzar este fin, se empleó la metodología bibliográfica revisando así la bibliografía para respaldar el marco teórico. Los resultados obtenidos permitieron establecer que los trabajadores sometidos a este tipo de horario presentan un riesgo elevado de desarrollar enfermedades físicas graves, entre ellas cáncer de mama y de próstata, también las alteraciones en los hábitos alimenticios que, en muchos casos, derivan en sobrepeso u obesidad, así como una mayor propensión al consumo de sustancias nocivas, como el tabaco. A nivel psicológico, se constató una fuerte asociación con trastornos del sueño y la adopción de conductas adictivas, mientras que en el ámbito social se observaron alteraciones vinculadas a la disminución tanto de la cantidad como de la calidad de los espacios de ocio y recreación. En conclusión, la investigación evidenció que el trabajo nocturno constituye un factor de riesgo integral que compromete seriamente la salud física, mental y social de los trabajadores, destacando la necesidad de considerar estrategias de prevención y mitigación frente a sus impactos.

**Sánchez (2021)**, presentó el trabajo de investigación titulado "Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España", con la intención de analizar la relación entre la salud y la satisfacción laboral en trabajadores sometidos a turnos. Para alcanzar este propósito, se desenvolvió bajo el enfoque cuantitativo donde se aplicaron diversos métodos estadísticos. Los resultados mostraron que los trabajadores a turnos rotativos presentaron menores porcentajes de satisfacción laboral, siendo este efecto negativo más marcado en la satisfacción que en la salud. Sin embargo, se constató que, en todos los tipos de turnos, aquellos trabajadores que declararon gozar de "muy buena salud" fueron también quienes manifestaron estar "muy satisfechos" laboralmente. En conclusión, el estudio evidenció que la modalidad de trabajo a turnos influye de forma negativa en la satisfacción laboral y, en menor medida, en la salud, resaltando la necesidad de desarrollar estudios longitudinales que permitan profundizar en los efectos acumulativos que la permanencia en este tipo de jornadas puede tener en la vida y bienestar de los trabajadores.

Para **Franco y Llamuca (2024)**, para el estudio "Estrés laboral relacionado con la carga laboral del personal educativo y administrativo del departamento de educación de Ambato de los Ángeles en las jornadas mañana, tarde y noche, en el periodo de agosto a septiembre de 2024", el cual tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la carga de trabajo del personal administrativo educativo del Ambato de los Ángeles durante las jornadas docente, vespertina y vespertina. Agosto-septiembre 2024. Se presenta un estudio observacional descriptivo y transversal con 104 individuos entre docentes y administrativos de la unidad educativa Ambato de los Ángeles. Se utilizaron dos cuestionarios, la escala de estrés de la OIT-OMS y el cuestionario de Karasek. Los resultados arrojaron una prevalencia de nivel de estrés bajo con 90,4%; el nivel promedio de estrés es del 6,7% y la población con estrés es del 2,9% entre el personal docente y administrativo. Con base en estos hallazgos, la población de estudio revela un bajo nivel de estrés; sin embargo, es importante implementar estrategias que ayuden a manejar el estrés en cualquier nivel de manera integral que promueva el cuidado de la salud física y mental para el bienestar de los empleados.

Según **Chacón (2023)** en su estudio "Derechos de los trabajadores y pago de horas extraordinarias, horas suplementarias y nocturnas en modalidad de teletrabajo" con el objetivo, a partir de una investigación jurídica y doctrinal, determinar si no se ha vulnerado el derecho al pago de horas extraordinarias, horas suplementarias y nocturnas durante el trabajo a distancia. La investigación tuvo un enfoque mixto, ya que la investigación se basó en el contexto normativo, doctrinal y práctico, donde de esta manera se intentó conocer si lo determinado por las normas y sujetos jurídicos se utiliza en la práctica laboral. Entre los principales resultados se encontró que los empleados del concesionario "Vehicentro" de la ciudad de Ambato no estaban informados sobre la modalidad de trabajo remoto antes de la pandemia, siendo el principal motivo que estaban acostumbrados a trabajar únicamente de forma presencial. Ante esto, se ofrece una forma legal que garantiza el derecho a compensación por horas extras, horas adicionales y horas nocturnas por trabajo remoto, además de proporcionar al empleado los equipos y herramientas necesarios para desempeñar bien el trabajo, observando los horarios marcados por la legislación laboral.

En la investigación de **Guarco y Domínguez (2022)** sobre "El estrés asociado a la carga labora en jornadas nocturnas de la empresa de seguridad "JARASEGURIDAD CIA LTDA" en el periodo julio a agosto 2022" con el objetivo de encontrar la correlación del estrés laboral y la jornada 24 horas. Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo de estudio epidemiológico

transversal observacional e investigación descriptiva. Como resultados, el nivel de estrés laboral del turno diurno tiene un rango modera, el valor de chi-cuadrado es 0,3679, no significativo, indicando que no existe una relación entre las variables. Se concluyó que el lugar de trabajo si promueve las medidas adecuadas, el turno 24 horas no podría afectar al trabajador.

**Ortiz (2024)**, mencionado en su estudio "Análisis de la Constitución, Legalidad y Consecuencias de la Reducción de la Jornada Regular en el Ecuador desde la Perspectiva de los Derechos de los Trabajadores", el cual tuvo como objetivo analizar la legislación laboral ecuatoriana, la jurisprudencia relevante y los tratados relevantes. La investigación de este artículo utilizará una metodología descriptiva de principio a fin con la identificación de un problema jurídico empírico. Este tema legal cae dentro de un vacío regulatorio, ya que no existe una regulación que regule esta institución. Muchos países siempre intentan mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores y brindarles una mejor calidad de vida, así como los trabajadores intentan encontrar un equilibrio entre el trabajo y su vida, y por esta razón, los países utilizan como medida para lograr estos objetivos, reducir el número de jornadas laborales; y Ecuador no debería ser una excepción. Según el análisis, la mejor solución es una reforma de la legislación laboral, donde esta medida se aplique respetando los derechos de los trabajadores y no provocando su regresión. Para ello, se recomienda un estudio de caso para determinar mejor cómo esta medida puede afectar las diferentes zonas económicas del Ecuador.

Según **Álvarez (2023)** en su estudio "El impacto del trabajo nocturno en la salud de los médicos, enfermeras y pasantes rotativos del servicio de urgencias del Hospital General IESS Ambato" con el objetivo de determinar el impacto del trabajo nocturno en la salud de los médicos, enfermeras y pasantes rotativos del servicio de urgencias del Hospital General del IESS. Se realizó un análisis de estudio de caso para preparar una metodología adecuada para el análisis de problemas utilizando instrumentos como el Yoshitake Work Fatigue Test, el Pittsburgh Sleep Quality Test y la Goldberg Anxiety and Depression Scale. El análisis mediante el método Yoshitake proporciona resultados sobre el nivel y tipo de fatiga laboral, el test de Goldberg proporciona evidencia de la presencia o ausencia tanto de ansiedad como de depresión. Los resultados de los 77 estudios realizados muestran que del total del personal de urgencias analizado, un porcentaje medio sufre fatiga, un gran porcentaje sufre una calidad del sueño que merece atención y tratamiento, un porcentaje medio alto sufre ansiedad generalizada y un pequeño porcentaje depresión generalizada, consecuencia del trabajo nocturno.

Menciona **Ganchala y Taquez (2025)** en su investigación "Impacto de la jornada laboral y el horario nocturno en la salud de los empleados de la empresa de consumo masivo de Santo Domingo de los Tsáchilas", cuyo objetivo fue caracterizar la calidad de sueño y estrés laboral en una muestra de 300 trabajadores de una empresa de consumo masivo. Es un estudio cuantitativo, transversal y descriptivo, paralelamente se manejó la base teórica se fundamentó en una revisión bibliográfica en bases de datos científicas claves. Estos hallazgos respaldan la necesidad de implementar estrategias de prevención y promoción de la salud laboral, incluyendo programas de higiene del sueño, pausas estructuradas, apoyo psicosocial y vigilancia médica periódica.

Para **Elizalde y Rojo (2023)**, realizaron su estudio "Condiciones laborales y bienestar de la vida familiar de los trabajadores petroleros en Sucumbíos Ecuador", el propósito de este estudio es analizar las condiciones laborales de los trabajadores petroleros en Sucumbíos y su impacto en el bienestar de sus familias. Este es un estudio no experimental enfocado; con análisis estadístico; y el uso de la encuesta y entrevista. Los resultados evidencian que las condiciones de trabajo que tienen los trabajadores impactan a la salud, ya que los salarios no cubren el costo de los alimentos. Además, hay un clima y una cultura reactivos, horarios y días agotadores e inseguridad social y profesional como medio de esclavización. Se concluyó que las condiciones laborales de quienes trabajan en la industria petrolera tienen un gran impacto en el bienestar de las familias que viven en Sucumbíos.

Por otra parte, **Vallejos y Vega (2020)**, realizaron la investigación "Funcionalidad familiar, satisfacción con la vida y trastornos alimentarios en estudiantes universitarios", cuyo propósito fue determinar si existía correlación entre dichas variables en un grupo de estudiantes de una universidad privada en Lima. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, para la recolección de datos se utilizaron tres instrumentos: el test de Actitudes Alimentarias (EAT-26) en su versión en español adaptada por Gandarillas, la escala de satisfacción con la vida (SWLS) y el Apgar familiar. Los resultados indicaron que los estudiantes presentaban medianamente – bajo trastorno alimenticio, la otra parte evidenciaba la insatisfacción total con la vida y por último manifestaba la magnitud de nivel alta de disfunción familiar. Asimismo, se reveló que, aunque la correlación entre las tres variables fue baja, resultó significativa, lo que permitió concluir que existe una relación importante entre la funcionalidad familiar, la satisfacción con la vida y la presencia de trastornos alimentarios. Este hallazgo pone de manifiesto que la dinámica familiar y el bienestar subjetivo tienen un impacto directo.

En cambio, **Cordones y Gorozabel (2024)**, llevaron a cabo la investigación del "Equilibrio entre vida laboral y vida familiar de los colaboradores en la empresa de capacitaciones profesionales Cascep", con el fin de determinar el grado de equilibrio existente entre ambos entornos en los trabajadores de esta organización. La investigación es de carácter cuantitativo, apoyada además en el análisis de estudios previos que brindaron sustento teórico y orientaron el desarrollo del trabajo. Estos hallazgos reflejan que los principales factores que inciden en dicho desequilibrio son el tiempo prolongado dedicado a las labores, el estrés, el agotamiento y la presión laboral, los cuales reducen la posibilidad de participar en actividades y responsabilidades familiares. A la vez, las conductas son poco eficientes en el hogar, repercutiendo el menor rendimiento y la productividad del trabajo.

El estudio de **Ruperti et al. (2021)** sobre la "Conciliación de la vida familiar y bienestar laboral, análisis de roles y generó en tiempos de COVID-19". Consistió en caracterizar la vida familiar y el bienestar laboral en función de los estilos de afrontamiento manifestados en el contexto de la pandemia. Para ello, se desarrolló un estudio cuantitativo, con la recolección de datos se efectuó mediante un formulario en línea, utilizando dos instrumentos principales: un cuestionario sociodemográfico denominado confinamiento por Covid-19 y el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE). Los resultados indican que la conciliación de la vida familiar y el bienestar laboral se ve afectado por el tiempo de dedicación al hogar, y los procesos de adaptación al teletrabajo, no mostrando el equilibrio de la relación con los roles de género. En conclusión, la personas que se adaptan al teletrabajo dedican más tiempo al hogar que los profesionales que tienen horas de trabajo más habituales.

El estudio de **Cano, Suárez y Azuleta (2021)** sobre "La sobrecarga laboral en la vida personal y familiar de los trabajadores", con el fin de analizar cómo la sobrecarga de roles, el trabajo remoto y el trabajo emocional generan conflictos entre el ámbito laboral y familiar, afectando la salud de los trabajadores cuando no existe equilibrio entre estas demandas. La investigación se realizó mediante una revisión bibliográfica, basándonos en la temática de investigación. Los hallazgos evidenciaron que la sobrecarga de responsabilidades y la existencia de regular emociones tanto en el hogar como en el trabajo incrementan riesgos de estrés, burnout y disonancia emocional, mientras que el trabajo remoto, si no se regula, puede convertirse en un factor de desequilibrio.

Según **Tapia (2024)**, sobre el estudio "El trabajo y la vida familiar de las mujeres académicas durante el teletrabajo" el estudio explora las complejidades interrelaciónales del trabajo y la ida

familiar en las mujeres académicas. La metodología tuvo un enfoque cualitativo, nivel descriptivo. La modalidad de la investigación es de enfoque inductivo. Los resultados muestran problemas de desigualdad de la distribución de las responsabilidades familiares, afectando las carreras profesionales. Las disparidades apuntan a la necesidad de políticas institucionales de promoción de la distribución equitativa de las cargas laborales y familiares, cambios culturales para valorar la igualdad de los derechos

En la investigación **Delgado et al. (2020)** sobre el "Las funciones y la relación familiar con los jóvenes de autismo", tiene como objetivo analizar la relación de la estructura familiar y la satisfacción de la vida familiar. El enfoque fue mixto con la escala de funcionamiento familiar de 20 versiones española de vida. Sin embargo, las familias relacionadas y unidas son aquellas con actitudes positivas, lo que sugiere que cuanto mayor es la cohesión familiar, mayor es la satisfacción con la vida familiar entre los jóvenes con trastornos del espectro autista (TEA).

**Ayala et al. (2024)**, en el estudio "Sentimientos sobre la conciliación de la vida laboral y social de las mujeres que trabajan en turnos nocturnos", cuyo objetivo es analizar los sentimientos que surgen en estas mujeres trabajadoras al intentar conciliar la vida laboral, familiar y el tiempo libre. El método fue cualitativo y se realizaron entrevistas semiestructuradas. Los resultados muestran que el trabajo nocturno y la desigualdad de género reducen el tiempo y la calidad del sueño, generan ansiedad en el trabajo de cuidados, al tiempo que dan la oportunidad de afrontarlo, así como poco tiempo para la vida social familiar, condiciones que provocan malestar emocional, como irritación, ira, culpa, soledad y tristeza. Se concluye que las condiciones inestables del trabajo nocturno y las normas emocionales de género provocan sufrimiento emocional y físico, ya que resulta difícil encontrar tiempo y energía para combinar el trabajo remunerado, el trabajo doméstico y de cuidados, la presencia con familiares y amigos, así como el descanso y el sueño.

El estudio de **Osorio (2021)** en el "Análisis documental del equilibrio ene trabajo-persona-familia y su influencia en la calidad de vida laboral", que tiene como objetivo analizar documentalmente el equilibrio trabajo-persona-familia y su influencia en la calidad de vida laboral. Se realizó una búsqueda bibliográfica en diferentes bases de datos y buscadores académicos y científicos. Los hallazgos muestran que cuando existe un desequilibrio en la calidad de vida laboral, las personas pueden presentar ansiedad, depresión, estrés, síndrome de burnout, baja satisfacción laboral, conflicto en el trabajo y conflicto con la familia. Es importante

mencionar que, cuando es negativo la calidad de vida conlleva a enfermedades y problemas de salud.

Según **Pezo y Paredes (2024)** en su estudio de la "Relación trabajo-familia en trabajadores de empresas privadas: Una revisión sistemática", se propuso a la búsqueda sistemática de la literatura científica para analizar la relación trabajo-familia en trabajadores de empresas privadas. La metodología PRISMA, por medio de búsqueda de bases como WOS, SCOPUES y SCIELO. Se tienen diferencias de los conflictos de la familia, del trabajo por los diversos estresores. En resultados la necesidad de tener ambientes laborales para la igualdad de las demandas promoviendo el apoyo se requiere de estudios longitudinales para aclarar la dirección y el mecanismo de la interrelación compleja del trabajo y el bienestar.

## Desarrollo teórico

### La jornada laboral nocturna

Para Palomeque y Álvarez (2022) dice que el tiempo de trabajo puede prestarse durante la noche y se entenderá trabajo nocturno el que se desarrolla entre las veintidós y las seis horas; este horario de trabajo está prohibido a los menores de dieciocho años y a la mujer embarazada, a la que ha dado a luz y a la que está en período de lactancia, si de la nocturnidad se deriva un riesgo específico para tales situaciones. Los límites de la nocturnidad son de derecho necesario absoluto y el empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

Maldonado, Semepere y Marín (2022) alude que la normativa utiliza dos conceptos diferentes en la regulación del trabajo nocturno, por un lado, hace referencia al trabajo nocturno en cuanto a la delimitación horaria, y por otro se refiere al concepto de trabajador nocturno como sujeto activo que desarrolla su prestación dentro del margen horario delimitado como nocturno. De manera que, aunque estamos ante conceptos relacionados, no son coincidentes, puesto que la persona que realiza un trabajo nocturno, puede que desde el punto de vista no sea un trabajador nocturno.

Según Santoro (2021) señala a la jornada de trabajo nocturna no excederá de las 7 horas, entendiéndose por trabajo nocturno al que se realiza entre las horas 20:00 y las 06:00 de la mañana. La jornada de trabajo para mujer no excederá de 40 horas semanales diurnas. Se exceptúan a la regla anterior a empleados u obreros que ocupen puestos de dirección, vigilancia

o confianza, o que trabajen discontinuamente o que realicen labor, que por su naturaleza no puedan someterse a una jornada de trabajo; en esos casos, tendrán una hora de descanso dentro del día y no podrán trabajar más de 12 horas diarias.

De acuerdo con el criterio de González y Pérez (2020) es el que se realiza entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Se considera trabajo nocturno cuando el trabajador realiza al menos 3 horas diarias o un tercio de la jornada anual en este horario. La jornada diaria de trabajos nocturnos no excederá de 8 horas de promedio, en un periodo de referencia de 15 días. Se puede pagar o compensarse con días de descanso. No se pueden realizar horas extraordinarias en este horario, excepto en casos de fuerza mayor. El trabajo nocturno está prohibido para menores de 18 años.

Según Corbanese y Rosas (2014) menciona que el trabajo nocturno es todo trabajo que se realiza durante un periodo no menos a siete horas consecutivas desde la medianoche hasta las 5 a.m. Un trabajador del turno noche es una persona cuyo trabajo requiere que este trabaje un número considerable de horas durante la noche, que excede el límite especificado. Ambos elementos (el periodo y el límite especificado) están determinados en la correspondiente legislación laboral. Muchos países limitan el trabajo nocturno para los jóvenes, especialmente cuando están asistiendo al colegio. Esto significa que no se permite que la gente de menos de 18 años de edad trabaje entre las 10 p.m. y las 5 a.m. Podría haber excepciones para determinadas ocupaciones en las que se permita que los trabajadores de 16 años de edad y mayores 16, realicen turnos nocturnos.

**Definición**

La jornada nocturna es la actividad laboral que se da en el horario normativo vigente, en especial de 19:00 y las 06:00 del día siguiente de acuerdo con el Código del Trabajo del Ecuador (Cámara de Comercio de Quito, 2022). La jornada tiene una duración similar a la diurna, con los límites máximos establecidos por ley, que son 8 horas diarias. Sin embargo, el trabajo se realiza en horario nocturno, el empleador debe conocer un recargo adicional a la remuneración, equivalente a un incremento del 25%, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

**Tipos de jornada de trabajo**

Existen varios tipos de jornada laboral, los cuales se encuentran establecidos en el Código del Trabajo del Ecuador y responden a las distintas funciones y actividades desarrolladas en las

organizaciones. A continuación, se presentan los principales tipos de jornada, según (Soto, 2019) citando a (de Buen L., 2002):

**Jornada diurna.-** Comprende el horario de trabajo desarrollado durante el día, entre las seis y veinte horas con una duración máxima legal de ocho horas diarias.
**Jornada nocturna.-** De la hora de 20 horas y las 06 del día siguiente.
**Jornada mixta.-** Es aquella que combina períodos de trabajo diurno y nocturno, siempre correspondiente a la jornada nocturna no exceda los límites establecidos, con una duración aproximada de siete horas y media.
**Jornada reducida.-** Aplicado a los grupos específicos, como los adolescentes, trabajadores que no puedan exceder las 6 horas diarias, bajo el cumplimiento de las disposiciones legales de la protección laboral.
**Jornada extraordinaria.-** Tiempo adicional que exceda de la jornada laboral.
**Jornada continua.-** Desarrollada sin las interrupciones significativas, salvo los periodos basado en la alimentación y descanso.
**Jornada discontinua.-** Permite interrupciones dentro del tiempo de trabajo.
**Jornada emergente.-** Es la prolongación de la jornada ordinaria conforme las necesidades imprevistas.
**Jornada ilimitada.-** Posee límites de horas, el cual se debe respetar el descanso y la alimentación.

**Derecho laboral**

Es un principio importante que garantiza la posibilidad del desarrollo de las actividades laborales en las condiciones dignas. Bajo este aspecto, la sociedad se organiza por el conjunto de las normas de cumplimiento que regula la relación y convivencia entre los miembros (González y Pérez, 2020).

El derecho al trabajo es encargado de la regulación de las relaciones de los empleadores y trabajadores bajo las normas del cumplimiento de los derechos en el ámbito laboral (Caldas y Hidalgo , 2022). El derecho laboral posee el origen del proceso histórico como la revolución de la industria que se dio por los problemas sociales de las condiciones de trabajo de la época, con la necesidad de la protección de los trabajadores.

## Marco Legal de la Jornada laboral

Según la Constitución de la República del Ecuador (2008), el derecho al trabajo es un deber social y económico relevante El artículo 33 menciona que el trabajo se debe desarrollar en las condiciones dignas que garanticen la protección de los derechos del trabajador, en cualquier institución u organización, El artículo 66 indica que las personas tienen el derecho de una vida digna, comprendiendo el acceso a las condiciones básicas de salud, vivienda, alimentación y trabajo.

Por otra parte, el Código de Trabajo del Ecuador (2005) es parte esencial del cuerpo normativo que regula las relaciones laborales que generan la jornada de trabajo, el horario, los tipos de jornada, las modalidades de contratación, los recargos y las remuneraciones. Esta disposición posee como objetivo garantizar el bienestar de los trabajadores en las condiciones justas.

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene un papel dentro de la protección de los derechos laborales. Citando a Gontero y Albornoz (2025), el organismo promueve la seguridad, salud y conciliación de la vida laboral de los trabajadores. Por ello, establece que el convenio orienta a los países en la regulación de la jornada laboral orientado a los países de regulación y las condiciones de trabajo dignos y equitativos.

## Jornada Laboral Nocturna

Según la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 33, el trabajo nocturno no debería ser obligatorio y los empleados tienen derecho a rechazar este tipo de trabajo si no quieren realizarlo. Sin embargo, si aceptan trabajo nocturno, se les debería compensar en consecuencia.

Por otra parte, el Código de Trabajo del Ecuador (2005) regula de forma específica la jornada laboral. Najo este contexto, el artículo 47 muestra que la jornada ordinaria posee una duración de 8 horas diarias para evitar excesos diarios y semanales. El artículo 49 indica que la jornada nocturna, las disposiciones relacionadas con las compensaciones económicas en comparación de la jornada diurna. En base a ello, el código de Trabajo garantiza la protección de los derechos laborales en el tiempo de que el trabajador presta el servicio.

## Normativa nacional

La Constitución de la República del Ecuador (2008), indica que el derecho al trabajo establece que las personas tienen que desarrollar las actividades laborales de acuerdo a las condiciones adecuadas que garanticen el respeto y el bienestar integral. En este caso, el conocimiento del derecho laboral permite que el trabajador identifique los límites de las jornadas que implican mayores exigencias de la jornada nocturna.

Por otro lado, el Código de Trabajo del Ecuador (2005) deduce que la jornada nocturna es 7 de la noche y 6 de la mañana del día siguiente. La normativa dispone el reconocimiento del recargo económico a causa de las exigencias mentales, físicas y psicológicas genera un tipo de jornada laboral.

**Regulaciones internacionales**

Según Gontero & Albornoz (2025), las políticas laborales internacionalmente se las debe dar de acuerdo al diálogo social y la adecuada organización del tiempo de trabajo. En este contexto, la OIT contiene convenios orientados a la regulación de la jornada laboral. De los cuales se encuentran el convenio N.1 que establece que la jornada laboral máxima de las 8 horas diarias y los 48 horas semanales.

**Condiciones laborales del trabajo nocturno**

De acuerdo con Restrepo (2024) las condiciones de trabajo están relacionados con las demandas y cargas laborales, el tipo de contrato, los factores que influyen dentro de la aptitud, actitud y desempeño del trabajador, produciendo consecuencias del nivel individual como organizacional. La gestión personal adecuada operativa y administrativa en el ambiente institucional, es una de las condiciones laborales contribuye el equilibrio de la vida familiar y laboral de los trabajadores.

**Ambiente laboral**

Para Farias et al. (2021) es el entorno en el que se desempeña los trabajadores en la jornada laboral. Bajo este entorno se consideran aspectos físicos, como el diseño de la oficina, infraestructura y los aspectos psicosociales como la cultura organizaciones, la comunicación de los miembros de la empresa y las relaciones interpersonales.

**Riesgos laborales**

La jornada laboral puede implicar situaciones de vulnerabilidad relacionadas con la integridad, seguridad y protección del trabajador. Al respecto, toda actividad laboral conlleva determinados riesgos, entendidos como el conjunto de elementos y circunstancias de carácter material, psíquico, biológico y social que, influenciados por factores económicos, técnicos y organizativos, interactúan en el entorno donde se desarrolla la actividad laboral (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2018).

**Tipos de riesgos laborales**

Según la Universidad Europea (2023), los riesgos laborales cambian de acuerdo con el sector económico y las funciones desempeñadas por el trabajador. Estas situaciones están presentes en el entorno del trabajo que ocasiona los accidentes laborales so enfermedades ocupacionales.

**Riesgos físicos.-** Se originan por factores externos del entorno laboral, tales como exposición a niveles elevados de ruido, temperaturas extremas, radiaciones o iluminación inadecuada, los cuales pueden generar afectaciones a la salud del trabajador.

**Riesgos químicos.-** Condiciones con potencial daño a la salud provocadas por la exposición incontrolada a diversas sustancias químicas. En otras palabras, se trata de los peligros de los compuestos y sustancias químicos que pueden provocar enfermedades, efectos crónicos o la muerte.

**Riesgos biológicos.-** Consiste en la exposición humana a microorganismos o sustancias derivadas del cuerpo que suponen una amenaza o riesgo para la salud humana. En el proceso productivo pueden surgir riesgos biológicos por el contacto con sustancias infecciosas, que suponen una amenaza real o potencial para la salud de los empleados.

**Riesgos psicosociales.-** Posee relación con la salud mental y el ambiente de trabajo, de los problemas que se destacan son el estrés laboral, la presión constante, el acoso y el exceso de la carga laboral.

**Riesgos mecánicos.-** Factores físicos que pueden provocar algún tipo de lesión física a los trabajadores por el impacto mecánico de uno o más elementos de las máquinas, herramientas y piezas o materiales salientes que puedan ser lanzados desde las mismas.

**Riesgos ergonómicos.-** Es la posibilidad de que la condición de trabajo es resultado de la planificación del trabajo, la exigencia física y las tareas. Por ello, la organización del trabajo genera sobrecargas biométricas para los empleados.

Reúne el conjunto de procedimientos y técnicas utilizadas por empresas e instituciones para identificar y evaluar riesgos con el objetivo de controlarlos o prevenirlos (Constitución de la República del Ecuador, 2008). De esta forma, previenes lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo. El objetivo es reducir a cero el número de accidentes (Instituto Universitario Quito Metropolitano, 2025).

**Efectos de la jornada nocturna en la salud del trabajador**

Para Kogevinas (2025) señala que las consecuencias del trabajo nocturno comprenden efectos tanto a corto como largo plazo, los cuales pueden generar riesgos para la salud física, emociona y mental de los trabajadores. De igual manera, Navarro (2026) explica que los efectos derivados de la jornada nocturna pueden presentarse por diversos factores asociados al horario de trabajo, las condiciones laborales y el estilo de vida del trabajador. En este sentido, el trabajo nocturno constituye una realidad presente en múltiples sectores productivos. Asimismo, la jornada nocturna puede interferir en el equilibrio entre la vida laboral y familiar, dificultando el cumplimiento de responsabilidades personales y familiares. Esto influye en la dinámica social del trabajador y en sus relaciones interpersonales dentro y fuera del entorno laboral.

En la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo 32 se vincula al ejercicio de otros derechos, que son fundamentales para el diario vivir de un individuo y cotidianamente, ya que sin la salud no habría un ejercicio adecuado de las actividades. Por ende se verá afectado negativamente en el desempeño laboral sobre todo en la jornada laboral, puesto que es un horario atípico el cual se altera toda la rutina y el ciclo sueño-vigilia

La jornada nocturna conlleva desafíos particulares y constantes para la salud del trabajador, ya que pueden incrementar la probabilidad de desarrollar diversas enfermedades físicas y psicológicas. Esto se debe, en gran medida, a la alteración de los ritmos biológicos naturales, los cambios en los hábitos de descanso y alimentación, así como a la exposición prolongada a horarios irregulares. Entre las principales afectaciones se encuentran las siguientes:

### Trastornos del sueño

Están relacionados con la calidad, el horario y la cantidad del sueño, lo que provoca malestar y dificultad para funcionar durante el día. Los trastornos del sueño y la vigilia suelen coexistir con enfermedades.

### Enfermedades cardiovasculares

Es una enfermedad que afecta a los vasos sanguíneos o el corazón, venas y arterias. Puede ser generado por la combinación de los factores de riesgo socioeconómico y ambiental como la presión alta.

### Trastornos metabólicos

Los cambios den el horario de alimentación puede ayudar al favorecimiento del desarrollo de los trastornos metabólicos como la resistencia a la insulina, la obesidad y la diabetis 2.

### Rendimiento físico en los trabajadores nocturnos

El rendimiento está influido por diversos factores que contribuyen al adecuado desempeño del trabajador. Entre ellos, resulta fundamental el establecimiento de límites razonables en la jornada de trabajo, ya que una adecuada distribución del tiempo favorece la productividad y la eficiencia en el desarrollo de las actividades laborales, especialmente en la jornada nocturna. Para ello, la falta de organización y limitación de las horas diarias y semanales de trabajo constituye un factor que puede afectar negativamente el rendimiento laboral. Por el contrario, cuando existe un horario claramente establecido y una planificación adecuada de las funciones, se generan mejores resultados en el desempeño del trabajador. De lo contrario, pueden evidenciarse consecuencias negativas tanto en la productividad como en el bienestar del empleado (Fischer, 2023).

### Productividad en los trabajadores nocturnos

Para Guamán (2024) señala que la productividad también puede verse comprometida ya que los trabajadores tienden a estar menos alerta durante la noche, lo que afecta su eficiencia laboral. El riesgo de accidentes y lesiones aumenta debido a la fatiga, que es responsabilidad de los empresarios. Los turnos de noche pueden proporcionar beneficios económicos a los trabajadores, ya que muchos de estos puestos ofrecen salarios más altos.

## Desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere al nivel de cumplimiento de las actividades y funciones asignadas al trabajador, evaluado en función de los resultados obtenidos y de la responsabilidad asumida dentro de la institución. En relación con esto, el desempeño permite medir el grado de aporte del empleado al logro de los objetivos organizacionales. Asimismo, González y Vilchez (2021) señalan que el desempeño laboral constituye una actividad importante dentro de la gestión del talento humano, ya que a través de su evaluación es posible identificar, medir y administrar el rendimiento de las personas en las organizaciones. Por ello, resulta fundamental reconocer la eficiencia y eficacia de los trabajadores en cada uno de los espacios laborales donde se desempeña.

## Fatiga laboral

Según Barrera (2024) menciona que es un fenómeno de desgate emocional, físico generado por el consumo de energía superior a lo normal. Además de los efectos funcionales, siempre existe un sustrato corporal subjetivo: dolor de cabeza o muscular, picazón en los ojos, letargo, tensión nerviosa, torpeza en los movimientos. Esto significa que cada uno lo experimenta a su manera, en su propio cuerpo y dependiendo de la situación. Por tanto, dentro de una misma persona, existen diferencias entre unas personas y otras en distintos momentos en cuanto al tipo e intensidad de la sensación de cansancio.

## Horario de trabajo

Según la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (2020), el horario de trabajo se entiende como el establecimiento o la adecuación de la jornada laboral a los requerimientos del empleador, e implica la determinación del inicio y la finalización de dicha jornada. De esta manera, se establecen límites claros que permiten regular el tiempo de trabajo y evitar su exceso, facilitando su aplicación y conocimiento por parte de los trabajadores. Asimismo es importante considerar que los períodos de alimentación y descanso no forman parte del horario laboral efectivo; sin embargo, estos constituyen un derecho reconocido y no pueden ser ignorados por ninguna entidad, en cumplimiento de la normativa laboral vigente.

## Riesgos

De acuerdo con la Corporación Eléctrica del Ecuador (2020) el riesgo es una función de la frecuencia del peligro y las consecuencias en base a la gravedad. A la vez, también se comprende como la probabilidad de la generación de las pérdidas o daños en el espacio destinado a un tiempo específico. Los riesgos se pueden clasificar de acuerdo al nivel de exposición como bajo, medio o alto.

**Autoridad**

Bassols (2022) señala que El delito de abuso de poder se configura cuando es un acto deshonesto e injusto un funcionario público (miembros de empresas estatales, empleados y trabajadores públicos que están al servicio del Estado y de la sociedad) que, en uso de sus funciones o excediendo su desempeño, expresa su voluntad de dominar la ley (acciones sin sentido) y lograr intereses personales, no públicos, utilizando sus funciones o excediendo su desempeño.
En tal caso, puede denunciar al funcionario ya que sus acciones constituyen un delito sancionable por la autoridad competente.

**Normativa**

Zhunio (2025) la normativa jurídica posee la finalidad de la regulación de las realidades sociales que se adaptan de forma dinámica a los cambios del tiempo. El ordenamiento jurídico establece las reglas generales, la aplicación de las medidas frente a las situaciones que necesiten de un tratamiento diferenciado. A la vez, las disposiciones buscan que se garantice la regulación efectiva y se ajuste las acciones institucionales conforme la situación en particular.

**Delimitación horaria**

De acuerdo con Ledesma (2018), los horarios regulares están sujetos a las regulaciones de las entidades competentes, a la normativa laboral vigentes como las del Ministerio de Trabajo, que se encargan de velar por las condiciones justas de los trabajadores. Por ello, es importante que el empleado considere con claridad la jornada que desempeña y las funciones y disipaciones aplicables.

**Jornada anual**

Para Borrego (2024) es la pactada en convenios colectivos o contratos de trabajo que determinen la duración y condiciones de prestación del servicio. Por este motivo, la legislación del mercado laboral establece que la jornada laboral media no puede exceder de cuarenta horas efectivas de trabajo por semana, lo que corresponde a aprox. 1826,27 horas al año. Asimismo, el objetivo de este reglamento es garantizar la observancia de los derechos de los trabajadores y evitar una carga de trabajo excesiva. Sin embargo, en algunos casos pueden ocurrir horas extras, las cuales deben ser reguladas y pagadas en consecuencia de acuerdo con lo establecido por la ley. De esta manera, se garantiza un equilibrio entre las necesidades institucionales y la protección de los derechos de los trabajadores.

**Jornada diaria**

Desde el punto de vista de Caldas y Hidalgo (2022) señala que la jornada diaria de trabajo no debe exceder las nueve horas de trabajo efectivo, salvo que, mediante negociación colectiva, se establezca una distribución distinta del tiempo laboral. En efecto, durante la jornada es necesario determinar con claridad el inicio y la finalización del trabajo, garantizando el cumplimiento de los horarios establecidos.

Asimismo, existen excepciones relacionadas con jornadas y horarios especiales, las cuales dependen de la naturaleza de las actividades y del sector laboral en el que se desempeña el trabajador. No obstante, en todos los casos debe respetarse lo dispuesto por la normativa vigente. Por otra parte, en el caso de los menores de edad, la legislación establece limitaciones más estrictas, prohibiendo que las personas menores de dieciocho años superen las ocho diarias de trabajo, con el fin de proteger su desarrollo integral.

**Horas extraordinarias**

Ayensa (2023) considera que son las horas trabajadas en la duración de la jornada normal. A la vez, son todas las horas de la ampliación de la jornada de trabajo que se dan como normal, anual ya sea por contrato, convenio o en defecto de acuerdo a las disposiciones legales. .

**Legislación laboral**

Ramírez et al. (2024) tiene como objetivo preservar el equilibrio de los derechos de los empleados y las propias de la actividad productiva. A la vez, las normas jurídicas regulan las relaciones de los empleadores, estableciendo las disposiciones de protección de los derechos laborales bajo el

aspecto como la jornada laboral, la contratación, la remuneración y las condiciones del ámbito de trabajo.

**Turnos**

Para Sánchez y Santibáñez (2007) es una estrategia que utilizan las empresas para garantizar operaciones óptimas. Se pueden definir turnos interrumpidos, semicontinuos y continuos según las necesidades y formas de la organización. La principal diferencia entre estos y depende de la continuidad de funcionamiento. Dependiendo del país, existe una norma que define la jornada laboral diaria máxima permitida para evitar efectos físicos y psicológicos en los empleados.

En relación con los sectores de la economía antes mencionados, encontramos turnos 24 horas al día, 7 días a la semana. 14/7, 30/10 y algunas otras opciones que dependen directamente de las necesidades de la empresa. Estos turnos constan de un determinado número de días laborables seguidos, incluyendo, por supuesto, fines de semana y festivos para un determinado número de días de descanso, que lamentablemente en ocasiones no se completan por situaciones técnicas, por las que estos días de descanso deben ser interrumpidos, o por cambios en la planificación y ejecución de actividades que obligan al empleado que se encuentra en día de descanso a retomar su trabajo, interrumpiendo dicha jornada.

**Jornada de trabajo**

Las horas pactadas se pactan en el contrato de trabajo firmado entre el empleado y la empresa. Por lo general, una jornada laboral tiene 8 horas, lo que incluye 40 horas semanales si trabaja de lunes a viernes. Sin embargo, este número varía según la empresa, la ubicación o el país (Fundación Editorial el perro y la rana, 2018).

**Jornada efectiva**

Según Almendros (2020), constituye el tiempo real en la cual un trabajador dedica a la prestación de sus servicios conforme la dirección del empleador. Es decir, se lo entiende como las horas exactas en las que el trabajador está realizado las funciones, bajo la disposición de la organización.

**Patrono**

El concepto ha evolucionado con el tiempo, según Ríos (2021) este se configura aparte de una relación social participativa dentro del ámbito del trabajo humano. De tal manera, el patrono constituye un elemento fundamental en la relación laboral, ya que es el sujeto responsable de asumir derechos y obligaciones de carácter laboral. Asimismo, se le reconoce como la persona encargada de dirigir, organizar y supervisar las actividades de los trabajadores, asumiendo la responsabilidad sobre un grupo de empleados o sobre la ejecución de determinados proyectos.

**La vida familiar**

Según Sauceda (2022) la familia es el sistema primario por excelencia, el más poderoso al que pertenece un individuo, es decir, la vida en familia proporciona el medio más adecuado para la crianza de los hijos, en condiciones adecuadas satisface las necesidades biológicas y psicológicas de los niños y representa la influencia más temprana y duradera en su proceso de socialización. En la familia difiere mucho los lazos afectivos entre los integrantes de la familia y de los roles que desempeñan cada uno de ellos para generar un vínculo estable y unidos en la familia. La dinámica que se desenvuelve en la familia depende mucho de la familia en su desarrollo de la crianza para forjar una personalidad, carácter de los hijos respetando la autenticidad de la persona.

Para Dominguín, Dominguín y Dominguín (2025) señala que en tiempos en que las familias estaban unidas bajo el mismo techo, las normas, las recetas o, tal vez, las costumbres. Nuestros padres nos dieron las pautas, pero cada uno de los hermanos descubrimos el sentido de por qué llegamos a esa familia y para qué. Tener claro de dónde vienes, sin darle demasiado énfasis, es muy importante, porque puedes vivir la vida a tu aire sin traumas ni culpar a nadie por lo que has sido, eres o serás.

Según Franco (2022) Los vínculos pueden ser de cercanía o de distanciamiento. La cercanía, cuando se construyen relaciones de proximidad y afectos en la cotidianidad generados por los lazos de consanguinidad o afinidad entre los parientes, especialmente los descendientes directos, o por la relación continua con alguien o algo. Los vínculos distantes corresponden a lazos de afecto y atención sostenidos en el tiempo en una relación creada en algún momento de la vida.

De acuerdo con Tawwab (2024) Las relaciones familiares son el tipo de relación disfuncional más frecuente. Y si te preguntas por qué, me atrevería a decir que es porque la familia es el

espacio que pasamos nuestros años formativos, además de una cantidad considerable de tiempo. Las personas con la que convivimos en nuestra infancia son nuestros principales maestros durante muchos años. Para algunas personas, las relaciones más complicadas que experimentaremos en nuestra vida son las que mantenemos con la familia. Por otro lado, las relaciones familiares determinan cómo operamos en las que establecemos más allá de la familia, como las amistades y las relaciones amorosas.

Con el criterio de Blanco et al. (2026) En la familia tiene la capacidad del sistema familiar para resistir, recuperarse y crecer ante la adversidad, además de la adaptación un proceso mediante el cual una familia logra redefinir roles, reorganizar rutinas y ajustar su funcionamiento frente a cambios o crisis en el que alcanza un equilibrio. Dentro de la convivencia suelen tener diferentes opiniones por lo que tiene sus altos y bajos en dinámica familiar por lo que deben superar esa prueba de una familia estable, logrando su equilibrio en el hogar.

**Definición**

Para Toralva Mejía (2022) La familia ha existido como unidad base y universal de la sociedad donde se unían instintivamente para protegerse y satisfacer sus necesidades comunes, los cuales esos integrantes se entrelazaron por sentimientos de solidaridad. Por ello, los lazos afectivos han permitido que sea parte de la dinámica jugando instintivamente la protección y el bienestar de los integrantes de cada uno que hay en la familia. De la misma manera, como entre todos velan el interés de la familia, los miembros de la familia aportan integralmente con su rol y desempeño en el hogar, de ese modo, puedan satisfacer las necesidades dentro del hogar respaldando la superación de cualquier cambio o crisis en la dinámica familiar.

**Definición desde el Trabajo Social**

De acuerdo con el criterio de Suárez (2021) desde la disciplina del Trabajo Social, la familia es de gran importancia, ya que es el primer espacio de atención profesional que involucra con un individuo, nos permite abordar un acercamiento constante relacionado con la producción de conocimientos específicos sobre la familia y sus alrededores. Nos indica que la sociedad es el resultado de cambios constantes y acelerado que ensamblan los patrones evolutivos de la raza humana, la familia con sus características inmersas en dinámicas tan ágiles.

**Importancia del núcleo familiar**

Según Sánchez (2024) el núcleo familiar se convierte en un escenario de desajuste temporal cuando la jornada nocturna limita la presencia física y a la participación activa del trabajador en rutinas cotidianas, afectando la equidad en la distribución de tareas y la percepción de corresponsabilidad parental. Por eso es muy importante que dentro de la convivencia familiar haya actividades que genere la interacción, la participación activa de todos los participantes de la familia. Aunque el trabajo es el principal factor que limita y desincroniza la unión, la familia debe conocer y organizar los horarios para que exista la compatibilidad de una buena calidad de convivencia, así como también actuar como una red de apoyo y protectora para el trabajador, para que de esa manera pueda compartir el tiempo entre todos los integrantes de la familia.

**Relaciones familiares en el contexto laboral**

Para involucrar Loyola, Matute y Manuel (2025) en las relaciones familiares no son ajenas al entorno laboral, sino que se ven mediadas por la presencia o ausencia de conflicto trabajo - familia, siempre y cuando la jornada laboral desgasta el tiempo y la calidad de los vínculos familiares, claramente se observan conductas negativas en el puesto del trabajo. Usualmente, en las relaciones se evidencian con señales notoriamente negativas haciendo que las cosas fluyan naturalmente hasta que se vuelvan tensas por asuntos familiares y laborales lo que contribuye a conflictos. Los efectos de la jornada nocturna un horario que puede causar un desbalance en la dinámica familiar lo que establece un cambio de rutina familiar. Por ende una desorganización en la vida laboral rindiendo menos productividad de lo normalmente se suele dar como desempeño y afectando la situación en el hogar, menos tiempo en familia perdiendo la motivación de una relación familiar estable.

**Roles familiares**

Desde el punto de vista de Hernández y Ortega (2025) la evolución de los roles familiares hacia una distribución más equitativa entre géneros mejora la funcionalidad del hogar, sin embargo, la jornada nocturna dificulta la concreción de dicha equidad, manteniendo desigualdades en la carga de cuidados y en la participación en las tareas domésticas. Debido a las exigencias del trabajo nocturno rompe el equilibrio de la familia al tener roles y desempeño en el hogar con cada una de las actividades que requieren de cumplimiento y como obligación de un miembro de la familia que permite el establecimiento de un orden. Por otro lado, desintegra la unión familiar haciendo que la responsabilidad recaiga sobre la pareja y al resto de su familia con las actividades

pertenecientes por su ausencia y patrones de descanso diurno para su recuperación y retomar la misma rutina, rompiendo el sistema familiar.

### Dinámica familiar

De acuerdo con Linzán y Meza (2021) menciona que el estrés laboral se interioriza en la dinámica familiar generando una comunicación más conflictiva, menor expresión de afecto y una reducción de actividades compartidas, lo que me indica que modifica el clima emocional del hogar incluso cuando el miembro no está presente físicamente. En la familia cada miembro toma la responsabilidad de cada rol que desempeña dentro del hogar, es decir, en cuanto al proceso que genera los integrantes tienen que involucrar para un vínculo afectivo entre sí, entonces la comunicación es un factor importante para sostener a la familia, ya que sin comunicación todo se volverá caótico y más complicado.

### Comunicación familiar en trabajadores

Para Sánchez y Muñoz (2021) la comunicación familiar se hace más vulnerable cuando la jornada laboral del padre o madre reduce los espacios rutinarios de diálogo en este caso en comidas compartidas, lo que incrementa la percepción de desamparo entre los hijos y la tensión en la relación familiar. En este caso uno de ellos tiene una jornada laboral nocturna, lo que implica la reducción de disponibilidad tiempo para una comunicación familiar. Se evidencia que la comunicación deficiente entre padres e hijos lo que se intensifica la necesidad de un diálogo y se asocia con la percepción de un apoyo mínimo por parte de los hijos. En el hogar, los integrantes de la familia la comunicación es un factor clave, ya que nos permite expresar opiniones o comentarios sin prejuicios que construye acuerdos de diferentes ideas a su vez una comunicación abierta, de calidad y sobre todo de diálogos familiares.

### Tiempo de calidad

Con base en el criterio de García (2018) en las familias con trabajadores de la jornada nocturna el tiempo de calidad se vuelve un recurso estratégico como los espacios breves, concisos y planificados en lo que se centra la atención y la participación efectiva y activa entre de todos los integrantes del hogar, compensando parcialmente la reducción en la cantidad de tiempo compartido. Los trabajadores, al tener que cumplir con las exigencias de la institución y el horario laboral establecido, reorganizan su tiempo con la familia para generar momentos de convivencia que, aunque sean breves, resultan valiosos frente a la limitada disponibilidad derivada del trabajo.

En el contexto de la vida familiar, estos momentos de interacción se orientan por intenciones afectivas y ausencia de distracciones; priorizan la escucha, el afecto y la participación compartida, así la calidad relacional emerge como un mecanismo compensatorio frente a las restricciones impuestas por la jornada nocturna.

**Barreras comunicativas**

Para Caballero (2021) las barreras comunicativas en el contexto familiar abarcan aspectos emocionales, informativos y contextuales; en los trabajadores de la jornada nocturna, el miedo, la ansiedad y la falta de claridad en la comunicación se combinan con la ausencia de espacios privados, generando una comunicación fragmentada y poco asertiva. Si bien es cierto en cada familia tiene su propia dinámica entre ellas es la comunicación lo que impide transmitir sus opiniones o a su vez se malentienden, por eso son obstáculos que distorsionan la realidad del mensaje lo que reduce la comprensión. En el hogar la comunicación se puede ver vista como una debilidad del diálogo afectivo en la familia con frecuencia agravada por la jornada laboral nocturna como el estrés, la falta de tiempo compartido y la desincronización horaria.

**Impacto emocional en la familia del trabajador**

El impacto hace referencia a las demandas que conlleva la jornada nocturna las cuales se trasladan al hogar, si significativamente hay los cambios de estados de ánimo y las condiciones laborales que desempeña el trabajador. Para López y Madrid (2025) la jornada nocturna incide de forma directa en la salud mental del trabajador, produciendo ansiedad, irritabilidad y melancolía que se trasladan al hogar como discusiones frecuentes, menor expresión de afecto y mayor tensión, con lo que se altera negativamente el clima emocional familiar. Al tener este tipo de jornada genera las alteraciones emocionales y cambio del ritmo biológico circadiano por lo que posteriormente se exterioriza al centro de su convivencia, su hogar y la familia el cual influye en su comunicación, la dinámica familiar habiendo discusiones frecuentes, la menor expresión de afecto y mayor conflictividad.

**Estrés familiar**

Según Monroy et al. (2025) las jornadas laborales prolongadas y atípicas se asocian con una reducción del tiempo familiar y un deterioro de las relaciones interpersonales, lo que configura un estrés familiar caracterizado por una mayor conflictividad y una menor percepción de apoyo emocional. Como el trabajo nocturno impide la disponibilidad del tiempo se deteriora la relación

familiar en cuanto a la dinámica, comunicación del hogar con el tiempo se genera un clima tenso y de estrés mediado por la sobrecarga y falta de convivencia. En el contexto de los trabajadores de la jornada nocturna hace referencia al estado de tensión y desajuste emocional que atraviesa en el núcleo familiar como consecuencia de la presión laboral, la desincronización de horarios, la reducción de tiempos compartidos y de los conflictos derivados de la división del cuidado.

**Conflictos intrafamiliares**

De acuerdo con Ríos (2025) muchas de las veces el trabajo nocturno genera o incrementan de forma significativa los conflictos entre trabajo y familia, ya que se manifiesta el aumento de disputas, los sentimientos de abandono y dificultad para negociar roles, consolidando conflictos intrafamiliares recurrentes en el hogar. Particularmente, se debe a que la ausencia física del trabajador y la fatiga constante del trabajador dificulta la participación en las actividades familiares. Por otro lado, en el contexto de los trabajadores hacen referencia a las disputas, como consecuencias de la jornada lo que a largo plazo se vuelve parte de dinámica familiar que se configura como un patrón recurrente entre todos los miembros de la familia el cual afecta el bienestar del hogar.

**Conciliación entre trabajo y vida familiar**

Como argumenta Morales y Espinoza (2025) existe la posibilidad de una conciliación si las condiciones laborales haya un acuerdo en la que permite otro tipo de jornada como la rotativa u optar por otras modalidades de trabajo con el fin de facilitar la disponibilidad del tiempo y a la par reorganizando e involucrando en las actividades familiares. En los dos ámbitos son pilares en la vida, el trabajador debe tomar la valentía para permitirse ajustarse con la práctica que permite compatibilizar las responsabilidades laborales con las obligaciones y vínculos del hogar.

**Equilibrio trabajo-familia**

Para Chimborazo y Barba (2011) depende de la capacidad de la organización para planificar jornadas y rotaciones de modo que el trabajador conserve espacios mínimos de descanso y convivencia familiar, sin que la sobrecarga de horas extras o la falta de descanso rompan el equilibrio entre ambos ámbitos. El trabajador tiene derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada para su efectividad y de la misma forma sucede con la familia que permita el bienestar integral del hogar. Hace referencia al estado de armonía entre las responsabilidades laborales y el tiempo, la atención y el cuidado que el trabajador le dedica a la familia, para

alcanzar este equilibrio tiene que conocer su organizar del tiempo y de cómo las distribuye tanto en lo laboral como en lo familiar protegiendo la salud física y emocional de ambos ámbitos.

### Dificultades en trabajadores nocturnos

Según Su et al. (2021) la jornada laboral nocturna genera dificultades biológicas relevantes, al alterar de forma crónica los ritmos circadianos e incrementar el riesgo de enfermedades cardiovasculares, metabólicas y oncológicas, configurando una condición de salud vulnerada que el trabajador siente como un mal necesario. En el trabajo nocturno implica un desequilibrio en la vida del trabajador, surgiendo cambios de ritmos que como consecuencias se puede adquirir enfermedades. Por ello, debe adaptarse y enfrentar a una reorganización con la disposición del trabajador para su familia, las actividades personales y con el horario nocturno del trabajo.

### Calidad de vida

Durante la jornada laboral nocturna, a largo plazo se disminuye significativamente la calidad de vida al trabajador a nivel familiar y personal, de alguna manera lo hace en lo laboral, ya que tiene una relación entre sí implicando varios factores que disminuye su ritmo circadiano de la rutina que mantiene en la vida cotidiana. A largo plazo, la jornada nocturna contribuye a una disminución de la calidad de vida, al elevar el riesgo de enfermedades crónicas y de trastornos psicológicos, y al deteriorar la percepción de control, energía y bienestar emocional del trabajador (Jiménez et al., 2023). Para ello debe haber un control sobre salud físico y mental, además de la vida familiar de cómo lo distribuye las responsabilidades compartiendo el tiempo con la familia en actividades de calidad.

### Bienestar emocional

El trabajador de la jornada nocturna busca la dimensión del equilibrio en cuanto al bienestar mental vinculada al trabajo, que implica el horario nocturno a la estabilidad emocional, el estado de ánimo, la capacidad de su autonomía independiente e incluso en las relaciones sociales y familiares. El bienestar emocional de los trabajadores nocturnos se fortalece cuando la organización promueve un clima de reconocimiento, seguridad psicológica y apoyo emocional, contrastando con la experiencia de desgaste que se registra en contextos de alta carga y de baja protección (Ciavaldini, 2025). Hay que tomar en cuenta que como institución debe priorizar el bienestar del trabajador organizando actividades de organización y apoyo que se consolida el bienestar de los trabajadores.

**Satisfacción familiar**

Los trabajadores hacen referencia a la percepción de bienestar, cohesión y la gratificación que experimentan como persona con el fin de desempeñar adecuadamente el rol de padre y madre, el de una pareja y como miembro del hogar, a pesar de tener horarios atípicos. La jornada laboral nocturna puede reducir la satisfacción familiar, al limitar la participación del trabajador en actividades cotidianas del hogar y al generar una percepción de distancia y de desigualdad en la responsabilidad compartida dentro del sistema familiar (Barrios y Herrera, 2019). La organización del trabajo y la redistribución de tareas reconocen el esfuerzo del adulto y buscan equilibrar la exigencia laboral con la estabilidad familiar, la satisfacción vincular puede mantenerse, configurándose como un factor de resiliencia y no solo como un indicador de malestar.

**Estrategias de conciliación trabajo – familia**

Las estrategias de conciliación que privilegian el apoyo mutuo y la delegación de tareas en el entorno familiar permiten al trabajador nocturno distribuir la carga doméstica, lo que reduce la sensación de sobrecarga y favorece un clima de colaboración más armónico (Jiménez y Aravena, 2015). Es decir, se construyen a partir de la articulación entre acuerdos personales como la planificación, priorización y límites; en los acuerdos familiares como en la distribución de las tareas y el apoyo mutuo, por último, en los acuerdos de la institución o empresa que son los horarios flexibles, permisos familiares ampliados y los programas de bienestar. Una vez establecido con los acuerdos se implementan de forma coordinada que permiten al trabajador poder gestionar de mejor manera el tiempo y proteger espacios de convivencia, reduciendo la tensión y mejorando la percepción de equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar.

**Flexibilidad laboral**

La flexibilidad es cuanto a la posibilidad de reorganizar el horario, la distribución de las 40 horas semanales que por la Ley ecuatoriana está establecida el cual debe regirse a la normativa y el tipo de turnos, de manera que se reduzca la rigidez del esquema laboral y se mejore, en parte, en el equilibrio entre el trabajo – familia. La flexibilidad laboral se sustenta sobre la preservación de derechos establecidos, como el recargo nocturno, la jornada máxima semanal y los días de descanso, de modo que el trabajador nocturno pueda beneficiarse de esquemas de organización horaria más adaptables sin perder la compensación económica y la protección jurídica de la

jornada del trabajador (Ríos, 2025). Basándonos en ello, se articula sobre la base de la legalidad laboral y se utiliza para agrupar turnos y previsibilidad descansos que puede convertirse en una herramienta de conciliación de trabajo – familia, aunque la condición de horario nocturno persiste como fuente de desgaste biológico y emocional.

**Organización del tiempo**

Este implica en la forma que el adulto y su familia reestructuran la sucesión de actividades diarias como el sueño, el trabajo, los cuidados, el ocio, los estudios y los trámites para adaptarse a un horario que se invierte respecto al patrón diurno habitual. La organización del tiempo puede ser un recurso de conciliación si el trabajador dispone de horarios previsibles, descansos protegidos y días libres estructurados para la familia, pero se convierte en una fuente de estrés cuando la jornada es fragmentada, poco panificable y compatible con altos niveles de fatiga y de incertidumbre (Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC, 2014).

**Redes de apoyo**

Es el conjunto de las personas, recursos formales, institucionales que acompañan, alivian y sostienen las cargas del adulto y la familia cuando los miembros laboran en horarios atípicos. Ahora las redes secundarias cooperan en aliviar el desgaste asociado a la jornada nocturna, al ofrecer acompañamiento profesional, orientación y acceso a recursos que la familia por sí sola no puede gestionar. Por último, las que contribuye a reducir la sensación de aislamiento y a acompañar en la gestión de la fatiga, la ansiedad y el desgaste emocional consolidando un entorno laboral más sostenedor al trabajador (Sivinta y Cabrera, 2025).

**Apoyo comunitario**

El apoyo es el respaldo que otorga y recibe el trabajador y a la familia desde el entorno comunitario más amplio. El apoyo comunitario en el trabajador de la jornada nocturna se alude a la contención, información y redes prácticas que el adulto y la familia reciben desde el entorno local como el vecindario, iglesias, grupos de padres, organizaciones sociales y servicios comunales. Cuando estas redes promuevan la conciencia circadiana, facilitan el acceso a servicios de salud mental y sostienen la vida cotidiana del hogar, ese apoyo se convierte en un recurso clave para mitigar el aislamiento y el desgaste asociados al trabajo nocturno (Whitmore, 2026). Justamente facilita la derivación y la búsqueda de ayuda cuando el trabajo le genera altos

niveles de estrés, fatiga o conflictos familiares y de esa forma transformando la comunidad en un aliado activo del bienestar del hogar.

**Familia**

Según Diaz et al. (2020) desde el punto de vista histórico ha ido evolucionando tanto en la estructura, tipos como en sus roles, en cambio, desde el otro punto de lo tradicional, se considera como el grupo de individuos los cuales se encuentran entrelazados por vínculos de amor y sangre, en la cual la unión en matrimonio de los padres es duradera y los hijos son educados en el seno del hogar. Por eso, es el espacio netamente para la familia que están relacionados por lazos consanguíneos y afectivos por lo que en el núcleo familiar es importante, ya que en el hogar es donde se desarrolla la afectividad, la dinámica, la convivencia, los roles que desempeñan cada uno de los miembros el hogar donde es el espacio de compartimiento para actividades y cumplir con las responsabilidades y obligaciones que tiene en seno del hogar.

**Individuo**

De acuerdo con Fernández (2025), el trabajador individual expuesto a turnos nocturnos presenta un mayor riesgo de alteraciones cardiovasculares, metabólicas y hormonales, derivadas de la desincronización del ritmo circadiano, la alimentación irregular y la reducción. Debido a la jornada nocturna, pierde su organización vital a nivel familiar y personal, por lo que se altera todo el ciclo circadiano y por ende, puede contraer con una mayor probabilidad de adquirir enfermedades crónicas. Es decir, si se ve afectado en la vida del trabajado en cuanto a la salud física y emocional, a su vez en la situación familiar implica factores de una inexistencia de una red protectora de apoyo familiar en el trabajo se muestra que también hay la disminución de productividad, eficiencia en las actividades laborales.

**Crianza de los hijos**

Como menciona Lampert (2021) la jornada extensa afecta negativamente la calidad de crianza, al reducir oportunidades de acompañamiento, educación y juego con los hijos. Así como este tipo de jornada interfieren la presencia de los padres en el hogar, lo que afecta significativamente en el cuidado y el desarrollo de los hijos afectando la calidad. Sin embargo, este se afecta la capacidad del trabajador para participar activamente en el cuidado, la educación, la supervisión y el acompañamiento cotidiano de los hijos, reconfigurando el modo del que se ejerce el rol parental y la presencia afectiva en el hogar.

**Necesidades biológicas**

Basándome en el criterio Vila (2026) la jornada nocturna induce a un estado de estrés fisiológico continuo al desregular el eje hormonal y el sistema inmune, lo que incrementa la vulnerabilidad a enfermedades y reduce la capacidad de recuperación del trabajador, afectando sus necesidades biológicas fundamentales de descanso y salud. Cuando el sistema biológico debe adaptarse al desfase del ciclo circadiano y del descanso lo que conlleva a un estado crónico de estrés fisiológico, debilitando así la capacidad de la recuperación del cuerpo. Por otra parte, otro factor crucial es la alimentación debido a la jornada nocturna el ritmo del metabolismo lo cual es más propenso a desarrollar sobrepeso, obesidad y enfermedades cardiovascular.

**Necesidades psicológicas**

El trabajador satisface sus necesidades de apoyo emocional, sentido de pertenencia, autonomía, estabilidad afectiva y equilibrio interno, y de qué forma la jornada nocturna compromete o distorsiona la posibilidad de cubrirlas adecuadamente dentro del ámbito laboral y familiar. El trabajo nocturno se asocia con un aumento de la ansiedad, la irritabilidad y la tristeza, junto con síntomas de estrés crónico y fatiga mental, que afectan la capacidad del trabajador para regular emociones y sostener relaciones afectivas estables con la familia. Es decir, todos los problemas que enfrente y radica en el trabajo afecta de manera significativa en la concentración, motivación y disposición para el cuidado de sí mismo y de los demás ya sea a la familia, amistades o inclusive de los compañeros de trabajo (López y Madrid, 2025).

**Influencia**

La jornada laboral nocturna influye de forma directa e indirecta sobre la vida familiar del trabajador, no solo como un hecho aislado, sino como un factor que modifica relaciones, roles, salud, bienestar emocional y organización cotidiana del hogar. El trabajo nocturno influye en la salud integral del trabajador, generando alteraciones físicas y psicológicas que se traducen en el hogar en mayor conflictividad, menor participación y percepción de sobre exigencias por parte de los demás miembros del núcleo familiar (Ramírez, Paravic y Valenzuela, 2013). Es decir, aumenta el riesgo de trastornos de sueño, estrés crónico, ansiedad y depresión, así como problemas cardiovasculares y metabólicos, lo que deteriora la capacidad del trabajador para sostener sus responsabilidades familiares, por otro, lado en el hogar produce la baja participación

en actividades y sensación de carga por parte de la pareja, lo que empobrece las relaciones familiares.

**Proceso de socialización**

Este proceso influye en la forma en que el trabajador se relaciona, se integra y se adapta tanto en el ámbito laboral como en el familiar y social, afectando su capacidad de vinculación afectiva, su pertenencia grupal y su participación en redes de apoyo. El trabajador condiciona el proceso de socialización al limitar su participación en actividades familiares y sociales cotidianas, lo que genera un desfase respecto a las dinámicas de grupo y una reducción de los espacios de interacción afectiva. Además, configura un tipo de socialización propia del turno, centrada en la solidaridad entre compañeros, pero cuando los horarios son rotativos o excesivamente largos, se debilita la estabilidad de estas relaciones y se reduce la calidad del apoyo social recibido (Instituo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2024).

**Lazos afectivos**

Aluden a la calidad, estabilidad y continuidad de los vínculos de amor, confianza, apoyo emocional y pertenencia que se establecen en el seno familiar y social del trabajador, y cómo afecta la jornada laboral nocturna los modifica debilita o en algunos casos, reconfigura. La reducción de la presencia física y emocional del trabajador nocturno modifica la percepción de apego y seguridad, tanto en los hijos, quienes pueden sentirse menos acompañados, como en la pareja, donde aumentan la desconfianza y la tensión afectiva (Chirino, Magallanes y Pinillo, 2011). Cuando uno de los progenitores trabaja en la noche, se reduce la participación en actividades escolares, celebraciones y momentos de cuidado cotidiano, lo que puede hacer que el niño o la niña se sienta menos acompañado y valorado, percibiendo al adulto como el menos disponible afectivamente.

**Roles**

Se centra en como la jornada laboral nocturna redistribuye los roles tradicionales de los progenitores, padres/ madres, cuidadores; generando tanto reconfiguraciones de equidad como las sobrecargas y desigualdades. Desde el enfoque familiar, se puede distinguir funciones clave que se ven modificadas por la jornada nocturna que indica el instrumental el que provee, organizar; el afectivo que escuchar, consuela y el de socialización que educa y transmite valores (Nieto, 2024).

**Vínculo familiar**

El vínculo es un conjunto de relaciones de confianza, apoyo emocional cohesión y solidaridad que se sostienen entre los miembros del hogar, y cómo la jornada laboral nocturna los fortalece, mantiene o en la mayoría de los casos, deteriora por la desincronización horaria, la falta de tiempo compartido y la acumulación de estrés. La jornada nocturna modifica el funcionamiento de la convivencia familiar, generando falta de concordancia entre horarios laborales y tiempos libres de la pareja y otros miembros del hogar, lo que debilita la percepción de proximidad y afecto continuo. A pesar de que el trabajo nocturno aporta un ingreso económico mayor, muchos trabajadores reconocen que no coordinan sus horarios laborales con los tiempos libres de pareja, padres o hermanos, lo que limita la posibilidad de compartir momentos significativos y de reforzar el vínculo (Barrios y Herrera, 2019).

**Personalidad**

Es una serie de rasgos comunes que se incluyen en sus diversas definiciones. Es un constructo hipotético derivado de la observación conductual. Es decir, creemos que la persona "X" se comporta de manera "X" porque esa es su personalidad o porque es así. Involucra elementos relativamente estables y consistentes en el tiempo llamados características. Además, incluye otros elementos como cogniciones, motivaciones y estados afectivos (Grumiau, 2002).

**Carácter**

En el contexto de la jornada laboral nocturna se refiere a cómo el trabajo en horarios atípicos influye en los rasgos conductuales duraderos del trabajador en la forma de reaccionar ante el estrés, su sociabilidad, la tolerancia a la frustración, la paciencia, y la tendencia a la irritabilidad, la retirada o el enfrentamiento en el hogar. A diferencia de la personalidad más global y estructural, el carácter suele entenderse como el conjunto de tendencias habituales de comportamientos que se observan en la vida cotidiana y que se ven afectadas por el cansancio, los horarios desincronizados y la sobrecarga emocional propios del turno nocturno. Esto favorece la aparición de rasgos de carácter más irritables y reservados, ya que la fatiga crónica y el desajuste horario reducen la paciencia y aumentan la tendencia a responder con brusquedad o indiferencia en el seno familiar (Guamán y Manzano, 2024).

**Normas**

Las normas aluden a una agrupación de reglas, acuerdos, y límites implícitos o explícitos que regulan el comportamiento, la organización del tiempo y la distribución de responsabilidades dentro del hogar cuando uno de sus miembros trabaja en jornada nocturna. Estas normas se reconfiguran para adaptarse a la desincronización horaria que cambian los horarios de sueños, se redistribuyen tareas del hogar, se establecen reglas de no molestar en ciertos momentos y se redefinen criterios sobre quién decide, quién cuida y quién organiza el hogar. En hogares con trabajador nocturno se consolidan normas de distribución de tareas que concentran la carga de cuidado y organización en un solo miembro, lo que puede generar desigualdades y tensiones si no se explicitan y se renegocian periódicamente (Bookkeeping Forkshake Bbf Bbfec S.A., 2023).

**Tradiciones**

Hace referencia a los rituales, prácticas simbólicas y costumbres compartidas ya sea en la empresa, en el turno y pertenencia al trabajador frente a un horario que suele ser percibido como anormal o desajustado. En el hogar, el trabajador que realiza la jornada nocturna las tradiciones familiares se reconfigura por momentos de encuentro protegidos, lo que permite que el trabajador partícipe en los ritos familiares y mantenga su lugar dentro del proyecto de vida del hogar, a pesar de la inversión horaria. De esa forma el trabajador no se sienta excluido de los ritos familiares, sino que pueda participar de formas ajustadas a su horario, manteniendo la continuidad emocional y la sensación de pertenencia al hogar (Ramos, 2025).

**Traumas**

Los traumas no solamente responden a eventos específicos y violentos, sino también a los impactos psicológicos profundos y persistentes que el trabajo en horarios atípicos puede generar sobre el individuo y sobre el sistema familiar que da la sensación de pérdida, abandono, culpa, aislamiento y las alteraciones emocionales que se arrastran con el tiempo. La fatiga crónica y los trastornos asociados al trabajo nocturno generan traumas de sacrificio y pérdida, donde el trabajador y su familia perciben el horario como una historia de desgaste progresivo de la salud, el tiempo y la cercanía. Así como también, la desincronización con el entorno y la ausencia frecuente del trabajador nocturno pueden generar traumas de identidad y pertenencia, donde tanto el propio adulto como sus hijos construyen memorias de ausencia y distanciamiento que marcan la experiencia familiar (Selva, 2026).

**Relaciones de proximidad**

La proximidad física tiene un efecto profundo en sus relaciones sociales al facilitar la exposición repetida y activar los mecanismos de agrupación automática del cerebro, aunque este efecto puede reforzar los prejuicios inconscientes y limitar la diversidad de sus vínculos si no desarrolla una conciencia de estos patrones de relación a través de la psicoterapia profesional (Talavera et al., 2018).

**Afecto**

Refleja el interés, gusto o desaprobación en una situación determinada e influye en las decisiones, el comportamiento y las relaciones. En el lenguaje cotidiano el cariño suele asociarse al cariño o amor por las personas o las cosas, creando un vínculo de respeto y aprecio. Sin embargo, esto no siempre significa una reacción positiva, ya que también puede estar asociada a experiencias desagradables (Gómez et al., 2024).

**Lazos de consanguinidad**

Las relaciones de vínculo por sangre directa y de cómo la jornada laboral nocturna influye en la frecuencia, la calidad y la continuidad de la convivencia entre estos parientes. Los lazos de consanguinidad suelen percibirse como naturales o ineludibles; la jornada nocturna no rompe el parentesco, pero sí puede distanciar física y emocionalmente al trabajador de las familias de sangres, sobre todo cuando la organización de horarios limita encuentros familiares amplios. La jornada laboral nocturna limita la participación del trabajador en eventos familiares amplios, lo que reduce la frecuencia y la intensidad de la convivencia con parientes por consanguinidad, afectando la continuidad de rituales y memoria de la familia extensa (Loring, 2001).

**Parientes**

La mayor participación de los abuelos, tíos o hermanos puede fortalecer el vínculo, pero también puede generar interferencias, criticas diferencias de criterio y disputas de autoridad en la que crían. La pareja puede sentir que la intervención de otros parientes amenaza su autonomía como núcleo familiar, mientras que los parientes consideran que ayudan a compensar las limitaciones impuestas por la jornada nocturna (Whitmore, 2026).

**Relación continua**

La posibilidad de sostener un vínculo estable, predecible y de largo plazo entre el trabajador de jornada nocturna y la familia, más allá de la ausencia física o de los horarios desincronizados. La organización permite que el vínculo se sienta continuo aunque la presencia física sea escasa, ya que el trabajador y la familia saben que existe un patrón recurrente de contacto. La percepción de relación continua es clave para cuando la familia siente que el vínculo se mantiene pese a la jornada, se genera mayor resiliencia y menor sensación de abandono. Una relación familiar percibida como continua ,aunque adaptada a horarios atípicos, favorece el bienestar y la resiliencia; en contraste, una relación vivida como discontinua y frágil incrementa el estrés la sensación de abandono y la tensión en el hogar (Medina, 2017).

**Convivencia**

Las prácticas cotidianas de interacción, coexistencia y organización que se desarrollan en el hogar cuando uno de sus miembros trabaja en jornada nocturna, y como esta realidad reconfigura la forma de comunicarse, compartir espacios y sostener la vida en común. La desincronización de horarios, la fatiga y la acumulación de tareas generan un mayor riesgo de conflictos y de tensión en el ámbito familiar. Sobre la jornada laboral y los turnos nocturnos menciona que la interferencia de estos horarios con el tiempo familiar favorece discusiones, reproches por la falta de presencia y sensación de desigualdad en la distribución de responsabilidades (del Río Bronchal et al., 2024).

**Preocupación**

La activación emocional constante, la vigilancia y la angustia anticipatoria que experimenta tanto el trabajador de la jornada nocturna como a sus familiares, ligada a la incertidumbre sobre el bienestar, la salud, la seguridad y el futuro del hogar. El trabajo en horarios atípicos se asocia a mayor fatiga, trastornos del sueño, riesgo de depresión, ansiedad y enfermedades crónicas, lo que genera una preocupación constante en la pareja, los hijos y otros parientes. La jornada nocturna genera una preocupación sostenida por la salud del trabajador, alimentada por la observación de fatiga, cambios de ánimo y signos de deterioro, lo que se traduce en vigilancia, llamadas frecuentes y presión para un cambio de horario que no siempre es posible (Wong y Arlinghaus, 2020).

**Alerta**

La activación constante de la vigilancia, la tensión y la sensibilidad emocional en el trabajador de jornada nocturna y en su familia, como respuesta a la percepción de riesgo, desgaste y cambios en el entorno cotidiano. En el trabajo en horarios nocturnos sobre todo en turnos de noche, se asocia a una baja de nivel de alerta biológica por la alteración de los ritmos circadianos, pero también a una alta vigilancia forzada en el entorno laboral. No es solo estar despierto, sino vivir en un estado de preparación continua ante peligros, errores, accidentes o cambios de ritmo, tanto en el ámbito laboral como en el familiar (Delgado et al., 2025).

**Relaciones familiares**

En las relaciones se mantienen un vínculo afectivo, comunicacionales y de apoyo dentro de un grupo determinado ya sea familiar, amistades y otros grupos, que se establecen entre el trabajador y los miembros de su familia, y cómo la desincronización de horarios, la fatiga y la estructura de la jornada alteran la calidad, la continuidad y la resiliencia de esos vínculos. Las relaciones familiares pueden funcionar como red de apoyo como el reconocimiento del esfuerzo, cuidado del descanso, apoyo emocional o como espacio de acumulación de estrés, según cómo se gestionen. Pueden absorber o amplificar el desgaste del trabajo nocturno si se acompaña con reconocimiento mutuo y distribución equilibrada de tareas que se vuelven protectoras, si ve convierten en fuente de reproches y sobrecarga, se transforman en un foco adicional de estrés para el trabajador (Medina y Sierra, 2014).

**Relación disfuncional**

Para los hijos, esta distribución se vive como un abandono parcial, ya sea que el padre o madre esté presente físicamente en algunos momentos, pero no participa de manera activa ni emocionalmente conectada, generando sensación de distancia y traición. La relación disfuncional se configura como un ciclo en el que la culpa, aislamiento y tensión se retroalimentan, en la familia perciben la ausencia del trabajador, este se siente que no cumple, aunque ambos se reprochan y disminuye la capacidad de diálogo reparador (Hidalgo, 2018).

**Infancia**

El impacto que genera la ausencia física y emocional del padre o madre que trabaja de noche tiene en el desarrollo emocional, social, cognitivo y de apego de los hijos, así como en la forma en que se construyen sus experiencias de vínculo, seguridad y pertenencia. La jornada nocturna limita la participación del trabajador en actividades consideradas centrales para la infancia con

el despertar, el desayuno, la llegada del colegio, las tareas escolares, los juegos, las cenas y los rituales familiares. Esta jornada reduce la presencia cotidiana del padre/madre en la vida de los hijos, los que los niños vivencian como una distancia afectiva y un vínculo menos estable, debilitando la sensación de seguridad y continuidad propia de su infancia (Ganchala y Taquez, 2025).

**Amistades**

El trabajo en horarios nocturnos afecta la frecuencia y las relaciones con las amistades, tanto dentro como fuera del ambiente laboral. Dado que existe un desajuste en los horarios, el trabajador generalmente experimenta situaciones de cambio de sus amistades, ya no se reúne y algunas veces se pierde actividades recreativas o vínculos de apoyo (Herrera, 2025).

**Relaciones amorosas**

Las relaciones de pareja ya sea matrimonial, convivencial o afectiva cuando uno de los miembros trabaja en jornada nocturna, y a cómo esta realidad afecta la intimidad, la comunidad, la sexualidad y la estabilidad emocional del vínculo. Cuando esta carga no se dialoga, se vive como desigualdad, desigualdad de presencia y de afecto, favoreciendo distancia emocional y sensación de abandono, incluso si la relación formal se mantiene. En algunos casos, la pareja busca compensar la escasez con otros círculos de apoyo como las amistades, red laboral, redes sociales, lo que puede generar celos, desconfianza y percepción de desplazamiento afectivo (Ayala et al., 2024)

**Sistema familiar**

El conjunto organizado de relaciones, roles, reglas y dinámicas internas del hogar que se reconfiguran para adaptarse al horario invertido de quien trabaja de noche, determinando cómo se distribuyen los cuidados, la comunicación, la toma de decisiones y la afectividad. En cuanto a la salud y al trabajo nocturno entiende a la familia como un sistema de interacciones regulares que responde a reglas internas y que se transforma frente a factores externos como el horario laboral. Las jornadas alteran las dinámicas del sistema familiar, reducen el tiempo de calidad compartido, aumentan el estrés y pueden generar conflictos más frecuentes e intensos; sin embargo, el sistema familiar puede adaptarse cuando se establecen reglas claras, horarios de descanso protegidos y acuerdos explícitos sobre la presencia y el cuidado, de modo que la familia

se reorganice de forma gradual, incluya al trabajador como parte activa del sistema y reduzca la sensación de aislamiento y de vivir en tiempos distintos (Ríos, 2025).

**Adversidad**

La presencia sostenida de dificultades, estrés y situaciones de riesgo que el trabajador de jornada nocturna y su familia enfrentan como consecuencias de la organización laboral atípica y de sus efectos en la salud, la vida social y la convivencia. Para la familia, ver a la persona cansada, irritable, enferma o con mal humor constante se vive como un daño continuado al bienestar del hogar, no solo al del trabajador. La jornada nocturna instala una adversidad laboral y económica, donde el trabajador se ve atrapado entre la necesidad entre la necesidad de mantener el ingreso y la conciencia de que el horario daña su salud y su familia, generando una presión moral y financiera sostenida (Kogevinas, 2025).

**Adaptación**

El proceso activo y recíproco entre el trabajador y su entorno, en el que el propio trabajador puede incorporar nuevas estrategias y hábitos para manejar los efectos de la jornada nocturna. La adaptación al turno nocturno como la capacidad de mantener el rendimiento, la salud y el bienestar a pesar de la inversión del ciclo sueño-vigilia, mediante ajustes conductuales y organizacionales que protegen la salud y el bienestar. No solamente es aguantar el turno, sino una reestructuración integral que incluye sueño, alimentación, luz, actividad física, comunicación y el apoyo social, que puede ser gradual o forzosa según la organización del trabajo (Uquillas, 2025).

**Rutina**

La secuencia estable y predecible de actividades diarias como el sueño, la alimentación, la actividad física, los cuidados, los trabajo y el tiempo libre que el adulto y su familia organizan para adaptarse a un horario de vigilia en la noche y descanso en el día, y que permite cierta estabilidad frente al desajuste circadiano. Para quienes logran mantener una rutina de sueño más regular tienden a presentar menor insomnio y menor somnolencia diurna, comparados con quienes tienen horarios muy variables. No se trata solo de “hacer lo mismo cada día”, sino de crear una estructura temporal que proteja el sueño, la salud y la convivencia, a pesar de la inversión del patrón biológico habitual (Corzo et al, 2023).

**Cambios**

Las transformaciones fisiológicas, psicológicas, conductuales y sociales que ocurren en el organismo y en la vida cotidiana cuando el adulto trabaja en un horario de vigilia nocturna y descanso diurno, alterando sus ritmos biológicos y sus patrones comunes de vida. El sueño es regulado por interacciones bioquímicas, lo que produce cambios en la secreción de hormonas, temperatura corporal y metabolismo. El trabajo nocturno genera cambios fisiológicos, significativos como alteración del ciclo sueño-vigilia, la descalificación circadiana, mayor riesgo cardiovascular, cambios hormonales y metabólico, lo que puede derivar en enfermedades crónicas si no se acompaña de medidas de protección (Ávila, 2016).

**Crisis**

Los puntos de ruptura o desborde del sistema personal y familiar en los que las consecuencias acumuladas del horario nocturno como la fatiga, estrés, alteraciones del sueño, conflictos que se manifiestan de forma aguda, como las crisis emocionales, enfrentamientos en relaciones, crisis de salud mental o en la organización familiar. El impacto de jornadas externas y presión ocupacional se manifiesta en síntomas como estrés, cansancio y fatiga que se reconoce la necesidad de aumentar la prevención de riesgos psicosociales para evitar crisis de salud mental y caída de la productividad. La crisis en el trabajador nocturno suele ser el resultado de la acumulación de factores de riesgo psicosociales, lo que puede desencadenar crisis en el rendimiento, errores laborales y crisis de salud mental (Almeida, De la Cueva y Vega, 2026).

## 1.2. Objetivos

### Objetivo General

Determinar la incidencia de la jornada laboral nocturna en la vida familiar en los trabajadores.

### Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente la jornada laboral nocturna
- Identificar las consecuencias de las relaciones familiares en los trabajadores
- Establecer las alternativas sociales para el apoyo de una mejor calidad de vida de los trabajadores

# CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

## 2.1. Materiales

El presente proyecto de investigación tiene un enfoque cuantitativo; por lo tanto, se aplicó una encuesta a través de un cuestionario con escala de Likert, específicamente en su modalidad de frecuencia. El instrumento fue elaborado de manera propia y consta de 17 preguntas **(ver Anexo 4)**, dirigidas a trabajadores que laboran en horario nocturno. Por otro lado, se realizó una búsqueda bibliográfica exhaustiva; sin embargo, no se identificaron instrumentos previos que contengan preguntas plenamente relevantes y ajustadas a los objetivos del presente estudio. Asimismo, el cuestionario fue adaptado con un lenguaje claro y accesible, con el fin de facilitar su comprensión por parte de los participantes.

La encuesta se estructuró en tres secciones. La primera sección incluyó preguntas sociodemográficas. La segunda estuvo orientada a identificar las consecuencias de la jornada laboral nocturna en la vida familiar del trabajador, en función del segundo objetivo de la investigación. La tercera sección se enfocó en analizar dichas implicaciones en la vida familiar, así como en las posibles alternativas sociales que contribuyan a mejorar la calidad de vida del trabajador dentro de la empresa. El cuestionario se diseñó con reactivos en escala de Likert de tipo frecuencia, cuyas opciones de respuesta fueron: “Nunca”, “Casi nunca”, “A veces”, “Casi siempre” y “Siempre”.

Para garantizar la validez fue sometido a juicio de expertos en las áreas social, laboral y familiar. Los profesionales evaluaron de manera rigurosa la pertinencia, coherencia y claridad de las preguntas, así como de las opciones de respuesta, asegurando su adecuada correspondencia con las variables de estudio. A partir, de sus observaciones se realizaron los ajustes necesarios, con el fin de lograr que los ítems estén correctamente formulados y permitan obtener resultados confiables que reflejen la realidad de la población investigada. Por otro lado, para determinar la confiabilidad del instrumento, se aplicó una prueba piloto a un número pequeño del grupo de trabajadores para constatar la eficacia del instrumento las mismas que fueron analizados, con el propósito de evaluar la consistencia interna del cuestionario y verificar su fiabilidad para la aplicación.

## 2.2. Métodos

### Enfoque de investigación

La investigación se realiza en base a los objetivos con un enfoque cuantitativo, que se centra en la recolección de los datos numéricos (Vizcaíno, Maldonado y Cedeño, 2023). El enfoque considera la obtención de la información de medición, de acuerdo con el análisis del uso de métodos estadísticos para generar los resultados verificables y objetivos. Bajo este contexto, las variables del estudio, jornada laboral nocturna y la vida familiar se las mide por encuestas y técnicas estadísticas de interpretación gráfica.

Este método me permite conocer los efectos que surge al tener una jornada prolongada y atípica, la relación que conlleva e implica a la vida familiar sus actividades familiares y responsabilidades dentro del hogar. Por lo que, se transforma a una encuesta medible que los trabajadores se expresan como viven la realidad, lo que hace que estos estudios sean viables y válidos.

Al procesar la información recopilando todos los datos de manera física y posteriormente digital, podremos visualizar las consecuencias y lo que implica en ambos ámbitos. Por tal motivo, el enfoque cuantitativo representa una opción más precisa, sólida y adecuada para la investigación que aporta significativamente en los factores que influye un horario nocturno con la vida familiar en los trabajadores.

### Modalidad de investigación

### Investigación bibliográfica

Según Albornoz et al. (2023), consiste en una revisión del material bibliográfico existente relevante para el tema en estudio. Es uno de los pasos principales de cualquier investigación e implica la selección de fuentes de información. Se considera un paso esencial porque involucra un conjunto de fases que abarcan la observación, investigación, interpretación, reflexión y análisis con el fin de obtener las bases necesarias para el desarrollo de cualquier estudio.

### Investigación de campo

Se basa en la redacción de la información por las fuentes primarias, obteniendo de forma directa de los actores involucrados y en el contexto donde se da el problema (Cajal, 2020). Resulta de

vital importancia, porque permite conocer la perspectiva real de los participantes, generando la información contextualizada y auténtica que contribuye a los resultados de la investigación.

### Nivel de investigación

La presente investigación se enmarca en un nivel descriptivo y correlacional.

### Investigación descriptiva

Esta investigación busca la caracterización de las propiedades y características del fenómeno determinado. En este tipo de estudio, las variables se analizan independientemente para la descripción de la realidad tal cual se presenta (Guevara, Verdesoto y Castro, 2020). El enfoque permite la visión del contexto visualizado, para la comprensión de los hechos.

### Investigación correlacional

El presente estudio se enmarca en un diseño no experimental, en el cual el investigador observa y analiza las variables sin manipularlas, con el propósito de identificar la relación existente entre ellas (Pérez, 2024). En este tipo de investigación, se miden dos o más variables para evaluar su grado de correlación, sin la intervención de factores externos controlados como la incidencia entre el ámbito laboral al tener la jornada nocturna que implica factores desfavorables para su salud tanto física como emocional y la relación de la vida familiar debido a la fatiga que conlleva esta jornada surge los efectos como los cambios de estado de ánimos, el ritmo de descanso y la disponibilidad del tiempo para la familia. Entonces, los estudios correlacionales resultan útiles, ya que facilitan la identificación de vínculos entre variables sin necesidad de alterarlas, aportando información relevante para la comprensión del fenómeno estudiado.

## Métodos

### Método Analítico Sintético

Según Reyes et al. (2022), este método se basa en el análisis del objeto de estudio mediante la descomposición de sus partes, las cuales son examinadas de manera individual. Posteriormente, dichas partes se integran nuevamente para comprender el fenómeno en su totalidad, permitiendo un enfoque holístico e integral. Este proceso implica separar los elementos que componen la realidad de mis variables para analizarlos de forma detallada y posteriormente, relacionarlos entre sí, con el fin de construir un conocimiento fundamentado y coherente. De esta manera, el método

permite profundizar en las características del fenómeno de estudio sin modificarlo ni manipularlo, favoreciendo la comprensión de la realidad tal como se presenta.

**Método Deductivo**

El método deductivo parte de principios generales o ideas abstractas para llegar a conclusiones particulares, estableciendo un vínculo entre la teoría y la observación (Palmett, 2020). Este enfoque permite determinar las características de una realidad específica a partir de enunciados o proposiciones formuladas previamente. También, la investigación se orienta desde conceptos teóricos generales hacia situaciones concretas y observables, lo que contribuyen a fortalecer la coherencia lógica de mi estudio. De esta manera, el método deductivo facilita la aplicación del conocimiento teórico en la realidad, permitiendo contrastar los planteamientos generales con el contexto investigado.

**Método Histórico Critico**

Son procedimientos que utilizan los historiadores para investigar acontecimientos pasados utilizando fuentes primarias y otras pruebas. El método histórico comienza con definir y delimitar el tema de investigación, formular la pregunta o preguntas a responder, definir el plan de trabajo, así como localizar y recopilar las fuentes documentales, que son la materia prima del trabajo del historiador. El siguiente paso es analizar o criticar estas fuentes. La crítica de fuentes incluye la crítica externa, que se divide en crítica mayor y crítica menor, así como la crítica interna. Cada uno de ellos tiene características especiales (Kerbs, 2002).

**Método de Medición**

El método cuantitativo se caracteriza por la medición y análisis de los fenómenos de estudio a través de datos numéricos, con el propósito de validar hechos de la realidad y explicar acontecimientos sociales de manera objetiva. Este enfoque permite describir y analizar situaciones de forma rigurosa y secuencial, mediante la recolección de datos cuantificables que posteriormente son contrastados con la hipótesis planteada. De esta manera, el método cuantitativo contribuye a generar resultados verificables, que pueden ser analizados, generalizados y utilizados para explicar con mayor precisión los fenómenos observados (González y Rivera, 2024).

### Población

La población constituyó 95 trabajadores de la EPM-GIDSA, que están en la jornada nocturna, ya que esto hace referencia al conjunto de personas que coparte características similares (Condori, 2020). Además, se puede organizar de forma adecuada el proceso investigativo, enfocando el análisis del grupo específicos con la facilidad de la aplicación de los métodos de la investigación con el enfoque estructurado.

### Muestra

La población motivo de investigación está conformada por 95 trabajadores correspondientes a la jornada nocturna, como la muestra fue pequeña, el instrumento de investigación se aplicó como muestra a la totalidad de la población. Por eso, todos estuvieron aptos y dispuestos a la posibilidad de ser seleccionados para que logre una representación justa y objetiva de todos los trabajadores, considerando con los criterios de precisión, representatividad y recursos disponibles. Según Sampieri, Fernández y Baptista (2014), la muestra es un subconjunto representativo de la población, cuya adecuada selección y caracterización resultan esenciales para obtener resultados que puedan generalizarse de manera válida al universo de estudio. La precisión en la selección de la muestra fortalece la validez y fiabilidad del estudio, contribuyendo a que las conclusiones obtenidas cuenten con mayor rigor científico y credibilidad.

## CAPÍTULO III. RESULTADO Y DISCUSIÓN

### 3.1. Análisis y Discusión de los resultados

Este estudio un estudio de tipo cuantitativo para el cual se utilizó una encuesta estructurada misma que fue revisada y validada por expertos en el tema lo que permitió por medio del cuestionario la recolección de información solicitada que cumple con los fines pertinentes de la investigación, tales como el análisis de mis variables correspondientes en la que se dan a conocer sobre la jornada nocturna y la vida familiar en los trabajadores.

### Descripción del Grupo de Estudio

La población está conformada por 95 trabajadores entre hombres y mujeres pertenecientes a la Empresa Pública Municipal GIDSA en el cantón de Ambato. Se tomó en cuenta este grupo porque cumplen con los requisitos establecidos para esta investigación, en la que se encuentra en sus actividades de su jornada laboral específicamente en la noche y disposición del tiempo. A

través de las encuestas realizadas, se evidenció que hay la participación de los trabajadores entre las edades de 19 años hasta los 60 años de edad, es decir, que las edades de 19, 20, 23, 25, 29, 30, 31, 38, 44, 51 y 60 que representa con el 1.05%; las edades de 21, 24, 28, 33, 34, 35, 37, 41, 50, 52, 55 y 56 con el 2,11%; ahora con 3,16% las edades de 27, 32, 40, 42, 45, 46, 54 y 58; el 4,21% entre el grupo de 36, 39, 47 y 59 y por último, el 5,26% de las edades de 43, 48, 53 y 57.

De la misma forma, se conforma la identificación de género, los hombres con el 91,58% dominando en ese ámbito de las actividades laborales, mientras que el 8,42% son de las mujeres. Todos los trabajadores predominan el estado civil de casado con el 80%, el 12,63% son solteros, en estado de unión libre con 4,21%, en el estado de viudez el 2,11% y divorciado con el 1,05%. También se considera si los trabajadores tienen hijos el cual se evidenció una mayoría de sí tener hijos de 87,37%, mientras que otros no con el 12,63%. Pero cuantos hijos tendrían los trabajadores, para los que no tiene hijos se evidencia con 12,63%, para aquello que tienen 1 hijo representa con el 9,47%, con 2 hijos con el 27,37%, 3 hijos con 17,9%, el 8,42 con 4 hijos, para los que tienen 5, 6 y 9 ocho hijos con el 1,05%, por otro lado, prefieren no decirlo con el 21,05%.

**Análisis e interpretación de los datos cuantitativos**

***Tabla 1.*** *Datos Sociodemográficos*

| | | **Género** | |
|---|---|---|---|
| | | **Hombre** | **Mujer** |
| **No. de participantes** | | 87 | 8 |
| **Edad** | | **Intervalo** 19 – 60 años | |
| **Estado Civil** | *Soltero/a* | 12 | |
| | *Casado/a* | 76 | |
| | *Unión libre* | 4 | |
| | *Divorciado/a* | 1 | |
| | *Viudo/a* | 2 | |
| **Tiene hijos** | *Si* | 83 | |
| | *No* | 12 | |
| **¿Cuántos?** | | **Intervalo** 0 – 8 hijos | |

| |
|---|
| Otros prefieren no decirlo |

**Nota:** Los datos recolectados de la encuesta aplicada a los trabajadores en la EPM-GIDSA.

A continuación, se presentan los datos clasificados de la siguiente manera

## La jornada laboral nocturna

### 1. ¿Conoce usted sus derechos sobre el trabajo nocturno?

***Tabla 2.*** *Derechos sobre el trabajo nocturno*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | Nunca | 5 | 5,26 | 5,26 | 5,26 |
| | Casi nunca | 4 | 4,21 | 4,21 | 9,47 |
| | A veces | 27 | 28,42 | 28,42 | 37,89 |
| | Casi siempre | 16 | 16,84 | 16,84 | 54,74 |
| | Siempre | 43 | 45,26 | 45,26 | 100 |
| | **Total** | 95 | 100 | 100 | |

**Nota:** Los resultados que se recopilan en esta tabla fueron obtenidos de la encuesta aplicada de acuerdo a que los trabajadores conocer sobre sus derechos del trabajo nocturno.

**Análisis**

Basándome en la pregunta en el que los trabajadores tienen conocimiento sobre los derechos propios del trabajo nocturno dentro de la institución de los 95 trabajadores encuestados, los resultados muestran que el 5,26% dicen que nunca, el 4,21% casi nunca, el 28,41% a veces, el 16,84% casi siempre y el 45,26% siempre.

**Interpretación**

Estos hallazgos comprenden que si bien el nivel de información es relativamente alto, persisten brechas que podrían estar relacionadas con la falta de capacitaciones o difusión normativa dentro de la empresa. Según Vásconez (2026) en Ecuador se considera el trabajo nocturno al que se realiza entre las 19:00 y las 06:00 del día siguiente, si bien el horario está previamente en el Código de Trabajo en las que les permite abarcar todas las normativas del trabajador que puede durar hasta ocho horas diarias, los mismos que la jornada diurna.

### 2. ¿Usted se ha sentido cansado durante el día debido a su trabajo en la noche?

***Tabla 3.*** *Cansancio después de su jornada*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | Nunca | 10 | 10,53 | 10,53 | 10,53 |
| | Casi nunca | 5 | 5,26 | 5,26 | 15,79 |
| | A veces | 47 | 49,47 | 49,47 | 65,26 |
| | Casi siempre | 12 | 12,63 | 12,63 | 77,89 |
| | Siempre | 21 | 22,11 | 22,11 | 100 |
| | **Total** | 95 | 100 | 100 | |

**Nota:** Los resultados que se recopilan en esta tabla fueron obtenidos de la encuesta aplicada de acuerdo al cansancio que siente el trabajador después de su trabajo nocturno.

**Análisis**

De acuerdo con los resultados de la pregunta si el trabajador se siente cansado durante después de haber trabajado en la noche, el 10,53% manifiesta que nunca, el 5,26% casi nunca, el 49,47% a veces, el 12,63% casi siempre y el 22,11% siempre.

**Interpretación**

Los resultados comprenden que el trabajo nocturno genera impactos diferenciados en los niveles de energía y recuperación de los trabajadores, dependiendo de los factores como la adaptación biológica, la carga laboral y las condiciones de descanso. Si bien en este tipo de jornada se ve afectado el descanso como un trastorno del sueño que ocurre cuando los horarios laborales interfieren con el ciclo natural de sueño, cuando los turnos de trabajo alteran este ciclo, el organismo tiene dificultad para adaptarse, generando una desincronización circadiana (Minervini, 2025).

### 3. ¿Recupera las horas de sueño en el día para evitar cansancio físico y emocional?

***Tabla 4.*** *Recupera su descanso*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | Nunca | 13 | 13,68 | 13,68 | 13,68 |
| | Casi nunca | 9 | 9,47 | 9,47 | 23,15 |
| | A veces | 33 | 34,74 | 34,74 | 57,89 |
| | Casi siempre | 14 | 14,74 | 14,74 | 72,63 |
| | Siempre | 26 | 27,37 | 27,37 | 100 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Total** | 95 | 100 | 100 | |

**Nota:** Los resultados que se recopilan en esta tabla fueron obtenidos de la encuesta aplicada de acuerdo a la recuperación de las horas de sueño en el día para evitar cansancio físico y emocional.

**Análisis**

Según los resultados presentados de acuerdo con la pregunta donde el trabajador recupera las horas de sueño en el día para evitar cansancio físico y emocional, el 13,68% dicen que nunca, el 9,47% casi nunca, el 34,74% a veces, el 14,74% casi siempre, el 27,37% siempre.

**Interpretación**

La recuperación del sueño no es homogénea entre los trabajadores, lo cual indica la influencia de los factores como las condiciones del entorno, las responsabilidades familiares. La jornada nocturna si bien implica estar despierto toda la noche lo cual altera el ciclo del descanso y se ve el impacto el estado de ánimo, concentración y la salud a largo plazo, por lo que dormir de día no es sencillo, por ello la persona que trabaja debe conocer sus patrones de sueño y de la estructura de su vida personal y familiar (Salus Savia digital Mapfre, 2024).

### 4. ¿Ha tenido usted dificultades para dormir durante el día sin interrupciones?

***Tabla 5.*** *Dificultad para descansar sin interrupciones*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | Nunca | 17 | 17,89 | 17,89 | 17,89 |
| | Casi nunca | 6 | 6,32 | 6,32 | 24,21 |
| | A veces | 35 | 36,84 | 36,84 | 61,05 |
| | Casi siempre | 21 | 22,11 | 22,11 | 83,16 |
| | Siempre | 16 | 16,84 | 16,84 | 100 |
| | **Total** | 95 | 100 | 100 | |

**Nota:** Los resultados que se recopilan en esta tabla fueron obtenidos de la encuesta aplicada de acuerdo a las dificultades que ha tenido para dormir durante el día sin interrupciones.

**Análisis**

Con base a la pregunta si el trabajador ha tenido dificultades para dormir durante el día sin interrupciones, el 17,89% señalan que nunca, el 6,32% casi nunca, el 36,84% a veces, el 22,11% casi siempre y el 16,84% siempre.

**Interpretación**

Con los datos obtenidos concluyo que el descanso diurno se ve afectado en distintos niveles, siendo más común la presencia de interrupciones que una recuperación óptima del sueño. Los trabajadores suelen tener mayor dificultad para dormir durante el día sin interrupciones, por lo que crean una disparidad entre el ciclo de sueño-vigilia y el horario de trabajo; sin embargo, genera un desajuste en su recuperación del descanso cuando existen las interrupciones por ruido, luz o cambios de rutinas (Theimer y Mansukhani, 2017).

### 5. El tener su trabajo en la noche, ¿a usted le ha afectado su horario de alimentación?

***Tabla 6.*** *Horario de alimentación*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | Nunca | 37 | 38,94 | 38,94 | 38,94 |
| | Casi nunca | 15 | 15,79 | 15,79 | 54,73 |
| | A veces | 23 | 24,21 | 24,21 | 78,94 |
| | Casi siempre | 6 | 6,32 | 6,32 | 85,26 |
| | Siempre | 14 | 14,74 | 14,74 | 100 |
| | **Total** | 95 | 100 | 100 | |

**Nota:** Los resultados que se recopilan en esta tabla fueron obtenidos de la encuesta aplicada de acuerdo al trabajo en la noche le ha afectado su horario de alimentación.

**Análisis**

De acuerdo con la pregunta que si al tener el trabajo en la noche le afecta su horario de alimentación, el 38,94% indican que nunca, el 15,79% casi nunca, el 24,21% a veces, el 6,32% casi siempre y el 14,74% siempre.

**Interpretación**

Según los resultados nos da la certeza de que la alimentación predomina una relativa estabilidad en cuanto a los horarios, ya que persisten el caos en las que las exigencias del trabajo nocturno influyen en la organización de comidas. Debido a la jornada nocturna el horario de su alimentación es retrasada lo cual cambia su alimentación habitual a la que se acostumbra, se evidencia que uno de los patrones que tiende a tener un impacto negativo en su salud, ya que pueden desarrollar alteraciones hormonales o cambio de metabolismo como el sobrepeso, obesidad y hay una alta posibilidad de experimentar enfermedades cardio metabólicas (Arévalo, 2024).

## 6. ¿Usted cree que su trabajo en la noche le genera estrés laboral?

***Tabla 7.*** *Estrés laboral*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | Nunca | 35 | 36,84 | 36,84 | 36,84 |
| | Casi nunca | 16 | 16,84 | 16,84 | 53,68 |
| | A veces | 29 | 30,53 | 30,53 | 84,21 |
| | Casi siempre | 5 | 5,26 | 5,26 | 89,47 |
| | Siempre | 10 | 10,53 | 10,53 | 100 |
| | **Total** | 95 | 100 | 100 | |

**Nota:** Los resultados que se recopilan en esta tabla fueron obtenidos de la encuesta aplicada de acuerdo al trabajo en la noche le genera estrés laboral.

**Análisis**

Según los resultados relacionados con la pregunta que el trabajo le genera estrés laboral, el 36,84% manifiestan que nunca, el 16,84% casi nunca, el 30,53% a veces, el 5,26% casi siempre y el 10,53% siempre.

**Interpretación**

El estrés no se presenta de forma generalizada, aunque si aparece de manera intermitente en una proporción relevante. Al trabajar en la noche, comúnmente si genera estrés laboral a los trabajadores teniendo como respuesta a las alteraciones de los ritmos biológicos, la privación del sueño que no recupera totalmente hasta descubrir su patrón de descanso y también la fatiga acumulada lo cual genera la irritabilidad, el agotamiento emocional y la disminución del rendimiento (Nogueira, 2026).

## 7. ¿Cree que trabajar en la noche pone en riesgo su seguridad personal?

***Tabla 8.*** *Riesgo en la seguridad personal*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | Nunca | 17 | 17,89 | 17,89 | 17,89 |
| | Casi nunca | 12 | 12,63 | 12,63 | 30,52 |
| | A veces | 36 | 37,90 | 37,90 | 68,42 |
| | Casi siempre | 10 | 10,53 | 10,53 | 78.95 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Siempre | 20 | 21,05 | 21,05 | 100 |
| | **Total** | 95 | 100 | 100 | |

**Nota:** Los resultados que se recopilan en esta tabla fueron obtenidos de la encuesta aplicada de acuerdo si cree que trabajar en la noche pone en riesgo su seguridad personal.

**Análisis**

Con base a los datos recopilados y relacionado con la pregunta si trabajar en la noche pone en riesgo su seguridad personal, el 17,89% dicen que nunca, el 12,63% casi nunca, el 37,90% a veces, el 10,53% casi siempre y el 21,05% siempre.

**Interpretación**

Los hallazgos descubiertos muestran que la percepción de inseguridad no es homogénea, pero que si es suficientemente significativamente como para ser considerada dentro de las condiciones del trabajo nocturno, se ve influenciada por factores como el entorno físico, la exposición a riesgos externos y más. La seguridad personal de los trabajadores es muy importante, puesto que son fundamental para las actividades de la empresa y debido a la fatiga acumulada, la disminución de la atención y concentración y la mayor probabilidad de accidentes lo cual incrementa la vulnerabilidad del trabajador que implica tanto en el desempeño de sus actividades como su integridad física (Del Prado, 2020).

### 8. ¿La empresa dota el equipo de protección adecuado para el trabajo en la noche?

***Tabla 9.*** *Equipo de protección*

| | | **Frecuencia** | **Porcentaje** | **Porcentaje válido** | **Porcentaje acumulado** |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | Nunca | 8 | 8,42 | 8,42 | 8,42 |
| | Casi nunca | 10 | 10,53 | 10,53 | 18,95 |
| | A veces | 20 | 21,05 | 21,05 | 40 |
| | Casi siempre | 19 | 20 | 20 | 60 |
| | Siempre | 38 | 40 | 40 | 100 |
| | **Total** | 95 | 100 | 100 | |

**Nota:** Los resultados que se recopilan en esta tabla fueron obtenidos de la encuesta aplicada de acuerdo si la empresa dota el equipo de protección adecuado para el trabajo en la noche.

**Análisis**

De acuerdo con la pregunta si la empresa le dota el equipo de protección adecuado para el trabajo en la noche, el 8,42% señalan que nunca, el 10,53% casi nunca, el 21,05% a veces, el 20% casi siempre, y el 40% siempre.

**Interpretación**

La empresa cumple en su mayoría con la provisión de equipos de protección, aunque persisten una disparidad que deben ser atendidas de manera inmediata para garantizar las condiciones laborales óptimas. Es fundamental que se le otorgue el equipo de seguridad adecuado para la seguridad de los trabajadores nocturnos, el cual se debe ajustarse al puesto y a los riesgos que se acontece precisamente para la jornada nocturna donde se muestra la menos visibilidad y la fatiga incrementan la posibilidad de un accidente (Safety Culture, 2026).

## 9. ¿Considera usted que la empresa le brinda un adecuado ambiente laboral para su trabajo en la noche?

***Tabla 10.*** *Ambiente laboral*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | Nunca | 2 | 2,11 | 2,11 | 2,11 |
| | Casi nunca | 7 | 7,37 | 7,37 | 9,48 |
| | A veces | 37 | 38,94 | 38,94 | 48,42 |
| | Casi siempre | 22 | 23,16 | 23,26 | 71,58 |
| | Siempre | 27 | 28,42 | 28,42 | 100 |
| | **Total** | 95 | 100 | 100 | |

**Nota:** Los resultados que se recopilan en esta tabla fueron obtenidos de la encuesta aplicada de acuerdo a que la empresa le brinda un adecuado ambiente laboral para su trabajo en la noche.

**Análisis**

Basándome en los datos obtenidos y relacionados con la pregunta si la empresa le brinda un adecuado ambiente laboral para el trabajo en la noche, el 2,11% indican que nunca, el 7,37% casi nunca, el 38,94% a veces, el 23,16% casi siempre y el 28,42% siempre.

**Interpretación**

Los resultados se evidencian que persisten aspectos vulnerables de una mejora para poder garantizar condiciones laborales de manera equitativa, aunque predomina una percepción

positiva del ambiente laboral nocturno. A menudo, depende no solamente de las condiciones físicas del puesto, sino que también de la empresa del tiempo de trabajo que realiza los trabajadores, el apoyo que se les brinda, las pausas, la iluminación que otorga para el debido funcionamiento de las actividades, ya que estas se reducen significativamente el cansancio, mientras que mejoran la seguridad y favorece un desempeño más apropiado en los trabajadores (García, 2026).

### Vida Familiar

### 10. ¿Con qué frecuencia usted comparte su tiempo de calidad con su familia?

***Tabla 11.*** *Tiempo de calidad en familia*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | Nunca | 2 | 2,11 | 2,11 | 2,11 |
| | Casi nunca | 3 | 3,16 | 3,16 | 5,27 |
| | A veces | 21 | 22,11 | 22,11 | 27,38 |
| | Casi siempre | 29 | 30,53 | 30,53 | 57,91 |
| | Siempre | 40 | 42,11 | 42,11 | 100 |
| | **Total** | 95 | 100 | 100 | |

**Nota:** Los resultados que se recopilan en esta tabla fueron obtenidos de la encuesta aplicada de acuerdo a la frecuencia que comparte su tiempo de calidad con su familia.

#### Análisis

Según los datos obtenidos relacionados a la pregunta si el trabajador comparte su tiempo de calidad con su familia, el 2,11% indican que nunca, el 3,16% casi nunca, el 22,11% a veces, el 30,53% casi siempre y el 42,11% siempre.

#### Interpretación

Los resultados indican que, si bien existe una base sólida de lazo afectivo y relaciones familiares activas, ya que no todos los trabajadores logran sostenerlas con la misma intensidad, lo que podría estar condicionado por la empresa debido a su tiempo del trabajo. Al tener una jornada nocturna puede limitar la frecuencia con la que el trabajador comparte tiempo de calidad con la familia, debido a la coincidencia del horario del trabajo con los espacios habituales de convivencia, lo cual esta situación de la jornada laboral nocturna afecta de alguna u otra manera a la vida extralaboral y dificulta la conciliación familiar a la larga (Nogareda y Nogareda, 2019).

### 11. ¿Ha cambiado la comunicación familiar entre sus integrantes?

***Tabla 12.*** *Comunicación familiar*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | Nunca | 30 | 31,58 | 31,58 | 31,58 |
| | Casi nunca | 9 | 9,47 | 9,47 | 41,05 |
| | A veces | 34 | 35,79 | 35,79 | 76,84 |
| | Casi siempre | 18 | 18,95 | 18,95 | 95,79 |
| | Siempre | 4 | 4,21 | 4,21 | 100 |
| | **Total** | 95 | 100 | 100 | |

**Nota:** Los resultados que se recopilan en esta tabla fueron obtenidos de la encuesta aplicada de acuerdo al cambio en la comunicación familiar entre sus integrantes.

**Análisis**

De acuerdo con los resultados de la pregunta si el trabajador ha identificado el cambio en la comunicación familiar entre los integrantes, el 31,58% señalan que nunca ha cambiado, el 9,47% casi nunca, el 35,79% a veces, el 18,95% casi siempre y el 4,21% siempre.

**Interpretación**

Según los resultados muestra que los cambios en la comunicación no son generalizados, pero sí están presentes de forma intermitente en una proporción relevante de la población, lo que podría estar vinculado a factores externos como el tiempo disponible para la convivencia en familia e interactuar. El trabajo nocturno si influye significativamente en la comunicación familiar, debido a que altera los tiempos de convivencia lo cual incrementa el cansancio y reduce la disponibilidad emocional para el trabajador (Medina y Ruiz, 2024).

### 12. Cuando termina su trabajo, ¿el cansancio le dificulta compartir tiempo con su familia?

***Tabla 13.*** *Dificultad para compartir tiempo con su familia debido al cansancio*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | Nunca | 29 | 30,53 | 30,53 | 30,53 |
| | Casi nunca | 11 | 11,58 | 11,58 | 42,11 |
| | A veces | 40 | 42,11 | 42,11 | 84.22 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Casi siempre | 6 | 6,32 | 6,332 | 90,54 |
| | Siempre | 9 | 9,47 | 9,47 | 100 |
| | **Total** | 95 | 100 | 100 | |

**Nota:** Los resultados que se recopilan en esta tabla fueron obtenidos de la encuesta aplicada de acuerdo al terminar el trabajo está cansado y se le dificulta compartir tiempo con su familia.

**Análisis**

Con base en los resultados recopilados y relacionadas con la pregunta si una vez que termina el trabajo se encuentra cansado y eso le dificulta compartir tiempo con su familia, el 30,53% manifiesta que nunca, el 11,58% casi nunca, el 42,11% a veces, el 6,32% casi siempre y el 9,47% siempre.

**Interpretación**

Los resultados sugieren que el cansancio no constituye un obstáculo permanente, pero sí representa un factor que incide ocasionalmente en la dinámica familiar. El cansancio generado por el trabajo nocturno en la que dificulta la convivencia familiar, ya que al finalizar la jornada, con la fatiga acumulada que trae tanto físico como emocional, conlleva a la privación de sueño y el agotamiento laboral reducen la energía disponible para la participación activa y constante familiar y poder mantener una interacción adecuada en el hogar (Ignite Healthwise, LLC, 2025).

### 13. ¿Usted ha percibido cambios en su estado de ánimo que afecten la convivencia familiar?

***Tabla 14.*** *Cambios en la dinámica familiar*

| | | **Frecuencia** | **Porcentaje** | **Porcentaje válido** | **Porcentaje acumulado** |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | Nunca | 30 | 31,58 | 31,58 | 31,58 |
| | Casi nunca | 20 | 21,05 | 21,05 | 52,63 |
| | A veces | 28 | 29,47 | 29,47 | 82,10 |
| | Casi siempre | 11 | 11,58 | 11,58 | 93,68 |
| | Siempre | 6 | 6,32 | 6,32 | 100 |
| | **Total** | 95 | 100 | 100 | |

**Nota:** Los resultados que se recopilan en esta tabla fueron obtenidos de la encuesta aplicada de acuerdo si ha percibido cambios en el estado de ánimo que afecten la convivencia familiar.

**Análisis**

Con base en los datos y relación con la pregunta si ha percibido cambios en el estado de ánimo que afecten la convivencia familiar, el 31,58% indican que nunca, el 21,05% casi nunca, el 29,47% a veces, el 11,58% casi siempre y el 6,32% siempre.

**Interpretación**

Estos hallazgos mencionaron que dispone de una estabilidad emocional relativamente que en su mayoría la mantiene en la convivencia familiar, por otro lado, también deja la existencia de manifestaciones intermitentes que pueden alterar la interacción familiar. Aunque el trabajo nocturno a largo plazo sí conlleva efectos o cambios en la dinámica familiar por la poca participación familiar en sus actividades y responsabilidades. La jornada nocturna con el tiempo si podría modificar el estado de ánimo de los trabajadores y afectar en la convivencia, por lo que genera la desorganización del ritmo circadiano privando del descanso (Hormaza y Velasquez, 2026).

### 14. ¿Ha dejado de asistir a eventos familiares por motivos de trabajo?

***Tabla 15.*** *Ausencia familiar en eventos importantes*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | Nunca | 16 | 16,84 | 16,84 | 16,84 |
| | Casi nunca | 7 | 7,37 | 7,37 | 24,21 |
| | A veces | 28 | 29,47 | 29,47 | 53,68 |
| | Casi siempre | 19 | 20 | 20 | 73,68 |
| | Siempre | 25 | 26,32 | 26,32 | 100 |
| | **Total** | 95 | 100 | 100 | |

**Nota:** Los resultados que se recopilan en esta tabla fueron obtenidos de la encuesta aplicada de acuerdo si al dejar de asistir a eventos familiares por motivos de trabajo.

**Análisis**

En relación con la pregunta si ha dejado de asistir a eventos familiares por motivos de trabajo, el 16,84% manifiesta que nunca, el 7,37% casi nunca, el 29,47% a veces, el 20% casi siempre y el 26,32% siempre.

**Interpretación**

En la jornada nocturna especialmente debido a las exigencias del trabajo genera horarios demandantes o poco flexibles, ya que inciden directamente en la posibilidad de mantener una participación activa en la vida familiar. El trabajo puede llevar a la ausencia en eventos familiares, debido a la incompatibilidad entre los horarios laborales y las actividades familiares de convivencia, lo que la nocturnidad reduce el tiempo disponible para la participación en eventos sociales y familiares, lo que afecta la integración del trabajador en su núcleo familiar (Bonifacio, 2025).

### 15. ¿Cree usted que siente apoyo de su familia cuando trabaja en la noche?

***Tabla 16.*** *Apoyo familiar sobre la jornada nocturna*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | Nunca | 7 | 7,37 | 7,37 | 7,37 |
| | Casi nunca | 3 | 3,16 | 3,16 | 10,53 |
| | A veces | 16 | 16,84 | 16,84 | 27,37 |
| | Casi siempre | 14 | 14,74 | 14,74 | 42,11 |
| | Siempre | 55 | 57,89 | 57,89 | 100 |
| **Total** | | 95 | 100 | 100 | |

**Nota:** Los resultados que se recopilan en esta tabla fueron obtenidos de la encuesta aplicada de acuerdo que si siente el apoyo de su familia cuando trabaja en la noche.

**Análisis**

Con los datos obtenidos con la pregunta que si el trabajador siente apoyo de su familia cuando trabaja en la noche, el 7,37% dicen que nunca, el 3,16% casi nunca, el 16,84% a veces, el 14,74% casi siempre y el 57,89% siempre.

**Interpretación**

En los resultados halló que siempre dispone del apoyo familiar al trabajador, favoreciendo su adaptación a condiciones laborales exigentes. El apoyo familiar suele ser un recurso relevante para los trabajadores nocturnos, ya que ayuda a sobrellevar el cansancio, la irritabilidad, y las dificultades de conciliación que genera este tipo de jornada laboral, de ese modo actúa como una red protectora frente a los efectos del turno nocturno, lo cual favorece una mejor adaptación y reduce el impacto emocional y social del horario (Cañadas, 2021).

**16. ¿Cree que a usted si le mejora las condiciones laborales nocturnas ayudaría a su vida familiar?**

***Tabla 17.*** *Condiciones laborales nocturnas*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | Nunca | 12 | 12,63 | 12,63 | 12,63 |
| | Casi nunca | 5 | 5,26 | 5,26 | 17,89 |
| | A veces | 23 | 24,21 | 24,21 | 42,10 |
| | Casi siempre | 17 | 17,89 | 17,89 | 59,99 |
| | Siempre | 38 | 40 | 40 | 100 |
| | **Total** | 95 | 100 | 100 | |

**Nota:** Los resultados que se recopilan en esta tabla fueron obtenidos de la encuesta aplicada de acuerdo si le mejora las condiciones laborales nocturnas ayudaría a su vida familiar.

**Análisis**

De acuerdo con los resultados recopilados y relaciona con la pregunta si cree que le mejora las condiciones laborales nocturnas ayudaría a su vida familia, el 12,63% manifiesta que nunca cree en la mejora de las condiciones laborales, el 5,26% casi nunca, el 24,21% a veces, el 17,89% casi siempre y el 40% siempre.

**Interpretación**

Los resultados indican que las condiciones laborales de la jornada nocturna están estrechamente vinculadas con la calidad de vida familiar lo cual influye en varios factores de la dinámica familiar. La mejora de las condiciones laborales nocturnas tendría un efecto positivo en la vida familiar de los trabajadores, lo cual indica una mejor organización de turnos, descansos adecuados y apoyo institucional, ya que reduciría significativamente la fatiga, el malestar emocional y las dificultades de conciliación (Kogevinas, 2025).

**17. ¿A usted le gustaría que su empresa organice actividades de integración familiar?**

***Tabla 18.*** *Integración familiar*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|---|---|---|---|---|
| **Válidos** | Nunca | 9 | 9,47 | 9,47 | 9,47 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Casi nunca | 7 | 7,37 | 7,37 | 16,84 |
| | A veces | 25 | 26,32 | 26,32 | 43,16 |
| | Casi siempre | 9 | 9,47 | 9,47 | 52,63 |
| | Siempre | 45 | 47,37 | 47,37 | 100 |
| | **Total** | 95 | 100 | 100 | |

**Nota:** Los resultados que se recopilan en esta tabla fueron obtenidos de la encuesta aplicada de acuerdo si le gustaría que su empresa organice actividades de integración familiar.

**Análisis**

Según la pregunta y de los resultados si le gustaría que la empresa le organice actividades de integración familiar, el 9,47% señalan que nunca, el 7,37% casi nunca, el 26,32% a veces, el 9,47% casi siempre y el 47,37% siempre.

**Interpretación**

Se afirmó que si existe una necesidad de espacios institucionales que integren a la familia y ayuden a compensar el desgaste del trabajo nocturno. Los trabajadores les gustarían que la empresa organice actividades de integración familiar, ya que este tipo de iniciativas favorecen la convivencia, fortalece los vínculos afectivos y mejora la conciliación entre el trabajo y vida personal, además las actividades recreativas contribuyen al bienestar emocional y al sentido de pertenencia de los colaboradores (Manuela Contenidos, 2023).

**Discusión**

Los resultados de la investigación permiten afirmar que la jornada laboral nocturna incide de manera significativa en la vida familiar de los trabajadores de la EPM-GIDSA. Esta realidad se evidencia en la afectación del tiempo compartido, el cansancio acumulado y la dificultad para mantener una convivencia estable con la familia. Los hallazgos muestran que el trabajo nocturno no solo modifica la rutina laboral, sino que también reorganiza la dinámica del hogar, generando tensiones en los vínculos cotidianos. Este resultado se relaciona con lo expuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018), que advierte que el trabajo nocturno produce efectos no deseados en la salud física y psíquica de quienes lo desempeñan. Asimismo, coincide con lo señalado por Johnson y Jasarevic (2021), quienes sostienen que las jornadas prolongadas incrementan de forma importante los riesgos cardiovasculares y cerebrovasculares, lo que permite comprender por qué el cansancio y el desgaste aparecen como una constante en los trabajadores estudiados.

Los resultados indican que el turno de la noche cambia el hábito de la persona y de la familia, en especial dentro de la alimentación, el descanso y la actividad emocional de pasar tiempo con los seres queridos. Esta situación confirma que el impacto no se limita al nivel físico, sino que tiene consecuencias en la vida relacional y emocional del empleado, quien demostró que los trabajadores expuestos a turnos nocturnos presentan alteraciones del sueño, trastornos del estado de ánimo y reducción de las instalaciones de descanso, lo que afecta su bienestar general. Asimismo, Guamán y Manzano (2024) indicaron que los turnos nocturnos conllevan dificultades en el esfuerzo laboral y en las relaciones familiares y sociales, lo que coincide con lo observado en su estudio.

Asimismo, la investigación permite comprender que la vida familiar de los trabajadores no se afecta únicamente por la ausencia física, sino también por la disminución de la calidad del vínculo, la comunicación y el acompañamiento mutuo. Los resultados reflejan que, aunque existe un intento por mantener la cercanía y el cumplimiento de los roles familiares, la jornada nocturna impone límites concretos a la interacción cotidiana, especialmente en momentos que fortalecen la cohesión del hogar. Esto se articula con lo descrito por Talavera et al. (2018), quienes afirman que el trabajo en horarios atípicos limita oportunidades de interacción significativa como cenas, juegos, celebraciones y acompañamiento escolar, reduciendo la proximidad afectiva entre el trabajador y su familia. A la vez, lo expuesto por Restrepo (2024) permite sostener que la desincronización horaria favorece discusiones, reproches y sensación de desigualdad en la distribución de responsabilidades, por ello, la evidencia obtenida no debe leerse como una simple incomodidad temporal, sino como una transformación profunda en la estructura relacional del hogar.

Desde el punto de vista teórico, los turnos de noche se proponen para alterar la convivencia, aumentar el estrés y disminuir el tiempo total de calidad, lo que respalda los datos obtenidos. También se observa que la adaptación no elimina completamente el impacto, pero difícilmente lo reduce si hay acuerdo, apoyo mutuo y corresponsabilidad. Esta interpretación coincide con Ríos (2025), quien sostiene que el sistema familiar puede reorganizarse si se establecen reglas claras y se protegen los períodos de descanso; Pero cuando esto no sucede, aumenta el aislamiento y la sensación de vivir en tiempos diferentes. Del mismo modo, Medina y Sierra (2014) explican que las relaciones familiares pueden actuar como una red de apoyo o como una fuente de estrés, dependiendo de cómo se manejen las cargas y el reconocimiento mutuo. En este

sentido, los resultados brindan una valiosa lectura social, indicando que el turno nocturno no sólo agota al trabajador, sino que también pone a prueba la resiliencia del grupo familiar.

A la vez, permite el reconocimiento de las implicaciones prácticas de la investigación y su contribución a la comprensión del problema en estudio. La evidencia encontrada sugiere que se deben implementar alternativas sociales, organizativas y familiares para ayudar a reducir el impacto de los turnos nocturnos en la calidad de vida de los trabajadores. Esto es particularmente importante porque los resultados no sólo respaldan la hipótesis propuesta, sino que también muestran que el problema tiene un profundo componente humano que requiere atención institucional. Actualmente, la investigación muestra que la teoría y la práctica están conectadas, porque lo descrito en la literatura se manifiesta concretamente en la experiencia de los empleados entrevistados. Por lo tanto, se puede señalar que el trabajo nocturno aparece en la tesis doctoral no como una simple condición laboral, sino como una realidad que transforma la vida cotidiana, la salud y los vínculos afectivos. Por tanto, la discusión refuerza la relevancia del estudio y justifica la necesidad de realizar más investigaciones sobre estrategias de conciliación de la vida familiar y laboral.

### 3.2. Verificación de hipótesis

La jornada laboral nocturna y la vida familiar en los trabajadores de la EPM-GIDSA.

**Variable Independiente:** Jornada laboral nocturna
**Variable Dependiente:** Vida familiar

#### 3.2.1. Modelo Lógico

**$H_0$:** La jornada laboral nocturna incide en la vida familiar en los trabajadores de la EPM-GIDSA.
**$H_1$:** La jornada laboral nocturna no incide en la vida familiar en los trabajadores de la EPM-GIDSA.

#### 3.2.2. Selección del nivel de Significación

Para la verificación de hipótesis se utilizará el nivel de significación = 0,05.

#### 3.2.3. Descripción del Problema

Para la investigación se trabajará con los trabajadores de la EPM-GIDSA.

### 3.2.4. Especificación Estadístico

Se trata de un cuadrado de contingencia de 4 filas por 5 columnas con la aplicación de la siguiente fórmula $X^2 = \frac{\Sigma(O-E)^2}{E}$

$X^2$ = Chi cuadrado

Σ = Sumatoria

O = Frecuencia Observada

E = Frecuencia Esperada

### 3.2.5. Especificación de riesgos de aceptación

Se procede a determinar los grados de libertad considerando que el cuadro que tiene 4 filas y 5 columnas, por lo tanto, será:

Gl= (f-1) (c-1)

Gl= (4-1) (5-1)

Gl= (3) (4)

Gl= 12.

Por lo tanto, con 12 grados de libertad con un nivel de 0,05 y de acuerdo con la tabla estadística se tiene $X^2$ de la tabla = 21,0261.

Entonces se $X^2 \leq$ t se aceptará la hipótesis, si no se rechazará.

### Cálculo estadístico

***Tabla 19.*** *Frecuencia observada*

| PREGUNTAS | ALTERNATIVAS | | | | | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | |
| **¿Conoce usted sus derechos sobre el trabajo nocturno?** | 5 | 4 | 27 | 16 | 43 | 95 |
| **¿La empresa dota el equipo de protección adecuado para el trabajo en la noche?** | 8 | 10 | 20 | 19 | 38 | 95 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **¿Con qué frecuencia usted comparte su tiempo de calidad con su familia?** | 2 | 3 | 21 | 29 | 40 | 95 |
| **¿A usted le gustaría que su empresa organice actividades de integración familiar?** | 9 | 7 | 25 | 9 | 45 | 95 |
| **TOTAL** | **24** | **24** | **93** | **73** | **166** | **380** |

**Nota:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la EPM-GIDSA.

***Tabla 20.*** *Frecuencia esperada*

| **PREGUNTAS** | **ALTERNATIVAS** | | | | | **TOTAL** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Nunca** | **Casi nunca** | **A veces** | **Casi siempre** | **Siempre** | |
| **¿Conoce usted sus derechos sobre el trabajo nocturno?** | 6 | 6 | 23,25 | 18,25 | 41,5 | 95 |
| **¿La empresa dota el equipo de protección adecuado para el trabajo en la noche?** | 6 | 6 | 23,25 | 18,25 | 41,5 | 95 |
| **¿Con qué frecuencia usted comparte su tiempo de calidad con su familia?** | 6 | 6 | 23,25 | 18,25 | 41,5 | 95 |
| **¿A usted le gustaría que su empresa organice actividades de integración familiar?** | 6 | 6 | 23,25 | 18,25 | 41,5 | 95 |
| **TOTAL** | **24** | **24** | **93** | **73** | **166** | **380** |

**Nota:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la EPM-GIDSA.

***Tabla 21.*** *Frecuencias calculadas o Chi Cuadrado*

| **O** | **E** | **O-E** | $(\mathbf{O-E})^{\mathbf{2}}$ | $(\mathbf{O-E})^{\mathbf{2}}/\mathbf{E}$ |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 6 | -1 | 1 | 0,166666667 |
| 8 | 6 | 2 | 4 | 0,666666667 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 2 | 6 | -4 | 16 | 2,66666667 |
| 9 | 6 | 3 | 9 | 1,5 |
| 4 | 6 | -2 | 4 | 0,666666667 |
| 10 | 6 | 4 | 16 | 2,66666667 |
| 3 | 6 | -3 | 9 | 1,5 |
| 7 | 6 | 1 | 1 | 0,166666667 |
| 27 | 23,25 | 3,75 | 14,0625 | 0,60483871 |
| 20 | 23,25 | -3,25 | 10,5625 | 0,454301075 |
| 21 | 23,25 | -2,25 | 5,0625 | 0,217741935 |
| 25 | 23,25 | 1,75 | 3,0625 | 0,13172043 |
| 16 | 18,25 | -2,25 | 5,0625 | 0,27739726 |
| 19 | 18,25 | 0,75 | 0,5625 | 0,0308219178 |
| 29 | 18,25 | 10,75 | 115,5625 | 6,33219178 |
| 9 | 18,25 | -9,25 | 85,5625 | 4,68835616 |
| 43 | 41,5 | 1,5 | 2,25 | 0,0542168675 |
| 38 | 41,5 | -3,5 | 12,25 | 0,295180723 |
| 40 | 41,5 | -1,5 | 2,25 | 0,0542168675 |
| 45 | 41,5 | 3,5 | 12,25 | 0,295180723 |
| **TOTAL** | | | | 23,4361645 |

**Nota:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la EPM-GIDSA.

**$X^2$ calculado**=23,4361645

**$X^2$ de la tabla**=21,0261

**$X^2$ calculado > $X^2$ de la tabla**

Con 12 grados de libertad y un nivel =0,05 se obtiene en la tabla del Chi cuadrado el de 21,0261 y el valor del Chi cuadrado calculado es de 23,4361645. Se encuentra fuera de los alcances de la aceptación de una influencia en lo que se refiere a la jornada en la vida familiar, por lo que se rechaza la hipótesis nula y es aceptada la alterna o la hipótesis real. La cual nos da como resultado que: “La jornada laboral nocturna incide en la vida familiar en los trabajadores de la EPM-GIDSA”.

# CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## 4.1. Conclusiones

- La jornada laboral nocturna incide de manera significativa en la vida familiar de los trabajadores de la EPM-GIDSA. Los resultados evidencian que esta modalidad de trabajo altera el tiempo de convivencia, reduce la calidad de la comunicación y genera desgaste físico y emocional. Por tanto, se confirma que existe una relación clara entre ambas variables estudiadas, ya que esta incidencia demuestra que el trabajo nocturno tiene efectos que trascienden el ámbito ocupacional y alcanzan la dinámica familiar cotidiana.

- La fundamentación teórica permitió la comprensión del trabajo nocturno como una manera de trabajo con efectos, psicológicos, físicos y sociales sustentados bajo la normativa nacional e internacional. Los empleados a menudo expresan fatiga y dificultad para descansar de forma adecuada, lo que afecta en su bienestar en general.

- Las relaciones familiares de los trabajadores están afectadas por el estrés, el cansancio, la disminución de la comunicación y la ausencia del tiempo compartido. Estas condiciones producen tensiones en la convivencia, la reducción de la calidad de vida bajo el rompimiento del vínculo familiar en actividades recreativas y afectando la participación dentro del hogar, Es decir, esta modalidad de trabajo modifica las interaccione ya existentes.

- Es necesario establecer las alternativas sociales que permiten mejorar la calidad de vida y favorecer la integración familiar. Se toma en cuenta que las condiciones laborales podrían mitigarse mediante acciones que promuevan el bienestar físico, emocional y relacional, lo cual esto demuestra que los trabajadores no solamente identifican el problema, sino que también requieren mecanismos concretos de acompañamiento.

- El desarrollo teórico de la investigación coincide con los planteamientos revisados sobre los efectos del trabajo nocturno en la salud, la convivencia y la estructura familiar, lo cual si se sostiene esta modalidad de jornada laboral le genera fatiga, estrés, alteraciones del sueño y distanciamiento afectivo; aspectos que reflejan la realidad de los trabajadores de la EPM-GIDSA. También, la familia funciona como un sistema que se reorganiza frente a las exigencias del trabajo, aunque no siempre logra compensar plenamente los

impactos. Por eso, la investigación demuestra coherencia entre teoría y práctica, fortaleciendo la validez conceptual del estudio.

- Se concluye que en el enfoque cuantitativo y la aplicación de la encuesta permitieron obtener información clara, ordenada y confiables sobre la incidencia de la jornada laboral nocturna en la vida familiar en los trabajadores de la EPM-GIDSA. El cuestionario aplicado facilitó la medición de percepciones y frecuencias, lo que hizo posible establecer relaciones entre las variables de estudio, en cuanto a los resultados aportó soporte de manera objetiva para afirmar la existencia de una relación significativa.

### 4.2. Recomendaciones

- Se recomienda tomar en consideración los factores que influye la jornada laboral en la vida familiar de los trabajadores, con el fin de promover que la jornada laboral nocturna de los trabajadores sea considerada de forma empática con el propósito de la vida familiar con toda dinámica que conlleva la convivencia sea de forma eficaz.

- Se indica que permitió constatar la comunicación familiar y el tiempo de calidad de vida en la que se ven disminuidos por la jornada laboral nocturna, debido a los hábitos de descanso, alimentación y de la recuperación física. También acontece la realidad de los trabajadores que se percata un hecho que impacta negativamente la participación en las actividades domésticas y afectivas.

- Se aconseja que exista una evaluación constante para determinar los efectos físicos y emocionales de los trabajadores de la empresa, con énfasis en descanso adecuado, alimentación balanceada, manejo del cansancio y la dinámica familiar; para poder mencionar los principales factores que repercute al trabajador y su entorno con el fin de facilitar actividades que involucre de manera positiva a la familia.

- Se sugiere promover y socializar las alternativas sociales que fortalezca los conocimientos sobre la jornada laboral nocturna y actividades que permitan la integración familiar, debido a las exigencias de la carga laboral en la empresa, el cual permitiría una mejor adaptación del trabajador debido a la inversión horaria y los factores que implica los cambios habituales y de la dinámica familiar.

- Se recomienda que la institución tome en cuenta los aportes teóricos sobre los riesgos psicosociales, dinámica familiar y conciliación trabajo – familia para facilitar la socialización, que nos servirá como referentes para incorporar el enfoque teórico en la gestión de la empresa que contribuiría a fortalecer el bienestar integral y la cohesión familiar.

- Se concluye que en futuras investigaciones se amplíe la muestra o se complemente el enfoque cuantitativo con técnicas cualitativas, como entrevistas o grupos focales, ya que permitiría profundizar las experiencias subjetivas de los trabajadores y comprender mejor cómo viven las consecuencias de la jornada laboral nocturna. También, si se aplicaría un enfoque mixto podría ofrecer una visión más integral del fenómeno de la problemática estudiada, por la misma que fortalecería la calidad analítica de nuevos estudios sobre el trabajo nocturno y de la familia.

## BIBLIOGRAFÍA


Albornoz et al., E. (2023). Metodología de la Investigación aplicada a las ciencias de la salud y la educación. *MAWIL - Publicaciones Impresas y Digitales*.

Almeida Lozano, L. J., De la Cueva Arreaga, K. A., & Vega Peñafiel, J. P. (2026). Impacto de las Jornadas Laborales y la Presión Ocupacional en la Salud Mental y Productividad del Personal de Ederma, Santo Domingo, 2025. *Revista Científica Multidisciplinar Generando*, 1 - 25.

Almendros, M. Á. (2020). Registro de jornada y tiempo de trabajo efectivo. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 9 - 75.

Álvarez, J. E. (2023). Efectos de las Jornadas Laborales Nocturnas en la Salud de Médicos, Enfermeras e Internos Rotativos en el Servicio de Emergencia del Hospital General del IESS Ambato. *Universidad Regional Autónoma de los Andes - UNIANDES*, 1 - 81.

Aránguiz Bravo, C. (2023). HACIA UN TRABAJO NOCTURNO MÁS SALUDABLE: LA NECESIDAD DE ESTRATEGIAS NUTRICIONALES, DE BIENESTAR Y ORGANIZACIONALES. *Nutrición Hospitalaria*, 1 - 2.

Arévalo, L. A. (2024). RELACIÓN ENTRE LA ALIMENTACIÓN RETRASADA POR LA NOCHE Y LA PRESENCIA DE SOBREPESO Y OBESIDAD EN LOS MÉDICOS QUE REALIZAN TURNOS NOCTURNOS. *Universidad de las Américas*, 1 - 29.

Ávila Darcia, S. (2016). IMPLICACIONES DEL TRABAJO NOCTURNO Y/O TRABAJO POR TURNOS SOBRE LA SALUD. *REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA*, 1 - 9.

Ayala, M. d., Garza, L. E., Martínez, G. B., Pérez, L. M., Sánchez, J. M., & Zapata, E. M. (2024). Emociones ante la conciliación de trabajos y vida social en mujeres trabajadoras del turno nocturno. *Sociológica México*, 2 - 3.

Ayensa, Á. M. (2023). Nómina con horas extraordinarias. En Á. M. Ayensa, *Gestión de recursos humanos.* España: Ediciones Paraninfo, S.A.

Barrera, N. P. (2024). Fatiga laboral y salud mental en trabajadores informales de sectores rurales en Colombia: un estudio descriptivo. *European Public & Social Innovation Review*, 1 - 16.

Barrios Esteban, E. A., & Herrera Escobar, J. S. (2019). TRABAJO NOCTURNO Y SUS EFECTOS EN LAS RELACIONES FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS CONTRATADOS. *UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA - ESCUELA DE CIENCIAS PISOCOLÓGICAS*, 1 - 81.

Barrios Esteban, E. A., & Herrera Escobar, J. S. (2020). TRABAJO NOCTURNO Y SUS EFECTOS EN LAS RELACIONES FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES

DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS CONTRATADOS. *UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA - ESCUELA DE CIENCIAS PISOCOLÓGICAS*, 1 - 81.

Bassols, M. (2022). *Autoridad y autoritarismo.* España: RBA Libros.

Blanco Castro, V. d., Dimier de Vicente, M. D., Aguirre Burneo, M. E., Bustamante Granda, B. F., Moyano Yugovic, M. V., Bein, V., . . . Enrique Ortega, E. R. (2026). Cambios en la vida familiar en Chile, Argentina y Ecuador: aprendizajes post crisis sociosanitaria. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 1 - 31.

Bonifacio, R. (7 de Octubre de 2025). *Normativas y consejos sobre el trabajo nocturno*. Obtenido de Shiftbase: https://www.shiftbase.com/es/glosario/trabajo-nocturno

Bookkeeping Forkshake Bbf Bbfec S.A. (06 de Abril de 2023). *La regulación de la jornada nocturna en Ecuador y cómo se paga*. Obtenido de BBF Ecuador: http://bbf.com.ec/la-regulacion-de-la-jornada-nocturna-en-ecuador-y-como-se-paga/

Borrego, M. (2024). El margen legal en materia de salarios y retribucioines. En M. Borrego, *La solución del conflicto colectivo jurídico en el marco de la autonomía colectiva* (págs. 180 - 181). España: Boletín Oficial del Estado.

Caballero Pascacio, E. M. (2021). BARRERAS DE LA COMUNICACIÓN EN LOS FAMILIARES DE PACIENTES ADULTOS MAYORES DE 50 A 60 AÑOS EN LA POSTA DE SALUD SAN BARTOLOMÉ DEL DISTRITODE SANTA MARÍA, AÑO 2018. *UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN*, 1 - 75.

Cajal, A. (25 de Agosto de 2020). *Investigación de campo: caracteríticas, diseño, técnicas, ejemplos*. Obtenido de Lifeder: https://www.lifeder.com/investigacion-de-campo/

Caldas, M. E., & Hidalgo , M. L. (2022). La jornada de trabajo. En M. E. Caldas, & M. L. Hidalgo, *Formación y orientación laboral* (pág. 46). España: Editorial Editex.

Cámara de Comercio de Quito. (2022). Manual Práctico Laboral. Aspectos Importantes del Contrato Individual de Trabajo. *Cámara de Comercio de Quito*, 83.

Cano, Suárez, & Azuleta. (2021). La sobrecarga laboral en la vida personal y familiar en los trabajadores. *Universidad Pontificia Bolivariana*.

Cañadas Bustos, D. (29 de Junio de 2021). *Salud Mental en los Seguros de Salud MAPFRE*. Obtenido de Salus Blogs MAPFRE: https://www.salud.mapfre.es/cuerpo-y-mente/habitos-saludables/como-afecta-trabajar-por-la-noche-a-la-salud/

Carrión, G. (22 de Abril de 2022). *Un estudio sobre la familia desde la estadística e investigación*. Obtenido de Cultura Científica UTPL: https://culturacientifica.utpl.edu.ec/un-estudio-sobre-la-familia-desde-la-estadistica-e-investigacion/

Cejas, M., Liccioni, E., Aldaz, S., Murillo, M., & Venegas, G. (2023). ENFOQUE CUANTITATIVO y CUALITATIVO: Una mirada de los métodos mixtos. *UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOSLLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA" - UNELLEZ*, 25 - 90.

Chacón, E. (2023). Los derechos de los trabajadores y el pago de horas extraordinarias, sumplementarias y nocturnas en la modalidad de teletrabajo. *Universidad Nacional de Chimborazo*, 12.

Chapman, G. (2024). *5 cualidades de una familia saludable.* Estados Unidos: Unilit.

Chimborazo Carrilo, L., & Barba Barba, R. (2011). Gestión del Talento Humano que Labora en Sistema de Turnos. *Corporación Centro Nacional de Control de Energía - CENACE*, 1 - 8.

Chirino, N., Magallanes, G., & Pinillo, S. (2011). Efectos del trabajo nocturno en la salud del Enfermero. *Universidad Nacional de Cuyo*, 1 - 98.

Ciavaldini, M. F. (26 de Noviembre de 2025). *El bienestar emocional de los empleados: clave para el 2026*. Obtenido de ifeelonline: https://ifeelonline.com/es/salud-laboral/bienestar-emocional-de-los-empleados/

Código de Trabajo del Ecuador. (2005). Código de Trabajo del Ecuador. *Consejo de Educación Superior*, 1 - 137.

Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. *Curso Taller*, 4.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador*, 1 - 136.

Corbanese, V., & Rosas, G. (2014). Trabajo nocturno. En V. Corbanese, & G. Rosas, *Derechos de los jóvenes en el trabajo* (pág. 125).

Cordones , A. R., & Gorozabel, S. Y. (2024). Equilibrio entre vida laboral y vida familiar de los colaboradores en la empresa de capacitaciones profesionales "CASCEP". *Universidad Técnica de Ambato*.

Corporación Eléctrica del Ecuador. (2020). *CELEC EP.* Obtenido de CELEC EP: https://www.celec.gob.ec/transelectric/images/stories/noticias/2020WEB/PDF2020/DocumentosINTERECUPER2020/CAPITULO%2012%20An%C3%A1lisis%20de%20Riesgos.pdf

Corzo, M. S., Cabanellas, C., Conci, N. K., Herrera, M. A., Fuentes, V., Lucero, N., & Buonanotte, C. F. (2023). Trastornos del sueño y turnos nocturnos en trabajadores del HNC. *ornada de Investigación Científica - Facultad de Ciencias Médicas - Universidad Nacional de Córdoba.*, 1 - 2.

de Buen L., N. (2002). La jornada de trabajo. En N. de Buen, *Derecho del Trabajo* (págs. 156 - 165). México: Editorial Porrúa.

Del Prado, J. (21 de Julio de 2020). *Trabajo a turnos y nocturno: ¿cuáles son sus riesgos?* Obtenido de IMF Blog de PRL: https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/sin-categoria/trabajo-a-turnos-nocturno-riesgos/

del Río Bronchal, S., Martínez Medrano, A., Barbero Calzado, M. T., Gómez Barco, C., Vega Gómez, N. L., & Arnedillo Pala, A. (2024). Impacto en el trabajador del trabajo nocturno. *Comité Editorial revista Ocronos - Revista Médica*, 1 - 20.

Delgado Chucuri, L. N., Fernández Alvarez, J. S., Secaira Alcívar, M. B., Valdez Vaca, E. Y., & Guillen Godoy, M. A. (2025). Impacto de la Fatiga Mental por Turnos Nocturnos en Personal Sanitario, Clínica Granados, Ecuador. *SAGA Revista Científica Multidisciplinar* , 1 - 9 .

Delgado, M. P., Laporta, I., Rebollar, S., & Lahuerta, C. (2020). Funcionamiento familiar y su relación con la satisfacción con la vida. *European Journal of Child Development, Education and Psychopathology*, 1 - 9.

Diaz, J. R., Ledesma, M. J., Diaz, L. P., & Tito, J. V. (2020). Importancia de la familia: Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Universidad Nacional del Centro del Perú - Horizonte de la Ciencia*.

Dominguín, L., Dominguín, P., & Dominguín, J. (2025). *Casa Dominguín.* España: Libros Cúpula.

Elizalde, W. A., & Rojo, M. A. (2023). Condiciones Laborales de Trabajadores Petroleros y Bienestar de vida familiar en Sucumbíos Ecuador. *Investigación & Negocios*, 71 - 78.

Farias, A. A., Macias, M. E., Zambrano, L. A., & Gómez, N. V. (2021). El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados. *Ciencias Técnicas y Aplicadas Artículo de Investigación*, 1 - 16.

Fernández Díaz, M. (2025). IMPACTO DEL TRABAJO NOCTURNO EN LA SALUD FÍSICA Y MENTAL DE LOS ENFERMEROS. *Universidad Miguel Hernández - Departamento de Patología y Cirugía*, 1 - 73.

Fernández, L. E. (2013). *La familia: retos de hoy.* México: Dilemas Contemporáneos.

Fischer, F. M. (2023). Trabajo Nocturno y a Turnos. *Superintendencia de Riesgos del Trabajo*, 1 - 20.

Franco, E. L., & Llamuca, E. P. (2024). ESTRÉS LABORAL ASOCIADO A LA CARGA DE TRABAJO EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA AMBATO DE LOS ÁNGELES EN LAS JORNADAS MATUTINA, VESPERTINA Y NOCTURNA, EN EL PERIODO AGOSTO-SEPTIEMBRE 2024. *Universidad de las Américas*, 7.

Franco, S. M. (2022). Concepciones del cuidado familiar. En S. M. Franco, *El sostén de la vida* (págs. 135 - 137). Colombia: Editorial Ucaldas.

Fundación Editorial el perro y la rana. (2018). Los límites de la jornada laboral. En Fundación Editorial el perro y la rana, *La Jornada de Trabajo* (págs. 13 - 20). Moscú: Editorial Progreso.

Ganchala, P. A., & Taquez, M. A. (2025). Evaluación del impacto de la jornada laboral y turnos nocturnos en la salud de los trabajadores de una empresa de consumo masivo de Santo Domingo de los Tsáchilas. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 1 - 9.

García Chanes, R. E. (2018). *Vida laboral y familiar de las personas con horarios no diurnos en contextos urbanos en México, 2005-2017.* Ciudad de México: El Colegio de México - Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales.

García, A. (01 de Febrero de 2026). *Ergonomía para turnos de noche*. Obtenido de ERGONOMÍA PRO: https://ergonomiapro.com/ergonomia-para-turnos-de-noche

Gómez García, J., Moro Calderón, D., Hernán Soto, L., & Galindo Arranz, Á. (2024). Relación entre la jornada laboral a turnos, prolongada y nocturna con la salud mental. *. 19º ENCUENTRO DEL FORO DE ENFERMERAS DE SALUD MENTAL AEESME/COMUNIDAD DE MADRID*.

Gontero, S., & Albornoz, S. (2025). Reducción de la jornada laboral: evolución global y desafíos para América Latina. *Organización Internacional del Trabajo*, 1 - 40.

González , C., & Rivera, L. H. (2024). *Investigación Cuantitativa.* Medellín: Fondo Editorial Universidad Católica Luis Amigó.

González, J. C., & Pérez, R. (2020). Jornada Laboral. En J. C. González, & R. Pérez, *Formación y orientación laboral. Fundamentos* (págs. 22 - 26). España: Ediciones Paraninfo, S.A.

González, W. d., & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento y Gestión - Fundación Universidad del Norte - Barranquilla, Colombia.*, 1 - 22.

Grumiau, S. (2002). El lado oscurodel trabajo nocturno. *Organización Internacional del Trabajo (OIT).*, 1 - 5.

Guamán, C. D. (2024). El Trabajo Nocturno y la Seguridad Laboral. *Revista Científica Internacional - Universidad Tecnológica Intercontinental*, 1 - 16.

Guamán, E. T., & Manzano, F. O. (2024). Efectos del trabajo nocturno en la salud y bienestar de los profesionales de la salud. *CIENCIAMATRIA*. Obtenido de CIENCIAMATRIA: https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/1256

Guarco, D. I., & Domínguez, L. E. (2022). PREVALENCIA DE ESTRÉS ASOCIADO AL HORARIO LABORAL EN ELPERSONAL OPERATIVO DE SEGURIDAD DE JORNADA DIURNA Y NOCTURNADE LA EMPRESA DE SEGURIDAD "JARASEGURIDAD CIA LTDA." EN ELPERIODO JULIO - AGOSTO 2022. *Universidad de las Américas*, 2.

Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas,experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 3.

Hernández Quiñonez, T. E., & Ortega Fabra, N. C. (2025). La evolución de los roles familiares: hacia una mayor equidad de género. *Conocimiento, Investigación y Educación - Revista de la Facultad de Ciencias de la Educación*, 1 - 17.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1997). Metodología de la Investigación. *MCGRAW-HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO*, 69 - 89.

Herrera, P. (03 de Octubre de 2025). *Trabajo nocturno: riesgos físicos, mentales y del sueño.* Obtenido de UNAM GLOBAL REVISTA: https://unamglobal.unam.mx/global_revista/impacto-trabajo-nocturno-salud/

Hidalgo Segura, J. V. (2018). CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA Y SALUD EN LA POBLACIÓN TRABAJADORA DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DEL ECUADOR. *Universidad Internacional SEK Ser Mejores Ecuador*, 1 - 15.

Hormaza Arteaga, K. M., & Velasquez Medranda, J. E. (2026). INFLUENCIA DEL TRABAJO NOCTURNO EN LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA. *PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE SANTO DOMINGO*, 1 - 31.

Ignite Healthwise, LLC. (1 de Octubre de 2025). *Trastorno del sueño a causa del trabajo por turnos*. Obtenido de Cigna Healthcare: https://www.cigna.com/es-us/knowledge-center/hw/temas-de-salud/trastorno-del-sueo-a-causa-del-trabajo-por-turnos-uf9956

Industrial Relations and Labour Law. (Enero de 2023). *Industrial Relations and Labour Law NewsLetter*. Obtenido de Working time and work-life balance around the world : https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/es/news/article/working-time-and-work-life-balance-around-the-world-an-ilo-report

Instituo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (04 de Mayo de 2024). *Identificación y control de los riesgos laborales en pymes (Ficha 20: Trabajo a turnos) - Año 2023*. Obtenido de Instituo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/ficha-20-trabajo-a-turnos

Institute for Family Studies. (2015). *MAPA DE LOS CAMBIOS EN LA FAMILIA Y CONSECUENCIAS EN EL BIENESTAR INFANTIL.* Obtenido de WORLD FAMILY

MAP: https://ifstudies.org/ifs-admin/resources/worldfamilymap-2015-spanish-forweb.pdf

Instituto Nacional de Estadístics y Censos [INEC]. (Abril de 2015). *Metodología de laEncuesta deCondiciones de Vida (ECV).* Obtenido de Metodología de laEncuesta deCondiciones de Vida (ECV): https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/ECV/ECV_2015/documentos/Metodologia/Documento%20Metodologico%20ECV%206R.pdf

Instituto Universitario Quito Metropolitano. (20 de Abril de 2025). *¡Mantén tu Seguridad! Conoce los Tipos de Riesgos Laborales y Cómo Protegerte*. Obtenido de ITSQMET: https://itsqmet.edu.ec/riesgos-tipos/

Jiménez Figueroa, A., & Aravena Vega, V. (2015). Desafíos de fomentar estrategias personales e incorporar políticas de conciliación trabajo - familia en las organizaciones. *Artículo de Refleción - Pensamiento Psicológico*, 1 - 13.

Jiménez Rodríguez, A. L., Fuquena Gaitán, A. N., Mier Navarro, M. J., Valdes Mayor, P. A., Jojoa Díaz, V., & Buitrago Orjuela, L. Á. (2023). Consecuencias más relevantes para la salud de los trabajadores del turno de noche en diferentes contextos laborales. *Revista de INvestigación en Salud - Universidad de Boyacá*, 1 - 19.

Johnson, C., & Jasarevic, T. (17 de Mayo de 2021). *La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares.* Obtenido de Organización Mundial de la Salud: https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo

Kerbs, R. (2002). *El Método Histórico-Crítico en Teología: En Busca de su Estructura Básica y de las Interpretaciones Filosóficas Subyacentes.* Argentina: Universidad Adventista del Plata.

Kogevinas, M. (2025). Trabajo nocturno: ¿podemos orevenir sus efectos adversos en la salud? *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 1 - 6.

Lampert, M. P. (2021). Interferencia de las largas jornadas de trabajo con la. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN*, 1 - 10.

Lastre, J. M. (1997). La Jornada de Trabajo. *Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*, 1 - 12.

Ledesma, R. C. (2018). Informativo Laboral y de Seguridad Social. *Pudeleco Legislación Económica*, 1 - 7.

Lino, K., Villegas, D., Quiroz, E., & Yagual, J. (2023). *Familia y estilos de parentalidad.* Guayaquil: Fundación Editorial Crisálidas.

Linzán Meza, E. P., & Meza Intriago, H. A. (2021). Estrés laboral: afectaciones en las familias del personal sanitario del Centro de Salud Santa Ana. *Mikarimin - Revista Científica Multidisciplinaria*, 1 - 12.

López Wilches, M. J., & Madrid Salamanca, L. A. (2025). Efectos del Trabajo Nocturno en la Salud Mental de los Trabajadores de la Salud en Latinoamérica. *Universidad de Santander - UDES*, 1 - 125.

Loring García, M. I. (2001). SISTEMAS DE PARENTESCO Y ESTRUCTURAS FAMILIARES EN LA EDAD MEDIA. *Universidad Complutense.*, 1 - 26.

Loyola Márquez, M. E., Matute, M., & Manuel, J. (2025). El impacto del conflicto trabajo-familia en el desempeño profesional. *Universidad del Azuay*, 1 - 45.

Maldonado, J., Semepere, A., & Marín, I. (2022). Trabajo nocturno. En J. Maldonado, A. Semepere, & I. Marín, *La reordenación del tiempo de trabajo (2 volúmenes)* (págs. 301-302). España: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

Manuela Contenidos. (09 de Febrero de 2023). *Planes de integración empresarial y familiar.* Obtenido de Red de Árboles: https://www.reddearboles.org/noticias/nwarticle/596/1/planes-integracion-empresarial-familiar

Matos de Nouel, I. A., & Cajo Montesdeoca, P. I. (2022). Derechos laborales en tiempo de pandemia: una reflexión socio-jurídica para Ecuador. *Revista CES Derecho*, 1 - 22.

Medina Alvarado, K. A., & Ruiz Ordoñez, R. E. (2024). ESTRÉS LABORAL Y COMUNICACIÓN FAMILIAR EN LOS SERVIDORES POLICIALES DEL DISTRITO MILAGRO DE POLICÍA NACIONAL. *Revista Científica Y Arbitrada De Ciencias Sociales Y Trabajo Social: Tejedora.*, 1 - 10.

Medina Arias, E. S. (2017). Las relaciones familiares y el desempeño laboral en los trabajadores de la Bodega zona 1 de Megaprofer S.A. *Universidad Técnica de Ambato*, 1 - 162.

Medina, A. G., & Sierra, J. C. (2014). Influencia del trabajo por turnos en el estado emocional y en la calidad del sueño. *Facultad de Psicología, Universidad de Granada.*, 1 - 9 .

Minervini, A. G. (14 de Marzo de 2025). *¿Trabajas de noche? Descubre cómo el turno laboral afecta tu sueño y salud*. Obtenido de TOPDOCTORS CHILE: https://www.topdoctors.cl/articulos-medicos/trabajas-de-noche-descubre-como-el-turno-laboral-afecta-tu-sueno-y-salud/

Ministerio del Trabajo. (2022). *BOLETÍN ESTADÍSTICO ANUAL EL MERCADO LABORAL EN EL ECUADOR*. Obtenido de Gobierno del Ecuador: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Boletin-Anual-2022-1_compressed.pdf

Monroy Castillo, A., Trujillo Moyo, M., Pastrana Hernández, V. Y., Sesma Vásquez, M., Juárez García, A., & Palacios Hernández, B. (2025). *Jornada laboral, estrés y conflicto trabajo-familia en trabajadores de Latinoamérica: una revisión sistemática.* México - Canadá: Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Cuernavaca. - University of Calgary, Calgary.

Moore, S., & Ballardie, R. (2024). The Heakth and Safety Impacts of Night Working. *Anglia Rusking University - University of Greenwich*, 1 - 73.

Morales Mendoza, K. A., & Espinoza Cuzco, A. E. (2025). Conciliación de la vida familiar y laboral del trabajador sustituto. *Revista de Investigación en ciencias Jurídicas*, 1 - 17.

Moreno, C. (2021). Consecuencias del horario nocturno en la salud de los trabajadores. *Universidad Miguel Hernández*.

Moriya, H. (18 de Mayo de 2022). *Las tradiciones familiares y sus beneficios*. Obtenido de Compartir en Familia: https://compartirenfamilia.com/aprendizaje/las-tradiciones-familiares-y-sus-beneficios.html

Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 2015). *Declaración Universal de Derechos Humanos.* Obtenido de Naciones Unidas: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Naciones Unidas. (19 de Febrero de 2025). *Paz, dignidad e igualdad en un planeta sano*. Obtenido de ¡Balance Vida-Trabajo en la UAveiro!: https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/%C2%A1balance-vida-trabajo-en-la-uaveiro

Naranjo, K. M., & Paltín, D. A. (2024). Prevalencia de distrés asociado a condiciones laborales en trabajadores diurno y nocturno en una exportadora de camarón en Duran, Ecuador. *Universidad de las Américas - UDLA*, 1 - 43.

Navarro, L. (21 de Abril de 2026). *Prolaboral - Workwear & Safety*. Obtenido de ¿Cómo afecta trabajar de noche a la salud?: https://www.prolaboral.com/es/blog/como-afecta-trabajar-de-noche-a-la-salud.html?srsltid=AfmBOooBms8gaHqmr82tntR2TvX8NmyDACIfx9csjP3NB1V0X0Aky1qh

Nieto, V. (12 de Diciembre de 2024). *Cómo trabajar los roles familiares desde el Trabajo Social*. Obtenido de Víctor Nieto: https://victornieto.es/como-trabajar-los-roles-familiares-desde-el-trabajo-social/

Nogareda, C., & Nogareda, S. (2019). Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 1 - 10.

Nogueira, R. (30 de Enero de 2026). *Un médico alerta de los peligros de trabajar por la noche: más estrés, irritabilidad y desajustes en los ritmos biológicos*. Obtenido de EL

ESPAÑOL: https://www.elespanol.com/enclave-ods/historias/20260130/medico-alerta-peligros-trabajar-noche-estres-irritabilidad-desajustes-ritmos-biologicos/1003744095284_0.html

Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2018). Conceptos Básicos de Riesgos Laborales. *Formación Universitaria*, 2 - 26.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2025). *ILOSTAT*. Obtenido de Ecuador: https://ilostat.ilo.org/es/data/country-profiles/ecu/

Organización Internacional del Trabajo. (8 de Junio de 2018). *Uruguay ratifica el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)*. Obtenido de Tiempo de Trabajo: https://www.ilo.org/es/resource/news/uruguay-ratifica-el-convenio-sobre-el-trabajo-nocturno-1990-num-171

Organización Mundial de la Salud. (02 de Septiembre de 2024). *La salud mental en el trabajo*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (9 de Diciembre de 2025). *Datos - Estadísticas fiables que respaldan las políticas basadas en datos empíricos*. Obtenido de OECD: https://www.oecd.org/es/data/indicators/hours-worked.html

Ortiz, M. (2024). Análisis de la constitución, la legalidad y efectos de la reducción de la jornada laboral ordinaria en Ecuador, desde la perspectiva de los derechos laborales. *Universidad Internacional SEK Ecuador*, 9.

Osorio, C. C. (2021). Análisis documental del equilibrio ene trabajo-persona-familia y su influencia en la calidad de vida laboral. *Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano*, 1 - 10.

Oyarzún, P. (2008). Sobre el concepto de autoridad. *Revista de Humanidades*, 9 - 10.

Palmett, A. M. (2020). Métodos inductivo, deductivo y teoría de la pedagogía crítica. *Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora [UNELLEZ]*, 1 - 7.

Palomeque, M. C., & Alvarez, J. M. (2022). Jornadas de trabajo especiales. En M. C. Palomeque, & J. M. Alvarez, *Derecho del trabajo* (págs. 616 - 622). España: Editorial Universitaria Ramón Areces.

Pérez Rodríguez, V., Palací Descals, F., & Topa Cantisano, G. (2017). CULTURA DE CONCILIACIÓN Y CONFLICTO TRABAJO/FAMILIA EN TRABAJADORES CON TURNOS LABORALES. *ACCIÓN PSICOLÓGICA*, 1 - 15.

Pérez, A. (29 de Febrero de 2024). *Investigación correlacional: qué es y cómo se realiza*. Obtenido de Tesis Doctorales Online: https://tesisdoctoralesonline.com/investigacion-correlacional-que-es-y-como-se-realiza/

Pezo, E., & Paredes, E. F. (2024). Relación trabajo-familia en trabajadores de empresasprivadas: Una revisión sistemática. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 1 - 18.

Ramírez Elizondo, N., Paravic Klijn, T., & Valenzuela Suazo, S. (2013). Riesgo de los turnos nocturnos en la salud integral del profesional de enfermería. *Index de Enfermería*, 1 - 14.

Ramírez, S. L., Salinas, J. M., Philco, M. A., & Sánchez, D. F. (2024). Lesgislación Laboral. *Instituto Superior Tecnológico Pelileo*, 1 - 81.

Ramos Gómez, H. D. (26 de Mayo de 2025). *Rituales corporativos: tradiciones que comunican valores.* Obtenido de STRATEGA BUSINESS MAGAZINE.: https://strategamagazine.com/rituales-corporativos-tradiciones-que-comunican-valores/

Restrepo, F. (25 de Mayo de 2024). Las Condiciones de Trabajo y su Impacto en la Salud Física y Psicosocial de los Trabajadores del Sector Agropecuario. *Universidad Atónoma del Estado de México*, 1 - 13. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/141/14179345006/14179345006.pdf

Reyes et al., I. (2022). Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 4.

Ríos, D. (2025). Trabajo nocturno: repercusiones en la vida social y familiar del trabajador. *Universidad de la República - Facultad de Psicología*, 1 - 21.

Ríos, J. J. (2021). Derechos de los patrones. *Instituto de Investigaciones Jurídicas; Instituto Politécnico Nacional*, 11 - 14.

Ríos, K. (06 de Noviembre de 2025). *¿Qué es el trabajo nocturno?* Obtenido de PayFit: https://payfit.com/es/contenido-practico/trabajo-nocturno/

Román , J. F. (2025). *La Jornada Laboral en Ecuador: Derechos y Regulaciones Claves.* HAYU.

Rubio, J. (2025). Materia de jornada nocturna de trabajo. *Congreso Ciudad de México*, 1.

Ruperti et al., E. (2021). CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y BIENESTAR LABORAL, ANÁLISIS DE ROLES SOCIALES Y GÉNERO EN TIEMPOS DE COVID-19. CASO ECUADOR. *Universidad Estatal de Milagro*.

Saboia, A. L. (2008). El concepto de familia en las estadísticas del IBGE. *III Congreso de las Asociación Latinoamericana de Población - ALAP*, 1 - 18.

Safety Culture. (28 de Abril de 2026). *Equipo de Protección Personal (EPP)*. Obtenido de Safety Culture: https://utaedu-

my.sharepoint.com/:x:/g/personal/dcaguasango0328_uta_edu_ec/IQCGqhaRyTnbT4A6q6oOR6dxAWnq3Wy8aosNogIFkl8mZc4?e=nCCOqX

Salus Savia digital Mapfre. (01 de Noviembre de 2024). *Trabajo de noche y no puedo dormir: ¿Qué hago?* Obtenido de Savia: https://www.saludsavia.com/blog/trabajo-de-noche-y-no-puedo-dormir-que-hago

Sampieri, R. H., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación.* España: McGraw Hill España.

Sánchez Banegas, J. E., & Munñoz Ortiz, B. F. (2021). Comunicación familiar con hijos adolescentes durante la pandemia por Coronavirus en las parroquias Río blanco y Ebenezer del cantón Morona, 2020. *Universidad del Azuay*, 1 - 47.

Sánchez González, J. M. (2024). ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DE LA NOCTURNIDAD LABORALPERMANENTE Y DE LA ROTACIÓN DE TURNOS EN ELBIENESTAR, LA SATISFACCIÓN FAMILIAR Y EL RENDIMIENTOPERCEPTIVO-VISUAL DE LOS TRABAJADORES. *Recurso en TDX - Tesis Doctorales en Red, España*, 11 - 293.

Sánchez, J., & Santibáñez, I. (2007). Los turnos más usados. En I. Santibañez, & J. Sánchez, *Jornada laboral, flexibilidad humana en el trabajo y análisis del trabajo pesado* (págs. 25 - 27). España: Ediciones Díaz de Santos, S.A.

Sánchez, M. C. (2021). Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España. *SciELO Brasil - Universidade da Coruña*.

Santoro, F. (2021). *Nociones de Derecho del Trabajo.* Santiago de Chile: Ediciones Olejnik.

Sauceda, J. M. (2022). Psicología de la vida en familia. *Revista médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 1 - 16.

Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC. (2014). *LOS TIEMPOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: INCIDENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS SISTEMAS DE TRABAJO A TURNOS.* España: Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC (Unión General de Trabajadores - Comisión Ejecutiva Confederal).

Selva, V. (19 de Mayo de 2026). *Los psicólogos coinciden: trabajar en el turno de noche aumenta un 40% el riesgo de sufrir una depresión*. Obtenido de EL Español: https://www.elespanol.com/ciencia/salud/20260519/psicologos-coinciden-trabajar-turno-noche-aumenta-riesgo-sufrir-depresion/1003744247162_0.html

Semepere, A. V., Marín, I., & Maldonado, J. P. (2022). Delimitación objetiva del trabajo nocturno. En A. V. Semepere, I. Marín, & J. P. Maldonado, *La reordenación del tiempo de Trabajo* (pág. 302). España: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

Sicre García, L. (11 de Noviembre de 2025). *Wolters Kluwer*. Obtenido de Conciliación familiar y laboral: qué es, medidas y novedades: https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/conciliacion-familiar-laboral

Sivinta Almache, T. L., & Cabrera Martínez, L. Y. (2025). Redes de apoyo y Bienestar Social de Niños y Niñas en situación de Trabajo Infantil en el Cantón Saquisilí. *Revista Social Fronteriza*, 1 - 22. Obtenido de https://ilfam.utpl.edu.ec/node/235

Soto, F. (02 de Noviembre de 2019). *anyflip.* Obtenido de anyflip: https://anyflip.com/qhrrl/qmhq

Statistics Canada. (2023). *Trabajo nocturno.* Canadá: Quality of Employment in Canada.

Stoica, I. (2023). Adult Learning Theory. *EBSCO (Elton B. Stephens COmpany)*, 1 - 20.

Su, F., Huang, D., Wang, H., & Yang, Z. (2021). Associations of shift work and night work with risk of all-cause, cardiovascular and cancer mortality: a meta-analysis of cohort studies. *Science Direct*, 90 - 98.

Suárez, G. (2021). ¿Las familias o la familia? desde el trabajo social. *La Revista Venezolana de Educación / educere - Universidad de los Andes*.

Talavera Morales, Á. D., Ortega Sisa, E. A., Romero Frómeta, E., Chicaiza Peneida, L. E., Peña Fernández, J. M., & Barreto Andrade, J. A. (2018). Correlación entre tiempo libre y relaciones familiares. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas.* , 1 - 15.

Tapia, J. E. (2024). Vida laboral y familiar de la mujer académica en tiempos de teletrabajo. *Universidad Técnica de Ambato - Repositorio*, 17.

Tawwab, N. G. (2024). *Sin dramas.* Ciudad de México: Diana México.

Theimer, S., & Mansukhani, M. (27 de Febrero de 2017). *Los cambios en los turnos laborales suelen producir problemas con el sueño*. Obtenido de MAYO CLINIC - Red Informativa: https://newsnetwork.mayoclinic.org/es/2017/02/27/los-cambios-en-los-turnos-laborales-suelen-producir-problemas-con-el-sueno/

Toralva Mejía, A. D. (15 de Julio de 2022). Evolución y conceptualización de la familia y su incidencia en la legislación peruana. *Ciencia Latina - Revista Multidisciplinar*, 1 - 18.

UNESCO. (25 de Enero de 2023). *Competencias para la vida y para el trabajo*. Obtenido de UNESCO: https://www.unesco.org/es/skills-work-life

UNICEF. (30 de Mayo de 2019). *Reestructurar el lugar de trabajo para adaptarlo a la familia: qué pueden hacer gobiernos y empresas*. Obtenido de UNICEF para cada infancia: https://www.unicef.org/es/desarrollo-de-la-primera-infancia/politicas-favorables-familia

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. (2020). La jornada y Horario de Trabajo. *ULADECH Católica: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote*, 9.

Universidad Europea. (31 de Julio de 2023). *¿Cuáles son los tipos de riesgos laborales en el trabajo?* Obtenido de Universidad Europea : https://ecuador.universidadeuropea.com/blog/riesgos-laborales/

Uquillas Rivera, J. (2025). Estrategias para Adaptación al Turno Nocturno. *MUTUAL DE SEGURIDAD.*, 1 - 2.

Vallejos, J., & Vega, E. (2020). Funcionalidad familiar, satisfacción con la vida y trastornos alimentarios en estudiantes universitarios. *Universidad César Vallejo Lima Este*.

Vásconez, L. (12 de Marzo de 2026). *NEGOCIOS*. Obtenido de EL COMERCIO: https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/horas-extras-trabajo-nocturno-quedan-nuevo-acuerdo-ministerial-ecuador/

Vila Sabaté, M. (23 de Abril de 2026). *¿Sabes cómo afecta a tu salud el trabajo nocturno?* Obtenido de quirón prevención: https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sabes-afecta-salud-trabajo-nocturno

Villamizar, M. J., & Prada, S. K. (2022). Análisis de los Riesgos Psicosociales que Influye en la Calidad de Vida Laboral y Personal en Guardas de Seguridad que Trabajan en Horarios Nocturnos de una Empresa de Seguridad Privada de la ciudad Bucaramanga. *Corporación Universitaria Minuto de Dios*.

Vizcaíno, P. I., Maldonado, I. A., & Cedeño, R. J. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9 .

Whitmore, S. (09 - 06 de Febrero - Marzo de 2026). *Adaptaciones del Sueño en Turno Nocturno: Cambios en el estilo de vida, Participación familiar, Compromiso comunitario*. Obtenido de presente.com.mx - kungfulivegame.com: https://presente.com.mx/night-shift-circadian-awareness-educating-others-workplace-policies-community-support/ - https://kungfulivegame.com/night-shift-sleep-adaptations-lifestyle-changes-family-involvement-community-engagement/

Wong, I., & Arlinghaus, A. (27 de Abril de 2020). *La fatiga relacionada con el trabajo va más allá del ámbito laboral*. Obtenido de National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH): https://www.cdc.gov/niosh/bulletin/es/2020/la-fatiga.html

Zavala, L. (2011). *Transformaciones y diversidad en los arreglos familiares.* Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Zhunio, E. E. (2025). Estado de Excepción: Suspensión o limitación de los derechos fundamentales. En E. E. Zhunio, *Desarrollo de los derechos económicos, sociales y culturales reconocidos en la Constitución del Ecuador en el contexto de pandemia y post pandemia* (pág. 25). Alemania: GRIN Verlag.

# ANEXOS

## ANEXO 1

## PROPUESTA

### Tema

Implementar talleres de orientación sobre los derechos laborales, obligaciones y fortalecimiento de la vida familiar para los trabajadores de la jornada laboral nocturna y la vida familiar de la EPM-GIDSA.

### Datos Informativos

### Institución Ejecutora

Empresa Pública Municipal PARA LA Gestión Integral de Desechos Sólidos de Ambato

### Beneficiarios Directos

Trabajadores de la jornada laboral nocturna
Familiares de los trabajadores

### Beneficiarios Indirectos

Personal Administrativo
Equipo Técnico (Talento Humano – Trabajo Social)

### Ubicación

**Provincia:** Tungurahua
**Cantón:** Ambato
**Dirección de la Institución:** Parroquia Izamba, César Augusto Salazar y José Cobo

### Tiempo estimado para la Ejecución

**Inicio:** 2026
**Finalización:** 2026

### Equipo Técnico

Responsable

Egr. T.S. Katherin Fernanda Zapata Villamarin (Autora del Proyecto)

**Presupuesto estimado**

$1.386,48

**Antecedentes de la Propuesta**

La jornada laboral nocturna constituye una modalidad de trabajo que, por su propia naturaleza, produce efectos en la salud, el bienestar y la organización familiar. El trabajo nocturno puede ocasionar fatiga, alteraciones del sueño, estrés, cambios en los hábitos alimenticios y dificultades en la vida familiar y social. En el caso de los trabajadores de la EPM-GIDSA, esta realidad se vuelve relevante porque la jornada nocturna puede afectar el tiempo de convivencia con la familia, la participación en eventos familiares y la estabilidad emocional. Además, en Ecuador la normativa vigente reconoce el derecho y obligaciones al recargo nocturno y establece medidas de seguridad, salud laboral que deben; ser consideradas por las instituciones gubernamental para proteger a sus trabajadores.

Desde la perspectiva social, el problema no se limita únicamente a la remuneración o al cumplimiento del horario, sino que se relaciona con la calidad de vida integral del trabajador. En base a la teoría y los resultados del estudio permiten afirmar que la jornada nocturna tiene repercusiones directas en la dinámica familiar, especialmente en la comunicación, el tiempo compartido y el apoyo emocional. Por esta razón, la propuesta parte de la necesidad de realizar talleres que ayuden a mitigar los efectos y así fortalecer el vínculo entre el trabajador, su familia y la empresa.

**Justificación**

La presente propuesta responde a la esta situación, por la necesidad de brindar a los trabajadores de la jornada nocturna de la EPM-GIDSA un espacio de orientación que les permita conocer sus derechos, cumplir adecuadamente sus obligaciones y fortalecer su vida familiar y laboral. El trabajo nocturno, debido a la naturaleza de la jornada, altera los ritmos de descanso, la organización personal y la convivencia familiar, por lo que se requiere acciones de apoyo que vayan más allá de la simple ejecución de la jornada.

En el contexto laboral, la jornada nocturna está regulada por la normativa vigente, que reconoce horarios específicos y un recargo remunerativo para este tipo de trabajo. Sin embargo, en la práctica no siempre existe suficiente información entre los trabajadores sobre los derechos que le corresponden, lo que puede generar desconocimiento, desprotección o aceptación de condiciones que no siempre favorecen su bienestar.

Desde la perspectiva social y humana; en la investigación se evidencia que el trabajo nocturno y los turnos no estándar se asocian con alteraciones del sueño, problemas de salud, fatiga, accidentes y dificultades en la vida social y familiar. Asimismo, se ha identificado que los horarios de trabajo que reducen el tiempo compartido con la familia pueden incrementar el conflicto entre trabajo y vida familia, especialmente cuando existen responsabilidades de cuidado o convivencia con hijos y pareja.

## Objetivos

### Objetivo general

Fortalecer el conocimiento sobre los derechos, obligaciones y alternativas de equilibrio familiar en los trabajadores de la jornada nocturna de la EMP-GIDSA.

### Objetivos específicos

- Fortalecer la integración familiar de los trabajadores mediante actividades participativas.
- Incentivar actividades de integración familiar que fortalezca el vínculo afectivo.
- Sensibilizar a la empresa sobre la importancia del bienestar de sus trabajadores nocturnos.

### Análisis de factibilidad

La propuesta de talleres de orientación sobre los derechos laborales, obligaciones y fortalecimiento de la vida familiar para los trabajadores de la jornada nocturna de la EPM-GIDSA es factible, porque responde a una necesidad real detectada en el grupo de estudio y porque se puede ejecutarse con recursos accesibles, tiempos, razonables y apoyo institucional. Además, este tipo de iniciativas resulta pertinente cuando se busca mejorar el bienestar de los trabajadores mediante acciones sencillas, formativas y de impacto directo en su vida diaria.

**Factibilidad institucional**

Desde el punto de vista institucional, es viable porque se desarrolla dentro de la propia empresa EPM-GIDSA, lo que facilita el acceso a la población objetivo, la coordinación de actividades y el seguimiento de los talleres. Al tratarse de una participación intermediaria orientada al personal de la empresa, ya que existe una mayor posibilidad de organizar horarios, convocar a los trabajadores y contar con el apoyo del personal administrativo y del equipo técnico.
También fortalece la imagen de la empresa, ya que demuestra interés por el bienestar de sus trabajadores y por la creación de condiciones más humanas dentro del entorno laboral. En este sentido, la empresa no solo sería un espacio de aplicación , sino también un actor clave para que tenga continuidad y utilidad real.

**Factibilidad social**

En cuanto a lo social es alta porque responde a una necesidad que afecta directamente la vida de los trabajadores nocturnos como el desconocimiento de sus derechos, las exigencias de su jornada y las dificultades que pueden presentarse en su familia y en su salud emocional. Estos pueden generar un cambio positivo, ya que ayudan a que los trabajadores se sientan escuchados, informados y acompañados. Por lo tanto, puede fomentar relaciones más respetuosas entre compañeros y reforzar el apoyo mutuo dentro del grupo laboral. Las iniciativas de bienestar laboral que se adaptan a las necesidades reales de los trabajadores suelen tener mejor aceptación y mayor utilidad práctica, porque conectan con problemas cotidianos y no se quedan solo en lo teórico.

**Factibilidad económica**

Es factible porque no requiere una inversión elevada, ya que lo talleres se pueden desarrollarse con recursos básicos como hojas impresas, papelotes, marcadores, pizarra, proyector y material de apoyo elaborado por la investigadora. Los costos son reducidos en comparación con proyectos que demandan infraestructura, equipos especializados o contratación del personal externo. Además, la mayor parte del trabajo puede realizarse con apoyo de la investigadora y de la propia empresa, lo que permite optimizar recursos.

**Factibilidad operativa**

Precisamente es operativamente viable, porque las actividades planteadas son sencillas de ejecutar y se ajustan a la realidad de los trabajadores de la jornada nocturna. Por lo que, los talleres se pueden organizarse de manera dinámicas y participativas, sin alterar de manera significativa el funcionamiento normal de la empresa. También, la metodología no exige procesos complejos ni la utilización de tecnología difícil de manejar, lo que facilita su desarrollo, ya que puede ponerse en marcha con una planificación clara, una buena organización y una participación comprometida de cada uno de los trabajadores.

## Fundamentación Teórica

### Jornada nocturna

Según Lastre (1997) se define a la jornada de trabajo como el tiempo que durante el cual el trabajador está a la completa disposición del empleador, atendiendo al horario de cumplimiento, a pesar de esta entendida en un horario muy exigente en la que perdería su ritmo circadiano, teniendo una indisposición fisiológica. También es aquella fracción de la jornada de trabajo que se realiza entre las 19:00 y las 06:00 del día siguiente se lo reconocer como una modalidad de trabajo especial, con límites máximos, recargos económicos por sobrecosto y mayores exigencias de protección sanitaria. Además, esta jornada evidencia como este horario altera los ritmos circadianos e incrementa la fatiga y el riesgo de trastornos físicos y psicológicos, lo que obliga a concebirla también como un modelo de organización de la empresa que requiere una planificación especifica, control de riesgos y articulación con la vida familiar del trabajador.

### Calidad de vida

La calidad de vida en el trabajador nocturno se entiende como la satisfacción global que experimenta en su salud física y mental, su desempeño laboral y sus relaciones familiares y sociales, la cual se ve modulada por la capacidad del horario (Guamán y Manzano, 2024). Particularmente en la calidad de una vida tiene muchos factores que rige, por eso al momento de estar trabajando en horarios nocturnos implica su descanso, problemas de salud, indisposición del tiempo para la familia el cual pierde el equilibrio que tiene habitualmente. Se concibe la satisfacción integral que experimenta el adulto en sus dimensiones físicas, psicológicas, sociales y familiares en la medida en que el horario de trabajo nocturno favorece o limita su salud, su bienestar subjetivo y su participación en la vida social y familiar.

**Vida familiar**

La vida familiar se erige así como un criterio jurídico relevante, pues la gestión de la jornada nocturna debe ser evaluada en función de su capacidad para respetar el derecho a conciliar la vida laboral y familiar, evitando horarios que rompan la continuidad emocional y la participación real del trabajador en el hogar (Sicre, 2025). En cuanto al trabajador de la jornada nocturna se entiende como la red de prácticas de convivencia, comunicación y reparto de responsabilidades domésticas que se reorganizan en torno al horario investido de trabajo. También esta jornada especial altera reglas horarias, reduce los momentos de encuentro directo y aumenta los conflictos familiares, aun cuando genere los ingresos adicionales, por lo que la vida familiar aparece como un espacio de reconfiguración profunda de roles, cuidados y emociones.

**Apoyo social**

En el trabajador de jornada nocturna se refiere al sostén emocional, informativo y práctico que recibe la persona desde su entorno de familiares, amigos, compañeros de trabajo y de redes institucionales, el cual modera el impacto de la fatiga, el estrés y la soledad vinculada al horario nocturno. En el entorno laboral, el apoyo social se manifiesta en la solidaridad entre pares de turno, la sensibilidad de las jefaturas y la existencia de programas de salud mental, elementos que ayudan al trabajador nocturno a sentirse acompañado y comprendido frente a las exigencias horarias y a la fatiga (Organización Mundial de la Salud, 2024). El apoyo social de manera significativa reduce la percepción del estrés, mitiga la ansiedad y la depresión y facilita la conciliación entre la vida laboral y familiar, de modo que la presencia o ausencia de redes de apoyo social se vuelve un indicador clave de la adaptación del trabajador a la jornada nocturna.

**Conciliación trabajo – familia**

La conciliación permite al trabajador tener la capacidad del trabajador para equilibrar las exigencias del horario laboral en este caso nocturno que con las responsabilidades y deseos de participación en la vida familiar y personal. La conciliación implica en gestionar el tiempo, la energía emocional y los recursos familiares, de modo que las demandas laborales no colapsen la vida doméstica, sobre todo cuando el trabajo se realiza en horarios atípicos. En el caso de los trabajadores nocturnos, la conciliación trabajo – familia se ve tanto más afectada cuanta menos flexibilidad y menos protección normativa ofrecen los sistemas de turnos, de modo que las políticas de horarios más estables y las posibilidades de adaptación de jornada se convierten

en condiciones clave para mitigar el conflicto trabajo – familia y preservar la salud del hogar (Pérez, Palací y Topa, 2017).

**Bienestar laboral**

El bienestar laboral en el trabajador de jornada nocturna se entiende como la evaluación subjetiva de la armonía entre las condiciones de trabajo como los horarios que rige, la carga laboral, el ambiente físico y social que se desenvuelve y el estado de salud y satisfacción personal, de modo que, aun en un horario exigente, el adulto perciba sentido, estabilidad y apoyo en su desempeño laboral (Aránguiz, 2023). Por ello, la satisfacción global que el adulto experimenta en su entorno laboral, en términos de salud física y mental, sentido de pertenencia, relaciones con compañeros y jefaturas, autonomía y condiciones materiales del trabajo, a pesar de los horarios atípicos como el nocturno.

**Integración familiar**

En la familia es la capacidad del adulto y de su familia para mantener vínculos estables, coherentes y significativos, a pesar de la inversión temporal y afectiva que impone el horario de trabajo nocturno. La organización de horarios de trabajo lejos de la vigilia diaria favorece la fragmentación de la vida familiar, al reducir los tiempos compartidos, dificultar la sincronización emocional y limitar la participación en momentos claves. La jornada nocturna afecta la integración familiar al limitar la disponibilidad del trabajador en horarios de mayor interacción familiar, lo que incrementa la percepción de distancia emocional, conflicto y de vivir en tiempos distintos, dificultando que el adulto se sienta plenamente integrado al sistema hogar (Barrios y Herrera, 2020).

**Fundamentación Legal**

Se respalda en la normativa constitucional y laboral vigente en el Ecuador, ya que el trabajo nocturno, además de ser una modalidad reconocida por la ley, requiere condiciones de protección, respeto y equilibrio con la vida personal y familiar del trabajador.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) reconoce en el artículo 32 que la salud es un derecho garantizado por el Estado y que su ejercicio se relaciona con otros derechos fundamentales, entre ellos el trabajo y la seguridad social. Desde esta perspectiva, cuidar la salud

de los trabajadores nocturnos no debe entenderse como un asunto secundario, sino como una obligación vinculada al buen vivir y a la protección integral de la persona.

De igual manera, en el artículo 33 establece que el trabajo es un derecho y un deber social, además de ser una fuente de realización personal y un sustento de la economía. También, se dispone que el Estado debe asegurar a las personas trabajadoras el respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones justas y un trabajo saludable.

En el artículo 49 del Código de Trabajo del Ecuador (2005) se define la jornada nocturna como aquella que se desarrolla entre las 19h00 y las 06h00 del día siguiente. Esta normativa reconoce que dicha jornada puede organizarse dentro de los límites permitidos por la ley, lo cual evidencia que el trabajo nocturno tiene un tratamiento especial dentro del sistema laboral ecuatoriano.

Asimismo, en el artículo 55 señala que, cuando realizan horas suplementarias o extraordinarias, estas deben ser pagadas con recargos adicionales. De forma general, el trabajo suplementario realizado dentro del día o hasta las 24h00 tienen un recargo del 50%, mientras que el realizado entre las 24h00 y a las 06h00 corresponde a un recargo del 100% sobre la hora ordinaria diurna. Esta disposición resulta importante porque reafirma que el tiempo adicional de trabajo debe ser reconocido económicamente de manera justa.

En cambio, la normativa laboral ecuatoriana también reconoce que el trabajo nocturno debe remunerarse con un recargo especial, precisamente porque implica mayor desgaste físico y alteración en los ritmos de descanso. Por eso, conocer esta regulación permite a los trabajadores ejercer mejor sus derechos y evita que acepten condiciones que afecten su estabilidad laboral.

**Fundamentación Técnico**

**Definición de Taller**

El taller puede entenderse como una estrategia de aprendizaje participativa en la que las personas no solo reciben información, sino que también reflexionan, dialogan y construyen conocimiento a partir de su propia experiencia. En la educación de adultos, este tipo de metodología es útil porque permite relacionar los contenidos con situaciones reales de la vida cotidiana y del trabajo (Stoica, 2023).

## Orientación social y laboral

La orientación social y laboral es un proceso de acompañamiento que busca brindar información clara, práctica y comprensible para que las personas puedan tomar decisiones más conscientes sobre su vida cotidiana y su trabajo. En contexto laborales, esta orientación ayuda a fortalecer el conocimiento sobre normas, convivencia, autocuidado y relaciones interpersonales (Matos y Cajo, 2022).

## Derecho laboral

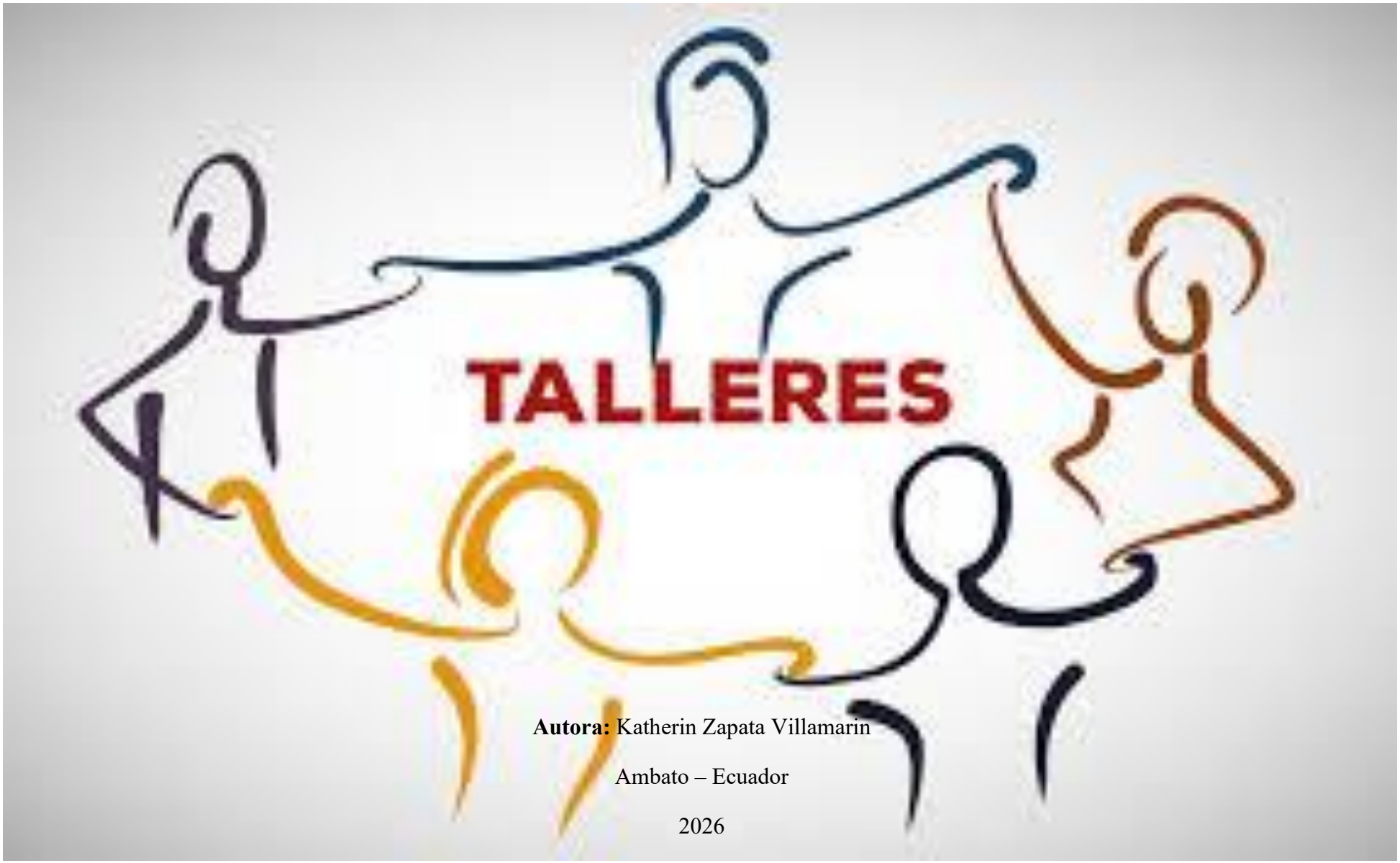
El derecho laboral es el conjunto de normas que regula la relación entre empleadores y trabajadores, protegiendo las condiciones justas del trabajo como las remuneraciones, el descanso y la dignidad humana. En Ecuador, esta base legal resulta esencial para comprender los límites, garantías y responsabilidades que existen dentro de la relación laboral (Código de Trabajo del Ecuador, 2005).

## Derechos y obligaciones del trabajador

Los derechos y obligaciones del trabajador constituyen un eje central en cualquier proceso de formación laboral. Los derechos permiten exigir respeto, estabilidad y condiciones dignas; por su parte, las obligaciones se orientan el cumplimiento responsable de las tareas y normas institucionales (Matos y Cajo, 2022)

## Trabajadores de la jornada nocturna

Los trabajadores de la jornada nocturna son aquellas personas que desarrollan sus labores en horarios que abarcan la noche y que , por ello, se enfrentan a condiciones distintas a las del trabajo diurno. El trabajo nocturno puede afectar el sueño, la salud física, el estado emocional, la vida social y familiar de los trabajadores. Por esta razón, no basta con reconocer que trabajan de noche, sino que también es necesario brindar herramientas que les ayuden a enfrentar mejor los efectos de esa jornada en su bienestar y en su entorno familiar (Moore y Ballardie, 2024).




**Autora:** Katherin Zapata Villamarin

Ambato – Ecuador

2026

**Taller No. 1**

Noche protegida

**Objetivo**

Brindar a los trabajadores de la jornada nocturna información clara y comprensible sobre sus derechos laborales

**Metodología**

El taller se desarrollará mediante una metodología participativa, dinámica y reflexiva. Se buscará que los trabajadores intervengan activamente a través de preguntas, diálogo dirigido, lluvia de ideas y análisis de situaciones cotidianas relacionadas con la jornada nocturna. La finalidad es que los trabajadores no solo escuchen la información, sino que también la relacionen con su propia experiencia laboral y comprenden cómo aplicar sus derechos en la práctica.

**Enforcado a:**

Público objetivo a los trabajadores de la jornada laboral nocturna de la EPM-GIDSA.

**Indicaciones**

**Primer Punto**

*Bienvenida y presentación del tema*

Se inicia con una breve acogida a los trabajadores, explicando la importancia del taller y el propósito de la actividad. Luego se presenta el tema de manera sencilla, resaltando que el trabajo nocturno tiene condiciones especiales que deben ser conocidas para proteger el bienestar del trabajador.

**Segundo Punto**

*Desarrollo del contenido*

Se expone de forma clara qué es la jornada nocturna, cuáles son los derechos que asisten a los trabajadores que laboran en ese horario y por qué es importante conocerlos. En este punto se pueden abordar aspectos como el respecto a la jornada establecida, la remuneración correspondiente, el descanso, la protección de la salud y el trato digno dentro del espacio laboral.

**Tercer Punto**

*Actividad participativa y cierre*

Los participantes trabajadores responderán preguntas sencillas o comentarán experiencias relacionadas con su trabajo nocturno. Después, se realizará una reflexión grupal para identificar cuánto conocen sobre sus derechos y qué tan importante es exigir su cumplimiento.

**Taller No.2**

Juntos responsables

**Objetivo**

Fortalecer en los trabajadores de la jornada nocturna el conocimiento sobre sus obligaciones laborales y las responsabilidades del empleador.

**Metodología**

El taller se desarrollará mediante una metodología participativa y reflexiva, en la que los asistentes puedan reconocer tanto sus deberes como los compromisos que deben asumir la institución hacia ellos. Se utilizará exposiciones breves, diálogo guiado, análisis de ejemplos cotidianos y trabajo en grupo para que los participantes trabajadores comprendan que una buena convivencia laboral depende del cumplimiento mutuo de responsabilidades.

**Indicaciones**

**Primer Punto**

*Introducción al tema*

Se inicia con una explicación breve sobre la importancia de conocer las obligaciones dentro del trabajo nocturno. En este espacio se busca que los trabajadores comprendan que, así como poseen derechos, también deben cumplir con deberes que favorecen el orden, la disciplina y el respete en el lugar de trabajo.

**Segundo Punto**

*Desarrollo del contenido*

Se explicarán las principales obligaciones del trabajador, como la puntualidad, el cumplimiento de funciones, el respeto a las normas institucionales, el uso adecuado de los recursos y el trato respetuoso a compañeros y superiores. Del mismo modo, se presentarán las obligaciones del empleador, entre ellas garantizar condiciones adecuadas de trabajo, respetar la jornada, asegurar una remuneración justa y promover un ambiente laboral digno.

**Tercer Punto**

*Actividad práctica y reflexión*

Los participantes trabajadores formarán pequeños grupos para analizar casos sencillos relacionados con situaciones de incumplimiento laboral, luego, deberán identificar qué obligación se está vulnerando y proponer una solución adecuada. Al final, se socializarán las respuestas para reforzar el aprendizaje y promover la participación.

**Taller No.3**

Descansa la noche, rinde mejor

**Objetivo**

Promover hábitos de autocuidado físico y emocional en los trabajadores de la jornada nocturna.

**Metodología**

El taller se desenvolverá mediante una dinámica activa, en la que se combinará una breve explicación sobre los efectos del trabajo nocturno con dinámicas sencillas, diálogo abierto y ejercicios de identificación de hábitos saludables. La intención es que los trabajadores reconozcan cómo influye el turno nocturno en su cuerpo, su energía y su estado de ánimo, para luego construir acciones simples que mejoren su rutina diaria.

**Indicaciones**

**Primer Punto**

*Introducción al tema*

Se iniciará con una breve bienvenida y una explicación clara sobre por qué el trabajo nocturno puede afectar el sueño, el rendimiento y la salud en general. Se buscará generar interés en los trabajadores y sensibilizarlos sobre la importancia del descanso y el autocuidado.

**Segundo Punto**

*Desarrollo del tema*

Se explicará de manera sencilla cómo el trabajo nocturno altera los horarios naturales del cuerpo, puede producir fatiga, somnolencia y problemas de salud, y de por qué es importante mantener rutinas básicas de sueño, alimentación e hidratación. También se hablará sobre la necesidad de evitar el agotamiento excesivo, respetar tiempos de descanso y buscar alternativas personales para recuperarse mejor después de la jornada.

**Tercer Punto**

*Actividad de cierre*

Los trabajadores identificarán hábitos que actualmente favorecen o perjudican su salud, como dormir poco, comer desordenadamente o no tener pausas de descanso. Luego, en grupo se propondrán pequeñas acciones de mejora que puedan aplicar en su vida cotidiana. Al final se realizará una reflexión sobre cómo el autocuidado no es un lujo, sino una necesidad para mantener el equilibrio físico y emocional.

**Taller No. 4**

Familias Fuertes

**Objetivo**

Fortalecer la comunicación, la organización del tiempo y el apoyo emocional dentro de la familia de los trabajadores nocturnos.

**Metodología**

La metodología se manejará bajo una dinámica activa y vivencial, en la que los trabajadores van a analizar de cómo la jornada nocturna influye en la relación con sus hijos, pareja y demás familiares, para que puedan identificar formas sencillas de mejorar la convivencia en el hogar. Para ello, se utilizarán preguntas guiadas, el intercambio de experiencias, las dinámicas de reflexión y de la construcción de compromisos familiares

**Indicaciones**

**Primer Punto**

*Bienvenida y sensibilización*

Comenzará con una rápida presentación acerca del tema, explicando que el trabajo nocturno puede limitar el tiempo el tiempo en familia y afectar la convivencia si no existen alternativas de organización y apoyo. En este punto se le motiva a los trabajadores a compartir de cómo distribuyen el tiempo entre en trabajo y el hogar.

**Segundo Punto**

*Contenido*

Se les explicará que los turnos nocturnos pueden generar conflicto entre trabajo y familia, en la que afecta el descanso compartido y reducir los espacios de comunicación familiar. También se abordará la importancia de mantener acuerdos en el hogar, reservando los momentos de calidad con la familia y fortalecer la comunicación para evitar malentendidos o distanciamientos.

**Tercer Punto**

*Final*

Los trabajadores elaborarán una breve lista que se les dificultan compartir con su familia y otra lista con acciones que podrían mejorar esa situación. Luego se realizará una reflexión grupal cobre la necesidad de buscar equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, reconociendo que ambos son importantes para el bienestar de la persona.

**Cuarto Punto**

*Compromiso familiar*

Cada participante trabajador escribirá un compromiso sencillo que pueda aplicar en su hogar, como conversar más con la familia, organizar mejor sus horas de descanso o dedicar un momento

especial a sus hijos o pareja. Esto permitirá que el taller tenga más proyección práctica en la vida cotidiana.

**Taller No. 5**

Equipo sano

**Objetivo**

Fortalecer las relaciones interpersonales, la empatía y la comunicación asertiva entre los trabajadores de la jornada.

**Metodología**

Este taller está orientada a promover el diálogo respetuoso, la escucha activa y la identificación de situaciones que afectan la convivencia laboral. Se utilizarán dinámicas de integración, análisis de casos, preguntas guiadas y compromisos de mejora. La intención es que los trabajadores comprendan que un buen ambiente de trabajo influye directamente en la motivación, la estabilidad emocional y el desempeño diario.

**Indicaciones**

**Primer Punto**

*Bienvenida e presentación*

De manera rápida se iniciará con una explicación sobre la importancia de mantener relaciones sanas en el lugar de trabajo. En este espacio se destaca la empatía, el respeto y la comunicación, ya que son los elementos básicos para construir un ambiente laboral más armónico.

**Segundo Punto**

*Desarrollo*

Se tratarán sobre temas como el trato respetuoso entre los compañeros, la importancia de escuchar antes de responder, la resolución pacífica de conflictos y el valor del apoyo mutuo. Así como también se les explicará que un clima laboral positivo que favorece el bienestar emocional y sobre todo ayudar a que los trabajadores se sientan valorados y seguros dentro de la empresa.

**Tercer Punto**

*Actividad de cierre*

Los trabajadores participantes analizarán situaciones cotidianas que pueden generar tensiones en el trabajo, como la falta de comunicación, el irrespeto o la poca colaboración. Posteriormente, en grupo se propondrán formas de resolver esas situaciones de manera adecuada y respetuosa. Y por último, reflexionarán sobre cómo cada trabajador puede aportar a un mejor clima laboral desde sus acciones diarias.

**Plan de Acción**

***Tabla 22.*** *Plan de Acción*

| TALLER | OBJETIVO | CONTENIDO | ACTIVIDADES | RECURSOS | RESONSABLE | TIEMPO |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Derechos laborales del trabajador nocturno | Brindar información clara sobre los derechos laborales que corresponden a la jornada nocturna. | Jornada nocturna, recargo salarial, descanso, trato digno y protección laboral. | Exposición breve y diálogo guiado. | Proyector, hojas, papelotes, marcadores. | Investigadora | 1 sesión |
| Obligaciones del trabajador nocturno y del empleador | Fortalecer el conocimiento sobre deberes laborales y responsabilidades de la empresa. | Puntualidad, cumplimiento de funciones, respeto de normas y obligaciones del empleador. | Análisis de casos y trabajo grupal. | Hojas, carteles, marcadores. | Investigadora | 1 sesión |
| Salud, sueño y autocuidado en la jornada nocturna | Promover hábitos de autocuidado físico y emocional. | Sueño, fatiga, alimentación, hidratación y descanso. | Reflexión guiada y plan personal de autocuidado. | Guía impresa, pizarra, fichas. | Investigadora | 1 sesión |
| Fortalecimiento de la vida familiar | Mejorar la comunicación y organización familiar. | Conflicto trabajo-familia, apoyo emocional, tiempo de calidad y comunicación. | Dinámica reflexiva y compromisos familiares. | Papelógrafos, tarjetas, marcadores. | Investigadora | 1 sesión |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Convivencia laboral y bienestar emocional | Fortalecer la empatía, el respeto y la comunicación asertiva. | Clima laboral, resolución de conflictos y apoyo entre compañero. | Dramatización y compromiso personal. | Guión, hojas de compromiso, pizarra. | Investigadora | 1 sesión |

**Nota:** Plan estimado de cada una de las acciones a ejecutarse en base a la propuesta

## Modelo Operativo

***Tabla 23.*** *Modelo Operativo*

| Fases | Actividades | Metas | Recursos | Tiempo | Responsables | Evaluación |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Preparación** | Recolección de información sobre jornada nocturna, derechos laborales, obligaciones, vida familiar y bienestar laboral. Selección de contenidos para los talleres. | Contar con una base teórica y práctica suficiente para estructurar la propuesta de manera ordenada y coherente. | Humanos: Investigadora<br>Materiales: Documentos, normativa legal, artículos, internet computadora | 2 semanas | Investigadora<br>Talento humano<br>Trabajo social | Revisión de la información recopilada y verificación de la pertinencia de los contenidos. |
| **Planificación** | Organización de los temas, secuencia de los talleres, definición | Diseñar una propuesta clara y adaptada a las necesidades de los | Humanos: Investigadora | 3 semanas | Investigadora<br>Talento humano | Validación del plan de trabajo y revisión de la coherencia entre |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | de objetivos específicos, elaboración de cronograma y preparación de materiales de apoyo. | trabajadores nocturnos. | Materiales: Papelógrafos, hojas, marcadores, computadora, proyector. | | Trabajo social | objetivos, actividades y recursos. |
| **Socialización** | Presentación de la propuesta a los trabajadores y al personal involucrado. Explicación de los temas de cada taller y de la dinámica de participación. | Lograr la aceptación de la propuesta y motivar la participación activa de los trabajadores. | Humanos: Investigadora<br>Materiales: Diapositivas, afiches, hojas informativas. | 1 semana | Investigadora<br>Talento humano<br>Trabajo social | Observación del interés de los participantes trabajadores y registro de sugerencias o dudas. |
| **Ejecución de la Propuesta** | Desarrollo de los talleres: derechos laborales, obligaciones, autocuidado, vida familiar y convivencia laboral. Aplicación de dinámicas, | Implementar los talleres de manera participativa para fortalecer los conocimientos y promover cambios positivos en los trabajadores. | Humanos: Investigadora<br>Materiales: Guías, papelotes, marcadores, proyector, fichas, hojas de trabajo. | 5 semanas | Investigadora<br>Talento humano<br>Trabajo social | Control de asistencia, participación en actividades y cumplimiento de los temas programados. |

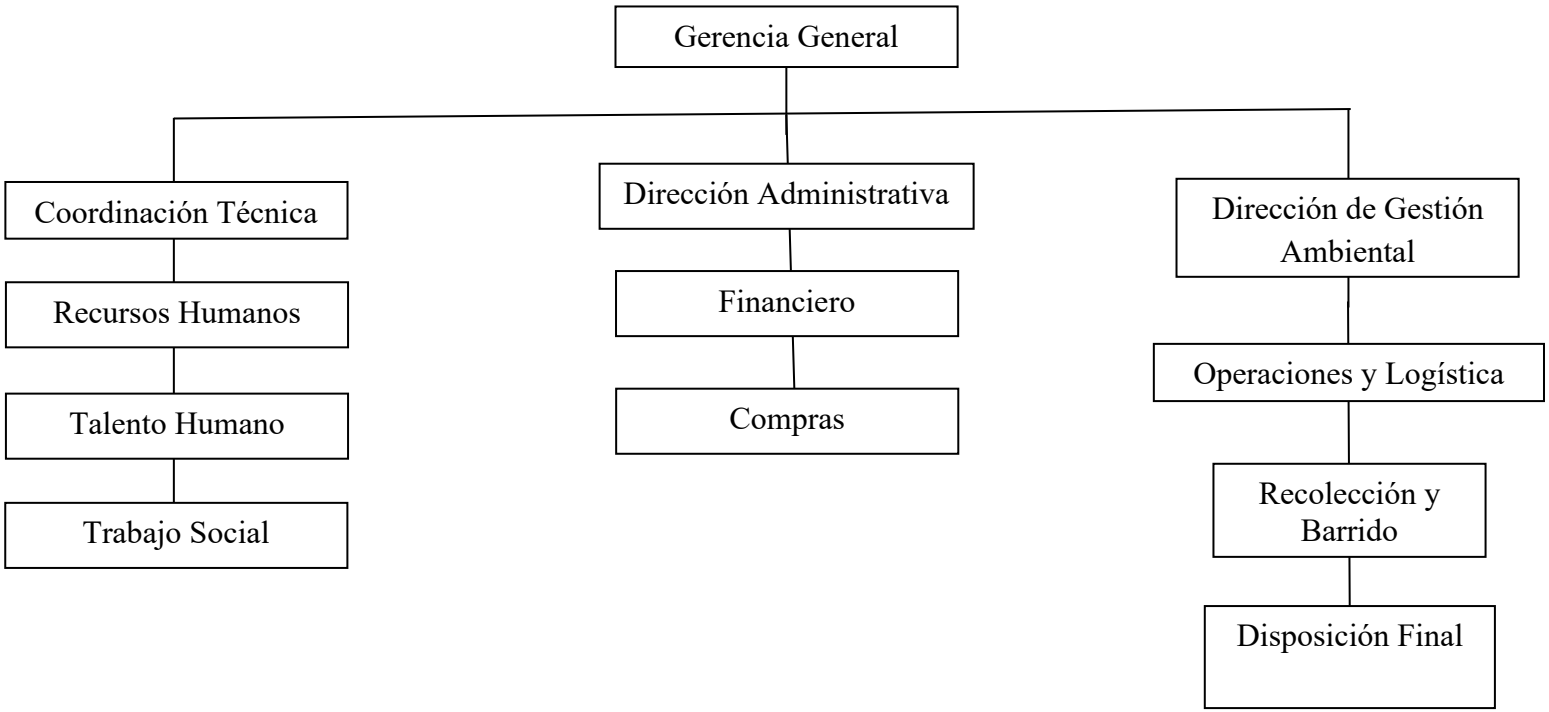
| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | reflexiones y compromisos. | | | | | |
| **Evaluación** | Aplicación de una valoración final sobre la comprensión de los temas y la utilidad de los talleres. Revisión de resultados y conclusiones de la intervención. | Determinar si la propuesta cumplió su objetivo y si fue útil para los participantes trabajadores. | Humanos: Investigadora<br>Materiales: Cuestionarios, fichas de evaluación, registros. | 1 semana | Investigadora<br>Talento humano<br>Trabajo social | Análisis de resultados, retroalimentación de los participantes y verificación del cumplimiento de metas. |

**Nota:** Modelo Operativo de la propuesta

## Administración de la Propuesta

Organigrama Estructural de la Propuesta

***Ilustración 1.*** *Organigrama Propuesta*




**Nota:** Organigrama de la Organización de la EPM-GIDSA según el criterio de la Investigadora

## Presupuesto

***Tabla 24.*** *Presupuesto*

| Ítems | Descripción | Unidad de Medición | Cantidad | Valor Unitario | Subtotal |
|---|---|---|---|---|---|
| **A** | **Recursos humanos** | | | | |
| | Investigadora | Hora | 25 | 10,00 | 250,00 |
| | Facilitador/a de apoyo | Hora | 5 | 15,00 | 75,00 |
| | Apoyo logístico | Hora | 42 | 1,50 | 63,00 |
| | **Suma Total A** | | | | 388,00 |
| **B** | **Materiales de oficina** | | | | |
| | Resmas de papel | Cantidad | 1 | 5,00 | 5,00 |
| | Impresiones | Cantidad | 500 | 0,20 | 100,00 |
| | Cuadernos | Cantidad | 5 | 8,00 | 40,00 |
| | Papelotes | Cantidad | 8 | 2,00 | 16,00 |
| | Marcadores | Cantidad | 10 | 0,90 | 9,00 |
| | **Suma Total B** | | | | 170,00 |
| **C** | **Equipos** | | | | |
| | Proyector de Imágenes | Hora | 10 | 10,00 | 100,00 |
| | Equipo de sonido | Hora | 44 | 10,00 | 440,00 |
| | Cámara | Cantidad | 1 | 120,00 | 120,00 |
| | **Suma Total C** | | | | 660,00 |
| **D** | **Varios** | | | | |
| | Movilización | Día | 30 | 1,00 | 30,00 |
| | Refrigerio | Cantidad | 30 | 2,00 | 60,00 |
| | **Suma Total D** | | | | 90,00 |

| | | |
|---|---|---|
| | **Suma A + B + C + D** | 1.308,00 |
| | Imprevistos | 78,48 |
| | **TOTAL** | 1.386,48 |

**Nota:** Plan estimado del presupuesto

**Plan de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta**

***Tabla 25.*** *Plan de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta*

| PREGUNTAS BÁSICAS | EXPLICACIÓN |
|---|---|
| **¿Quiénes solicitan evaluar?** | Los trabajadores de jornada nocturna de la EPM-GIDSA, quienes serán los principales beneficiarios, junto con la investigadora y el personal de talento humano y trabajo social. |
| **¿Por qué evaluar?** | Porque es necesario comprobar si los talleres cumplieron su propósito, si los participantes comprendieron los temas tratados y si aportó a mejorar el conocimiento sobre derechos laborales, obligaciones, vida familiar y bienestar laboral. |
| **¿Para qué evaluar?** | Para valorar el nivel de cumplimiento de los objetivos planteados, identificar los avances obtenidos durante la ejecución y reconocer los aspectos que puedan fortalecerse en futuras intervenciones. |
| **¿Qué evaluar?** | Se evaluarán las actividades desarrolladas, el grado de participación de los trabajadores, la comprensión de los contenidos, el cumplimiento de las metas y la utilidad de la propuesta en vida laboral y familiar de los participantes. |
| **¿Quién evalúa?** | La evaluación estará a cargo de la investigadora, con el apoyo del personal de talento humano y trabajo social de la empresa, quienes podrán observar, registrar y valorar el desarrollo. |
| **¿Cuándo evaluar?** | Se realizará antes, durante y después de realizar las actividades pertinentes. Antes, para conocer la situación inicial; durante para verificar el avance de los talleres; y al final para valorar los resultados alcanzados. |
| **¿Cómo evaluar?** | Se utilizarán técnicas sencillas y participativas como encuestas, observación directa, preguntas de retroalimentación, listas de asistencias y revisión de compromisos asumidos por los trabajadores. |
| **Fuentes de información** | Las fuentes serán los propios trabajadores, los registros de asistencia, las hojas de trabajo, las |

| | |
|---|---|
| | encuestas aplicadas y las observaciones realizadas durante cada taller. |
| **¿Con qué evaluar?** | Se evaluará con cuestionarios, fichas de observación, listas de cotejo, registros de participación y formatos de retroalimentación. |

**Nota:** Evaluación a considerar previo a la ejecución de la propuesta

## Bibliografía


Aránguiz Bravo, C. (2023). HACIA UN TRABAJO NOCTURNO MÁS SALUDABLE: LA NECESIDAD DE ESTRATEGIAS NUTRICIONALES, DE BIENESTAR Y ORGANIZACIONALES. *Nutrición Hospitalaria*, 1 - 2.

Barrios Esteban, E. A., & Herrera Escobar, J. S. (2020). TRABAJO NOCTURNO Y SUS EFECTOS EN LAS RELACIONES FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS CONTRATADOS. *UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA - ESCUELA DE CIENCIAS PISOCOLÓGICAS*, 1 - 81.

Código de Trabajo del Ecuador. (2005). Código de Trabajo del Ecuador. *Consejo de Educación Superior*, 1 - 137.

Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. *Curso Taller*, 4.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador*, 1 - 136.

Lastre, J. M. (1997). La Jornada de Trabajo. *Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*, 1 - 12.

Matos de Nouel, I. A., & Cajo Montesdeoca, P. I. (2022). Derechos laborales en tiempo de pandemia: una reflexión socio-jurídica para Ecuador. *Revista CES Derecho*, 1 - 22.

Moore, S., & Ballardie, R. (2024). The Heakth and Safety Impacts of Night Working. *Anglia Rusking University - University of Greenwich*, 1 - 73.

Organización Mundial de la Salud. (02 de Septiembre de 2024). *La salud mental en el trabajo*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

Pérez Rodríguez, V., Palací Descals, F., & Topa Cantisano, G. (2017). CULTURA DE CONCILIACIÓN Y CONFLICTO TRABAJO/FAMILIA EN TRABAJADORES CON TURNOS LABORALES. *ACCIÓN PSICOLÓGICA*, 1 - 15.

Stoica, I. (2023). Adult Learning Theory. *EBSCO (Elton B. Stephens COmpany)*, 1 - 20.

**ANEXO 2**

**CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

**Variable Independiente**

***Tabla 26.*** *Variable Independiente - La jornada laboral*

| Conceptos | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Técnica e Instrumentos |
|---|---|---|---|---|
| El tiempo de trabajo puede prestarse durante la noche y se entenderá trabajo nocturno el que se desarrolla entre las veintidós y las seis horas; este horario de trabajo está prohibido a los menores de dieciocho años y a la mujer embarazada, a la que ha dado a luz y a la que está em período de lactancia, si de la nocturnidad se deriva un riesgo específico para tales situaciones. Los límites de la nocturnidad son de derecho necesario absoluto y el empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo | Horario de trabajo | Jornada<br>Turno<br>Tiempo | ¿La duración de su jornada se ajusta al tiempo establecido en su contrato? | Técnica:<br>Encuesta<br>Instrumento:<br>Cuestionario con Escala de Likert de Frecuencia |
| | Riesgo | Vulnerabilidad<br>Exposición<br>Peligro | ¿Se considera que su puesto presenta vulnerabilidad ante incidentes durante la noche? | |
| | Autoridad | Poder<br>Jefe<br>Superior | ¿Su superior tiene autoridad para modificar su horario de trabajo sin aviso previo? | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral. | | | | |
| La normativa utiliza dos conceptos diferentes en la regulación del trabajo nocturno, por un lado, hace referencia al trabajo nocturno en cuanto delimitación horaria, y por otro se refiere al concepto de trabajador nocturno como sujeto activo que desarrolla su prestación dentro del margen horario delimitado como nocturno. | Normativa<br><br>Regulación del trabajo<br><br>Delimitación horaria<br><br>Margen horario | Disposición<br>Requisito<br><br>Cumplimiento<br>Alcance<br>Sanciones<br><br>Inicio<br>Fin<br>Consistencia<br><br>Flexibilidad<br>Coincidencia<br>Tramo | ¿Se exige requisitos específicos para autorizar a un trabajador a realizar turnos nocturnos?<br><br>¿La empresa cumple con las obligaciones legales relativas al trabajo nocturno?<br><br>¿Los límites horarios nocturnos se mantienen consistentes a lo largo del tiempo?<br><br>¿Pueden solicitar cambios en el margen horario | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | nocturno cuando lo necesitan? | |
| Es el que se realiza entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Se considera trabajo nocturno cuando el trabajador realiza al menos 3 horas diarias o un tercio de la jornada anual en este horario. La jornada diaria de trabajos nocturnos no excederá de 8 horas de promedio, en un periodo de referencia de 15 días. No se pueden realizar horas extraordinarias en este horario, excepto en casos de fuerza mayor. El trabajo nocturno está prohibido para menores de 18 años. | Jornada anual<br><br>Jornada diaria<br><br>Horas extraordinarias | Total<br>Distribución<br>Exceso<br><br>Duración<br>Ritmo<br>Pausas<br><br>Frecuencia<br>Compensación | ¿Se registran excedentes de jornada anual por encima de lo permitido?<br><br>¿El ritmo de trabajo durante la jornada diaria es constante y manejable?<br><br>¿Con qué frecuencia realiza horas extraordinarias fuera de su jornada laboral? | |
| El trabajo nocturno es todo trabajo que se realiza durante un período no menor a siete horas consecutivas desde la | Legislación laboral | Vigencia<br>Aplicabilidad | ¿Se aplica efectivamente la legislación laboral en su centro de trabajo? | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| medianoche hasta las 5 a.m. Un trabajador del turno noche es una persona cuyo trabajo requiere que éste trabaje un número considerable de horas durante la noche, que excede el límite especificado. Ambos elementos están determinados en la correspondiente legislación laboral. Muchos países limitan el trabajo nocturno para los jóvenes, especialmente cuando están asistiendo al colegio. Esto significa que no se permite que la gente de menos de 18 años de edad trabaje entre las 10 p.m. y las 5 a.m. Podría haber excepciones para determinadas ocupaciones en las que se permita que los trabajadores de 16 años de edad y mayores | Turnos | Rotación<br>Regularidad<br>Coincidencia | ¿Con qué frecuencia rota su turno de trabajo entre diferentes horarios? | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| de 16, realicen turnos nocturnos. | | | | |
| La jornada trabajo nocturna no excederá de las 7 horas, entendiéndose por trabajo nocturno al que se realiza entre las horas 20:00 y las 06:00 de la mañana. Se exceptúan de esta regla las empresas periodísticas que se encuentra sujetas a reglamentación especial. La jornada de trabajo para mujer no excederá de 40 horas semanales diurnas. Se exceptúan a la regla anterior a empleados u obreros que ocupen puestos de dirección, vigilancia o confianza, o que trabajen discontinuamente o que realicen labor, que por su naturaleza no puedan someterse a una jornada de trabajo; en esos casos, | Jornada de trabajo<br><br>Jornada efectiva<br><br>Patrono | Continuidad<br>Carga<br>Disponibilidad<br><br>Productividad<br>Presencia<br>Aprovechamiento<br><br>Responsabilidad<br>Supervisión | ¿Considera que la carga de trabajo asignada durante su jornada es adecuada y proporcional al tiempo laboral?<br><br>¿Considera que su jornada efectiva permite alcanzar los niveles de productividad esperados?<br><br>¿El patrono asume responsabilidad por la seguridad y condiciones del trabajo nocturno? | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| tendrán una hora de descanso dentro del día y no podrán trabajar más de 12 horas diarias. La jornada efectiva de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono. | | | | |

**Nota:** Matriz de Operacionalización de la Variable Independiente

**Variable Dependiente**

***Tabla 27.*** *Variable Independiente - La vida familiar*

| Conceptos | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Técnica e Instrumentos |
|---|---|---|---|---|
| La familia es el sistema primario por excelencia, el más poderoso al que pertenece un individuo, es decir, la vida en familia proporciona el medio más adecuado para la crianza de los hijos, en condiciones adecuadas satisface las necesidades biológicas y psicológicas | Familia<br><br>Individuo | Cohesión<br>Apoyo<br>Estructura<br><br>Autonomía<br>Identidad<br>Bienestar | ¿Recibe apoyo de su familia cuando lo necesita?<br><br>¿Cómo evalúa su bienestar general en este momento? | Técnica:<br>Encuesta<br>Instrumento:<br>Cuestionario con Escala de Likert de Frecuencia |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| de los niños y representa la influencia más temprana y duradera en su proceso de socialización. En la familia difiere mucho los lazos afectivos entre los integrantes de la familia y de los roles que desempeñan cada uno de ellos para generar un vínculo estable y unidos en la familia. La dinámica que se desenvuelve en la familia depende mucho de la familia en su desarrollo de la crianza para forjar una personalidad, carácter de los hijos respetando la autenticidad de la persona. | Crianza de los hijos | Consistencia<br>Estímulo<br>Límites | ¿Considera que ofrece un estímulo suficiente para el desarrollo de sus hijos? | |
| | Necesidades biológicas | Alimentación<br>Sueño<br>Salud | ¿Considera que duerme las horas suficientes regularmente? | |
| | Necesidades psicológicas | Seguridad<br>Aceptación<br>Autoestima | ¿Se siente emocionalmente seguro en su entorno familiar? | |
| | Influencia | Modelado<br>Presión<br>Persuasión | ¿Con qué frecuencia las personas influyen en sus decisiones importantes? | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Proceso de socialización | Aprendizaje<br>Internalización<br>Socialización | ¿Siente que ha internalizado valores importantes de su cultura o familia? | |
| | Lazos afectivos | Intimidad<br>Confianza<br>Cercanía | ¿Confía en los miembros de su círculo cercano para compartir asuntos personales? | |
| | Roles | Función<br>Expectativa<br>Responsabilidad | ¿Asume responsabilidades específicas en su familia o grupo? | |
| | Vínculo familiar | Apego<br>Permanencia<br>Dependencia | ¿Siente apego hacia los miembros de su familia? | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Personalidad | Temperamento<br>Rasgos | ¿Percibe rasgos de su personalidad que se mantienen estables con el tiempo? | |
| | Carácter | Moralidad<br>Voluntad<br>Fortaleza | ¿Siente que sus decisiones se guían por principios morales claros? | |
| En tiempos en que las familias estaban unidas bajo el mismo techo, las normas, las recetas o, tal vez, las costumbres. Nuestros padres nos dieron las pautas, pero cada uno de los hermanos descubrimos el sentido de por qué llegamos a esa familia y para qué. Tener claro de dónde vienes, sin darle demasiado énfasis, es muy importante, porque puedes vivir la vida a tu aire sin traumas ni culpar | Normas | Regulación<br>Obligación<br>Sanción | ¿Conoce las reglas de su entorno familiar? | |
| | Costumbres | Repetición<br>Transmisión | ¿Se repiten prácticas familiares con regularidad en su hogar? | |
| | Tradiciones | Celebración<br>Patrimonio<br>Continuidad | ¿Se mantiene las tradiciones de forma continua en entorno? | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| a nadie por lo que has sido, eres o serás. | Traumas | Vulnerabilidad<br>Secuelas<br>Activadores | ¿Ha experimentado eventos que le causaron vulnerabilidad emocional duradera? | |
| Los vínculos pueden ser de cercanía o de distanciamiento. La cercanía, cuando se construyen relaciones de proximidad y afectos en la cotidianidad generados por los lazos de consanguinidad o afinidad entre los parientes, especialmente los descendientes directos, o por la relación continua con alguien o algo. Los vínculos distantes corresponden a lazos de afecto y atención sostenidos en el tiempo en una relación creada en algún momento de la vida. Aunque no haya | Relaciones de proximidad<br><br>Afecto<br><br>Lazos de consanguinidad<br><br>Parientes | Disponibilidad<br>Vecindad<br><br>Calidez<br>Expresión<br>Empatía<br><br>Herencia<br>Parentesco<br><br>Contacto<br>Línea directa y colateral | ¿Tiene disponibilidad de apoyo por parte de personas cercanas en su entorno?<br><br>¿Suele expresar afecto de manera abierta con su familia o amigos?<br><br>¿Reconoce vínculos de parentesco entre los miembros de la familia?<br><br>¿Mantiene contacto frecuente con sus parientes cercanos? | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| convivencia ni trato directo frecuente, la preocupación por el otro, el estar alerta a brindarle atención en momentos específicos que se requieran, se mantiene. | Relación continua | Persistencia<br>Frecuencia<br>Compromiso | ¿Se siente comprometido con mantener esas relaciones a futuro? | |
| | Convivencia | Cotidianidad<br>Compartir<br>Normas | ¿Participa activamente en las tareas compartidas del hogar? | |
| | Preocupación | Vigilancia<br>Ansiedad<br>Intervención | ¿Experimenta niveles de ansiedad relacionados con la situación de un familiar? | |
| | Alerta | Detección<br>Alarma<br>Respuesta | ¿Detecta señales tempranas de problemas en su entorno familiar o social? | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Las relaciones familiares son el tipo de relación disfuncional más frecuente. Y si te preguntas por qué, me atrevería a decir que es porque la familia es el espacio que pasamos nuestros años formativos, además de una cantidad considerable de tiempo. Las personas con la que convivimos en nuestra infancia son nuestros principales maestros durante muchos años. Para algunas personas, las relaciones más complicadas que experimentaremos en nuestra vida son las que mantenemos con la familia. Por otro lado, las relaciones familiares determinan cómo operamos en las que establecemos más allá de la familia, como las | Relaciones familiares<br><br>Relación disfuncional<br><br>Infancia<br><br>Amistades<br><br>Relaciones amorosas | Interdependencia<br>Comunicación<br>Conflicto<br><br>Distancia<br>Hostilidad<br>Desregulación<br><br>Desarrollo<br>Juego<br><br>Afinidad<br>Reciprocidad<br><br>Pasión<br>Compromiso | ¿Cómo calificaría la comunicación dentro de su familia?<br><br>¿Existe distancia emocional marcada entre miembros de la familia?<br><br>¿Tuvo oportunidades de juego y desarrollo durante la infancia?<br><br>¿Percibe reciprocidad en sus relaciones de amistad?<br><br>¿Existe compromiso mutuo con su pareja? | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| amistades y las relaciones amorosas. | | | | |
| En la familia tiene la capacidad del sistema familiar para resistir, recuperarse y crecer ante la adversidad, además de la adaptación un proceso mediante el cual una familia logra redefinir roles, reorganizar rutinas y ajustar su funcionamiento frente a cambios o crisis en el que alcanza un equilibrio. | Sistema familiar<br><br>Adversidad<br><br>Adaptación<br><br>Rutina | Subsistema<br>Estructura<br>Límites<br><br>Estrés<br>Pérdida<br>Riesgo<br><br>Resiliencia<br>Ajuste<br>Flexibilidad<br><br>Regularidad<br>Hábitos<br>Previsibilidad | ¿Está definida la estructura del sistema familiar en su hogar?<br><br>¿Ha enfrentado eventos de estrés o pérdidas significativos recientemente?<br><br>¿Considera que la familia es flexible ante cambios necesarios?<br><br>¿Se mantienen hábitos y actividades regulares en su hogar? | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Cambios<br><br><br><br><br>Crisis | Transición<br>Inestabilidad<br><br><br><br>Ruptura<br>Urgencia<br>Reorganización | ¿Ha vivido la familia transiciones o cambios recientes importantes?<br><br><br><br>¿Se han iniciado procesos de reorganización familiar tras la crisis? | |

**Nota:** Matriz de Operacionalización de la Variable Dependiente

## ANEXO 3

## CONSTELACIÓN DE IDEAS

### Variable Independiente

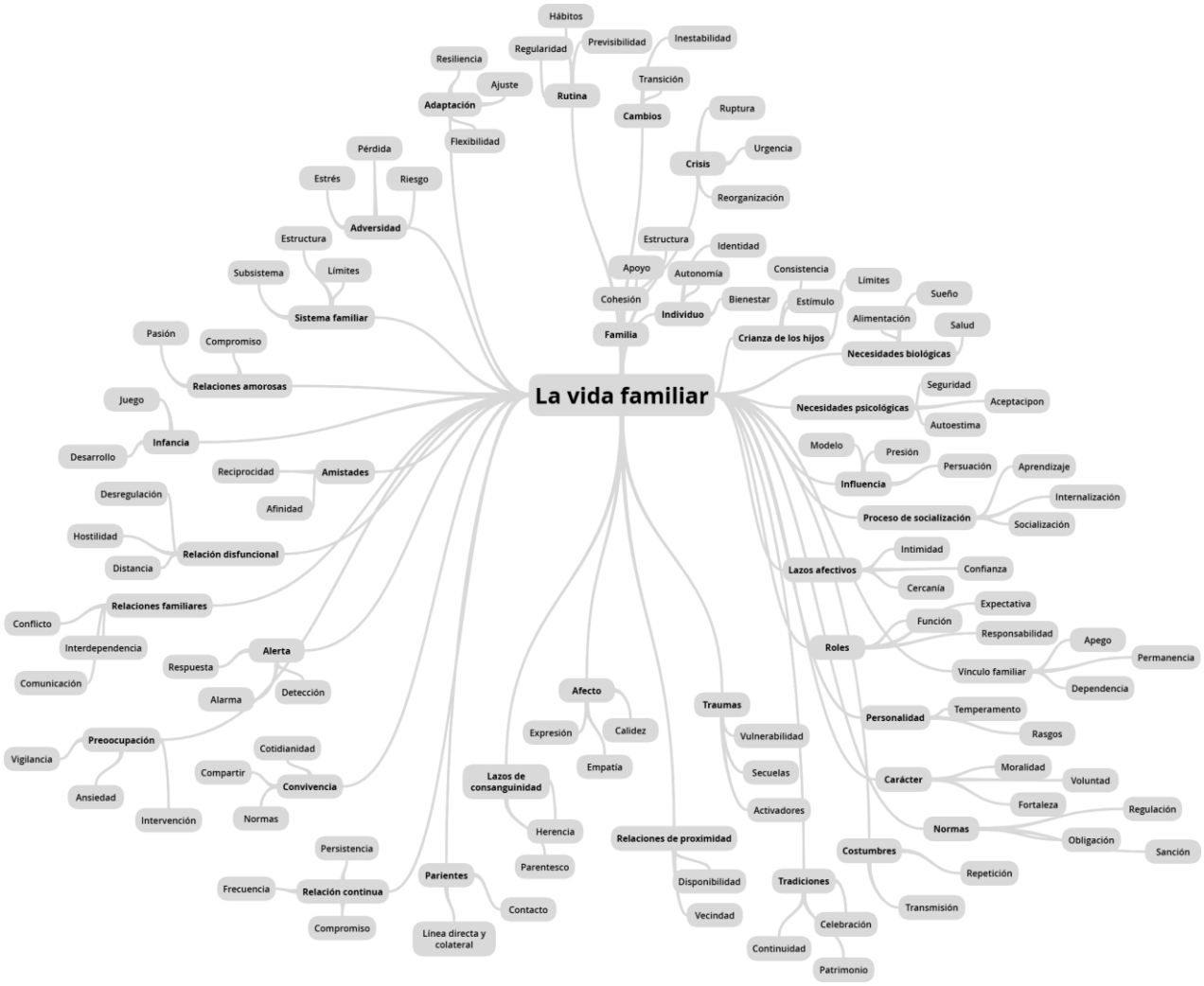
***Ilustración 2.*** *Constelación de Ideas - La jornada laboral*




**Nota:** Constelación de Ideas de la Variable Independiente

## Variable Dependiente

***Ilustración 3.*** *Constelación de Ideas - La vida familiar*




**Nota:** Constelación de Ideas de la Variable Dependiente

**ANEXO 4**

**VALIDACIÓN DE MI INSTRUMENTO POR EXPERTOS**

UTA | UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

**UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO**

***Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales***

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE REGISTRO Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

**CUESTIONARIO**

**Este cuestionario se encuentra enfocado sobre "La jornada laboral nocturna y la vida familiar en los trabajadores de la EPM-GIDSA".**

**Datos del validador:**

| | |
|---|---|
| **Nombres y Apellidos** | Walter Camilo Chávez Cruz |
| **Grado de Formación** | Tercer Nivel |
| **Profesión** | Trabajador Social |
| **Email** | funasser@hotmail.com |

**1. Instrucciones**

A continuación, encontrará diferentes criterios sobre la estructura del instrumento de recolección de información (Cuestionario) sobre el tema de investigación: **LA JORNADA LABORAL NOCTURNA Y LA VIDA FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES DE LA EPM-GIDSA.**

Asigne a cada SI un puntaje de 1 y a cada NO un puntaje de 0.

**1:** SI **0:** NO

| N° | CRITERIOS | SI | NO |
|---|---|---|---|
| 1 | Especificación de la técnica, instrumento y la población o grupo a ser aplicado. | | |
| 2 | De acuerdo con el instrumento, los diferentes enfoques e ítems, tienen la pertinencia con el tema de investigación. | | |
| 3 | Relación de los objetivos de los instrumentos con el tema del proyecto de investigación.<br>**Objetivo general**<br>• Determinar la incidencia de la jornada laboral nocturna en la vida familiar en los trabajadores.<br>**Objetivos específicos**<br>1. Fundamentar teóricamente la jornada laboral nocturna.<br>2. Identificar las consecuencias de las relaciones familiares en los trabajadores. | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 3. Establecer las alternativas sociales para el apoyo de una mejor calidad de vida de los trabajadores. | | |
| 4 | El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente. | | |
| 5 | Pertinencia entre objetivos, objeto y campo de estudio, e indicadores con los ítems de los instrumentos. | | |
| 7 | Lenguaje utilizado en la formulación de los ítems. | | |
| 8 | El número de preguntas del cuestionario es excesivo. | | |
| 9 | Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en el supuesto de contestar SÍ, por favor, indique inmediatamente abajo cuáles). | | |

| **Preguntas que el experto considera que pudieran ser un riesgo para el encuestado:** | |
|---|---|
| N. º de la(s) pregunta(s). | |
| Motivos por los que se considera que pudiera ser un riesgo. | |
| Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión). | |

| | **Evaluación general del cuestionario** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **Excelente** | **Buena** | **Regular** | **Deficiente** |
| Validez de contenido del cuestionario. | | | | |

| **Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:** | |
|---|---|
| Motivos por los que se considera no adecuada | |
| Motivos por los que se considera no pertinente | |
| Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión) | |

F. .....
**VALIDADOR**
C.C. 1802791440

| **Fecha de validación** | de Abril del 2026 |
|---|---|

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario.

**UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO**

***Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales***

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE REGISTRO Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

**CUESTIONARIO**

**Este cuestionario se encuentra enfocado sobre "La jornada laboral nocturna y la vida familiar en los trabajadores de la EPM-GIDSA".**

**Datos del validador:**

| | |
|---|---|
| **Nombres y Apellidos** | Karen Micaela Tovar Heredia |
| **Grado de Formación** | Licenciatura en Trabajo Social (Tercer Nivel) |
| **Profesión** | Trabajadora Social - CEOA2. S.A. |
| **Email** | ktovar@lcorpesa.com |

**1. Instrucciones**

A continuación, encontrará diferentes criterios sobre la estructura del instrumento de recolección de información (Cuestionario) sobre el tema de investigación: **LA JORNADA LABORAL NOCTURNA Y LA VIDA FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES DE LA EPM-GIDSA.**

Asigne a cada SI un puntaje de 1 y a cada NO un puntaje de 0.

**1:** SI **0:** NO

| N° | CRITERIOS | SI | NO |
|---|---|---|---|
| 1 | Especificación de la técnica, instrumento y la población o grupo a ser aplicado. | | |
| 2 | De acuerdo con el instrumento, los diferentes enfoques e ítems, tienen la pertinencia con el tema de investigación. | | |
| 3 | Relación de los objetivos de los instrumentos con el tema del proyecto de investigación.<br>**Objetivo general**<br>• Determinar la incidencia de la jornada laboral nocturna en la vida familiar en los trabajadores.<br>**Objetivos específicos** | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 1. Fundamentar teóricamente la jornada laboral nocturna.<br>2. Identificar las consecuencias de las relaciones familiares en los trabajadores.<br>3. Establecer las alternativas sociales para el apoyo de una mejor calidad de vida de los trabajadores. | | |
| 4 | El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente. | | |
| 5 | Pertinencia entre objetivos, objeto y campo de estudio, e indicadores con los ítems de los instrumentos. | | |
| 7 | Lenguaje utilizado en la formulación de los ítems. | | |
| 8 | El número de preguntas del cuestionario es excesivo. | | |
| 9 | Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en el supuesto de contestar SÍ, por favor, indique inmediatamente abajo cuáles). | | |

| **Preguntas que el experto considera que pudieran ser un riesgo para el encuestado:** | |
|---|---|
| N. º de la(s) pregunta(s). | |
| Motivos por los que se considera que pudiera ser un riesgo. | |
| Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión). | |

| | **Evaluación general del cuestionario** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **Excelente** | **Buena** | **Regular** | **Deficiente** |
| Validez de contenido del cuestionario. | | | | |

| **Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:** | |
|---|---|
| Motivos por los que se considera no adecuada | |
| Motivos por los que se considera no pertinente | |
| Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión) | |

F. .....
VALIDADOR
C.C. 0550128698

| | |
|---|---|
| **Fecha de validación** | 08 de Abril del 2026 |

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario.

**UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO**

***Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales***

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE REGISTRO Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

**CUESTIONARIO**

**Este cuestionario se encuentra enfocado sobre "La jornada laboral nocturna y la vida familiar en los trabajadores de la EPM-GIDSA".**

**Datos del validador:**

| | |
|---|---|
| **Nombres y Apellidos** | Elvia Jeanela Robayo Granja |
| **Grado de Formación** | Tercer Nivel |
| **Profesión** | Licenciada en Trabajo Social |
| **Email** | jeanelarobayo2003@gmail.com |

**1. Instrucciones**

A continuación, encontrará diferentes criterios sobre la estructura del instrumento de recolección de información (Cuestionario) sobre el tema de investigación: **LA JORNADA LABORAL NOCTURNA Y LA VIDA FAMILIAR EN LOS TRABAJADORES DE LA EPM-GIDSA.**

Asigne a cada SI un puntaje de 1 y a cada NO un puntaje de 0.

**1:** SI **0:** NO

| N° | CRITERIOS | SI | NO |
|---|---|---|---|
| 1 | Especificación de la técnica, instrumento y la población o grupo a ser aplicado. | | |
| 2 | De acuerdo con el instrumento, los diferentes enfoques e ítems, tienen la pertinencia con el tema de investigación. | | |
| 3 | Relación de los objetivos de los instrumentos con el tema del proyecto de investigación.<br>**Objetivo general**<br>• Determinar la incidencia de la jornada laboral nocturna en la vida familiar en los trabajadores.<br>**Objetivos específicos** | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 1. Fundamentar teóricamente la jornada laboral nocturna.<br>2. Identificar las consecuencias de las relaciones familiares en los trabajadores.<br>3. Establecer las alternativas sociales para el apoyo de una mejor calidad de vida de los trabajadores. | | |
| 4 | El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente. | | |
| 5 | Pertinencia entre objetivos, objeto y campo de estudio, e indicadores con los ítems de los instrumentos. | | |
| 7 | Lenguaje utilizado en la formulación de los ítems. | | |
| 8 | El número de preguntas del cuestionario es excesivo. | | |
| 9 | Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en el supuesto de contestar SÍ, por favor, indique inmediatamente abajo cuáles). | | |

| **Preguntas que el experto considera que pudieran ser un riesgo para el encuestado:** | |
|---|---|
| N. ° de la(s) pregunta(s). | |
| Motivos por los que se considera que pudiera ser un riesgo. | |
| Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión). | |

| | **Evaluación general del cuestionario** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **Excelente** | **Buena** | **Regular** | **Deficiente** |
| Validez de contenido del cuestionario. | | | | |

| **Observaciones y recomendaciones en general del cuestionario:** | |
|---|---|
| Motivos por los que se considera no adecuada | |
| Motivos por los que se considera no pertinente | |
| Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión) | |

F. .....
VALIDADOR
C.C. 0550221514

| | |
|---|---|
| **Fecha de validación** | 08 de Abril del 2026 |

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario.

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

## *Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales*

## CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

**Periodo Académico:** Enero - Julio – 2026

**Objetivo:** Determinar la incidencia de la jornada laboral nocturna en la vida familiar en los trabajadores.

**Instrucciones:** Este cuestionario busca conocer su opinión sobre la jornada laboral nocturna y su relación con la vida familiar. Su participación es voluntaria y anónima. Lea cada pregunta y marque con una "X" la opción que mejor refleje su opinión. No hay respuestas correctas o incorrectas; responda con sinceridad.

**¡Muchas Gracias por su Colaboración!**

*Encuesta sobre La jornada laboral nocturna y la vida familiar en los trabajadores de la EPM-GIDSA.*

**Datos generales**

Edad: _____

**Género:**

( ) Mujer

( ) Hombre

**Estado civil:**

( ) Soltero/a

( ) Casado/a

( ) Unión libre

( ) Otro: _____

**¿Tiene hijos?**

( ) Si

( ) No

¿Cuántos? _____

| PARTE 1<br><br>La jornada laboral nocturna | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **PREGUNTA** | | **Opciones de respuesta** | | | | |
| | | **Nunca** | **Casi nunca** | **A veces** | **Casi siempre** | **Siempre** |
| 1 | ¿Conoce usted sus derechos sobre el trabajo nocturno? | | | | | |
| 2 | ¿Usted se ha sentido cansado durante el día debido a su trabajo en la noche? | | | | | |
| 3 | ¿Recupera las horas de sueño en el día para evitar cansancio físico y emocional? | | | | | |
| 4 | ¿Ha tenido usted dificultades para dormir durante el día sin interrupciones? | | | | | |
| 5 | El tener su trabajo en la noche, ¿a usted le ha afectado su horario de alimentación? | | | | | |
| 6 | ¿Usted cree que su trabajo en la noche le genera estrés laboral? | | | | | |
| 7 | ¿Cree que trabajar en la noche pone en riesgo su seguridad personal? | | | | | |
| 8 | ¿La empresa dota el equipo de protección adecuado para el trabajo en la noche? | | | | | |
| 9 | ¿Considera usted que la empresa le brinda un adecuado ambiente laboral para su trabajo en la noche? | | | | | |
| **PARTE 2**<br><br>**Vida Familiar** | | | | | | |
| **PREGUNTA** | | **Opciones de respuesta** | | | | |
| | | **Nunca** | **Casi nunca** | **A veces** | **Casi siempre** | **Siempre** |
| 10 | ¿Con qué frecuencia usted comparte su tiempo de calidad con su familia? | | | | | |
| 11 | ¿Ha cambiado la comunicación familiar entre sus integrantes? | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 12 | Cuando termina su trabajo, ¿el cansancio le dificulta compartir tiempo con su familia? | | | | | |
| 13 | ¿Usted ha percibido cambios en su estado de ánimo que afecten la convivencia familiar? | | | | | |
| 14 | ¿Ha dejado de asistir a eventos familiares por motivos de trabajo? | | | | | |
| 15 | ¿Cree usted que siente apoyo de su familia cuando trabaja en la noche? | | | | | |
| 16 | ¿Cree que a usted si le mejora las condiciones laborales nocturnas ayudaría a su vida familiar? | | | | | |
| 17 | ¿A usted le gustaría que su empresa organice actividades de integración familiar? | | | | | |

¡Gracias por su participación!