



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE SOCIOLOGÍA

**INCIDENCIA DE LAS NORMATIVAS LABORALES EN LA CALIDAD DE
VIDA DE LOS TRABAJADORES DE EXPORTADORAS DE CAMARÓN
HUAQUILLAS 2025**

**LOMAS BARZALLO TIFANY MARIEL
LICENCIADA EN SOCIOLOGIA**

**GUAICHA INFANTE JOSSELYN SELENA
LICENCIADA EN SOCIOLOGIA**

**MACHALA
2025**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE SOCIOLOGÍA

**INCIDENCIA DE LAS NORMATIVAS LABORALES EN LA
CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE
EXPORTADORAS DE CAMARÓN HUAQUILLAS 2025**

**LOMAS BARZALLO TIFANY MARIEL
LICENCIADA EN SOCIOLOGIA**

**GUAICHA INFANTE JOSSELYN SELENA
LICENCIADA EN SOCIOLOGIA**

**MACHALA
2025**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE SOCIOLOGÍA

PROYECTOS INTEGRADORES

**INCIDENCIA DE LAS NORMATIVAS LABORALES EN LA
CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE
EXPORTADORAS DE CAMARÓN HUAQUILLAS 2025**

**LOMAS BARZALLO TIFANY MARIEL
LICENCIADA EN SOCIOLOGIA**

**GUAICHA INFANTE JOSSELYN SELENA
LICENCIADA EN SOCIOLOGIA**

GRANDA DAVILA PABLO ESTEBAN

**MACHALA
2025**

Tiffany Lomas y Josselyn Guaicha (1) CF

4%
Textos
sospechosos



3% Similitudes
< 1% similitudes entre
comillas
0% entre las fuentes
mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: Tiffany Lomas y Josselyn Guaicha (1) CF.docx
ID del documento: 6b1518332a71cdb6447ad68cb1754887307490b5
Tamaño del documento original: 156,4 kB

Depositante: Granda Dávila Pablo Esteban
Fecha de depósito: 18/7/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 18/7/2025

Número de palabras: 16.709
Número de caracteres: 110.629

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.uisek.edu.ec 63 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (599 palabras)
2	dspace.ucuenca.edu.ec Los regímenes de afiliación en la Seguridad Social Ecu... 54 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (518 palabras)
3	dspace.unl.edu.ec Desproporcionalidad en la tipificación de contravención pen... 64 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (529 palabras)
4	localhost La afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y sus efectos j... 51 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (404 palabras)
5	repositorio.uotavallo.edu.ec 60 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (402 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.finanzas.gob.ec https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/02/Anexo-6.-Subsidios.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (38 palabras)
2	www.dspace.uce.edu.ec Optimización del rendimiento del portafolio de inversi... http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/25316	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
3	repositorio.usfq.edu.ec https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/11463/1/203601.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)
4	localhost La seguridad y salud laboral de los trabajadores en las instituciones p... http://localhost:8080/xmlui/bitstream/123456789/2076/1/TUIAB012-2015.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)
5	opuntiabrava.ult.edu.ec https://opuntiabrava.ult.edu.ec/index.php/opuntiabrava/article/view/1350/1627	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (11 palabras)

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Las que suscriben, LOMAS BARZALLO TIFANY MARIEL y GUAICHA INFANTE JOSSELYN SELENA, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado INCIDENCIA DE LAS NORMATIVAS LABORALES EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE EXPORTADORAS DE CAMARÓN HUAQUILLAS 2025, otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Las autoras declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Las autoras como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



LOMAS BARZALLO TIFANY MARIEL
0706141306



GUAICHA INFANTE JOSSELYN SELENA
0706188885

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios, fuente de vida, sabiduría y fortaleza, por haberme permitido llegar hasta este momento tan importante. Ha sido Su guía constante la que me ha sostenido en los momentos de dificultad y Su presencia la que me ha dado esperanza en cada etapa del proceso. A lo largo de este camino académico, encontré desafíos que pusieron a prueba mi paciencia, mi dedicación y mi confianza, pero siempre sentí la luz de Dios mostrándome que todo esfuerzo tiene su recompensa. A Él encomiendo cada logro alcanzado, con humildad y profundo agradecimiento.

Expreso mi eterna gratitud a mis padres, Miriam Infante y Manuel Guaicha, por ser los pilares fundamentales de mi vida. Gracias por su amor incondicional, por su apoyo constante y por haber creído en mí desde el principio. A mi madre, por su ternura, su fortaleza y su fe, que me inspiraron en cada paso de este proceso. A mi padre, por su ejemplo de trabajo incansable, disciplina y rectitud, que me enseñó a nunca rendirme ante los obstáculos. Este logro es tanto de ustedes como mío, porque sin su respaldo, esfuerzo y enseñanzas, no habría sido posible culminar esta etapa tan significativa de mi formación académica.

De manera especial, agradezco a mis tutores, el docente Pablo Granda y el docente Galo Mendoza, por su orientación profesional, su compromiso académico y su disposición para acompañarme durante el desarrollo de este trabajo. Su guía metodológica, sus observaciones precisas y su constante apoyo fueron fundamentales para enriquecer este proceso investigativo. Gracias por compartir sus conocimientos con generosidad y por fomentar en mí un pensamiento crítico y responsable. Reconozco con profundo respeto y estima su labor docente, que ha sido clave en mi crecimiento académico y personal.

Josselyn Selena Guaicha Infante

Al llegar al final de esta etapa quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que de una u otra manera hicieron posible la realización de este trabajo de tesis.

En primer lugar, a Dios por concederme la vida, la salud y la sabiduría necesarias para culminar este proceso sin su guía y bendición, este logro no habría sido posible.

A mis padres por ser la luz que ha guiado cada uno de mis pasos, gracias por su amor infinito por su entrega sin condiciones por el esfuerzo diario que han hecho para brindarme una educación y por ser siempre un ejemplo de integridad y perseverancia. Su apoyo emocional, moral y material ha sido esencial para que hoy pueda culminar esta meta.

A mis hermanos quienes han sido mis compañeros de camino y mi apoyo en momentos de dificultad cada uno de ustedes ha sido un impulso silencioso que me ha empujado a seguir adelante.

Agradezco especialmente a mi tutor el Lic. Pablo Granda por su constante guía, paciencia y compromiso durante todo el proceso de investigación su orientación académica y su disposición para compartir sus conocimientos han sido fundamentales para el desarrollo de este trabajo. Asimismo, extendo mi gratitud al Soc. Galo Mendoza por su apoyo, sus valiosos comentarios y su contribución al fortalecimiento de mi formación académica, su experiencia y criterio enriquecieron significativamente este proceso. Su acompañamiento ha sido clave para culminar este proceso con éxito.

Tifany Mariel Lomas Barzallo

DEDICATORIA

Dedico este trabajo con profundo respeto y gratitud a mis padres, Miriam Infante y Manuel Guaicha, quienes han sido un soporte fundamental a lo largo de mi formación académica y personal. Su ejemplo de integridad, esfuerzo constante y compromiso familiar ha sido una guía permanente en cada etapa de mi vida. Agradezco su paciencia, su fe inquebrantable en mis capacidades, y sobre todo, el amor incondicional que han demostrado en cada paso de este proceso. Esta meta alcanzada es también un reflejo del sacrificio silencioso y la dedicación diaria con la que me han acompañado desde siempre.

Extiendo esta dedicatoria con especial cariño a mis sobrinos, Jesús y Yusber, quienes han sido una fuente constante de motivación y alegría en mi vida. Ellos representan la esperanza, el futuro y la razón por la cual deseo seguir creciendo y superándome. Su presencia me recuerda cada día el valor de dar ejemplo y la importancia de luchar por un mejor porvenir. Este logro también está pensado para ustedes, como una muestra de que todo es posible con disciplina, esfuerzo y el respaldo de la familia.

Asimismo, deseo expresar mi sincero agradecimiento al docente tutor, Pablo Granda, por su guía académica, su orientación oportuna y su compromiso durante el desarrollo de este trabajo. Su acompañamiento ha sido clave para mantener el enfoque y la rigurosidad profesional exigida en este proceso. A través de sus observaciones y recomendaciones, no solo contribuyó al fortalecimiento de este proyecto, sino también a mi formación integral como estudiante. Le agradezco profundamente por su tiempo, dedicación y por haber sido parte de este logro académico.

Josselyn Selena Guaicha Infante

Dedico el trabajo de titulación con todo mi amor a mis padres quienes son mi motivación de vida, a mi mamá Fanny Barzallo y papá Luis Lomas, fueron el principal cimiento para mi construcción de académica les debo más de lo que las palabras podrían expresar gracias por haberme enseñado con su ejemplo el valor del esfuerzo, la responsabilidad y deseo de superación. En cada paso que he dado en este camino académico, he sentido su apoyo incondicional, sus consejos sabios y su aliento constante en los momentos de dificultad.

Mamá tu fortaleza, ternura y fe en mí me han dado siempre la seguridad que necesitaba para continuar gracias por su sacrificio por creer en mis sueños incluso cuando parecían lejanos y por estar a mi lado sin condiciones esta meta cumplida es tan mía como suya.

También se la dedico a mis queridos hermanos Roger Lomas y Matheus Lomas quienes de distintas maneras a través de sus palabras me han transmitido fuerza y cariño. Esta meta alcanzada también lleva su nombre porque detrás de cada logro mío hay algo de ustedes.

Tiffany Mariel Lomas Barzallo

RESUMEN

El trabajo de titulación con el título “Incidencia de las normativas laborales en la calidad de vida de los trabajadores de exportadoras de camarón Huaquillas, 2025”, plantea problemas relacionados a la evasión de responsabilidades y obligaciones de los empleadores en el cumplimiento a las normativas laborales, en concordancia con lo que estipula la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo, que garantizan estabilidad en el empleo, protección y seguridad jurídica y social a trabajadores y empleados de las exportadoras de camarón del cantón antes mencionado.

En el mismo marco de investigación se indaga respecto al nivel socioeconómico de los trabajadores y empleado, las características del entorno laboral, el impacto de las medidas de ajuste estructural producto de las decisiones gubernamentales y finalmente, la importancia de la inclusión en la seguridad social y su contribución en la calidad de vida. En ese sentido, el objetivo general es “Determinar la incidencia de las normativas laborales en la calidad de vida de los trabajadores de exportadoras de camarón en Huaquillas”. Por su parte, la fundamentación sociológica es el accionalismo publicada por Alain Touraine (1925-2023), haciendo hincapié en las acciones sociales que regulan el comportamiento en la sociedad.

La metodología de investigación fue de tipo básica o teórica, de carácter no experimental, con un alcance descriptivo y correlacional, además se caracterizó por ser diagnóstica y propositiva, debido a que en el proceso se relacionaron las variables y se realizó una recopilación de datos cuantitativos y cualitativos, mediante la utilización de métodos inductivo y deductivo, así mismo se aplicaron técnicas e instrumentos como la encuesta con un cuestionario previamente elaborado aplicados a los trabajadores y empleados de las empresas exportadoras de camarón y entrevistas a Coordinador provincial del Ministerio del Trabajo, Asesores legales, Jefe de Talento Humano de empresa exportadora de camarón MONMI-FISH y PSCC.

Respecto a los resultados obtenidos demuestran que los problemas se encuentran relacionados exposición a químicas, caídas, climas fríos, pesticidas y accidentes con maquinarias que perjudican a la salud bienestar de los trabajadores, por su parte, el impacto de las medidas de ajuste estructural en la calidad de vida, productos de las decisiones gubernamentales han afectado directamente a los trabajadores y empleados,

obteniendo recortes de personal injustamente, despidos arbitrarios sin justificación, provocando vulneraciones de derechos.

Finalmente, la propuesta de investigación con base a los resultados obtenidos se ha seleccionado el requerimiento a intervenir “Plan de capacitación de derechos laborales y seguridad social en trabajadores y empleados de empresas exportadoras de camarón del cantón Huaquillas, El Oro” con la finalidad de reducir los despidos arbitrarios e injustificados en las empresas exportadoras de camarón, siendo los trabajadores y empleados víctimas de esta vulneración de derechos que por desconocimiento no reclaman y exigen los derechos garantizados en las normativas laborales. Además, en la dimensión técnica es factible, debido a que se tiene acceso disponible a la información, en la ambiental, no afecta al medio ambiente y en lo social contribuye positivamente.

PALABRAS CLAVES: NORMATIVAS LABORALES, CALIDAD DE VIDA, TRABAJADORES, SEGURIDAD SOCIAL

ABSTRACT

The title of the thesis “Incidence of labor regulations on the quality of life of Huaquillas shrimp exporters' workers, 2025”, raises problems related to the evasion of responsibility and obligations of employers in complying with labor regulations, in accordance with the provisions of the Constitution of the Republic of Ecuador and the Labor Code, which guarantee job stability, protection and legal and social security to workers and employees of the shrimp exporters of the aforementioned canton.

Within the same research framework, the socioeconomic level of workers and employees, the characteristics of the work environment, the impact of structural adjustment measures resulting from government decisions, and finally, the importance of inclusion in social security and its contribution to the quality of life are investigated. In this sense, the general objective is “To determine the incidence of labor regulations on the quality of life of shrimp exporters' workers in Huaquillas”. For its part, the sociological foundation is the actionism published by Alain Touraine (1925-2023), emphasizing the social actions that regulate behavior in society.

The research methodology was basic or theoretical, non-experimental, descriptive and correlational in scope, and it was also characterized as diagnostic and proactive, because in the process the variables were related and quantitative and qualitative data were collected using inductive and deductive methods, techniques and instruments were also applied, such as a survey with a previously elaborated questionnaire applied to workers and employees of the shrimp exporting companies and interviews with the Provincial Coordinator of the Ministry of Labor, legal advisors, Head of Human Resources of the shrimp exporting company MONMI-FISH and PSCC.

The results obtained show that the problems are related to exposure to chemicals, falls, cold climates, pesticides and accidents with machinery that harm the health and well-being of workers, while the impact of structural adjustment measures on the quality of life, resulting from government decisions, have directly affected workers and employees, resulting in unjust personnel cuts, arbitrary dismissals without justification, and violations of rights.

Finally, the research proposal based on the results obtained has selected the requirement to intervene “Training plan on labor rights and social security in workers and employees of shrimp exporting companies in the canton of Huaquillas, El Oro” in order to reduce arbitrary and unjustified dismissals in shrimp exporting companies, being the workers and employees victims of this violation of rights that due to ignorance do not claim and demand the rights guaranteed in the labor regulations. In addition, in the technical dimension, it is feasible, since access to information is available; in the environmental dimension, it does not affect the environment; and in the social dimension, it contributes positively.

KEY WORDS: LABOR REGULATIONS, QUALITY OF LIFE, WORKERS, SOCIAL SECURITY

INDÍCE GENERAL

AGRADECIMIENTO	1
DEDICATORIA.....	3
RESUMEN	5
ABSTRACT.....	7
INTRODUCCIÓN	13
1. EL PROBLEMA OBJETO DE ESTUDIO.....	15
<i>1.1 Planteamiento del problema</i>	<i>15</i>
<i>1.1.1 Descripción del problema.</i>	<i>15</i>
<i>1.1.2 Sistematización del problema.....</i>	<i>17</i>
<i>1.2 Justificación de la investigación.....</i>	<i>17</i>
<i>1.3 Objetivos de la investigación.....</i>	<i>19</i>
<i>1.3.1 Objetivo General.</i>	<i>19</i>
<i>1.3.2 Objetivos específicos.</i>	<i>20</i>
<i>1.4 Hipótesis</i>	<i>20</i>
<i>1.4.1 Hipótesis Central.....</i>	<i>20</i>
<i>1.4.2 Hipótesis Particulares.....</i>	<i>20</i>
<i>1.5 Concepciones, normas o enfoques diagnósticos</i>	<i>21</i>
<i>1.5.1 Concepciones del problema objeto de estudio</i>	<i>21</i>
• <i>El accionalismo.....</i>	<i>22</i>
<i>1.5.2 Normativa legal relacionada con el problema.....</i>	<i>31</i>
<i>1.6 Descripción del proceso diagnóstico.....</i>	<i>36</i>
<i>1.6.1 Tipo de investigación.....</i>	<i>36</i>
<i>1.6.2 Enfoque metodológico del proceso diagnóstico.....</i>	<i>37</i>
<i>1.6.3 Análisis del contexto.....</i>	<i>39</i>
<i>1.7 Resultados de la investigación empírica.....</i>	<i>40</i>
<i>1.7.1 Resultados de la encuesta.....</i>	<i>40</i>

1.7.2 Resultados de la entrevista.....	59
1.8 Conclusiones y recomendaciones	65
1.8.1 Conclusiones.....	65
1.8.2 Recomendaciones	66
1.9 Sistema de requerimientos	67
1.9.1 Matriz de requerimientos	67
1.9.2 Selección y justificación del requerimiento a intervenir.....	67
2. PROPUESTA INTEGRADORA	69
2.1. Descripción de la propuesta.....	69
2.1.1. Título. “	69
2.1.2 Antecedentes.....	69
2.1.3 Justificación de la propuesta.....	69
2.2 Objetivos de la propuesta	70
2.2.1 Objetivo general	70
2.2.2 Objetivos específicos	70
2.3 Componentes estructurales	70
2.3.1 Fundamentación teórica de la propuesta.....	70
2.3.2 Institución ejecutora de la propuesta.....	71
2.3.3 Responsables de la ejecución de la propuesta.....	71
2.3.4 Beneficiarios de la propuesta.....	71
2.3.5 Planificación operativa de la propuesta	71
2.3.6 Cronograma de ejecución de la propuesta.....	74
2.4 Fases de implementación de la propuesta.....	74
2.5 Estrategias de Evaluación de la propuesta.....	75
2.6 Recursos logísticos	76
2.6.1 Recursos humanos.....	76
2.6.2 Recursos materiales.....	76

2.6.3 Equipos.....	76
2.6.4 Presupuesto	76
2.6.5 Financiamiento.....	77
3. VALORACIÓN DE LA FACTIBILIDAD	78
3.1 <i>Análisis de la dimensión técnica de implementación de la propuesta.</i>	78
3.2 <i>Análisis de la dimensión económica de implementación de la propuesta</i>	78
3.3 <i>Análisis de la dimensión social de implementación de la propuesta.....</i>	78
3.4 <i>Análisis de la dimensión ambiental de Implementación de la propuesta.</i>	78
<i>Referencias</i>	79
<i>Anexos.....</i>	84

INDÍCE DE CUADROS

Cuadro 1 Nivel de instrucción educativa	41
Cuadro 2. Ocupación laboral.....	41
Cuadro 3. Horas extras remuneradas en el trabajo	43
Cuadro 4. Ingresos económicos laborales.....	43
Cuadro 5. Tenencia de la vivienda residencial.....	44
Cuadro 6. Tipo de transporte utilizado	45
Cuadro 7. Contribución del trabajo en la mejora de la calidad de vida	46
Cuadro 8. Tipo de contrato de trabajo	46
Cuadro 9. Descripción del entorno laboral	47
Cuadro 10. Horas al día de labor	48
Cuadro 11. Utilización de prendas de protección en actividades laborales	49
Cuadro 12. Riesgos en el entorno laboral	49
Cuadro 13. Consideración de la aplicación de normativas laborales en favor de los trabajadores.	50
Cuadro 14. Afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).....	51
Cuadro 15. Beneficios recibidos del seguro social	51

Cuadro 16. Medidas de ajuste laboral aplicadas por el gobierno central y generación de beneficios sociales.....	52
Cuadro 17. Vulneración de derechos laborales.....	53
Cuadro 18. Bonos del Estado	54
Cuadro 19. Utilidades recibidas en empresas exportadoras de camarón.....	54
Cuadro 20. Inclusión de trabajadores en la seguridad social	55
Cuadro 21. Afiliación al seguro social y su contribución en el mejoramiento de la calidad de vida.....	56
Cuadro 22. Gozar de beneficios y servicios del IESS	56
Cuadro 23. Autoridades que realizan inspección de control en empresas exportadoras de camarón.....	57
Cuadro 24. Calificación de la cobertura de salud en el seguro social	58

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de titulación con el título “Incidencia de las normativas laborales en la calidad de vida de los trabajadores de exportadoras de camarón Huaquillas, 2025”, se relaciona a indagar la relación laboral entre empleado y empleador, además de verificar al cumplimiento eficaz de los derechos y obligaciones de las empresas exportadoras con los trabajadores y empleados, en el mismo marco de investigación se plantea la pregunta, ¿cómo inciden las normativas laborales en la calidad de vida de los trabajadores de exportadoras de camarón en Huaquillas 2025?

El objetivo general es Determinar la incidencia de las normativas laborales en la calidad de vida de los trabajadores de exportadoras de camarón en Huaquillas mientras que los específicos son identificar el nivel socioeconómico de los trabajadores de las exportadoras de camarón de Huaquillas, describir las características en el entorno laboral de los trabajadores en las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas, establecer el impacto de las medidas de ajuste estructural en la seguridad social y la calidad de vida de los trabajadores de exportadoras de camarón de Huaquillas y Explicar la importancia de la inclusión en la seguridad social de los trabajadores de las exportadoras de camarón y su contribución en la calidad de vida.

La problemática se fundamenta con la teoría sociológica del accionalismo de Alain Touraine haciendo hincapié en la acción social pertenece a la sociología indispensablemente por su relación con la sociedad, además de permitir interpretar y analizar la realidad social y las colectividades, el autor destaca que mediante la acción colectiva conlleva a la solución de problemas globales, en concreto para lograr cambios y transformaciones.

La metodología se relaciona a una investigación básica, debido a la utilización de teorías, leyes generales que fundamentan y sirven de sustento teórico, es de carácter no experimental con un alcance descriptivo y correlacional, en el sentido, de que no se realizan experimentos en el proceso investigativo, más bien se describen las variables dependientes e independientes, por su parte, también se recopilaron datos cuantitativos y cualitativos, mediante la utilización de métodos inductivo y deductivo, así mismo se aplicaron técnicas e instrumentos como la encuesta con un cuestionario previamente

elaborado aplicados a los trabajadores y empleados y entrevistas a actores claves de las exportadoras de camarón.

En ese sentido, la investigación se encuentra estructurado por tres capítulos: primer capítulo, se plantea el problema, la justificación, objetivos, marco conceptual y estado del arte en donde se recogen fundamentos teóricos importantes y el diagnóstico. En el segundo capítulo: se presentan la propuesta integradora, se establecen objetivos, justificación, fundamentación teórica, responsables, beneficiarios, fases de implementación, así como estrategias de evaluación y recursos logísticos, tercer capítulo se desarrolla la valoración de factibilidad de la propuesta, en las dimensiones: técnica, social, economía y ambiental.

1. EL PROBLEMA OBJETO DE ESTUDIO

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1 Descripción del problema. Las empresas exportadoras de camarón en la ciudad de Huaquillas representan un pilar fundamental en el sector primario de la economía a nivel local y en la provincia de El Oro, además de ser importante en el crecimiento económico del país, por tanto, es necesario reconocer el papel que desempeñan, tanto en la generación de fuentes de empleo directos e indirectos, así como las repercusiones en la calidad de vida de los trabajadores que se dedican a estas actividades, en ese sentido, existen normativas laborales que regulan y establecen responsabilidades, derechos, deberes y obligaciones en la relación de empleadores y empleados; también, sanciones, infracciones y beneficios.

Las normativas laborales son un conjunto de instrumentos jurídicos, que consideran aspectos económicos y sociales que se deben cumplir como prácticas idóneas y justas en la relación de trabajo y seguridad entre patronos y trabajadores. En Ecuador se rige mediante el Código de Trabajo y el ente regulador es el Ministerio del Trabajo encargado de controlar y brindar cumplimiento a las obligaciones, derechos y deberes laborales.

En Ecuador existen grandes empresas exportadoras de camarón que destacan por su liderazgo, competitividad y relevancia indiscutible, además de contribuir emblemáticamente al desarrollo económico desde los diferentes puntos estratégicos donde se encuentran ubicadas. Según la Cámara Nacional de Acuicultura (2023) los principales países de destino del camarón ecuatoriano son: China 57,98%, Estados Unidos 18,08%, Europa 16.05% y otros países con un aporte de 7,89%. Los registros detallan que, en el año 2022, se exportaron 2.338.728.845 libras con un valor de \$2.84 por libras con ingresos de \$6.653.184.850; en cambio, en 2023 se exportaron 2.676.645.175 libras con un valor de \$2.35 por libra e ingresos de \$6.288.727.456.

Conforme el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS (2024) en el Seguro General Obligatorio hasta el periodo de octubre 2024, en la rama de actividad pesca y acuicultura, respecto al ámbito privado con relación de dependencia se tienen 66.895 afiliados activos e independientes 976; mientras que en la provincia de El Oro reportan 7939 e independientes 244; en cambio en el cantón Huaquillas se encuentran 264 e independientes 30. Por tanto, es innegable la necesidad del sector camaronero en el empleo de mano de obra, sin embargo, es notable que en el ámbito privado aún se

encuentran trabajadores que realizan las actividades sin las garantías de afiliarse a la seguridad social y de los beneficios que ofrece un contrato laboral.

En las exportadoras de camarón del cantón Huaquillas, se han evidenciado casos y testimonios de trabajadores que se enfrentan a un mercado y ambiente laboral en condiciones precarias, inapropiadas y deplorables entre ellos: ingresos bajos, horarios con largas jornadas sin remuneración, inseguridad e inestabilidad en el empleo, desprotección de la salud en la prevención de riesgos de accidente y enfermedades en las empresas como: MONMIFISH S.A, PCC, Mar Ecuador, Mar azul, entre otras, situación que está atentado contra los derechos de los empleados y trabajadores.

Según información recopilada de Andrea Lazcano, jefa del área de recursos humanos de la Empresa Monmi-Fish, las personas que se mantienen laborando son: 3 de Recepción y 7 Gaveteros; respecto al Descabezado (133 afiliados) (60 no afiliados); Máquina 28; Cajas 6 no afiliados; Calibradores 2; Digitador 1; Masterizado (10 afiliados) (4 no afiliados); Liquidadores 2 no afiliados. A partir que aquellos datos reflejan el desinterés de los empleadores de dicha empresa en asegurar a los trabajadores para que adquieran mejores beneficios y mejores oportunidades laborales.

Es conveniente resaltar que en algunas de las ocasiones en las empresas exportadoras de camarón son los trabajadores que por decisión voluntaria no desean registrarse a la seguridad social, factores que se encuentran ligados a la limitada capacidad de pago y los bajos ingresos percibidos, así mismo existen aspectos relacionados a la desconfianza de los servicios que brinda el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Una de las causas principales es la evasión de responsabilidades y obligaciones del empleador en ofrecer los beneficios y ventajas de un contrato laboral, es decir, de esta manera la empresa queda exenta de cumplimientos a las normativas laborales, además de evitar problemas legales y sanciones que se deben cumplir y que establecen las condiciones idóneas y términos generales de empleos decentes que ofrecen protección y seguridad de los trabajadores y empleados.

Es importante fomentar el progreso y el bienestar común que conlleve prácticas, políticas y acciones que garanticen un ambiente respetuoso y un cumplimiento efectivo de los derechos laborales, además de reconocer que en el ser humano el trabajo es esencial para la satisfacción de las necesidades elementales, bienestar, crecimiento y desarrollo, sin

embargo, se debe tener en cuentas que relaciones laborales injustas, precarias y sin seguridad, obstaculiza alcanzar una vida digna con igualdad, justicia y prosperidad.

En ese sentido, el tema de investigación relacionado a las normativas laborales en la calidad de vida de los trabajadores de exportadoras de camarón de Huaquillas es relevante, debido a que se obtendrá información que permitirá diagnosticar la problemática de las condiciones, características y situaciones laborales; así mismo, aportará en desarrollar una propuesta de intervención direccionada a la sensibilización, concientización y empoderamiento en relación a las ventajas y beneficios de un contrato laboral para mejorar la situación y las condiciones de vida de los empleados y trabajadores.

1.1.2 Sistematización del problema.

1.1.2.1 Problema Central.

- ¿Cómo inciden las normativas laborales en la calidad de vida de los trabajadores de exportadoras de camarón en Huaquillas 2025?

1.1.2.2 Problemas Complementarios.

- ¿Qué nivel socioeconómico tienen los trabajadores de las exportadoras de camarón de Huaquillas 2025?
- ¿Cómo son las características en el entorno laboral de los trabajadores en las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas 2025?
- ¿Cuál es el impacto de las medidas de ajuste estructural en la seguridad social y la calidad de vida de los trabajadores de exportadoras de camarón?
- ¿Por qué es importante la inclusión en la seguridad social de los trabajadores de las exportadoras de camarón y su contribución en la calidad de vida?

1.2 Justificación de la investigación

Las normativas laborales comprenden un conjunto de leyes destinadas a establecer la relación entre empleador y trabajadores, obligaciones, responsabilidades, las condiciones necesarias e ideales en el entorno laboral, contratos, remuneración, estándares de

seguridad y protección, entre otros. En ese sentido, las empresas exportadoras de camarón se encuentran en la obligación del cumplimiento efectivo de estos marcos legales, debido a que desempeñan de un papel fundamental en la protección de derechos, bienestar integral y calidad de vida de trabajadores, es así como estas situaciones e implicaciones se deben comenzar de manera imperiosa.

En Ecuador, actualmente las normativas laborales han enfrentado un periodo de transición de diversos cambios y modificaciones en políticas de ajuste estructural, por tanto, ha contribuido de forma significativa en la reducción del empleo formal. Es así como aún persisten los obstáculos y barreras legales en el margen jurídico de la seguridad laboral, es decir, los empleadores de las empresas exportadoras de camarón no están cumpliendo las obligaciones y los beneficios que ofrece un contrato laboral, debido en parte a la escasa regulación y control del Estado en garantizar el respeto de los derechos trabajadores.

En la provincia de El Oro las exportadoras de camarón representan un porcentaje competitivo en la economía local destacando los cantones Machala, Huaquillas, Arenillas y Santa Rosa, siendo éstas necesarias para comprender el impacto en la inversión privada, generación de empleo directo e indirecto, así mismo en la capacidad empresarial de generar aportes que contribuyan a enfrentar los retos y desafíos que conciernen a los trabajadores y empleados que desempeñan sus actividades laborales, además de la influencia de las normativas laborales en la plena garantía de los derechos.

En Huaquillas en las exportadoras de camarón existen situaciones e implicaciones de empresas con un riguroso incumplimiento de las obligaciones laborales, debido al escaso control y regulación de la institución responsable de la seguridad social, provocando que gran cantidades de trabajadores perciban contrato o afiliación laboral, condiciones de trabajo que se encuentran por debajo del límite considerado como normal, especialmente cuando los ingresos económicos no cubren las necesidades básicas de una persona, afectando a la calidad de vida y el bienestar familiar.

En consecuencia, la incidencia de las normativas laborales resultan desfavorables cuando no se aplican conforme lo establece y garantiza la ley, una de las causas principales es la evasión de cumplir con las obligaciones y responsabilidad por parte de los empleadores, y por tanto, de forma inoportuna responde negativamente en la calidad de vida de los trabajadores de exportadoras de camarón, dado que las condiciones, características y

entornos no son las adecuadas, idóneas y seguras, lo que provoca malestar, vulneración de derechos y riesgos que son perjudiciales para la dignidad humana.

En ese contexto de análisis, se plantea el siguiente tema de investigación: **INCIDENCIA DE LAS NORMATIVAS LABORALES EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE EXPORTADORAS DE CAMARÓN HUAQUILLAS 2025.**

El tema se relaciona con el dominio de investigación Desarrollo Social de la Universidad Técnica de Machala y con la línea de investigación: Sociedad y cultura, orientado a realizar un análisis de la situación de las normativas laborales, desde un enfoque objetivo, coherente y riguroso.

Es importante enfatizar que, la no intervención de forma positiva en la solución del problema planteado las consecuencias son negativas para los trabajadores de exportadoras de camarón, debido a que las normativas laborales no se están aplicando con rigurosidad, en efecto, enfrentan limitaciones y afectaciones en la calidad de vida, y, por lo tanto, perjudica a la salud integral, bienestar personal y familiar.

El estudio contribuirá a ampliar los conocimientos en relación a las normativas laborales y calidad de vida de trabajadores de las exportadoras de camarón, además la información que se recopilará en el estudio situacional permitirá desarrollar una propuesta de intervención que permita alcanzar un desarrollo y condiciones de vida justas e igualitarias.

La presente investigación es factible, debido a que se tiene acceso a la información que se recopilará de fuentes bibliográficas, revistas científicas y libros; así mismo, se cuenta con recursos económicos, tecnológicos y materiales, además la facilidad de aplicar los instrumentos de investigación empírica y la predisposición de los docentes de la carrera de Sociología de la UTMACH para el proceso de tutorías que permitan obtener resultados fidedignos garantizando la confiabilidad y transparencia del estudio.

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General.

- Determinar la incidencia de las normativas laborales en la calidad de vida de los trabajadores de exportadoras de camarón en Huaquillas.

1.3.2 Objetivos específicos.

- Identificar el nivel socioeconómico de los trabajadores de las exportadoras de camarón de Huaquillas
- Describir las características en el entorno laboral de los trabajadores en las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas
- Establecer el impacto de las medidas de ajuste estructural en la seguridad social y la calidad de vida de los trabajadores de exportadoras de camarón de Huaquillas.
- Explicar la importancia de la inclusión en la seguridad social de los trabajadores de las exportadoras de camarón y su contribución en la calidad de vida.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis Central.

- Las normativas laborales en la calidad de vida de los trabajadores de exportadoras de camarón en Huaquillas están incidiendo de manera negativa, debido a la voluntariedad en la no afiliación y escasa regulación de la institución responsable, situación que ha provocado que los empleados y trabajadores no sean afiliados al seguro social, vulnerando los derechos y atentando a la dignidad humana.

1.4.2 Hipótesis Particulares.

- El nivel socioeconómico de los trabajadores en las exportadoras de camarón es bajo, debido a la dificultad de acceder a estabilidad en el empleo, beneficios sociales y condiciones laborales eficientes, por tanto, provoca desigualdades sociales y condiciones de vida injustas.
- Las características en el entorno laboral de los trabajadores en las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas no son adecuadas y seguras, debido los ingresos económicos bajos, condiciones precarias, exposición a riesgos laborales e inestabilidad en el empleo, situación que afecta a la salud integral y bienestar.

- El impacto de las medidas de ajuste en la seguridad social es negativo, debido a que las empresas exportadoras de camarón no realizan un control y regulación permanente incidiendo en la calidad de vida de los trabajadores de manera desfavorable, provocando vulneración de derechos y condiciones laborales no deseables y abusivas.
- La importancia de la inclusión en la seguridad social de los trabajadores de las exportadoras de camarón es positiva, debido a que brinda beneficios y protección social, cobertura a la salud y acceso a prestaciones por necesidades, situación que contribuye a generar una calidad de vida laboral decente y digna.

1.5 Concepciones, normas o enfoques diagnósticos

1.5.1 Concepciones del problema objeto de estudio. La calidad de vida de los trabajadores ha marcado una lucha constante por superar los desafíos que se han abordado en la historia de la humanidad y la evolución la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha ocupado en asuntos concernientes a las relaciones laborales y del trabajo con el fin de reducir las desigualdades y la búsqueda de un mundo más justo y equitativo. De tal forma es de relevancia reconocer lo que menciona la Organización Internacional del Trabajo (2009).

la intervención de la OIT con respecto a las condiciones de empleo se ha concentrado en la protección, el riesgo y la vulnerabilidad, si bien su planteamiento se ha fragmentado en diferentes corrientes no conectadas entre ellas. Mejorar la integración entre la calidad y la cantidad de esta contribución es un futuro reto en el terreno de las políticas. (pág.4).

En ese sentido, como se tiene especificado el labor de la OIT ha desempeñado un papel fundamental en la búsqueda de satisfacer las necesidades respecto al ámbito laboral, por tanto, las herramientas e instrumentos jurídicos que se plasman sirven de sustento en la generación de normas de trabajos adecuados, eficientes y pertinentes, además ha permitido el desarrollo de políticas sustentables encaminadas a beneficiar la relación de trabajadores, empleados y empleadores mediante una justicia social y la defensa de los derechos humanos.

De igual manera es rescatable lo que menciona la World Health Organization (WHO) por sus siglas en inglés traducidas al español Organización Mundial de la Salud (OMS) (2010):

El empleo es ordinariamente el medio principal por el que se obtienen los recursos económicos adecuados para el bienestar material y la participación plena en la sociedad, y con frecuencia es parte central de la identidad del individuo y el estatus social.

Además, la misma Organización Mundial de la Salud (2010) señala siguiendo el nexo “El trabajo puede afectar la salud física y mental, la seguridad y el bienestar de los empleados, y con frecuencia, desafortunadamente, de manera negativa” (pág.43). Por tanto, se deduce que el abordaje del trabajo es importante para la vida del ser humano, comprendiendo desde una visión integral, donde la salud y el bienestar de los trabajadores se encuentra por encima de cualquier índole para generar desarrollo y crecimiento económico, más aún en tiempos complejos y adversos.

1.5.1.1 Fundamentación sociológica. El presente trabajo se fundamenta con la teoría sociológica del accionalismo.

- *El accionalismo.* Esta teoría fue publicada en 1965 por Alain Touraine (1925-2023), quien la describe que la acción social pertenece a la sociología indispensablemente por su relación con la sociedad; según Lutz (2010)

Las relaciones sociales son dominadas por las orientaciones normativas de la acción, las cuales se manifiestan en nociones como autoridad, legitimidad, sanción, entre otras. No es el orden social, según Touraine, el que influye sobre el sentido de la acción de los individuos, pero sí la acción colectiva. (pág.16)

El modelo brinda los aportes teóricos y metodológicos que se ajustan a la interpretación y explicación de como las normas laborales inciden en la calidad de vida de los trabajadores, dado que permite interpretar y analizar la realidad social y las colectividades, el autor destaca que mediante la acción colectiva conlleva a la solución de problemas globales, en concreto para lograr cambios y transformaciones considera que los trabajadores y empleados tienen que a través de la colaboración, integración y

cooperación lograr mejores condiciones de vida para la gran mayoría y, en efecto el desarrollo, bienestar y progreso general.

En definitiva, en la sociedad capitalista las normativas laborales en las empresas exportadoras de camarón se han adaptado a las exigencias de la globalización y la economía de libre mercado, sin embargo, los trabajadores y empleados deben organizarse y accionar colaborativamente para obtener beneficios laborales, mejores condiciones de trabajo, fuentes de empleo formales, espacios laborales deseados, ingresos justos, además de exigir al Estado que tenga la capacidad de actuar de manera eficiente y se adapten a las nuevas necesidades y demandas del entorno laboral para generar cambios positivos.

1.5.1.2 Estado del Arte

- *Normativas laborales.* Son el conjunto de regulaciones, leyes ordenanzas, decretos, estatutos, entre otros, que básicamente se enfocan en la protección de los derechos y bienestar de los trabajadores, además establecen deberes, obligaciones, condiciones idóneas y las relaciones justas entre empleadores y empleados y sirven como instrumentos jurídicos para garantizar el cumplimiento efectivo en relación al trabajo.

Fundamentalmente las normas laborales son universales, es decir, son aplicables a todo el mundo, debido a que comparten un objetivo en común la protección de los trabajadores y la regulación de las prácticas laborales, es importante mencionar que en cada país se estipulan diferentes leyes de acuerdo a las necesidades, exigencias y requerimientos que reflejan a sus valores económicos, políticos y culturales. Además, se clasifican en generales que se rigen a nivel macro y específicas de manera particular a una parte del territorio o localidad.

- *Normas internacionales del trabajo.* Son un conjunto de instrumentos jurídicos que permiten afrontar los retos, desafíos y riesgos de las nuevas prácticas en el ámbito laboral, estableciendo principios y derechos, con el propósito de buscar mejores condiciones de trabajo a nivel global.

A partir de la creciente preocupación a nivel mundial en relación a la necesidad inmediata de resolver determinados problemas y desafíos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) agencia encargada de la Organización de la Naciones Unidas ONU, a partir de 1919 creó un sistema de normas internacionales del trabajo con el fin de promocionar trabajos

decentes, dignos y productivos para hombres y mujeres, en condiciones de igualdad, libertad, elaboradas por mandantes, jefes de estado, empleados y trabajadores de la misma.

Es importante rescatar que actualmente las normativas constituyen un aporte crucial en la economía globalizada, Salazar & Arcudia (2023) mencionan al respecto:

Los trabajos efectuados por la OIT han funcionado como referencia para el diseño de las normativas y reglamentaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, tiempo de trabajo, ampliación de la protección de los trabajadores sin discriminación, así como la protección de salarios. (pág.14-15).

En ese sentido, la OIT ha adoptado medidas que han sido orientadas a proteger los derechos humanos, reducir las asimetrías y desigualdades sociales siendo una exigencia prioritaria, debido a que a través de la satisfacción plena de las necesidades básicas se puede lograr condiciones de vida dignas.

- *Derechos laborales.* Conocidos también como derecho del trabajo o social, esencialmente se encargan de las normas jurídicas y regula las relaciones entre empleadores y empleado, Pangol (2021) afirma “...un régimen legal que regula en sí mismo, las condiciones mínimas necesarias para el buen desarrollo y afianzamiento de las relaciones laborales, incluyendo lo referente a la seguridad social” (pág.2). Es así como ofrece un marco normativo que protege a los trabajadores, establece deberes y responsabilidades, entornos laborales justos, estables y dignos que contribuyen a mejorar la calidad de vida y al desarrollo económico.

Desde las perspectivas de Alarcón & Arroba (2023) respecto a los derechos laborales en Ecuador indican “establece una serie de derechos y obligaciones tanto para los empleadores como para los trabajadores. Por ejemplo, los trabajadores tienen derecho a un salario justo, a jornadas laborales razonables y a un ambiente de trabajo seguro y saludable” (pág.4). En ese sentido son las normas jurídicas que establecen las regulaciones entre empleados y empleadores.

Por su parte, Guamani (2024) es enfático en establecer desafíos en el derecho laboral ecuatoriano que son considerados relevantes de abordar, entre ellos menciona:

La protección de los derechos de los trabajadores frente a la influencia de la globalización en el mercado laboral. Si bien la globalización ha generado oportunidades de empleo y crecimiento económico en el país, también ha planteado desafíos en términos de competencia desleal, precarización laboral y vulnerabilidad frente a las crisis económicas y financieras internacionales. (pág.20-21)

- *Normativas laborales en el Ecuador.* Desde una visión histórica en el país han existido muchos acontecimientos y hechos trascendentales que han marcado etapas importantes en la lucha de los trabajadores por la búsqueda de mejores condiciones de vida y oportunidades. En Ecuador se aplica a través del origen estatal como norma suprema fundamental la Constitución de la República que contiene principios y garantías, y el Código de Trabajo principal en el ámbito laboral en la regulación de las relaciones entre empleadores y empleados.

Es relevante la apreciación de Rosales et al. (2019) “La aplicación de las normas jurídicas laborales son uno de los factores que estructuran el trabajo como relación social; el cumplimiento del contenido del Código del Trabajo es un buen indicador del estado de la relación de poder entre capital y trabajo asalariado” (pág.2). En la actualidad, son comunes los problemas que presentan los trabajadores por el incumplimiento del contrato de trabajo provocando un atentando a los derechos humanos y a la calidad de vida.

En ese mismo sentido, Soldispa et al. (2022) señalan “En el sistema laboral en Ecuador, existen irregularidades frente al acatamiento de los derechos de los trabajadores, sin embargo, existen gremios de trabajadores de sectores específicos que reclaman los derechos...” (pág.3). Es decir, a pesar de la normativa que existe aún se encuentran lagunas legales que favorecen al sector empresarial, por tanto, las nuevas realidades y exigencias de las fuerzas sociales buscan cambios y transformaciones que contribuyan a generar condiciones de vida dignas.

Un aspecto clave que resalta Ormazza & Trelles (2021) “El ente regulador de la gestión de la seguridad social para los trabajadores es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2011), el cual tiene como misión proteger a la población que se encuentre afiliada a la misma” (pág.201). El IESS mantiene un rol protagónico en la administración de las contribuciones de los afiliados y empleadores, sin embargo, se debe mejorar

institucionalidad debido a la desconfianza de sus aportadores que limita la cobertura y dificulta la sostenibilidad del sistema.

- *Las Normativas laborales en la actividad exportadora de camarón.* Las normas laborales en las exportadoras de camarón en Ecuador se han convertido en un desafío importante, a partir de la década de los setenta esta industria creció para posicionarse como sector estratégico en alto crecimiento e importante generador de empleo formal e informal, debido a la alta demanda de mano de obra calificada, en ese sentido, los trabajadores y empleados que ingresan de manera formal son afiliados al seguro social, cubierto por los beneficios sociales, prestaciones de salud y económicos, además de la seguridad y protección en casos de riesgos y accidentes, para cumplir con los requerimientos que la ley establece a las empresas del sector privado.
- *Calidad de vida de los trabajadores.* Definición y características específicas. La calidad de vida del trabajo (CVT) según Patlán (2020) “es un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente en sus aspectos operativos relacionales para contribuir al más completo desarrollo del ser humano” (pág.5). En ese sentido, se trata de un concepto multidimensional que incluye la satisfacción plena de los empleados en relación a su trabajo y las condiciones en el entorno que se desarrolla o desenvuelve.

La CVT según Lizárraga et al. (2022) se caracteriza por las “condiciones objetivas y subjetivas, las primeras están relacionadas con el entorno y las condiciones laborales del trabajador; las segundas se refieren a las expectativas y percepciones de las personas” (pág.6). Por un lado, resalta el entorno laboral en el que se desenvuelven los individuos, por otra parte, se relaciona con la idea de percibir su bienestar integral en el trabajo que realiza.

De la misma forma, la CVT debe considerarse parte del desarrollo personal y bienestar integral, Cruz (2018) menciona:

se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos...(pág.3).

Es importante indicar, que cuando el grado de percepción es positiva se relaciona a bienestar y condiciones de vida dignas, sin embargo, si es negativa impacta no solo a nivel personal, si no, también en el óptimo funcionamiento de la empresa, en ese sentido, la CVT tiene como objetivo responder a las necesidades y exigencias de un clima laboral satisfactorio.

- *Seguridad social.* Es un conjunto de medidas que garantizan bienestar social y protección por parte del Estado a los trabajadores y familias, estas medidas se encuentran enlazados a la relación laboral, cobertura a asistencia médica, seguridad de ingresos, prestaciones, entre otras. Según Porras (2015) “La seguridad social es un derecho humano, que tiene como fin proteger a todas las personas frente a las contingencias de la vida, derivadas de la falta de ingresos producidos por enfermedad, incapacidad, invalidez, vejez, desempleo o muerte” (pág.3). Prácticamente, brinda a los ciudadanos asistencia y cuidado para que los trabajadores puedan satisfacer sus necesidades y afrontar situaciones adversas.

Estas prestaciones las brindan particularmente el Estado mediante diferentes organismos y programas, así mismo se financia directamente con los aportes de los beneficiarios y empleadores, además se sostiene con impuestos, es decir, recursos públicos que son medidas no contributivas.

La seguridad social en Ecuador según la Constitución de la República de Ecuador es un derecho irrenunciable, sin embargo, enfrenta vacíos jurídicos que se deben suplir en beneficio de los empleados, dado que, comúnmente se evidencia el incumplimiento de la obligación y evasión de afiliación de los trabajadores por parte de los empleadores, provocando perjuicios para el IESS y vulneración a los derechos de los ciudadanos.

- *Contrato de trabajo.* Son acuerdos se presentan de forma legal entre un empleador y empleado, Llor & López (2023) indican “determina entre otros aspectos, las condiciones referidas a remuneración, horario, beneficios, entre otros.” (pág.4). Básicamente es un documento esencial que estipula las obligaciones y derechos, además del periodo del tiempo específico que el trabajador o empleado acepta en la empresa.

- **Jornadas laborales.** Es el tiempo empleado por el trabajador en realizar sus actividades laborales, del mismo modo, indica Pincay (2022) “se definen como el tiempo efectivo de prestación de la tarea concreta y el tiempo que el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo” (pág.4). Por tanto, es el periodo de tiempo acordado por el empleador hacia el empleado para el cumplimiento de sus tareas u obligaciones.

Por su parte, Barón et al. (2022) “El empleo es definido como: "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) “sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)”. En ese sentido, la jornada tienen relación directamente con el pago del servicio brindado o por la actividad o tarea realizada.

- **Cobertura o acceso a la salud y bienestar.** Desde una mirada histórica la salud de los trabajadores se ha considerado relevante y debe ser brindado a través de principios básicos que permitan inclusión, universalidad e integralidad, al respecto García & Malagón (2021) menciona “la cobertura de la protección social en salud exige una igualdad de necesidades para todos los residentes de un país en cuanto al acceso de manera equitativa y un paquete de prestaciones básicas de buena calidad” (pág.7). Por tanto, la cobertura del sistema debe responder a las necesidades de los trabajadores cuando la necesiten, para tener una población segura y saludable.

En Ecuador El Seguro General de Salud Individual y Familiar cubre de manera universal es direccionado por el IEES, en sus funciones se encuentra proteger al afiliado y su familiar en relación a problemas de enfermedad y maternidad, del mismo modo, Porras (2015) manifiesta “conforme al artículo 10, literal d) de la Ley de Seguridad Social, el jubilado tiene derecho a recibir prestaciones de salud en las unidades médicas del IEES, en iguales condiciones de afiliados activos con cargo a la “contribución financiera obligatoria del Estado” (pág17). En concreto, el asegurado tiene la protección de la institución en garantizar su salud, de contingencia de enfermedad y maternidad.

- **Riesgos laborales.** Son aquellas situaciones o sucesos imprevistos que pueda poner en peligro la vida de los trabajadores al momento de prestar sus servicios por cuenta y orden de un empleador, según Muy (2021) “son aquellas contingencias o eventualidades a las que está sujeto un trabajador, a la hora de prestar sus servicios

por cuenta y órdenes de un empleador” (pág.7). Por ende, es importante que el empleador garantice todas las medidas de seguridad y protección para los trabajadores con el fin de prevenir accidentes.

- Accidentes laborales. Son las situaciones o sucesos que ocurren de forma imprevista originado por el desempeño de las actividades laborales, así mismo Ortíz et al. (2022) mencionan:

“son aquellas que ocasionan el accidente de manera directa, y se relacionan con actos inseguros, los cuales se derivan del inadecuado comportamiento de los trabajadores y por condiciones inseguras que en este caso se refiere a las instalaciones, equipos en malas condiciones y que exponen a los trabajadores a riesgos de sufrir un accidente (pág.5)

En Ecuador el IESS, mediante el Seguro General de Riesgos de Trabajo, brinda protección a los asegurados en enfermedades profesional u ocupacional a los que está expuesto a causa de sus actividades laborales. Asimismo, ofrece prestaciones derivadas por accidentes de trabajo, cabe destacar que se generan desde el primer día de afiliación.

- Satisfacción laboral. Según García & Gutiérrez (2023) “altamente relacionada con el sentido de pertenencia, ya que una persona que lleve a cabo su labor con agrado está más involucrada con su trabajo y se apropia generando un vínculo afectivo con este” (pág. 7). En ese marco, se refiere a la percepción del empleado respecto a su entorno laboral, si es alta se asocia con compromiso, responsabilidad y productividad en la empresa, en contraste si es baja, se relaciona a escasa capacidad de desarrollar tareas, desmotivación y limitada competitividad.
- *Condiciones laborales*. Se refieren a los factores que influyen o inciden en el desempeño o la actividad del trabajador según Charria et al. (2022) “hacen referencia a las particularidades del entorno o ambiente en el que se realizan las actividades de trabajo” (pág.1). Es decir, concierne a todos los aspectos relacionados a ambiente, clima, entorno, horarios, salarios, seguridad, estabilidad, salud, entre otros, siendo relevante para el bienestar, productividad y funcionamiento de la empresa. Por su parte, se rescata lo que menciona Martínez et al. (2013)

... representa una característica saliente del entorno laboral en el que se involucran temas económicos, sociales, políticos, tecnológicos, ergonómicos, entre otros, derivando gran importancia por el notable consenso en torno a unas dimensiones básicas relativas al ambiente físico y social, a la organización, características de las tareas, a la salud y la seguridad, entre otras. (pág.6),

- *Equipos de protección personal.* Son prendas que han sido diseñadas con el fin de brindar protección respecto al desempeño de alguna actividad laboral, según Cornejo (2025) “proporcionan seguridad adicional en casos de exposición a condiciones peligrosas en las que la seguridad no puede garantizarse por otros medios, como la eliminación del peligro, el control del riesgo en su origen o su reducción al mínimo” (pág.3). En ese sentido, facilitan un rendimiento laboral eficaz y seguro al realizar la operación del trabajo, convirtiéndose en necesarios y exclusivos para cada trabajador y empleado que se enfrenta a riesgos y accidentes.
- *Ingresos económicos.* Se refiere a la cantidad de dinero determinada mediante el trabajo o labor que realiza la persona para sustentar sus necesidades. Además, se relaciona con el sueldo, salario, remuneración, incentivos y/o compensación que perciben los empleados sean privados y/o públicos por la actividad realizada en cierto tiempo determinado.
- *Canasta básica.* Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2024) Canasta Familiar Básica: Se compone de 75 productos con probabilidad de ser consumidos al menos una vez al mes por parte de un hogar que cumple con tres condiciones: sus ingresos son iguales a sus gastos, se compone de 4 integrantes, con 1,6 perceptores de ingresos.

Según INEC (2024) En diciembre “la Canasta Familiar Básica, definida en noviembre de 1982, tiene un costo de 797,97 USD, en tanto que la Canasta Familiar Vital, definida en enero del 2007, alcanza un costo de 554,76 USD” (pág.2).

- *Retribución.* Se entiende por la compensación total a recibir en dinero según Nazario (2006) “recibe el trabajador por el mero hecho de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo. Por otra parte, la retribución indirecta es la que recibe el asalariado por la sola circunstancia de colaborar en la compañía” (pág.4). En ese

sentido, Se refiere al salario o sueldo que el empleado recibe como mínimo fijado por las normativas laborales de su jurisdicción.

- *Salarios y remuneración.* Son los valores pagados mensualmente por el empleador a el empleado por su trabajo o labor realizada en efecto del contrato establecido.
- *Incentivos.* Son las compensaciones adicionales o extras que se utilizan para estimular o motivar al empleado o trabajador con el objetivo de recompensar o gratificar el esfuerzo, productividad y reconocimiento del éxito logrado.

1.5.2 Normativa legal relacionada con el problema. El trabajo de investigación tiene relación con las siguientes normas legales y administrativas vigentes en el Ecuador:

La investigación tiene relación con las siguientes normativas legales vigentes en el país:

1.5.2.1 Constitución de la República del Ecuador. Es la norma suprema del Ecuador aprobada mediante Decreto Legislativo en *Montecristi* en el (2008) los fundamentales legales que sustentan la investigación son:

Según la Sección octava Trabajo y seguridad social. En el art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Sección tercera Seguridad social. En el art. 367.- El sistema de seguridad social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las necesidades contingentes de la población.

La protección de las contingencias se hará efectiva a través del seguro universal obligatorio y de sus regímenes especiales. El sistema se guiará por los principios del sistema nacional de inclusión y equidad social y por los de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiaridad.

Art. 368.- El sistema de seguridad social comprenderá las entidades públicas, normas, políticas, recursos, servicios y prestaciones de seguridad social, y funcionará con base en criterios de sostenibilidad, eficiencia, celeridad y transparencia. El Estado normará, regulará y controlará las actividades relacionadas con la seguridad social.

Art. 369.- El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud.

Art. 370.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por la ley, será responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados.

1.5.2.2 Código del Trabajo. Son el conjunto de normas encargadas de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, establecen además las condiciones y modalidades de trabajo aprobado mediante Congreso Nacional en el (2005) los fundamentos son:

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

En el Capítulo IV De las obligaciones del empleador y del trabajador Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

Numeral 31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades.

Numeral 32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo. - Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Art. 80.- Salario y sueldo. - Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

1.5.2.3 Ley de Seguridad Social. Son las disposiciones legales relacionadas al Seguro General Obligatorio aprobadas mediante Congreso Nacional en el año (2001) las normas que sustentan la investigación son:

Art. 1.1.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, las entidades de su propiedad o subordinadas financiera o administrativamente, con el objetivo de transparentar el manejo financiero y los compromisos económicos que la Institución adquiriera, a través de la publicación anual, en los primeros treinta (30) días de cada ejercicio fiscal, sus estados financieros detallados, que incluyan sus balances y los cálculos actuariales con los que cuente hasta ese momento.

Art. 2.- SUJETOS DE PROTECCIÓN. - Son sujetos "obligados a solicitar la protección" del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular:

- a. El trabajador en relación de dependencia;
- b. El trabajador autónomo;
- c. El profesional en libre ejercicio;
- d. El administrador o patrono de un negocio;
- e. El dueño de una empresa unipersonal;
- f. El menor trabajador independiente;
- g. Las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado; y,
- h. Las demás personas obligadas a la afiliación al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes o decretos especiales.

Art. 3.- RIESGOS CUBIERTOS. - El Seguro General Obligatorio protegerá a las personas afiliadas, en las condiciones establecidas en la presente Ley y demás normativa aplicable, de acuerdo a las características de la actividad realizada, en casos de:

- a. Enfermedad;
- b. Maternidad;
- c. Riesgos del trabajo;
- d. Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y,
- e. Cesantía.

f. Seguro de Desempleo.

El Seguro Social Campesino ofrecerá prestaciones de salud y, que incluye maternidad, a sus afiliados, y protegerá al jefe de familia contra las contingencias de vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad.

1.5.2.4 Código Orgánico Integral Penal. Es el conjunto de normas jurídicas punitivas que establece delitos y penas se encuentra vigente desde el (2014) mediante la Asamblea Nacional.

Artículo 242.- Retención ilegal de aportación a la seguridad social.- La persona que retenga los aportes patronales o personales o efectúe los descuentos por rehabilitación de tiempos de servicio o de dividendos de préstamos hipotecarios y quirografarios de sus trabajadores y no los deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social dentro plazo máximo de noventa días, contados a partir de la fecha de la respectiva retención, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Artículo 243.- Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por parte de una persona jurídica.- En el caso de personas jurídicas que no cumplan con la obligación de afiliar a uno o más de sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se impondrá la intervención de la entidad de control competente por el tiempo necesario para precautelar los derechos de las y los trabajadores y serán sancionadas con multa de tres a cinco salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada empleado no afiliado, siempre que estas no abonen el valor respectivo dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificado

SECCIÓN SÉPTIMA Contravención contra el derecho al trabajo Artículo 244.- Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.- La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio dentro de treinta días, contados a partir del primer día de labores, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a siete días. Las penas previstas se impondrán siempre que la persona no abone el valor respectivo, dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificada

1.5.2.5 Ley Orgánica para el Desarrollo de la Acuicultura y Pesca. Esta Ley aprobada en el año (2020) establece normas relacionadas a la actividad acuícola incluyendo las

autorizaciones, la reproducción, cría y cultivo, el fondo de camaronas, los laboratorios de reproducción de especies hidrobiológicas, el procesamiento de productos acuícolas, la comercialización de productos de la acuicultura.

Artículo 57.- De la función social. Las autorizaciones y concesiones otorgadas en zonas de playa y bahía entregadas por el Estado deberán cumplir con la función social.

Esta presupone que mantenga una producción sostenible y sustentable para garantizar la seguridad y soberanía alimentaria, la generación de trabajo familiar o de empleo, el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades de producción, industria y exportación acuícola, de conformidad con la ley.

b. Generación de trabajo familiar o empleo;

e. Aprovechamiento respetuoso de los derechos individuales y colectivos de las y los trabajadores y poblaciones humanas en el área de influencia del predio; y,

f. Empleen tecnologías que no afecten a la salud de las y los trabajadores y de la población.

Artículo 96.- Ordenamiento pesquero. Se establecerán las medidas de ordenamiento pesquero bajo el principio de gobernanza, sostenibilidad y sustentabilidad de los recursos hidrobiológicos, con la obtención de mayores beneficios sociales, económicos y ambientales, con enfoque ecosistémico.

1.6 Descripción del proceso diagnóstico

1.6.1 Tipo de investigación. Fue de tipo básica según Muntané (2010)“Se denomina investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico” (pág.1). Además, es importante reconocer lo que mencionan Castro et al. (2023) “Básicamente consta de trabajos experimentales o teóricos enfocados en la obtención de nuevos conocimientos acerca de la fundamentación de fenómenos físicos de hechos observables, sin tener en cuenta la aplicación directa en el contexto social a corto plazo” (pág.21). En ese sentido, nos permite comprender y explicar el surgimiento de los hechos, mediante teorías y leyes generales.

La investigación fue de carácter no experimental, de acuerdo Aucancela & Velasco (2021) “...pues no existe manipulación de las variables independientes de manera intencional únicamente se investiga el problema en su contexto diario” (pág.6). En concreto, el estudio del problema es analizado desde las variables independiente y dependiente que son definidas y conceptualizadas sin ser manipuladas por el investigador, para demostrar la correlación e interrelación entre las dos, sin embargo, es importante rescatar que permite observar los fenómenos en su estado natural en un tiempo determinado, sin la realización de experimentos.

Es de tipo descriptivo y correlacional porque permitió según Aucancela & Velasco (2021) “...describir las variables en una determinada población y por otro, determinar la correlación que existe entre dos variables” (pág.5). Es decir, brinda la facilidad de acceder a través de los métodos cuantitativos y cualitativos para ampliar la información en relación a las características, propiedades y tipologías de los hechos o fenómeno que se estudia y de esta manera comprender a profundidad el problema, otro aspecto relevante es que no hay intervención o manipulación de las variables al recopilar y analizar el entorno.

Es diagnóstica y propositiva según la noción de Romero (2022) “es un proceso que emplea la dialéctica utilizando una variedad de procedimientos y técnicas con el propósito de llegar a un diagnóstico y resolución de resolver problemas básicos, para hallar respuestas a preguntas preparadas científicamente” (pág. 4). Por tanto, en la investigación se recopila información a través de un diagnóstico para conocer la situación específica a explicar y así de esta manera a partir de los problemas o fenómenos detectados brindar propuestas que permitan encontrar una solución viable y factible.

1.6.2 Enfoque metodológico del proceso diagnóstico

1.6.2.1 Métodos de la investigación.

Método inductivo. Según Ameneiro (2024)“...a través de la inducción, el conocimiento se adquiere de la experiencia, los sentidos, y la evidencia” (pág.11). En ese sentido, permitió obtener información a profundidad de las vivencias y experiencias de personas claves en la investigación que conllevó a obtener premisas o hechos particulares para generar conclusiones generales.

Método deductivo. Es importante mencionar a Espinoza (2023) “Este método se caracteriza por ser una forma para transformar, mediante la utilización de leyes o teorías, los contenidos que integran todo lo contextual, reduciéndolo a casos particulares y significativos” (pág.38). Es así como, permitió obtener información estadística de las personas encuestadas, es decir se obtuvieron premisas generales para llegar a generar conclusiones específicas que sirven de sustento y complemento en la investigación.

1.6.2.2 Técnicas e instrumentos de investigación. Las técnicas e instrumentos utilizados en la investigación fueron:

- *Encuesta.* Es una técnica cuantitativa relevante para la recopilación de información, según Hernández et al. (2021) “es un método empírico complementario de investigación que supone la elaboración de un cuestionario, cuya aplicación masiva permite conocer las opiniones y valoraciones que sobre determinados asuntos poseen los sujetos (encuestados) seleccionados en la muestra” (pág.1). En ese sentido, permitió obtener y recolectar datos que fueron analizados e interpretados estadísticamente, a través de un cuestionario previamente elaborado que se aplicó a los trabajadores y empleados de las empresas Monmi-Fish y PsCC.
- *Entrevista.* Es una técnica de investigación cualitativa, según González et al. (2022) permite “comprender los fenómenos del mundo a través desde el punto de vista de los entrevistados, a partir desde la perspectiva fenomenológica, implica centrarse en las experiencias provenientes del mundo de la vida de los entrevistados y atribuirles significado” (pág.4). En ese marco, brindó información de las perspectivas del Coordinador del Ministerio de trabajo, área de departamento humano y asesores legales de las empresas exportadoras Monmi-Fish y PsCC, mediante la guía de entrevista semiestructurada.

1.6.2.3 Unidades de investigación

- *Inspector provincial del Ministerio del Trabajo.* Es la autoridad administrativa encargado para cumplir los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores en el sector público y privado.

- *Jefe del área de Recursos humanos de las Empresas exportadoras de camarón Monmi-Fish y PsCC.* Persona encargada de supervisar y gestionar el talento en una empresa, además de cumplir con funciones administrativas y organizativas.
- *Asesores legales de las empresas exportadoras de camarón Monmi-Fish y PsCC.* Personas encargadas de manejar asesoría jurídica laboral para empresas y empleados.
- *Trabajadores y empleados de las empresas exportadoras de camarón Monmi-Fish y PsCC.* Son las personas que realizan sus actividades laborales y son remunerados económicamente respecto a su tiempo y dedicación.

1.6.2.4 Universo y muestra

El universo de investigación, está constituido por los empleados y trabajadores de las empresas exportadoras de camarón PsCC 215 trabajadores y Monmi fish 197, además del Inspector Provincial del Ministerio de trabajo, Director Provincial del Ministerio de Producción, área de departamento humano y asesores legales de las empresas exportadoras Monmi-Fish y PsCC, mediante la guía de entrevista semiestructurada, dando como resultado 418; en efecto al ser una población reducida en tamaño no se aplicó la fórmula para determinar una muestra representativa, sino que se aplicaron los instrumentos a todo el universo

1.6.3 Análisis del contexto. La investigación se realizó en el cantón Huaquillas siendo uno de los 14 cantones de la provincia de El Oro, y se encuentra ubicado en la zona sur de la región litoral del Ecuador, dividido en 5 parroquias urbanas: Huaquillas (cabecera cantonal), Hualtaco, Milton Reyes, El Paraíso, Ecuador y Unión Lojana, sus límites geográficos son:

- Norte con el Archipiélago de Jambelí.
- Sur y este con el cantón Arenillas.
- Oeste con la República del Perú.

Es importante recalcar que, mediante múltiples luchas, caravanas y gestiones de los ciudadanos organizadas en Quito, logran con el presidente del Congreso Nacional por decreto del presidente de la República de ese entonces Abg. Jaime Roldós Aguilera, la cantonización de Huaquillas el 6 de octubre de 1980 con una superficie de 72 km².

Sus habitantes se dedican al comercio, turismo, producción de camarón, agricultura y contrabando de combustible siendo parte de su historia y de su vida cotidiana, actualmente sus calles la avenida de la República, Guayas, 9 de octubre, Machala, entre otras, están cubiertas de vendedores informales, puestos, y locales comerciales de todo tipo.

Por décadas la ciudad se ha convertido en un centro de operaciones para la producción acuícola, caracterizándose por la actividad camaronera que ha ido evolucionando positivamente cuyos propietarios proporcionan fuentes de trabajo y abundantes divisas por la exportación del producto. Sin embargo, existen retos de afrontar en cuestiones ambientales, sociales y de planificación en la producción por parte del Estado en el desarrollo de este sector.

El 15 de enero del 2013 se culminó la construcción del Malecón Puerto Hualtaco, que constituye un sitio pesquero, siendo la principal vía de transporte marítimo y fluvial del cantón, además permite el acceso a varias piscinas camaroneras a lo largo del carretero que conduce al puerto y sus calles se encuentran con diversos restaurantes de mariscos que atrae a gran cantidad de turistas.

1.7 Resultados de la investigación empírica.

La aplicación de los instrumentos de investigación mediante el cuestionario previamente elaborado, guía de entrevista semiestructurada y guía de observación fueron realizadas desde el 29 de mayo hasta el 7 de junio del 2025, permitiendo obtener información en relación a las normativas laborales y la calidad de vida de los trabajadores de exportadoras de camarón de Huaquillas.

1.7.1 Resultados de la encuesta

1.7.1.1 Nivel socioeconómico de los trabajadores de las exportadoras de camarón de Huaquillas 2025.

- *Nivel de instrucción educativa.* Se refiere al grado de estudios realizados de una persona en un plantel educativo, donde se imparten conocimientos e información en una relación de enseñanza-aprendizaje.

Cuadro 1 Nivel de instrucción educativa		
Nivel	N°	%
Primaria	94	22.49%
Secundaria	205	49.04%
Tecnológico	60	14.35%
Superior	51	12.20%
Sin estudios	8	1.91%
Total	418	100.00%
Fuente: Investigación directa		
Elaboración: Autoras		

Respecto al nivel de instrucción educativa como se observa en el cuadro estadístico se obtiene: 49.04% secundaria, 22.49% primaria, 14.35% tecnológico, 12.20% superior y, por último, 1.91% sin estudios.

En ese sentido, el personal que labora en las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas mantiene una instrucción educativa, en primer lugar en el nivel secundario que generalmente concierne a los jóvenes que culminan o abandonan el sistema educativo para incursionar en el ámbito laboral y generar ingresos, consecutivamente está el primario relacionado al personal que se dedica a las actividades de descabezado o pelado con inclusión de los que no tienen estudios, esto se debe a que los requisitos o exigencias para esa área no son tan relevantes, siendo el motivo de preponderancia de esos niveles educativos.

- *Ocupación laboral.* Son las tareas, actividades y oficios que una persona realiza para generar ingresos económicos y cumplir con la satisfacción de sus necesidades.

Cuadro 2. Ocupación laboral		
Ocupación	N°	%
Personal de cámara	4	0.96%
Personal de empaque	62	14.83%
Personal de descabezado	250	59.81%
Personal de masterizado	35	8.37%
Personal de cajas	9	2.15%

Mantenimiento de máquinas	6	1.44%
Digitador	4	0.96%
Calibradores	4	0.96%
Bodeguero	2	0.48%
Gavetero	12	2.87%
Jefe de área (empaques, masterizado y caja)	18	4.31%
Administración	8	1.91%
Supervisor de calidad	4	0.96%
Total	418	100.00%
Fuente: Investigación directa		
Elaboración: Autoras		

Según los datos que arroja la investigación 59.81% pertenecen al personal de descabezado, 14.83% son de empaque, 8.37% es del personal de masterizado, 4.31% indican ser jefes de áreas (empaques, masterizado y caja), 2.87% gaveteros, 2.15% personal de caja, 1.91% son de administración, 1.44% de mantenimientos de máquinas, 0.96% supervisores, del mismo modo; calibradores, personal de cámara y digitadores, y el 0.48% bodegueros.

En concreto, la concentración del mayor personal en las exportadoras de camarón en Huaquillas se encuentra en el área de descabezado, siendo el grupo de mayor relevancia encargados del proceso de pelado, lavado y aplicación de hielo al camarón, debido a que en esta fase el producto es seleccionado para su respectiva comercialización y empaquetado.

Por consiguiente, se encuentra el área de empaquetado que básicamente realizan el control del camarón al momento de recibirlo, procesarlo y empacarlo para finalmente poder distribuirlo, en el área de masterizado el personal revisa que el producto alcance la temperatura de congelación idónea en las cajas de camarón, por otro lado, está el personal de cajas su misión es cerciorarse del peso de las cajas o cestas de camarón y así mismo se encuentran los calibradores y supervisores de calidad.

Básicamente la preponderancia en las 3 ocupaciones principales se debe a la necesidad de las empresas exportadoras de camarón de un número considerable de personal en realizar aquellas actividades fundamentales para el procesamiento y distribución, además estas áreas no son tan exigentes en cuestiones de nivel académico, lo que vuelve atractivo

a personas que buscan alternativas de generar ingresos para la satisfacción de las necesidades.

- *Horas extras remuneradas en el trabajo.* Son las horas adicionales o el tiempo de trabajo que una persona realiza fuera de la jornada diaria y deben ser compensadas.

Cuadro 3. Horas extras remuneradas en el trabajo		
Opción	N°	%
Si	225	53.83%
No	193	46.17%
Total	418	100.00%
Fuente: Investigación directa		
Elaboración: Autoras		

En el cuadro estadístico horas extras remuneradas en el trabajo el 53.83% indican la opción “SI” y 46.17% manifiestan “NO”.

En definitiva, un porcentaje significativo ha mencionado que no reconocen las horas extras en las empresas exportadoras de camarón, generalmente atañe al personal del área de descabezado o pelado del producto, debido a que en algunos de los casos deben completar con la producción que ha sido asignada, obligando a laborar fuera de la jornada de trabajo, además de tener en consideración que en las normativas laborales las horas extras o el tiempo adicional deben ser compensadas o remuneradas, provocando vulneración y un atentado a los derechos de los trabajadores y empleados.

- *Ingresos económicos.* Son la cantidad de dinero recibido o percibido por realizar algún tipo de actividad, prestación de servicios o producción de bienes, se presentan en sueldos, salarios o compensaciones.

Cuadro 4. Ingresos económicos laborales		
Ingresos	N°	%
\$301,00- \$400,00	105	25.12%
\$401,00- \$500,00	212	50.72%
\$501,00- \$700,00	63	15.07%
Más de \$701,00	38	9.09%
Total	418	100.00%
Fuente: Investigación directa		
Elaboración: Autoras		

Los resultados son: 50.72% ingresos \$401.00 - \$500.00; 25.12% indican de \$301.00-\$400.00; el 15.07% mencionan \$501.00 - \$700.00 y, por último, 9.09% manifiestan más de \$701.00.

La mitad de los trabajadores de las exportadoras de camarón de Huaquillas perciben ingresos mensuales que oscila en un salario básico, generalmente se direcciona al personal del descabezado o peladores, empaque y masterizado, sin embargo, existe un porcentaje representativo del 25.12% que menciona obtener ingresos menores o inferiores de \$400, debido a que son trabajadores que se encuentran laborando de manera temporal o que no han sido afiliados a la seguridad social, además enfatizan su malestar e inconformidad en que las horas extras no son reconocidas, obteniendo de esta formas salarios injustos para cubrir y satisfacer las necesidades y la canasta básica que bordea a \$798.31.

- *Tenencia de la vivienda residencial.* Es la relación que existe entre los habitantes y la posesión de la propiedad o el espacio destinado para habitar o residir.

Cuadro 5. Tenencia de la vivienda residencial		
Tenencia	N°	%
Propia	202	48.33%
Arrendado	134	32.06%
Cedida	35	8.37%
Recibida por servicios	16	3.83%
Herencia	31	7.42%
Total	418	100.00%
Fuente: Investigación directa		
Elaboración: Autoras		

Según los datos sobre la tenencia de la vivienda residencial el 48.33% es propia, 32.06% es arrendada, 8.37% cedida, un 7.42% por herencia y, por último, 3.83% recibida por servicios.

En relación a la tenencia de la vivienda alrededor de la mitad de los encuestados manifiestan tener casa propia, sin embargo, también existen trabajadores que arriendan lo que genera un gasto adicional, debido a que una cuarta parte de los trabajadores tienen ingresos inferiores al salario básico que no permite la satisfacción plena de las

necesidades básicas y al acceso de recursos que garanticen mejores condiciones de vida. Por otro lado, existen trabajadores que su domicilio es recibido por la empresa como una facilitación que brinda como un medio por la prestación de los servicios realizados.

- *Tipo de transporte utilizado.* Es el medio o modo de movilización constante que una persona emplea para llegar a su lugar de destino.

Cuadro 6. Tipo de transporte utilizado		
Tipo	N°	%
Vehículo propio	39	9.33%
Buseta de la empresa	120	28.71%
Taxi	12	2.87%
Transporte público	129	30.86%
Bicicleta	16	3.83%
Motocicleta	102	24.40%
Total	418	100.00%
Fuente: Investigación directa		
Elaboración: Autoras		

En el cuadro tipo de transporte utilizado el 30.86% transporte público, 28.71% buseta de la empresa, 24.40% motocicleta, 9.33% vehículo propio, 3.83% bicicleta y 2.87% señalan utilizar taxi.

Respecto a la movilización de los trabajadores o empleados de las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas el 30.86% indican utilizar transporte público, es decir un porcentaje considerable tienen un costo adicional que cubrir respecto al traslado de su hogar al punto del trabajo. Por otra parte, manifiestan también que existen buses de la empresa que brinda movilización, así mismo recalcan que extiendan esta estrategia para que alcance a más trabajadores y sean parte de aquel beneficio que contribuye positivamente en el bienestar individual, además el uso general del vehículo propio o privado se ha convertido también en una forma de dependencia colectiva y de relevancia para movilizarse.

- *Contribución del trabajo en la mejora de calidad de vida.* Es la aportación que la actividad laboral genera para alcanzar mejores condiciones materiales, económicas y estructurales.

Cuadro 7. Contribución del trabajo en la mejora de la calidad de vida		
Contribución	N°	%
Totalmente	184	44.02%
Medianamente	204	48.80%
En desacuerdo	30	7.18%
Total	418	100.00%
Fuente: Investigación directa		
Elaboración: Autoras		

En el cuadro estadístico contribución del trabajo en la mejora de la calidad de vida 48.80% considera estar medianamente de acuerdo, 44.02% totalmente y un 7.18% desacuerdo.

En relación a la contribución del trabajo en la mejora de la calidad de vida la mayoría de los trabajadores y empleados de las empresas exportadoras de Huaquillas manifiestan estar de acuerdo, debido a que a través del trabajo que realizan han conseguido alcanzar ingresos que les han permitido obtener los medios necesarios para el sustento de los miembros de la familia, además les ha brindado estabilidad económica, satisfacción personal, bienestar general y desarrollo.

1.7.1.2 Características en el entorno laboral de los trabajadores en las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas 2025.

- *Tipos de contrato de trabajo.* Se refiere a la relación laboral o acuerdo mutuo entre empleador y trabajador, además se encuentra especificado el tiempo y la actividad que realiza el empleado a cambio de una retribución económica, generalmente se clasifican en contrato permanente, eventual, por avance o destajo, por semana, días de labor, horas y a plazo fijo.

Cuadro 8. Tipo de contrato de trabajo		
Tipo	N°	%
Eventual o temporal	60	14.35%
Por horas	45	10.77%
Tiempo parcial	162	38.76%
Por avances	25	5.98%
Contrato indefinido	126	30.14%
Total	418	100.00%
Fuente: Investigación directa		
Elaboración: Autoras		

En referencia al cuadro tipo de contrato de trabajo 38.76% tiempo parcial, 30.14% contrato indefinido, 14.35% a eventual o temporal, 5.98% por avances.

En concreto, los trabajadores y empleados que se encuentran afiliados a la seguridad social en las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas pertenecen los que tienen contrato a tiempo parcial e indefinido, siendo aquellos quienes reciben los beneficios y prestaciones que por ley les garantiza las normativas laborales, sin embargo, existe personal eventual o temporal, por horas y avances exentos de aquellas ventajas, debido a que el empleador no los afilia directamente hasta pasar por un proceso de prueba o selección y por otro lado, por la desconfianza, malestar e inconformidad de los trabajadores del sistema de la seguridad social.

- *Descripción del entorno laboral.* Es la especificación de las características, condiciones y relaciones en el espacio, contexto o ambiente donde se realiza el trabajo.

Cuadro 9. Descripción del entorno laboral		
Opción	f.	%
Muy bueno y agradable	92	22.01%
Bueno y de cumplimiento con las actividades	122	29.19%
Normal, pero con tensión por exigencia	163	39.00%
Malo, no hay buenas relaciones	9	2.15%
Muy malo, un ambiente poco agradable	32	7.66%
Total	418	100.00%
Fuente: Investigación directa		
Elaboración: Autoras		

Con relación al cuadro descripción del entorno laboral se detallan los siguientes resultados: 39% normal, pero con tensión por exigencia, 29.19% bueno y de cumplimiento con las actividades, 22.01% muy bueno y agradable, 7.66% refieren muy malo, un ambiente poco agradable y 2.15% malo, no hay buenas relaciones.

En la descripción del entorno laboral en las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas los trabajadores y empleados mencionan con mayor intensidad las opciones normales, pero con tensión por exigencia, un entorno bueno, agradable y de cumplimiento

con las actividades, debido a las políticas estrictas de las empresas que priorizan un ambiente de trabajo equitativo, comprometidas con el medio ambiente, la seguridad de los trabajadores por ende, existe compromiso de los trabajadores en sus actividades diarias.

- *Horas al día de labor.* Es el periodo de tiempo que cumplen diariamente los empleados o trabajadores para realizar sus tareas, actividades o funciones que han sido designadas.

Cuadro 10. Horas al día de labor		
Opción	N°	%
Menos de 8 horas	38	9.09%
Tiempo completo 8 horas	201	48.09%
Más de 8 horas	99	23.68%
Medio tiempo (4 horas)	26	6.22%
No tiene horario	54	12.92%
Total	418	100.00%
Fuente: Investigación directa		
Elaboración: Autoras		

Los resultados del cuadro estadístico detallan que el 48.09% tiempo completo (8 horas), 23.68% más de 8 horas, 12.92% que no tienen horario, 9.09% menos de 8 horas y 6.22% medio tiempo (4horas).

Respecto a las horas al día de labor en las empresas exportadoras de Huaquillas según el 36.60% que representan al colectivo de trabajadores y empleados que expresaron más de 8 horas y no tener horario, es debido por 2 factores por un lado, deben cumplir con lo estimado de la producción y por otro, que al ser grupos que se encuentran en eventualidad y por avances no cuentan con un contrato laboral donde especifiquen la jornada de cumplimiento, es necesario recalcar que enfatizan que las horas extras o adicionales no son reconocidas provocando malestar e inconformidad, y una vulneración a los derechos de los trabajadores.

- *Utilización de prendas de protección en actividades laborales.* Se refiere al uso o aplicación de un conjunto de accesorios, vestuarios y equipos necesarios diseñados para proteger de diversos peligros o accidentes en las actividades laborales.

Cuadro 11. Utilización de prendas de protección en actividades laborales		
Opción	N°	%
Si	294	70.33%
No	124	29.67%
Total	418	100.00%
Fuente: Investigación directa		
Elaboración: Autoras		

Con respecto al cuadro utilización de prendas de protección en actividades laborales el 70.33% señalan la opción “SI” y un 26.67% “NO”

Es importante reconocer que los trabajadores de las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas en relación a la utilización de prendas de protección en actividades laborales la mayoría mencionan SI, debido a que se encuentran expuestos a ciertos peligros, riesgos y accidentes, por tanto, la empresa tiene un cumplimiento riguroso en cuestiones de seguridad para las trabajadores y empleados, entre las prendas detallaron, guantes, trajes especiales y mascarillas. Por otro lado, existen encuestados que indican no utilizar, debido a que la empresa no facilita equipos de protección, además mencionan no son necesarias en el área que se encuentran realizando las actividades.

- *Riesgos en el entorno laboral.* Son las circunstancias o posibilidades de que los trabajadores o empleados se encuentren expuestos a peligros que pueden provocar daños a su bienestar.

Cuadro 12. Riesgos en el entorno laboral		
Tipos de riesgos	f.	%
Exposición a pesticidas	79	13.60%
Accidentes con maquinarias	42	7.23%
Exposición a químicos	256	44.06%
Riesgos de caídas o resbalones	102	17.56%
Exposición a climas fríos	84	14.46%
No hay riesgo	18	3.10%
Total	581	96.90%
Fuente: Investigación directa		
Elaboración: Autoras		

Con base al cuadro riesgos en el entorno laboral se detalla 44.06% exposición a químicos, 17.56% riesgos de caídas o resbalones, 14.46% exposición a climas fríos, 13.60% exposición a pesticidas, 7.23 accidentes con maquinarias y 3.10% no hay riesgos.

En los riesgos en el entorno laboral en las empresas exportadoras de Huaquillas, los trabajadores y empleados indican exposiciones a químicos, caídas, climas fríos, pesticidas y accidentes con maquinarias, debido a que las empresas exportadoras de camarón utilizan sustancias químicas para el tratamiento del camarón, además existen desechos peligrosos que son aplicados en limpieza y desinfección lo que puede perjudicar en la salud de los trabajadores.

- *Consideración de la aplicación de normativas laborales en favor de los trabajadores.*
Es la estimación, pensamiento o percepción de la persona en relación al cumplimiento efectivo de las normas laborales en beneficio o favor de los trabajadores y empleados.

Cuadro 13. Consideración de la aplicación de normativas laborales en favor de los trabajadores.		
Opción	N°	%
Si	241	57.66%
No	177	42.34%
Total	418	100.00%
Fuente: Investigación directa		
Elaboración: Autoras		

Según los datos obtenidos del cuadro consideración de la aplicación de normativas laborales en favor de los trabajadores el 57.66% indican la opción “SI” y 42.34% señalan “NO”

En concreto, los encuestados en el cuadro consideración de la aplicación de normativas laborales en favor de los trabajadores en las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas un porcentaje significativo menciona que no, debido a los incumplimientos de los contratos de trabajo que han permitido situación de despidos arbitrarios y recorte de personal, salarios e ingresos bajos, además de mal utilizar las normas los empleadores para extender la jornada laboral y aprovecharse de las horas no remuneradas, perjudicando a la calidad de vida.

1.7.1.3 Impacto de las medidas de ajuste estructural en la seguridad social y la calidad de vida de los trabajadores de exportadoras de camarón.

- *Afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)*. Es la incorporación o inscripción de las personas que mantienen relación laboral en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), sistema público que ofrece servicios, prestaciones y garantiza protección, seguridad y cobertura social a los asegurados.

Cuadro 14. Afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)		
Opción	N°	%
Si, por acuerdo mutuo	99	23.68%
Si, por solicitud del empleado	16	3.83%
Si, por solicitud del empleador	174	41.63%
No	129	30.86%
Total	418	100.00%
Fuente: Investigación directa		
Elaboración: Autoras		

Según el cuadro afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) 41.63% “Si, por solicitud del empleador”, 30.86% “No”, 23.68% “Sí, por acuerdo mutuo” y, por último, 3.83% “Si, por solicitud del empleado”

En relación a la afiliación de los trabajadores y empleados de las empresas exportadoras de camarón en Huaquillas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) los encuestados mencionan la mayoría que sí, sin embargo un porcentaje representativo del 30.86% indican que las empresas no cumplen con las normativas laborales de asegurar al personal desde el primer día de ingreso, con el fin de brindar seguridad, incrementar los niveles de producción y contribuir a la mejora de la calidad de vida.

- *Beneficios recibidos del seguro social*. Son los servicios, prestaciones y/o pensiones recibidas por los asegurados o afiliados al seguro social.

Cuadro 15. Beneficios recibidos del seguro social		
Beneficios	f.	%
Asistencia médica	192	35.16%
Licencia por maternidad o paternidad	29	5.31%
Seguro de accidentes de trabajos	63	11.54%
Vacaciones remuneradas	36	6.59%
Décimo tercer y cuarto sueldo	74	13.55%
Ninguno	152	27.84%
Total	546	100.00%

Fuente: Investigación directa
Elaboración: Autoras

Según el cuadro beneficios recibidos del seguro social el 35.16% indican asistencia médica, 27.84% no recibir ninguno, 13.55% décimo tercer y cuarto sueldo, 11.54% seguridad de accidentes de trabajo, 6.59% vacaciones remuneradas y, por último 5.31% licencia por maternidad o paternidad.

En los beneficios recibidos del seguro social los trabajadores y empleados de las empresas exportadoras de Huaquillas indican asistencia médica con mayor relevancia siendo uno de los más utilizados por los afiliados, además seguridad de accidentes, vacaciones, sin embargo un porcentaje característico mencionan ninguno, debido a que cierto grupo representativo no se encuentra registrado como beneficiario del sistema de la seguridad social, por tanto, no adquieren o reciben estos servicios que contribuyen en la mejora de la calidad de vida y desarrollo personal.

- *Medidas de ajuste laboral aplicadas por el gobierno central y generación de beneficios sociales.* Son las disposiciones, decisiones o preceptos del ejecutivo direccionadas a favorecer o perjudicar en el ámbito laboral a los trabajadores y/o empleados sean del sector público o privado.

Cuadro 16. Medidas de ajuste laboral aplicadas por el gobierno central y generación de beneficios sociales.		
Opción	N°	%
Si	160	38.28%
No	258	61.72%
Total	418	100.00%
Fuente: Investigación directa		
Elaboración: Autoras		

Con base al cuadro medidas de ajuste laboral aplicadas por el gobierno central y generación de beneficios sociales 61.72% mencionan la opción “NO” y 38.28% indican “SI”.

En las medidas de ajuste laboral aplicadas por el gobierno central y generación de beneficios sociales manifiestan en su mayoría que no, debido a que han existido recortes de personal injustamente, despidos arbitrarios y sin justificación, lo que ha provocado

vulneración de derechos y afectación en la calidad de vida en los trabajadores y empleados, además es notable el escaso interés del gobierno en atender las demandas sociales y generar las condiciones necesarias que contribuyan a lograr una mejor gobernabilidad y enfocarse en la administración del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en la atención médica y salud que se encuentra deteriorado.

- *Vulneración de derechos laborales.* Es la transgresión o violación de los derechos de los trabajadores o empleados sin justificación o de forma arbitraria que son básicamente reconocidos en las normativas, leyes o preceptos que garantizan la obligatoriedad y el incumplimiento perjudica en el bienestar y la calidad de vida.

Cuadro 17. Vulneración de derechos laborales		
Opción	f.	%
No afiliación a la seguridad social	61	10.97%
Irrespeto a la integridad física	12	2.16%
Jornadas laborales extensas	173	31.12%
Salarios e ingresos bajos	119	21.40%
Despidos arbitrarios o sin justificación	166	29.86%
Ninguno	25	4.50%
Total	556	100.00%
Fuente: Investigación directa		
Elaboración: Autoras		

Respecto al cuadro vulneración de derechos laborales el 31.12% de los encuestados manifiestan jornadas laborales extensas, 29.86% despidos arbitrarios o sin justificación, 21.40% salarios e ingresos bajos, 10.97% no afiliación a la seguridad social, 4.50% ninguna, y 2.16% irrespeto a la integridad física.

En concreto, en las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas han existido vulneración de derechos, con mayor intensidad han manifestado los encuestados las jornadas laborales extensas, despidos arbitrarios o sin justificación, salarios e ingresos bajos, debido en parte por las reformas laborales aplicadas por los gobiernos de turno que han beneficiado a los empresarios en deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores y empleadores, por otra parte, es evidenciable el escaso control y regulación de las autoridades a nivel local y nacional en las empresas para que realicen un cumplimiento eficaz de las normativas laborales en específico el Código de Trabajo.

- *Bonos del Estado.* Es la pensión, remuneración y/o pagos periódicos emitidos por el gobierno para contribuir en el desarrollo social y económico del país y de esta manera reducir las brechas de desigualdad y generar condiciones de vida deseables.

Cuadro 18. Bonos del Estado		
Opción	N°	%
Si	29	6.94%
No	389	93.06%
Total	418	100.00%
Fuente: Investigación directa		
Elaboración: Autoras		

De acuerdo al 93.06% de los encuestados manifiestan “NO” recibir bonos del Estado, a diferencia del 6.94% indican “SI”.

Respecto a los bonos del estado es importante conocer, debido a que en algunos de los casos es el motivo o la razón de la no afiliación a la seguridad social del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas, además de la desconfianza de las instituciones que se encuentran relacionados a casos de corrupción, déficit de ingresos, y carencia de insumos y medicamentos en los hospitales del seguro, así como también la escasa atención médica.

- *Utilidades recibidas en empresas exportadora de camarón.* Son los beneficios económicos que los trabajadores o empleados en relación de dependencia perciben anualmente en concordancia con las ganancias netas de las empresas una vez cubiertos los costos y gastos, corresponde al 15% y generalmente son pagadas en el mes de abril según el Código de Trabajo ecuatoriano.

Cuadro 19. Utilidades recibidas en empresas exportadoras de camarón.		
Opción	N°	%
Si	264	63.16%
No	154	36.84%
Total	418	100.00%
Fuente: Investigación directa		
Elaboración: Autoras		

En relación al cuadro estadístico utilidades recibidas en empresas exportadora de camarón se obtiene que 63.16% indican la opción SI y 36.84% mencionan NO.

Respecto a las utilidades recibidas por las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas los trabajadores y empleados indican en su mayoría que sí, en cambio un 36,84 manifiestan que no, debido a que las empresas no reconocen el derecho de las utilidades, es importante mencionar que a pesar de las multas y sanciones sigue persistiendo el incumplimiento ocasionando una vulneración a los derechos laborales, que por ley garantiza el beneficio del 15% de las utilidades líquidas.

1.7.1.4 Importancia de la inclusión en la seguridad social de los trabajadores de las exportadoras de camarón y su contribución en la calidad de vida.

- *Inclusión de trabajadores en la seguridad social.* Se refiere a la inserción o integración de los trabajadores que no se encuentran afiliados en el sistema de la seguridad social para que sean partícipes de los beneficios, prestaciones sociales y servicios que brinda, con el fin de contribuir en la mejora de la calidad de vida.

Cuadro 20. Inclusión de trabajadores en la seguridad social		
Opción	N°	%
Totalmente de acuerdo	178	42.58%
De acuerdo	164	39.23%
En desacuerdo	49	11.72%
Totalmente en desacuerdo	27	6.46%
Total	418	100.00%
Fuente: Investigación directa		
Elaboración: Autoras		

En relación a la inclusión de trabajadores en la seguridad social 42.58% totalmente de acuerdo, 39.23% de acuerdo, 11.72% en desacuerdo y finalmente, 6.46% totalmente en desacuerdo.

En este aspecto los trabajadores y empleados de las empresas exportadoras de Huaquillas están de acuerdo sobre la importancia de incluir a los trabajadores en la seguridad social, debido a que en algunas de las ocasiones las empresas no afilian desde el primer día de labor dejando expuestos a los peligros, riesgos e inestabilidad en el empleo. De esta manera es de suma relevancia estar incluido a la seguridad social por los beneficios, servicios y prestaciones, además de brindar protección al asegurado ante circunstancias

que ponen en riesgo su vida en el ámbito laboral, por tanto, lo idóneo sería que el empleado promueva bienestar y condiciones de vida óptimas.

- *Afiliación al seguro social y su contribución en el mejoramiento de la calidad de vida.* Se refiere a la inclusión o inserción de los trabajadores a la seguridad social con el fin de contribuir y generar mejores condiciones de vida, mediante los beneficios, servicios y prestaciones sociales que brinda el sistema.

Cuadro 21. Afiliación al seguro social y su contribución en el mejoramiento de la calidad de vida		
Opción	N°	%
Si	323	77.27%
No	95	22.73%
Total	418	100.00%
Fuente: Investigación directa		
Elaboración: Autoras		

De acuerdo al cuadro afiliación al seguro social y su contribución en el mejoramiento de la calidad de vida se detalla que el 77.27% mencionan la opción “SI” y 22.73% indican “NO”

La afiliación al seguro social y su contribución en el mejoramiento de la calidad de vida los trabajadores y empleados de las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas mencionan en su mayoría que “SÍ” debido, a que los beneficiarios reciben servicios de asistencia médica, seguridad en los ingresos, pensión por vejez, accidentes de trabajo, maternidad y jubilación lo que brinda protección y seguridad a los afiliados, sin embargo, por otra parte, indican que “NO” esto se debe al malestar, inconformidad, desconfianza de la institución de la seguridad social, además de los casos de corrupción que han vuelto ineficiente al sistema.

- *Gozar de beneficios y servicios del IESS.* Es el disfrute, agrado o placer de los trabajadores o empleados de recibir los beneficios y servicios que ofrece el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entre ellos se obtienen: jubilación, asistencia médica, seguridad de riesgos y accidentes, licencia por maternidad y paternidad, décimos tercer y cuarto sueldo.

Cuadro 22. Gozar de beneficios y servicios del IESS

Opción	f.	%
Jubilación	154	30.20%
Asistencia médica	59	11.57%
Licencia por maternidad y paternidad	43	8.43%
Seguridad de accidentes de trabajo	71	13.92%
Vacaciones remuneradas	66	12.94%
Decimos tercer y cuarto sueldo	117	22.94%
Total	510	100.00%
Fuente: Investigación directa		
Elaboración: Autoras		

En relación al cuadro Gozar de beneficios y servicios del IESS el 30.20% jubilación, 22.94% décimos tercer y cuarto sueldo, 13.92 seguridad de accidentes de trabajo, 12.94% vacaciones remuneradas, 11.57% asistencia médica y 8.43% licencia por maternidad y paternidad.

En definitiva, los encuestados indican que les gustaría recibir los beneficios de jubilación, debido a que gran parte de trabajadores son personas que se encuentran laborando por muchos años en las empresas y ya están llegando a una edad avanzada, por tanto, consideran relevante obtener ingresos mensuales estables que les permita cubrir los gastos básicos en la vejez.

- *Autoridades que realizan inspección de control en empresas exportadoras de camarón.* Son personas encargadas que asumen responsabilidad de ejercer control, supervisión e inspección sobre el control disciplinario de las empresas y se enfoca en el cumplimiento efectivo de las normas laborales.

Cuadro 23. Autoridades que realizan inspección de control en empresas exportadoras de camarón.		
Opción	f.	%
Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS	63	12.35%
Ministerio de Trabajo	192	37.65%
Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca	58	11.37%
Ninguno	164	32.16%
No sabe	33	6.47%
Total	510	100.00%
Fuente: Investigación directa		
Elaboración: Autoras		

Según el cuadro autoridades que realizan inspección de control se obtiene que 37.65% mencionan Ministerio de Trabajo, 32.16% indican ninguno, 12.35% expresan Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, 11.37% nombran al Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca y 6.47% no sabe.

En concordancia con autoridades que realizan inspección de control en empresas exportadoras de camarón se enfocan en Ministerio de trabajo, sin embargo un considerable porcentaje manifiestan ninguno, es importante reconocer que las instituciones deben brindar controles de seguridad y protección social, debido a que en algunos de los casos las empresas laboran con personal que no se encuentra afiliado, no pagan salarios justos, las horas extras no son remuneradas y las condiciones de trabajo son inseguras, exponiendo a accidentes y riesgos que perjudican al bienestar de los trabajadores y empleados.

- *Calificación de la cobertura de salud en el seguro social.* Se refiere a la puntuación, valor o apreciación que la persona brinda a los servicios prestados por la seguridad social, teniendo en consideración, atención, el acceso a medicamentos, tratamientos médicos y quirúrgicos, entre otros.

Cuadro 24. Calificación de la cobertura de salud en el seguro social		
Opción	<i>f.</i>	%
Buena	81	19.38%
Regular	190	45.45%
Mala	147	35.17%
Total	418	100.00%
Fuente: Investigación directa		
Elaboración: Autoras		

Con base al cuadro estadístico calificación de la cobertura de salud en el seguro social se obtiene que 45.45% la opción regular, 35.17% mala y 19.38% expresan buena.

En relación a la calificación de los trabajadores y empleados de las empresas exportadoras de camarón en Huaquillas en relación a la cobertura de salud en la seguridad social tan solo el 19.38% de los encuestados menciona es buena, sin embargo, los demás califican de regular a mala, debido a que los servicios y prestaciones ofrecidos no han sido eficiente, atención médica inadecuada, y en los hospitales del seguro no encuentran

medicinas e insumos obligando a los afiliados a comprar todo, lo que genera malestar e inconformidad con el sistema.

1.7.2 Resultados de la entrevista

Se entrevistó a los siguientes funcionarios:

Entrevistado 1: Coordinador provincial del Ministerio del Trabajo.

Entrevistado 2: Asesor Legal de empresa exportadora de camarón PSCC

Entrevistado 3: Jefe de Talento Humano de empresa exportadora de camarón PSCC

Entrevistado 4: Jefe de Talento Humano de empresa exportadora de camarón MONMI-FISH

Entrevistado 5: Asesor Legal de empresa exportadora de camarón MONMI-FISH

1. NIVEL SOCIOECONÓMICO DE LOS TRABAJADORES DE LAS EXPORTADORAS DE CAMARÓN DE HUAQUILLAS.

Pregunta 1. *¿Considera usted que los ingresos percibidos por los trabajadores de las empresas exportadoras de camarón es el adecuado? ¿Por qué?*

E1: *Si ya que existe una tabla salarial en la cual se regula los salarios por cada actividad que desempeñan los trabajadores.*

E2: *Si por que el personal está asegurado y recibe sus beneficios.*

E3: *Los ingresos de cada trabajador si son los adecuados ya que hoy en día en nuestro país Ecuador ha generado mayor cantidad de exportación esto hace generar rentas de empleo y que cada trabajador pueda generar mayor ingreso.*

E4: *Si, los ingresos que reciben los trabajadores corresponden al salario básico unificado urgente y en muchos casos se complementan con horas extras.*

E5: *Si la empresa cumple con el salario básico establecido por el ministro de trabajo.*

En ese sentido, se aprecia que los ingresos percibidos por los trabajadores es el adecuado, debido a que se encuentran afiliados, reciben el salario básico y se complementan con el pago de las horas extras, generando una contribución positiva para la calidad de vida de los empleados y trabajadores.

Pregunta 2. Desde su perspectiva ¿Los trabajadores de exportadoras de camarón se encuentran realizando sus actividades laborales amparados a las normativas laborales que rigen en las empresas?

E1: *Si tanto de sus empresas o leyes normativas laborales que el gobierno ha implementado.*

E2: Si.

E3: *Muchas empresas si se cumple, además esta información puede variar de acuerdo a la empresa y las funciones.*

E4: *Si, como departamento de talento humano, nos aseguramos de que todos los trabajadores se encuentren con contratos registrados.*

E5: *Si, desde el área legal velamos por el cumplimiento estricto de código de trabajo.*

En concreto, los trabajadores de las empresas exportadoras de camarón realizan las actividades laborales rigiéndose por las normativas laborales que ofrece el Código de trabajo y el gobierno, además las empresas verifican que todos los empleados se encuentren con contratos registrados.

2. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS EXPORTADORAS DE CAMARÓN DE HUAQUILLAS.

Pregunta 3. ¿Considera usted que las condiciones ambientales de las empresas exportadoras de camarón son las idóneas y adecuadas para las actividades laborales de los trabajadores?

E1: *Siempre es bueno mejorar o buscar mejores condiciones o un mejor ambiente laboral para los trabajadores.*

2: *Si*

E3: *En muchas empresas cumplen con las condiciones, pero no se exige que los trabajadores hagan cumplir las condiciones ambientales.*

E4: *Si, nuestra empresa ha intentado en mejorar las condiciones ambientales tanto en la planta como en áreas administrativas.*

E5: *Si, se mantiene una infraestructura adecuada, áreas ventiladas y limpias*

Respecto a las condiciones ambientales de las empresas exportadoras de camarón son las idóneas y adecuadas para las actividades laborales refieren que sí, debido a que están en constante exigencia por alcanzar mejores condiciones y un ambiente que permita a los trabajadores desempeñar sus actividades plenamente y de agrado.

Pregunta 4. Según su criterio. ¿Cree usted que las empresas exportadoras de camarón brindan protección y seguridad ante riesgos laborales de los trabajadores?

E1: *Si la brindan e inclusive el ministerio de trabajo vigila y regula que dichos exportadores cuenten con un reglamento de salud ocupacional.*

E2: *Si mantenemos con la empresa de seguridad industrial en lo cual con talento humano viendo verificando que el personal tenga un ambiente laboral adecuado.*

E3: *Lamentablemente en nuestro país y sobre todo en las empresas privadas no se brinda la protección y seguridad ante los riesgos laborales.*

E4: *Absolutamente, realizamos evaluaciones de riesgo.*

E5: *Si se entrega dotación de equipos de protección personal y los trabajadores están asegurados al IESS*

En la mayoría de las empresas exportadoras indican que, si brindan protección y seguridad ante los riesgos laborales, debido a que ofrecen equipos de protección, además de que se encuentran afiliados al seguro del Instituto de Seguridad Social lo que ofrece un servicio y prestaciones desde el primer día de trabajo en circunstancias de riesgos, accidentes o lesiones.

3. IMPACTO DE LAS MEDIDAS DE AJUSTE ESTRUCTURAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE EXPORTADORAS DE CAMARÓN DE HUAQUILLAS.

Pregunta 5. ¿De qué manera considera usted que ha impactado las normativas laborales en la seguridad social y la calidad de vida de los trabajadores?

E1: *Primero por que el personal tiene un trabajo seguro por lo cual tiene ingreso para sustentar a la familia.*

E2: *ha impactado de manera positiva porque ofrece un trabajo seguro y estabilidad*

E3: *Las normativas laborales tiene el potencial de mejorar significativamente la seguridad social y la calidad de vida de los trabajadores, pero su impacto real depende del nivel de cumplimiento por parte de las empresas y la vigilancia del estado.*

En el sector camaronero aún hay grandes desafíos para que estos derechos se respeten.

E4: *De manera positiva. La aplicación de normativas laborales ha promovido una mayor formalización y conciencia tanto en la empresa como en los colaboradores.*

E5: *Han tenido un impacto positivo en tanto establecen un marco claro para la producción de los derechos de los trabajadores.*

El impacto de las normativas laborales en la seguridad social y la calidad de vida de los trabajadores ha sido positivo debido al cumplimiento rígido de las empresas exportadoras de brindar trabajos seguros y que ofrecen estabilidad, además de la protección a los derechos laborales que garantiza una calidad de vida deseable.

Pregunta 6. *¿Considera usted que en las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas existe un cumplimiento eficaz de las normativas laborales?*

E1: *Si como toda empresa tienen su reglamento que se hace cumplir como el empleador y trabajador.*

E2: *No al máximo, siempre hay algo que mejorar o implementar en beneficio de los trabajadores*

E3: *No, en las empacadoras ni en el sector productivo camaronero no se cumplen de manera eficaz las normativas laborales ya que los empleadores abusan de sus derechos y obligaciones*

E4: *No cumplen 100% sin embargo existen leyes que se deben modernizar.*

E5: *Han tenido un impacto medio en tanto establecen un marco claro para la producción de los derechos de los trabajadores.*

En este aspecto no existe un cumplimiento eficaz de las normativas laborales, dado que existen vulneración derechos por parte de los empleadores en relación a los empleados, además las leyes se deben mejorar y modernizar para tener un alcance positivo que mejore la calidad de vida de los trabajadores y empleados.

4. IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN EN LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS EXPORTADORAS DE CAMARÓN Y SU CONTRIBUCIÓN EN LA CALIDAD DE VIDA.

Pregunta 7. Desde su perspectiva. ¿Considera importante que las empresas exportadoras de camarón incluyan a todos los trabajadores al seguro social como requisito indispensable?

E1: *No es importante es obligatorio la normativa laboral indica que todo trabajador tiene que ser asegurado al IESS obligatoriamente.*

E2: *Si es importante por los beneficios que tenemos en la salud bienestar.*

E3: *Claro, que si es uno de los requisitos más importante incluso por temas de seguridad ya que ninguno de los trabajadores tiene la vida comprada.*

E4: *Si, es fundamental*

La afiliación al IESS es un derecho básico y una obligación legal

E5: *Si, por que la afiliación al seguro social es un derecho irrenunciable del trabajador.*

En este aspecto consideran no solo relevante sino más bien de obligatoriedad el ser afiliado al Instituto de Seguridad Social, además de reconocer que los derechos laborales garantizan la irrenunciabilidad, así mismo generan bienestar y protección de los accidentes y riesgos en el trabajo.

Pregunta 8. Según su criterio. ¿Qué acciones debería implementar las instituciones del Gobierno, Estado u organismos para mejorar la institucionalidad del IESS?

E1: *Realizar mayores controles e implementar sistema tecnológico a los distintos de establecimiento y de esta manera tener más control en los servicios que presta el IESS.*

E2: *Mantenemos capacitaciones al personal y a los supervisores de áreas*

E3: *Es necesario un conjunto de acciones coordinadores entre el estado las empresas y los trabajadores.*

Aumentar el número y frecuencia de inspecciones.

Aplicar sanciones económicas y legales a empresa que no atienden a que

Establecer centros de asesoría legal gratuita para trabajador.

E4: *Considero necesario modernizar el sistema de atención al IESS mejorar los tiempos de respuesta y fortalecer los servicios de salud.*

E5: *Se debería de implementar una política interna de tolerancia cero a la contratación informal y fomentar controles internos sobre el cumplimiento de las obligaciones patronales.*

Las acciones deberían implementar las instituciones del Gobierno, Estado u organismos para mejorar la institucionalidad del IESS los entrevistados se suscriben en controles e implementar sistema tecnológico, capacitaciones al personal y a los supervisores de áreas, aumentar el número y frecuencia de inspecciones, asesoría legal gratuita para trabajador, modernizar el sistema de atención al IESS, política interna de tolerancia cero a la contratación informal, en definitiva, estas acciones contribuyen en la mejora de la institucionalidad para fortalecer y recuperar la confianza de los asegurado en el sistema de la seguridad social que actualmente se encuentra deteriorado.

Pregunta 9. *¿Considera usted que las autoridades provinciales y nacionales realizan control periódico a las empresas que no afilian a sus trabajadores?*

E1: *Si se realizan controles periódicos a todas las empresas.*

E2: *Para mi parecer realizar más control de las autoridades.*

E3: *Aunque las autoridades provinciales y nacionales si tienen el deber de regular y controlar el cumplimiento de la afiliación a la seguridad social en la práctica los controles son insuficiente a poco eficaces.*

Esto permite que muchas empresas no cumplan con sus obligaciones sin consecuencias reales.

E4: *Si, aunque hay un espacio para mejorar los controles existen y se han manifestado en los últimos años, pero muchas veces son más reactivos que preventivos.*

E5: *Si, aunque se podría fortalecer el control de las inspecciones.*

En ese sentido, es importante que las autoridades provinciales y nacionales realicen control periódico a las empresas que no afilian a sus trabajadores, debido a que existe escaso o limitado control las empresas y, por tanto, no cumplen con sus obligaciones, además los controles no son lo suficiente eficaz para fortalecer el sistema de la seguridad social en Ecuador, por otra parte, se considera relevante realizar más inspecciones que contribuyan a generar acciones positivas.

1.8 Conclusiones y recomendaciones

1.8.1 Conclusiones

- El nivel socioeconómico de los trabajadores y empleados de las exportadoras de camarón de Huaquillas es bajo, tienen un nivel de instrucción académico secundario y primario, siendo uno de los factores de encontrar plazas de empleos adecuados la escasa formación académica, sus niveles de ingresos son relativos al salario básico a excepción de un porcentaje pequeño pero significativo que gana menos, lo que genera inestabilidad económica e influye negativamente en la calidad de vida personal y familiar, la ocupación laboral incide provocando limitación para acceder a ingresos justos que les permita generar condiciones de vida deseables.
- En la descripción del entorno laboral a pesar de tener un ambiente social bueno y agradable es importante mencionar que las actividades son realizadas a cabalidad con un cumplimiento eficaz lo que extiende la jornada laboral, sin embargo, las horas extras no son reconocidas de forma general a los trabajadores del área de descabezado o pelado, masterizado y empaque, en los riesgos manifiestan exposiciones a químicos, caídas, climas fríos, pesticidas y accidentes con maquinarias, además existen desechos peligrosos que son aplicados en limpieza y desinfección lo que perjudica en la salud y bienestar de los trabajadores.
- El impacto de las medidas de ajuste estructural en la seguridad social y la calidad de vida de los trabajadores de exportadoras de camarón de Huaquillas es negativo,

debido a que ha existido recorte de personal injustamente, despidos arbitrarios y sin justificación, lo que ha provocado vulneración de derechos y afectación en la calidad de vida en los trabajadores y empleados.

- Es importante incluir a los trabajadores en la seguridad social, debido a que de esta manera se garantizan beneficios, servicios y prestaciones lo que promueve una vida digna, de bienestar y oportunidades para todos. Además de realizar inspección de control por parte de autoridades e instituciones en las empresas exportadoras de camarón sobre seguridad y protección social.

1.8.2 Recomendaciones

- Se recomienda a los empleadores de las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas que cumplan con las horas acordadas en el contrato de trabajo, caso contrario reconozcan las horas extras o adicionales para incentivar o motivar a los trabajadores con estímulos económicos.
- Se recomienda que los administradores y talento humano de las empresas exportadoras de camarón brinden iniciativas ambientales, charlas de motivación, liderazgos comunicación y estrategias para mejorar los entornos laborales de los trabajadores y empleados.
- Se recomienda que Ministerio de trabajo e instituciones del gobierno brinden asesorías gratuitas sobre derechos laborales a los trabajadores para que tengan los instrumentos teóricos y legales y exijan a las empresas el cumplimiento eficaz de las normas.
- Se recomienda que Ministerio de Trabajo e Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social realicen inspecciones de control periódicamente a las empresas exportadoras de camarón respecto a la afiliación de la seguridad social para recuperar la confianza de los beneficiarios, promoviendo programas de inclusión e integración.

1.9 Sistema de requerimientos

1.9.1 Matriz de requerimientos

PROBLEMA	SITUACIÓN ACTUAL	SITUACIÓN OBJETIVO	REQUERIMIENTO
Trabajadores no afiliados a la seguridad social	El 31.10% de los trabajadores en las empresas exportadoras de camarón no se encuentra afiliado	Reducir a 15% el número de personal no afiliado a las empresas exportadoras	Estrategias de acción en relación a normativas laborales.
Exposición a riesgos en el entorno laboral	El 44.06% se encuentra expuesto a químicos, pesticidas y accidentes laborales	Minimizar un 30% la exposición a químicos, riesgos y accidentes laborales.	Plan integral de prevención de riesgos y accidentes laborales
Vulneración de derechos laborales	El 29.86% mencionan despidos arbitrarios o sin justificación	Reducir un 18% los despidos injustificados y arbitrarios en las empresas exportadoras de camarón	Plan de capacitación de derechos laborales y seguridad social en trabajadores de empresas exportadoras de camarón del cantón Huaquillas, El Oro

1.9.2 Selección y justificación del requerimiento a intervenir. Los resultados obtenidos en la investigación de campo, con la aplicación de los instrumentos de investigación como el cuestionario previamente elaborado a través de la encuesta a 418 trabajadores y empleados de las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas, guía de entrevista semiestructurada a asesores legales y al coordinador de Ministerio de trabajo y guía de observación han permitido obtener información con credibilidad sobre la incidencia de las normas laborales en la calidad de vida, en ese sentido se han identificado los

requerimientos considerados relevantes para realizar un plan de acción que brinde una propuesta tentativa de solución que son detallados a continuación.

- Estrategias de acción en relación a normativas laborales
- Plan integral de prevención de riesgos y accidentes laborales
- Plan de capacitación de derechos laborales y seguridad social en trabajadores y empleados de empresas exportadoras de camarón del cantón Huaquillas, El Oro

Respecto a lo anterior mencionado, se ha seleccionado “Plan de acción de derechos laborales y seguridad social en trabajadores y empleados de empresas exportadoras de camarón del cantón Huaquillas, El Oro” con la visión de reducir los despidos arbitrarios e injustificados en las empresas exportadoras de camarón, siendo los trabajadores y empleados víctimas de esta vulneración de derechos que por desconocimiento no reclaman y exigen los derechos garantizados en las normativas laborales.

2. PROPUESTA INTEGRADORA

2.1. Descripción de la propuesta

2.1.1. Título. “Plan de capacitación de derechos laborales y seguridad social en trabajadores y empleados de empresas exportadoras de camarón del cantón Huaquillas, El Oro”

2.1.2 Antecedentes. Los problemas de las exportadoras de camarón de Huaquillas han provocado malestar, incertidumbre y ha desatado grandes retos y desafíos de abordar, entre ellos: los ingresos bajos, horas en excesos, condiciones ambientales no adecuadas, entornos riesgosos y peligrosos, en concreto, vulneración a los derechos laborales, perjudicando de manera negativa en el bienestar integral y la salud de los empleados y trabajadores.

Es importante recalcar que las exigencias de los trabajadores y empleados se manifiesta por la escasa atención de los organismos e instituciones del Estado en el control, regulación e inspección del cumplimiento a las normativas laborales en las empresas exportadoras de camarón que son estipuladas por el Código de Trabajo de Ecuador, constituyendo un grave atentado que afecta negativamente a la dignidad humana.

Uno de los mayores retos es la condición socioeconómico baja de los empleados y trabajadores, siendo la escasa educación un obstáculo para acceder a ingresos justos limitando en el desarrollo social, crecimiento personal y familiar, además se convierte en un factor para encontrar plazas de empleos adecuados que permitan alcanzar condiciones de vida deseables.

2.1.3 Justificación de la propuesta.

La importancia radica en fortalecer los conocimientos y generar conciencia laboral en los trabajadores y empleados brindando desde las capacitaciones las bases teóricas, conceptuales, metodológicas y legales, para que cuenten con los instrumentos, herramientas y mecanismos que les permitan enfrentarse en el mercado laboral en condiciones justas, ambientes laborales positivos y sean partícipes de los beneficios que la ley ofrece y garantiza.

Otro aspecto relevante es la seguridad social, incentivando a los trabajadores y empleados a través de los talleres de capacitación sobre los beneficios, prestaciones y servicios que ofrece la afiliación, de esta manera tengan en conocimiento en relación a los derechos obligaciones y responsabilidades, esto contribuye positivamente a desarrollar habilidades y destrezas, resolver problemas jurídicos en materia laboral, elude sanciones, prevención de riesgos y accidentes, utilización de equipos de protección personal, seguridad y salud, en definitiva, es fundamental para garantizar entornos laborales seguros, estables que promueven un cumplimiento efectivo de las normativas y leyes, además mejoran la calidad de vida.

2.2 Objetivos de la propuesta

2.2.1 Objetivo general

- Implementar un plan de capacitación en derechos laborales y seguridad social a los trabajadores de empresas exportadoras de camarón en Huaquillas, a través de talleres, procesos de sensibilización y concientización para el mejoramiento de la calidad de vida y el cumplimiento efectivo de las normativas.

2.2.2 Objetivos específicos

- Diseñar diagnósticos y evaluaciones de niveles de conocimientos y competencias en derechos laborales y seguridad social a trabajadores y empleados.
- Fortalecer a los trabajadores y empleados en la inclusión de la seguridad social para la promoción de la dignidad humana.
- Fomentar el empoderamiento y la conciencia social en los trabajadores y empleados para que exijan el cumplimiento efectivo de los derechos laborales.

2.3 Componentes estructurales

2.3.1 Fundamentación teórica de la propuesta. La presente propuesta de intervención se fundamenta en la teoría de la acción social de Talcott Parsons (1902-1979) que fue un sociólogo influyente en el siglo XX, con un enfoque estructural-funcionalista, su principal aportación es sobre los sistemas sociales y su función y las dinámicas de las acciones sociales de los individuos, según González (2024) respecto a la acción menciona “es

guiada por valores y normas culturales, lo que significa que la cultura influye en las metas y objetivos que las personas se proponen alcanzar. Igualmente, la acción también está condicionada por factores estructurales, como el sistema social y económico” (pág.22). En ese sentido, permite comprender el funcionamiento de la sociedad considerando factores estructurales, valores y normas culturales, debido a la influencia que ejerce en los individuos.

2.3.2 Institución ejecutora de la propuesta.

- Ministerio del Trabajo de la provincia de El Oro.

2.3.3 Responsables de la ejecución de la propuesta.

- Coordinador Provincial del Ministerio de Trabajo
- Autoras del trabajo de titulación: Tifany Mariel Lomas Barzallo y Josselyn Selena Guaicha Infante.
- Asesores legales de las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas.

2.3.4 Beneficiarios de la propuesta

- *Beneficiarios directos:* 418 empleados y trabajadores de las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas.
- *Beneficiarios indirectos:* 1244 familiares de empleados y trabajadores de las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas.

2.3.5 Planificación operativa de la propuesta

Objetivos de la propuesta	Actividades	Resultados esperados	Fecha de ejecución	Responsables
----------------------------------	--------------------	-----------------------------	---------------------------	---------------------

Diseñar diagnósticos y evaluaciones de niveles de conocimientos y competencias en derechos laborales y seguridad social a trabajadores y empleados.	Socialización de la propuesta de intervención.	Propuesta socializada y aprobada	Lunes, 01 de septiembre del 2025	Autoras de la propuesta de intervención.
	Conformación del equipo responsable de la ejecución.	Equipo designado	Lunes, 08 de septiembre del 2025	Autoras de la propuesta de intervención. Ministerio del Trabajo
	Elaboración de pruebas de diagnósticos y evaluaciones	Evaluaciones y pruebas elaboradas satisfactoriamente.	Lunes, 15 de septiembre del 2025	Ministerio del Trabajo Asesores legales de las empresas exportadoras de camarón Capacitadores
	Identificación de las habilidades, destrezas y conocimientos.	-Habilidades identificadas. -Participación activa de trabajadores y empleados	Lunes, 22 de septiembre del 2025	Ministerio del Trabajo Asesores legales de las empresas exportadoras de camarón Capacitadores
Fortalecer a los trabajadores y empleados en la seguridad social y normativas laborales para la promoción de la dignidad humana.	Taller 1. Derechos laborales y normas internacional del trabajo. integral y seguridad social	Participación activa de trabajadores y empleados Asistencia completa	Lunes, 29 de septiembre del 2025	Ministerio del Trabajo Asesores legales de las empresas exportadoras de camarón Capacitadores
	Taller 2. Desarrollo de habilidades blandas, liderazgo y asertividad.	Participación activa de trabajadores y empleados Asistencia completa	Lunes, 06 de octubre del 2025	Ministerio del Trabajo Asesores legales de las empresas exportadoras de camarón Capacitadores

	Taller 3. Protección, salud, bienestar y responsabilidad social	Participación activa de trabajadores y empleados Asistencia completa	Lunes, 13 de octubre del 2025	Ministerio del Trabajo Asesores legales de las empresas exportadoras de camarón Capacitadores
	Taller 4. Promoción de la dignidad, trabajo decente y ética del cuidado.	Participación activa de trabajadores y empleados Asistencia completa	Lunes, 20 de octubre del 2025	Ministerio del Trabajo Asesores legales de las empresas exportadoras de camarón Capacitadores
Fomentar el empoderamiento y la conciencia social en los trabajadores y empleados para que exijan el cumplimiento efectivo de los derechos laborales.	Taller 5. Cohesión y colaboración colectiva	Participación activa de trabajadores y empleados Asistencia completa	Lunes, 27 de octubre del 2025	Ministerio del Trabajo Asesores legales de las empresas exportadoras de camarón Capacitadores
	Taller 6. Comunicación asertiva, resiliencia y pensamiento crítico	Participación activa de trabajadores y empleados Asistencia completa	Lunes, 03 de noviembre del 2025	Ministerio del Trabajo Asesores legales de las empresas exportadoras de camarón Capacitadores
	Taller 7. Liderazgo democrático y organización sindical	Participación activa de trabajadores y empleados Asistencia completa	Lunes, 10 de noviembre del 2025	Ministerio del Trabajo Asesores legales de las empresas exportadoras de camarón Capacitadores
	Finalización de los talleres, entrega de certificados.	Participación activa de trabajadores y empleados Asistencia completa	Lunes, 17 de noviembre del 2025	Autoras de la propuesta de intervención. Ministerio del Trabajo Asesores legales de las empresas

		Talleres culminados exitosamente Objetivos logrados.		exportadoras de camarón Capacitadores
--	--	---	--	--

2.3.6 Cronograma de ejecución de la propuesta.

Actividades	Tiempo en meses/semanas											
	Mes 1				Mes 2				Mes 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Socialización de la propuesta de intervención.												
Conformación del equipo responsable de la ejecución.												
Elaboración de pruebas de diagnósticos y evaluaciones												
Identificación de las habilidades, destrezas y conocimientos.												
Taller 1. Derechos laborales y normas internacional del trabajo.												
Taller 2. Desarrollo de habilidades blandas, liderazgo y asertividad.												
Taller 3. Protección, salud, bienestar y responsabilidad social												
Taller 4. Promoción de la dignidad, trabajo decente y ética del cuidado.												
Taller 5. Cohesión y colaboración colectiva												
Taller 6. Comunicación asertiva, resiliencia y pensamiento crítico												
Taller 7. Liderazgo democrático y organización sindical												
Finalización de los talleres, entrega de certificados.												
Seguimiento y evaluación de los resultados												

2.4 Fases de implementación de la propuesta.

FASES	COMPONENTES	PERIODOS
FASE 1	Socialización de la propuesta de intervención.	Mes 1

	<p>Conformación del equipo responsable</p> <p>Elaboración de pruebas de diagnósticos y evaluaciones</p> <p>Identificación de las habilidades, destrezas y conocimientos.</p>	
FASE 2	<p>Convocatoria para participar en los talleres</p> <p>Desarrollo de los talleres de capacitación.</p>	Mes 2
FASE 3	<p>Entrega de certificados</p> <p>Seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados en la ejecución de los talleres.</p> <p>Informe de los resultados obtenidos.</p> <p>Entrega de los resultados</p>	Mes 3

2.5 Estrategias de Evaluación de la propuesta

Momentos de la evaluación	Indicadores de evaluación	Cumplimiento		Observaciones
		Si	No	
Antes	-La propuesta cumple con los requerimientos establecidos			
	-La propuesta se ha socializado con los beneficiarios			
Durante	-Los trabajadores y empleados han participado en los talleres de capacitación.			
	-Los talleres se realizaron en las fechas previstas			
	-Se cumplieron con los objetivos planteados			
	-Las capacitaciones se ejecutaron con los recursos necesarios y pertinentes.			
	-Los capacitadores demostraron habilidades para el desarrollo de los talleres			
Después	-Se ha realizado un monitoreo en el transcurso de la propuesta			
	-Se ha realizado una evaluación final.			

	-Se ha realizado un informe final de la implementación de la propuesta.			
--	---	--	--	--

2.6 Recursos logísticos

2.6.1 *Recursos humanos.* Se requiere de la participación de capacitadores, asesores legales, participación de trabajadores y empleados de las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas, autores y responsables de la ejecución de la propuesta.

2.6.2 *Recursos materiales.* En el transcurso del desarrollo de la propuesta de intervención se utilizarán: esferográficos, papelógrafos, resma de hojas, mesas, sillas y pizarra.

2.6.3 *Equipos.* Se utilizarán los siguientes equipos tecnológicos: laptops, impresora, proyector, micrófonos, internet, celulares, parlantes.

2.6.4 Presupuesto

A. RECURSOS HUMANOS				
No.	Descripción	Tiempo	Costo mensual por capacitador	Total
2	Capacitadores	2 meses	\$400.00	\$1.600,00
SUBTOTAL				\$1.600,00
B. RECURSOS MATERIALES				
Descripción	Cantidad	Precio Unitario	Total	
Esferos	50 unidades	\$0,50	\$25,00	
Papelógrafos	10 unidades	\$0,40	\$4,00	
Mesas	10 mesas	\$30,00	\$300,00	
Sillas	50 sillas	\$10,00	\$500,00	
Marcadores	20 unidades	\$0,90	\$18,00	
Pizarra	1 unidades	\$12,00	\$12,00	
SUBTOTAL				\$859,00
C. EQUIPOS TECNÓLOGICOS				
Descripción	Cantidad	Precio Unitario	Total	
Laptop	2	\$350,00	\$700,00	
Impresora	1	\$180,00	\$180,00	
Proyector	1	\$200,00	\$200,00	
Micrófono	1	\$20,00	\$20,00	
Servicio de internet	2	\$28,00	\$56,00	
Celular	2	\$280,00	\$560,00	

Parlante	1	\$180,00	\$180,00
SUBTOTAL			\$1.896,00
D. OTROS			
Descripción			Total
Movilización			\$20,00
Recargas móviles (llamadas)			\$20,00
Refrigerios			\$80,00
SUBTOTAL			\$120,00
E. IMPREVISTO 5% DE A+B+C+D			\$ 217,75
COSTO TOAL DE LA PROPUESTA			\$ 4.572,75

2.6.5 Financiamiento

FINANCIAMIENTO	
FUENTE	CANTIDAD
Empresas privadas exportadoras de camarón	\$ 3.00,00
Ministerio de Trabajo de la provincia de El Oro	\$ 1.572,75
TOTAL	\$ 4.572,75

3. VALORACIÓN DE LA FACTIBILIDAD

3.1 Análisis de la dimensión técnica de implementación de la propuesta.

La propuesta de investigación “Plan de capacitación de derechos laborales y seguridad social en trabajadores y empleados de empresas exportadoras de camarón del cantón Huaquillas, El Oro” es técnicamente viable, debido a que en el proceso de desarrollo se utilizarán recursos tecnológicos, teóricos, metodológicos y prácticos que permiten brindar confiabilidad y veracidad en la investigación, así mismo las herramientas, técnicas e instrumentos brindan un alcance, desempeño y cumplimiento eficaz de los objetivos y alcanzar los resultados deseados en la realización de capacitaciones y talleres, además se emplearán recursos logísticos, humanos y materiales esenciales para la intervención.

3.2 Análisis de la dimensión económica de implementación de la propuesta

La propuesta de intervención tiene un valor \$ 4.572,75 que se encuentra distribuidos en recursos humanos, logísticos, materiales y equipos tecnológicos que permitirán desarrollar eficientemente la intervención, cabe destacar que el financiamiento directo es de empresas privadas exportadoras de camarón y Ministerio de Trabajo de la provincia de El Oro con el fin de brindar una solución pertinente y oportuna que sea significativa para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y empleados

3.3 Análisis de la dimensión social de implementación de la propuesta.

La propuesta contribuye positivamente en mejorar las condiciones de vida de trabajadores y empleados de las empresas exportadoras de camarón, las capacitaciones y talleres, a través de la intervención en el contexto son relevantes para generar conciencia de clases, desarrollar habilidades sociales y bienestar común, además de brindar la información teórica y los conocimientos necesarios para que sean utilizadas en la vida diaria como una forma de rechazo a las vulneraciones y atentados a los derechos laborales que garantizan en las normas de trabajo.

3.4 Análisis de la dimensión ambiental de Implementación de la propuesta.

La propuesta de intervención según la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) establece que adquiere la categoría 2; No afecta al medio ambiente, ni directa o indirectamente, por tanto, no requiere un estudio de impacto ambiental, en ese

sentido, en el desarrollo se optimizaran los recursos naturales y se aplicaran medidas de conservación al medio ambiente y responsabilidad social.

Referencias

1. Alarcón, M., & Arroba, D. (2023). Un Ambiente Laboral libre de Discriminación y su relación con el Derecho Laboral Ecuatoriano. *Digital Publisher*, 1-13. doi:doi.org/10.33386/593dp.2023.2-1.1738
2. Amenyro, H. (2024). Razonamiento Inductivo desde Diversos Paradigmas de Investigación. *Revista Ciencia & Sociedad*, 1-15. Obtenido de <https://cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/download/159/107/284>
3. Asamblea Nacional. (2014). *CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL, COIP*. Registro Oficial Suplemento 180 de 10-feb.-2014. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf
4. Asamblea Nacional. (2020). *Ley Órgánica para el Desarrollo de la Acuicultura y Pesca*. Obtenido de <https://faolex.fao.org/docs/pdf/ecu195714.pdf>
5. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
6. Aucancela, B., & Velasco, V. (2021). Gestión Turística como herramienta de desarrollo sostenible de la microcuenca del río Chimborazo, cantón Riobamba. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales*, 1-16. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5717/571766940009/571766940009.pdf>
7. Cámara Nacional de Acuicultura. (Diciembre de 2023). *Cámara Nacional de Acuicultura- Estadísticas* . Obtenido de www.cna-ecuador.com: <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.cna>

-ecuador.com%2Fwp-content%2Fuploads%2F2024%2F02%2F12-Estadisticas-CNA-de-DICIEMBRE-2023-WEB.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK

8. Castro Maldonado, J., Gómez Macho, L., & Camargo Casallas, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 1-54. Obtenido de <https://scielo.org.co/pdf/tecn/v27n75/0123-921X-tecn-27-75-8.pdf>
9. Charria Ortiz, V., Romero Caraballo, M., & Sarsosa, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v15n3/2011-3080-cesp-15-03-63.pdf>, 1-18. doi: 10.21615/cesp.5984
10. Congreso Nacional. (2001). *Ley de Seguridad Social*. : Registro Oficial Suplemento. Obtenido de https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33701/Ley_seguridad_social.pdf
11. CONGRESO NACIONAL. (2005). *CÓDIGO DEL TRABAJO*. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
12. Cornerjo Mendoza, T. (2025). Factores críticos en la eficiencia y mejoramiento del uso de equipos de protección personal en el sector portuario. *Revista Colón Ciencias, Tecnología y Negocios*, 1-8. doi:<https://doi.org/10.48204/j.colonciencias.v12n1.a6835>
13. Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & gestión*, 1-24. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
14. Freire, E. E. (2023). LA ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS SOCIALES MEDIANTE EL MÉTODO DEDUCTIVO. *Revista Mexicana de Investigación e Intervención Educativa*, 1-8. Obtenido de <https://pablolatapisarre.edu.mx/revista/index.php/rmiie/article/view/50/43>
15. García Pecina, M., & Gutiérrez Ortiz, M. (2023). El impacto de la motivación laboral, el ambiente laboral, el liderazgo y la comunicación en la satisfacción

- laboral de los empleados de una empresa pequeña. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 1-22. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3524/3478>
16. García, A., & Malagón, E. (2021). Salud y seguridad en el trabajo en Latinoamérica: enfermedades y gasto público. *Revista ABRA*, 1-22. doi:<https://doi.org/10.15359/abra.41-63.3>
 17. González Vega, A., Molina Sánchez, R., López Salazar, A., & López Salazar, L. (2022). La entrevista cualitativa como técnica de investigación en el estudio de las organizaciones. *Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales*, 1-12. doi:<https://doi.org/10.36367/ntqr.14.2022.e571>
 18. González, J. (2024). La Teoría de la Acción social clásica. Una revisión analítica desde Talcott Parsons. *Revista Central de Sociología*, 1-25. Obtenido de <https://www.centraldesociologia.cl/index.php/racs/article/view/173/270>
 19. Guamani, J. (2024). La Justicia Laboral y Reconocimiento del Derecho al Trabajo en el Ecuador. *Ciencia Latina Jurídica*, 1-24. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11098
 20. Hernández, A., Arguelles, V., & Palacios, R. (2021). Métodos empíricos de la investigación. *Ciencia Huasteca Boletín Científico de la Escuela Superior de Huejutla*, 1-2. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/huejutla/article/download/6701/7600/35157>
 21. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos . (Diciembre de 2024). Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Inflacion/canastas/2024/Diciembre/1.Informe_Ejecutivo_Canastas_Analitic as_dic_2024.pdf
 22. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (Octubre de 2024). Obtenido de <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNzcvOTVhMzgtZTJlNC00MjU3LTk4MzItMWQyYzhiMWEyNzU1IiwidCI6IjZhNmNlOGVhLTBIMGYtNDY4YS05Yzg1LWU3Y2U0ZjIxZjRmMiJ9>

23. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (Diciembre de 2024). Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Inflacion/canastas/2024/Diciembre/1.Informe_Ejecutivo_Canastas_Analitic as_dic_2024.pdf
24. Jaime Barón, L., Reyes Vargas, L., & Paredes, A. (2022). Normativa colombiana sobre contratación de personal: enfoque al trabajo digno (decente) y habilidades blandas. *Derecho y Realidad*, 1-22. doi:<https://doi.org/10.19053/16923936.v18.n40.2022.15415>
25. Lizárraga, G., Pérez, A., & López, H. (2022). Calidad de vida en el trabajo: un modelo de desarrollo organizacional en una empresa comercial. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 1-19. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2974/4723>
26. Loor Pinargote, K., & López Moya, D. (2023). DAÑO MORAL EN LA RESCISIÓN DEL CONTRATO LABORAL. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 1-10. Obtenido de <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/642/635>
27. Martínez, L., Oviedo, O., & Luna, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*, 1-19. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a06.pdf>
28. Matute, H. D. (2022). La Desregularización del Derecho Laboral: Aplicabilidad en el Contexto Ecuatoriano. *Universidad Espíritu Santo - UEES*, 1-17. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/rjuees/article/view/945/703>
29. Muy, E. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. *FORO: Revista de Derecho*, 1-20. doi:<https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2>
30. Nazario, R. (2006). BENEFICIOS Y MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS. *Invenio*, 1-14. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87791710.pdf>
31. Organización Internacional del Trabajo. (2009). <http://www.ilo.org/>. Obtenido de International Labour Organization: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/article/wcms_105048.pdf

32. Organización Mundial de la Salud. (2010). Obtenido de World Health Organization (WHO): https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf
33. Ormaza Ulloa, E. N., & Trelles Vicuña, D. F. (2021). Inconstitucionalidad del Reglamento de la Ley de Apoyo Humanitario en relación la normativa laboral. *Ciencias económicas y empresariales*, 1-24. doi:<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i4.478>
34. Pangol, A. (2021). ROL DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL DE UN MUNDO GLOBALIZADO. *Revista Universidad y Sociedad*, 1-7. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n1/2218-3620-rus-13-01-276.pdf>
35. Pérez, J. P. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 1-37. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v37n2/2011-7485-psdc-37-02-31.pdf>
36. Porras, A. (2015). La seguridad social en Ecuador: un necesario cambio de paradigmas. *FORO: Revista de Derecho*, 1-28. Obtenido de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/download/453/448>
37. Relat, J. M. (2010). Introducción a la investigación básica. *Centro de Investigación Biomédica en Red de Enfermedades Hepáticas y Digestivas (CIBEREH o Ciberehd)*, 1-7. Obtenido de <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
38. Romero, C. (2022). Programa de autorregulación emocional para el pensamiento crítico y creativo en estudiantes de la institución educativa 821563 -Gallito Ciego. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(1), 1-13. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1545
39. Rosales, C., García, S., & Durán, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 1-12. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-106.pdf>
40. Salazar, L., & Arcudia, C. (2023). La protección del trabajo asalariado por instituciones y organismos internacionales. *Derecho Global. Estudios sobre*

Derecho y Justicia, 1-29. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/dgedj/v9n25/2448-5136-dgedj-9-25-35.pdf>

41. Soldispa, L., Vargas, L., & Saltos, V. (2022). EMPRENDIMIENTO JUVENIL: UNA VALORACIÓN A LA NUEVA MODALIDAD DE CONTRATO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA. *Revista Publicando*, 1-11. Obtenido de <https://www.revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2300/2508>

Anexos



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
Calidad, Pertinencia y Calidez
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE SOCIOLOGÍA

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LAS EXPORTADORAS DE CAMARÓN DE HUAQUILLAS

Título: INCIDENCIA DE LAS NORMATIVAS LABORALES EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE EXPORTADORAS DE CAMARÓN HUAQUILLAS 2025.				
Objetivo	Recopilar información en relación a la incidencia de las normativas laborales en la calidad de vida de los trabajadores de exportadoras de camarón en Huaquillas 2025			
Edad:	Sexo			Lugar de nacimiento
	H		M	
Fecha de aplicación:				
Residencia actual:				
1. NIVEL SOCIOECONÓMICO DE LOS TRABAJADORES DE LAS EXPORTADORAS DE CAMARÓN DE HUAQUILLAS				
1.1 ¿Cuál es su nivel de instrucción educativa?				
a) Inicial	()			
b) Primaria	()			
c) Secundaria	()			
d) Tecnológico	()			
e) Superior	()			
f) Autoeducación				

g) Sin estudios ()

1.3 ¿En la empresa donde usted trabaja cuál es su ocupación laboral?

- a) Personal recepción
- b) Personal de cámara
- c) Personal de empaque
- d) Personal de descabezado
- e) Personal de masterizado
- f) Personal de cajas
- g) Bodeguero
- h) Gabetero
- i) Mantenimiento de máquina
- j) Operador de etiqueta
- k) Calibradores
- l) Jefe de área
- m) Supervisor

1.4 La empresa donde labora le paga horas extras por su trabajo?

Si ()
No ()

1.5 ¿Qué nivel de ingresos económicos mensuales percibe usted?

- a) Menos de \$100,00 ()
- b) \$101,00 –\$300,00 ()
- c) \$301,00 – \$500,00 ()
- d) \$501,00 – \$700,00 ()
- e) Más de \$ 801,00

1.5 ¿La vivienda en la que actualmente reside es?

- a) Propia ()
- b) Arrendada ()
- c) Cedida ()
- d) Recibida por servicios ()
- e) Herencia ()
- f) Otro. ¿Cuál?

1.6 ¿Qué tipo de transporte utiliza usted para llegar a la empresa donde trabaja?

- a. Vehículo propio ()
- b. Busetas de la empresa ()
- c. Taxi ()
- d. Transporte público ()
- e. Bicicleta ()
- f. Motocicleta ()
- g. Otro. ¿Cuál?.....

1.7 ¿Considera usted que el trabajo que tiene en la empresa está contribuyendo a mejorar su calidad de vida?

Totalmente ()

Medianamente ()
En desacuerdo ()
Por qué?

2. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS EXPORTADORAS DE CAMARÓN DE HUAQUILLAS

2.1 ¿Su contrato de trabajo en la empresa es?

Por horas ()
Por semana ()
Por día trabajado ()
A plazo fijo ()
Eventual ()
Contrato permanente ()
Otro ¿Cuál?

2.2 ¿Cómo podría describir su entorno laboral?

- a) Muy bueno y agradable ()
- b) Bueno y de cumplir las actividades ()
- c) Normal, pero con tensión por la exigencia ()
- d) Malo, no hay buenas relaciones ()
- e) Muy Malo, un ambiente poco agradable ()

2.3 ¿Cuántas horas al día labora usted?

- a) Menos de 8 horas ()
- b) Tiempo completo (8 horas) ()
- c) Más de 8 horas ()
- d) Medio tiempo (4) horas ()
- e) No tiene horario ()
- f) Otro. ¿Cuál?

2.4 ¿La empresa le facilita a usted prendas de protección para su seguridad en el desempeño de sus actividades laborales?

- a) Si () ¿Cuáles?.....
- b) No () ¿Por qué?.....

2.5 ¿Se encuentra usted expuesto a algún tipo de riesgos en el entorno laboral? Mencione uno o varios

- a) Exposición a pesticidas ()
- b) Accidentes con maquinarias ()
- c) Exposición a químicos ()
- d) Riesgos de caídas o resbalones. ()
- e) Exposición a climas fríos ()

f) Otros ¿Cuáles?

2.6. ¿Considera usted que la empresa donde trabaja aplica adecuadamente las normativas laborales que favorecen a los trabajadores?

Si () Por qué?
No () Por qué?

3. IMPACTO DE LAS MEDIDAS DE AJUSTE ESTRUCTURAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE EXPORTADORAS DE CAMARÓN DE HUAQUILLAS.

3.1 ¿Se encuentra usted afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)

- a) Si, por acuerdo mutuo ()
- b) Si, por solicitud del empleado ()
- c) Si ,por solicitud del empleador ()
- d) No ()

3.2 Recibe un bono de la empresa o del Estado

Si () ¿Qué tipo de bono?
No ()

3.3 De los siguientes beneficios sociales que brinda el seguro social: ¿Cuáles ha recibido o recibe usted?

- a) Asistencia médica ()
- b) Utilidades ()
- c) Seguridad de riesgos y accidentes ()
- d) Licencia por maternidad o paternidad ()
- e) Seguro de accidentes de trabajo ()
- f) Vacaciones remuneradas ()
- g) Decimos tercero y cuarto sueldo ()
- h) No conoce ()
- i) Ninguno ()
- j) Otro

3.4 ¿Considera usted que las medidas de ajuste laboral aplicadas por el gobierno central a las empresas exportadoras de camarón, han generado recorte de personal y de beneficios sociales para los trabajadores?

Si ()
No ()
¿Por qué?.....

3.5 ¿En la empresa exportadora de camarón donde trabaja ha existido alguna vulneración a los derechos laborales anotados a continuación?

- a) Despidos arbitrarios o sin justificación ()
- b) Irrespeto a la integridad física ()
- c) Jornadas laborales extensas ()
- d) No afiliación a la seguridad social ()
- e) Salarios e ingresos bajos ()
- f) Ninguno ()
- g) Otros

4. IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN EN LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS EXPORTADORAS DE CAMARÓN Y SU CONTRIBUCIÓN EN LA CALIDAD DE VIDA.

4.1 ¿Está de acuerdo usted con la inclusión de los trabajadores en las exportadoras de camarón en la seguridad social?

- Totalmente de acuerdo ()
- De acuerdo ()
- En desacuerdo ()
- Totalmente en desacuerdo ()
- ¿Por qué?.....

4.2 ¿Cree usted que estar afiliado al seguro social del IESS contribuye al mejoramiento de su calidad de vida?

Si ()

No ()

Por qué?

4.3 Le gustaría a usted gozar de los servicios y beneficios del IESS

- a) Jubilación ()
- b) Pensión de montepío ()
- c) Gastos funerales ()
- d) Asistencia médica ()
- e) Seguridad de riesgos y accidentes ()
- f) Licencia por maternidad o paternidad ()
- g) Seguro de accidentes de trabajo ()
- h) Vacaciones remuneradas ()
- i) Decimos tercero y cuarto sueldo ()
- j) No conoce ()
- k) Ninguno ()
- l) Otro

4.4 ¿Cuáles son las autoridades que realizan o han realizado inspecciones de control en la empresa donde usted trabaja para verificar la afiliación de los trabajadores?

- a) Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS ()
- b) Ministerio de Trabajo ()

- c) Ministerio de Producción, Comercio exterior, Inversiones y Pesca ()
 d) Ninguno ()
 e) No lo sé ()
 f) Otro ¿Cuál?.....

4.5 ¿Cómo calificaría usted el acceso a cobertura de salud de la seguridad social?

- a) Buena ()
 b) Regular ()
 c) Mala ()



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
Calidad, Pertinencia y Calidez
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE SOCIOLOGÍA

Entrevista dirigida al Coordinador provincial del Ministerio del Trabajo.

Objetivo	Recopilar información en relación a la incidencia de las normativas laborales en la calidad de vida de los trabajadores de exportadoras de camarón en Huaquillas 2025							
Lugar:	Machala	Fecha	02/06/2025	Edad	41	Sexo	H	M
							/	
Función o cargo:	Coordinador provincial del Ministerio del Trabajo.							
Fecha de aplicación	..							
1. NIVEL SOCIOECONÓMICO DE LOS TRABAJADORES DE LAS EXPORTADORAS DE CAMARÓN DE HUAQUILLAS								
1.1 ¿Los ingresos percibidos por los trabajadores de las empresas exportadoras de camarón es el adecuado? Por qué?								
Si ya que existe una tabla salarial en la cual se regula los salarios por cada actividad que desempeñan los trabajadores.								
2. Desde su perspectiva ¿Los trabajadores de exportadoras de camarón se encuentran realizando sus actividades laborales amparados a las normativas laborales que rigen en las empresas?								

Si tanto de sus empresas o leyes normativas laborales que el gobierno ha implementado.

2.CARACTERÍSTICAS EN EL ENTORNO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS EXPORTADORAS DE CAMARÓN DE HUAQUILLAS

2.1. ¿Considera usted que las condiciones ambientales de las empresas exportadoras de camarón son las idóneas y adecuadas para las actividades laborales de los trabajadores?

Siempre es bueno mejorar o buscar mejores condiciones o un mejor ambiente laboral para los trabajadores.

2.2 Según su criterio. ¿Cree usted que las empresas exportadoras de camarón brindan protección y seguridad ante riesgos laborales de los trabajadores?

Si la brindan e inclusive el ministerio de trabajo vigila y regula que dichos exportadores cuenten con un reglamento de salud ocupación

3. IMPACTO DE LAS MEDIDAS DE AJUSTE ESTRUCTURAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE EXPORTADORAS DE CAMARÓN DE HUAQUILLAS.

¿De qué manera considera usted que ha impactado las normativas laborales en la seguridad social y la calidad de vida de los trabajadores?

De manera favorable que anteriormente el trabajador y sus derechos eran vulnerados por ende no estaban asegurados al EISS y existen mayores riesgos de trabajo en la actualidad eso ha mejorado.

3.2 ¿Considera usted que en las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas existe un cumplimiento efectivo de las normativas laborales?

No al cien por ciento, siempre hay algo que mejorar o implementar eso a mejorado.

4. IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN EN LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS EXPORTADORAS DE CAMARÓN Y SU CONTRIBUCIÓN EN LA CALIDAD DE VIDA.

4.1 Desde su perspectiva. ¿Considera importante que las empresas exportadoras de camarón incluyan a todos los trabajadores al seguro social como requisito indispensable?

No es importante es obligatorio la normativa laboral indica que todo trabajador tiene que ser asegurado al IESS obligatoriamente.

4.2 Según su criterio. ¿Qué acciones debería implementar las instituciones del Gobierno, Estado u organismos para mejorar la institucionalidad del IESS?

Realizar mayores controles e implementar sistema tecnológico a los distintos de establecimiento y de esta manera tener más control en los servicios que presta el IESS.

4.3 ¿Considera usted que las autoridades provinciales y nacionales regulan y realizan control periódico a las empresas que no afilian a sus trabajadores?

Sim si se realizan controles periódicos a todas las empresas.

ENTREVISTA DIRIGIDA AL JEFE DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y
ASESORES LEGALES DE LAS EMPRESAS EXPORTADORAS DE CAMARÓN
MONMI-FISH Y PSCC

Objetivo	Recopilar información en relación a la incidencia de las normativas laborales en la calidad de vida de los trabajadores de exportadoras de camarón en Huaquillas 2025							
Lugar:	Arenillas	Fecha	29/05/2025	Edad	47	Sexo	H	M
Función o cargo:	Asesor legal							
Fecha de aplicación								

1. NIVEL SOCIOECONÓMICO DE LOS TRABAJADORES DE LAS EXPORTADORAS DE CAMARÓN DE HUAQUILLAS

1.1 ¿Considera usted que los ingresos percibidos por los trabajadores de las empresas exportadoras de camarón son adecuados?

Si por que el personal este asegurado y recibe sus beneficios.

2. Desde su perspectiva ¿Los trabajadores de exportadoras de camarón se encuentran realizando sus actividades laborales amparados a las normativas laborales que rigen en las empresas?

Si

2. CARACTERÍSTICAS EN EL ENTORNO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS EXPORTADORAS DE CAMARÓN DE HUAQUILLAS

2.1. ¿Considera usted que las condiciones ambientales de las empresas exportadoras de camarón son las idóneas y adecuadas para las actividades laborales de los trabajadores?

Si

2.2 Según su criterio. ¿Cree usted que las empresas exportadoras de camarón brindan protección y seguridad ante riesgos laborales de los trabajadores?

Si mantenemos con la empresa de seguridad industrial en lo cual con talento humano viendo verificando que el personal tenga un ambiente laboral adecuado.

3. IMPACTO DE LAS MEDIDAS DE AJUSTE ESTRUCTURAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE EXPORTADORAS DE CAMARÓN DE HUAQUILLAS.

¿De qué manera considera usted que ha impactado las normativas laborales en la seguridad social y la calidad de vida de los trabajadores?

Primero por que el personal tiene un trabajo seguro por lo cual tiene ingreso para sustentar a la familia.

3.2 ¿Considera usted que en las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas existe un cumplimiento eficaz de las normativas laborales?

Si como toda empresa tienen su reglamento que se hace cumplir como el empleador y trabajador.

4. IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN EN LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS EXPORTADORAS DE CAMARÓN Y SU CONTRIBUCIÓN EN LA CALIDAD DE VIDA.

4.1 Desde su perspectiva. ¿Considera importante que las empresas exportadoras de camarón incluyan a todos los trabajadores al seguro social como requisito indispensable?

Si es importante por los beneficios que tenemos en la salud bienestar.

4.2 Según su criterio. ¿Qué acciones debería implementar las empresas exportadoras de camarón para mejorar la cobertura social en los trabajadores?

Mantenemos mas capacitaciones al personal y a los supervisores de areas

4.3 ¿Considera usted que las autoridades provinciales y nacionales regulan y realizan control periódico a las empresas que no afilian a sus trabajadores?

Para mi parecer realizar mas control de las autoridades.

Objetivo	Recopilar información en relación a la incidencia de las normativas laborales en la calidad de vida de los trabajadores de exportadoras de camarón en Huaquillas 2025							
Lugar:	Arenillas	Fecha	29/05/2025	Edad	33	Sexo	H	M
								/
Función o cargo:	Jefe de Talento Humano							
Fecha de aplicación								
1. NIVEL SOCIOECONÓMICO DE LOS TRABAJADORES DE LAS EXPORTADORAS DE CAMARÓN DE HUAQUILLAS								
1.1 ¿Considera usted que los ingresos percibidos por los trabajadores de las empresas exportadoras de camarón son adecuados?								
Los ingresos de cada trabajador si son los adecuados ya que hoy en día en nuestro país Ecuador ha generado mayor cantidad de exportación esto hace generar rentas de empleo y que cada trabajador pueda generar mayor ingreso.								
2. Desde su perspectiva ¿Los trabajadores de exportadoras de camarón se encuentran realizando sus actividades laborales amparados a las normativas laborales que rigen en las empresas?								
En muchas empresas no se cumplen esta información puede variar de acuerdo a la empresa y las funciones.								

2. CARACTERÍSTICAS EN EL ENTORNO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS EXPORTADORAS DE CAMARÓN DE HUAQUILLAS

2.1. ¿Considera usted que las condiciones ambientales de las empresas exportadoras de camarón son las idóneas y adecuadas para las actividades laborales de los trabajadores?

En muchas empresas cumplen con las condiciones, pero no se exige que los trabajadores hagan cumplir las condiciones ambientales.

2.2 Según su criterio. ¿Cree usted que las empresas exportadoras de camarón brindan protección y seguridad ante riesgos laborales de los trabajadores?

Lamentablemente en nuestro país y sobre todo en las empresas privadas no se brinda la protección y seguridad ante los riesgos laborales.

3. IMPACTO DE LAS MEDIDAS DE AJUSTE ESTRUCTURAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE EXPORTADORAS DE CAMARÓN DE HUAQUILLAS.

¿De qué manera considera usted que ha impactado las normativas laborales en la seguridad social y la calidad de vida de los trabajadores?

Las normativas laborales tienen el potencial de mejorar significativamente la seguridad social y la calidad de vida de los trabajadores pero su impacto real depende del nivel de cumplimiento por parte de las empresas y la vigilancia del estado.

En el sector camaronero aun hay grandes desafíos para que estos derechos se respeten.

3.2 ¿Considera usted que en las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas existe un cumplimiento eficaz de las normativas laborales?

No, en las empacadoras ni en el sector productivo camaronero no se cumplen de manera eficaz las normativas laborales ya que los empleadores abusan de sus derechos y obligaciones.

4. IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN EN LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS EXPORTADORAS DE CAMARÓN Y SU CONTRIBUCIÓN EN LA CALIDAD DE VIDA.

4.1 Desde su perspectiva. ¿Considera importante que las empresas exportadoras de camarón incluyan a todos los trabajadores al seguro social como requisito indispensable?

Claro, que si es uno de los requisitos más importante incluso por temas de seguridad ya que ninguno de los trabajadores tiene la vida comprada.

4.2 Según su criterio. ¿Qué acciones debería implementar las empresas exportadoras de camarón para mejorar la cobertura social en los trabajadores?

Es necesario un conjunto de acciones coordinadores entre el estado las empresas y los trabajadores.

Aumentar el número y frecuencia de inspecciones.

Aplicar sanciones económicas y legales a empresa que no atienden a que

Establecer centros de asesoría legal gratuita para trabajador.

4.3 ¿Considera usted que las autoridades provinciales y nacionales regulan y realizan control periódico a las empresas que no afilian a sus trabajadores?

Aunque las autoridades provinciales y nacionales si tienen el deber de regular y controlar el cumplimiento de la afiliación a la seguridad social en la práctica los controles son insuficiente a poco eficaces.

Esto permite que muchas empresas no cumplan con sus obligaciones sin consecuencias reales.

Objetivo	Recopilar información en relación a la incidencia de las normativas laborales en la calidad de vida de los trabajadores de exportadoras de camarón en Huaquillas 2025							
Lugar:	Huaquillas	Fecha	06/06/2025	Edad	38	Sexo	H	M
Función o cargo:	Talento Humano							
Fecha de aplicación								
1. NIVEL SOCIOECONÓMICO DE LOS TRABAJADORES DE LAS EXPORTADORAS DE CAMARÓN DE HUAQUILLAS								
1.1 ¿Considera usted que los ingresos percibidos por los trabajadores de las empresas exportadoras de camarón son adecuados?								
Si, los ingresos que reciben los trabajadores corresponden al salario básico unificado urgente y en muchos casos se complementan con horas extras.								
2. Desde su perspectiva ¿Los trabajadores de exportadoras de camarón se encuentran realizando sus actividades laborales amparados a las normativas laborales que rigen en las empresas?								
Si, como departamento de talento humano, nos aseguramos de que todos los trabajadores con contratos registrados.								

2. CARACTERÍSTICAS EN EL ENTORNO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS EXPORTADORAS DE CAMARÓN DE HUAQUILLAS

2.1. ¿Considera usted que las condiciones ambientales de las empresas exportadoras de camarón son las idóneas y adecuadas para las actividades laborales de los trabajadores?

Si, nuestra empresa ha intentado en mejorar las condiciones ambientales tanto en la planta como en áreas administrativas.

2.2 Según su criterio. ¿Cree usted que las empresas exportadoras de camarón brindan protección y seguridad ante riesgos laborales de los trabajadores?

Absolutamente, realizamos evaluaciones de riesgo.

3. IMPACTO DE LAS MEDIDAS DE AJUSTE ESTRUCTURAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE EXPORTADORAS DE CAMARÓN DE HUAQUILLAS.

¿De qué manera considera usted que ha impactado las normativas laborales en la seguridad social y la calidad de vida de los trabajadores?

De manera positiva.

La aplicación de normativas laborales ha promovido una mayor formalización y conciencia tanto en la empresa como en los colaboradores.

3.2 ¿Considera usted que en las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas existe un cumplimiento eficaz de las normativas laborales?

En general sí

4. IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN EN LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS EXPORTADORAS DE CAMARÓN Y SU CONTRIBUCIÓN EN LA CALIDAD DE VIDA.

4.1 Desde su perspectiva. ¿Considera importante que las empresas exportadoras de camarón incluyan a todos los trabajadores al seguro social como requisito indispensable?

Si, es fundamental

La afiliación al IESS es un derecho básico y una obligación legal

4.2 Según su criterio. ¿Qué acciones debería implementar las empresas exportadoras de camarón para mejorar la cobertura social en los trabajadores?

Considero necesario modernizar el sistema de atención al IESS mejorar los tiempos de respuesta y fortalecer los servicios de salud

4.3 ¿Considera usted que las autoridades provinciales y nacionales regulan y realizan control periódico a las empresas que no afilian a sus trabajadores?

Si, aunque hay un espacio para mejorar los controles existen y se han manifestado en los últimos años pero muchas veces son mas reactivos que preventivos.

Objetivo	Recopilar información en relación a la incidencia de las normativas laborales en la calidad de vida de los trabajadores de exportadoras de camarón en Huaquillas 2025							
Lugar:	Huaquillas	Fecha	06/06/2025	Edad	35	Sexo	H	M
							/	
Función o cargo:	Asesor Legal							
Fecha de aplicación								
<p>1. NIVEL SOCIOECONÓMICO DE LOS TRABAJADORES DE LAS EXPORTADORAS DE CAMARÓN DE HUAQUILLAS</p> <p>1.1 ¿Considera usted que los ingresos percibidos por los trabajadores de las empresas exportadoras de camarón son adecuados?</p> <p>Si la empresa cumple con el salario básico establecido por el ministro de trabajo</p> <p>2. Desde su perspectiva ¿Los trabajadores de exportadoras de camarón se encuentran realizando sus actividades laborales amparados a las normativas laborales que rigen en las empresas?</p> <p>Si, desde el área legal velamos por el cumplimiento estricto de código de trabajo.</p>								
<p>2. CARACTERÍSTICAS EN EL ENTORNO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS EXPORTADORAS DE CAMARÓN DE HUAQUILLAS</p> <p>2.1. ¿Considera usted que las condiciones ambientales de las empresas exportadoras de camarón son las idóneas y adecuadas para las actividades laborales de los trabajadores?</p> <p>Si, se mantiene una infraestructura adecuada, áreas ventiladas y limpias</p> <p>2.2 Según su criterio. ¿Cree usted que las empresas exportadoras de camarón brindan protección y seguridad ante riesgos laborales de los trabajadores?</p> <p>Si se entrega dotación de equipos de protección personal y los trabajadores están asegurados al IESS</p>								
<p>3. IMPACTO DE LAS MEDIDAS DE AJUSTE ESTRUCTURAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE EXPORTADORAS DE CAMARÓN DE HUAQUILLAS.</p> <p>¿De qué manera considera usted que ha impactado las normativas laborales en la seguridad social y la calidad de vida de los trabajadores?</p>								

Han tenido un impacto positivo en tanto establecen un marco claro para la producción de los derechos de los trabajadores.

3.2 ¿Considera usted que en las empresas exportadoras de camarón de Huaquillas existe un cumplimiento eficaz de las normativas laborales?

Si, mantenemos un cumplimiento riguroso lo cual mantiene estándares de calidad u responsabilidad

4. IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN EN LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS EXPORTADORAS DE CAMARÓN Y SU CONTRIBUCIÓN EN LA CALIDAD DE VIDA.

4.1 Desde su perspectiva. ¿Considera importante que las empresas exportadoras de camarón incluyan a todos los trabajadores al seguro social como requisito indispensable?

Si, por que la afiliación al seguro social es un derecho irrenunciable del trabajador.

4.2 Según su criterio. ¿Qué acciones debería implementar las empresas exportadoras de camarón para mejorar la cobertura social en los trabajadores?

Se debería de implementar una política interna de tolerancia cero a la contratación informal y fomentar controles internos sobre el cumplimiento de las obligaciones patronales.

4.3 ¿Considera usted que las autoridades provinciales y nacionales regulan y realizan control periódico a las empresas que no afilian a sus trabajadores?

Si aunque se podría fortalecer el control de las inspecciones.

Fotos de la aplicación de los instrumentos de investigación



Tiffany Lomas aplicando la encuesta a trabajadores de la empresa exportadora de camarón



Josselyn Guaicha aplicando la encuesta a trabajadores de la empresa exportadora de camarón



Autoras del trabajo de titulación y coordinador del Ministerio de Trabajo



Josselyn Guaicha aplicando la entrevista a coordinador de Ministerio de Trabajo.

Oficio dirigido al Coordinador de Ministerio de Trabajo



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
Calidad, Pertinencia y Calidez
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE SOCIOLOGÍA

Machala, 18 de julio de 2025

Abogado

Roberto Riofrio

Coordinador del Ministerio de Trabajo

De nuestra consideración:

Por medio del presente reciba un atento y cordial saludo, a la vez agradecerle por la predisposición de colaborar en nuestro proyecto de investigación, por su parte, adjuntamos una copia del trabajo de titulación, con el título "Incidencia de las normativas laborales en la calidad de vida de los trabajadores de exportadoras de camarón Huaquillas 2025", requisito indispensable en el proceso de graduación de la carrera de sociología de la Universidad Técnica de Machala, realizado por Tiffany Mariel Lomas Barzallo & Josselyn Selena Guaicha Infante.

Nuestra propuesta tiene el nombre de "Plan de capacitación de derechos laborales y seguridad social en trabajadores y empleados de empresas exportadoras de camarón del cantón Huaquillas, El Oro", tenemos la finalidad de ser parte de las capacitaciones y sumar al ministerio de trabajo para nuestra propuesta integradora.

Por consiguiente, brindamos la disponibilidad y el acceso con el objetivo de socialización con las personas interesadas e involucradas, además de fines pertinentes que contribuyan a lograr una sociedad más justa e inclusiva.

En ese sentido, agradecemos su atención esperando de antemano se encuentre bien en su ámbito laboral.

Atentamente,

Tiffany Mariel Lomas Barzallo

Josselyn Selena Guaicha Infante.

