



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO.

TEMA:

“Vida laboral y familiar de la mujer académica en tiempos de teletrabajo”

AUTOR:

JESICA ESTEFANIA TAPIA ZAPATA

CC:0550186423

TUTOR:

DR. MG. RAMIRO TITE

AMBATO ECUADOR

2024

A. PÁGINAS PRELIMINARES

“VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LA MUJER ACADEMICA EN TIEMPOS DE TELETRABAJO”

APROBACIÓN DE TUTOR

Yo, Abg. Mg. Segundo Ramiro Tite, en calidad de Tutor del Trabajo de Titulación- Proyecto de Investigación.

CERTIFICA:

Que la Señorita JESICA ESTEFANIA TAPIA ZAPATA, portadora de la Cédula de Ciudadanía 0550186423, habilitada para obtener el Título de Tercer Nivel; ha concluido su Trabajo de Titulación, Modalidad PROYECTO DE INVESTIGACIÓN; sobre el Tema: **“VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LA MUJER ACDEMICA EN TIEMPOS DE TELETRABAJO”**. Previo a la obtención del título de Abogado; y al cumplir con los requisitos técnicos, científicos, reglamentarios, metodológicos y jurídicos, autorizo la presentación de este ante el Organismo pertinente, para que sea sometido, a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

Ambato, 09 de junio del 2024

LO CERTIFICO



Abg. Mg. Segundo Ramiro Tite

TUTOR TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORIA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

YO, JESICA ESTEFANIA TAPIA ZAPATA, manifiesto que el presente proyecto de investigación denominado: **“VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LA MUJER ACADEMICA EN TIEMPOS DE TELTRABAJO”** de mi propia y única autoría el cual constituye un trabajo original, que se basa en la aplicación de mis conocimientos previos adquiridos en mi formación académica a través de fuentes legales, doctrinales y bibliográficas. Además, se ha determinado diferentes ideas, conclusiones y recomendaciones que son responsabilidad del autor y de quienes las emitan.

Ambato, 09 de junio del 2024

SUSCRIBO



Jesica Estefanía Tapia Zapata

CC: 0550186423

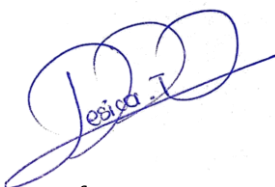
AUTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga del presente trabajo de investigación un documento disponible para consulta en los procesos de investigación, conforme se determina en los normativos internos de la Institución. Cedo de manera plena los derechos de autor de mi trabajo de tesis con fines investigativos y de difusión del conocimiento, además apruebo la reproducción total o parcial conforme las regulaciones universitarias; esto siempre y cuando no presente una ganancia económica y se realice en respeto a los derechos del autor.

Ambato, 09 de junio del 2024

SUSCRIBO



Jesica Estefania Tapia Zapata

CC: 0550186423

AUTOR

APORBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación: “VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LA MUJER ACADEMICA EN TIEMPOS DE TELTRABAJO” presentado por la señorita JESICA ESTEFANIA TAPIA ZAPATA de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato. Autorizando su presentación ante los organismos correspondientes.

Ambato, 2024

Para constancia firman:

.....

PRESIDENTE

.

.....

MIEMBRO

.....

MIEMBRO

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a mi madre Rosa Zapata, pues sin ella no lo habría logrado. A la mujer que con su fuerza me enseñó lo que es vivir: que con su amor y consejo me dio el impulso para salir adelante. A ella que supo ser Madre y amiga y aunque hubo momentos difíciles, siempre conté con su apoyo, ante todo. Quien me dio la vida y la libertad para vivirla, la que me enseñó a enfrentar los momentos difíciles, y siempre estuvo presente. Madre querida, tus palabras de aliento y tus abrazos reconfortantes han sido mi fuente de inspiración en los momentos de duda y desánimo. Sin ti, no habría podido superar los obstáculos y alcanzar esta meta. Gracias por creer en mí y por ser mi mayor admiradora, tu amor y dedicación han sido fundamentales en este logro. Por eso te doy mi trabajo en ofrenda por tu paciencia y amor madre mía, te amo.

Jesica Estefanía Tapia Zapata

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo, agradezco principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres Edison y Rosa por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me han permitido ser una persona de bien, pero más que nada por su amor.

A mis hermanos Gabriela, Xavier y Camila Quiero expresar mi más profundo agradecimiento, su apoyo incondicional, su constante aliento y su presencia inquebrantable ha sido un pilar fundamental en mi camino, han sido testigos de mis desafíos y triunfos, y han estado a mi lado en cada paso del camino. Su amor, sabiduría y motivación han sido un regalo evaluable que han impulsado mi éxito. Este logro no solo es mío, si también de ustedes, gracias por ser mis hermanos y por ser mi mayor fuente de apoyo en esta travesía académica.

A mis abuelitos Ángel y Luz, quiero dedicar este trabajo a dos personas especiales en mi vida: mi abuelito Ángel, que, aunque ya no está físicamente con nosotros, su amor, sabiduría y ejemplo perduran en mi corazón. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia. A mi querida abuelita Luz, quien con su presencia amorosa y su apoyo incondicional ha sido mi luz guía en este camino académico. Sus palabras de aliento y su cariño han sido fundamentales para mí.

A la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, por abrirme las puertas a seguir soñando y creciendo profesionalmente, a mi tutor al Abg. Ramiro Tite por guiarme en mi proceso.

Jesica Estefanía Tapia Zapata

INDICE GENERAL

A. PÁGINAS PRELIMINARES.....	i
“VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LA MUJER ACADEMICA EN TIEMPOS DE TELETRABAJO”	i
APROBACIÓN DE TUTOR	ii
AUTORIA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
APORBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	xv
ABSTRACT.....	xvi
CAPITULO I	1
Antecedentes investigativos	1
1.1. Problema de investigación	3
1.1.1. Tema de investigación.....	3
1.1.2. Planteamiento del problema.....	3
1.1.2.1. Contextualización	3
1.1.2.2. Justificación	4
CAPITULO II	6
Marco teórico	6

2.1. Vida laboral.....	6
2.2. Calidad de Vida	6
2.3. Calidad de vida laboral	8
2.3.1. Antecedentes y definición de Calidad de vida laboral.....	8
2.3.2. Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral	10
2.3.3. Condiciones Objetivas	11
2.3.3.1.1. Medioambiente físico.....	11
2.3.3.1.2. Medioambiente tecnológico	12
2.3.3.1.3. Medioambiente contractual.....	12
2.3.3.1.4. Medioambiente productivo	13
2.3.3.2. Condiciones Subjetivas	14
2.3.3.2.1. Esfera privada y mundo laboral	14
2.3.3.2.2. Individuo y grupo colectivo	14
2.3.3.2.3. Institución y función directiva.....	14
2.4. Evolución y principios del derecho laboral en el ecuador.....	16
2.4.1. Antecedentes del Derecho Laboral.....	16
2.4.2. Concepto de Derecho Laboral.....	17
2.4.3. Historia del derecho laboral en el Ecuador	17
2.4.4. Principios consagrados en la legislación Ecuatoriana sobre el derecho laboral.....	21
3. VIDA FAMILIAR DE LA MUJER ACADEMICA EN TIEMPOS DE TELETRABAJO.....	25
3.1.1. Concepto de Familia	25

3.1.2.	Clasificación de Familia.....	26
3.1.3.	Conflicto entre calidad de vida familiar y trabajo	28
3.2.	Evolución y rol de la mujer académica	31
3.2.2.	Contexto histórico de la mujer académica	33
3.2.3.	La Constitución y Ley Orgánica de Educación Superior como fuente de derecho en la mujer académica.	34
3.2.4.	Vulneración de los derechos de la mujer académica.....	36
3.3.	Evolución del teletrabajo.....	37
3.3.1.	Concepto de Teletrabajo	37
3.3.3.	Teletrabajo en el Ecuador	41
3.3.4.	Ventajas y Desventajas del teletrabajo en la mujer académica	43
3.3.4.1.	Ventajas del teletrabajo	43
3.3.4.2.	Desventajas del teletrabajo.....	46
4.	Objetivos.....	49
4.1.	Objetivo General.....	49
4.2.	Objetivos Específicos.....	49
CAPITULO III METODOLOGIA.....		50
3.1.	Materiales	50
3.1.1.	Recursos Humanos.....	50
3.1.2.	Recursos Institucionales.....	50
3.1.3.	Recursos Materiales	50

RECURSOS MATERIALES	51
3.1.4. Recursos Financieros	51
3.2. Enfoque de la investigación	51
3.2.1. Enfoque Cualitativo	52
3.3. Nivel o tipo de investigación.....	52
3.3.1. Descriptivo.....	53
3.3. Modalidad de la Investigación	53
3.3.1. Investigación documental – Bibliográfica.....	53
3.4. Métodos	54
3.4.1. Inductivo	55
3.5. Fuentes para la recolección de datos	55
3.5.1. Fuentes secundarias.....	56
3.6. Técnicas de investigación	56
3.6.1. Entrevistas	56
3.7. Instrumentos de investigación.....	57
3.7.1. Guía de Entrevista	57
3.8. Población	57
CAPITULO IV	59
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	59
CAPITULO V	83
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	83

RECOMENDACIONES.....	84
REFERENCIAS.....	85
ANEXOS	89

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1: Campos de Calidad de Vida.....	15
Gráfico 2: Dimensiones de calidad de vida laboral.....	23
Gráfico 3: Clasificación de la Familia.....	35
Figura 4: Evolución del Teletrabajo	48
Gráfico 5: Entrevista a la Vicerrectora de Investigación a la Dra. Elsa Hernández	95
Gráfico 6: Entrevista a la Decana de la Facultad de Contabilidad y Auditoría, Dra. Alexandra Tatiana Valle Álvarez	95
Gráfico 7: Entrevista a la Coordinadora de la Facultad de Ciencias Agropecuarias, Ing. Rita Cumandá Santana Mayorga	96
Gráfico 8: Entrevista a la doctora Cristina Espín	96
Gráfico 9: Entrevista a la Licenciada Aida Haro.....	97
Gráfico 10: Entrevista a la licenciada Eugenia Peña.....	97

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Principios del derecho laboral</i>	29
Tabla 2: <i>Definición de la Mujer Académica</i>	39
Tabla 3: <i>Concepto de teletrabajo</i>	44
Tabla 4: <i>Ventajas de la mujer académica durante la modalidad de teletrabajo</i>	49
Tabla 5: <i>Desventajas de la mujer académica en la modalidad de teletrabajo</i>	51
Tabla 6: <i>Recursos materiales – costo</i>	55
Tabla 7: <i>Tabulación de la primera pregunta</i>	63
Tabla 8: <i>Tabulación de la segunda pregunta</i>	67
Tabla 9: <i>Tabulación de la tercera pregunta</i>	71
Tabla 10: <i>Tabulación de la cuarta pregunta</i>	73
Tabla 11: <i>Tabulación de la quinta pregunta</i>	76
Tabla 12: <i>Tabulación de la sexta pregunta</i>	79
Tabla 13: <i>Tabulación de la séptima pregunta</i>	81

RESUMEN

La “VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LA MUJER ACADEMICA EN TIEMPOS DE TELETRABAJO” es un tema de investigación para el trabajo de titulación que se encuentra incorporado en el Proyecto Investigativo “TRAYECTORIAS INTRALABORALES Y EXTRALABORALES DE LA MUJER ACADÉMICA EN TELETRABAJO Y MODALIDAD PRESENCIAL; DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO”. La investigación se enfoca en explorar la compleja interrelación entre la vida laboral y familiar de las mujeres académicas, un tema de relevancia creciente en el contexto ecuatoriano y global. Este estudio adquiere importancia al examinar cómo las responsabilidades familiares y las exigencias profesionales impactan en la carrera y el bienestar de estas mujeres. La metodología utilizada dentro de la investigación fue el método cualitativo, acompañando del nivel descriptivo, se optó por una modalidad de investigación documental con un enfoque inductivo. Las fuentes principales de recolección de datos fueron secundarias, como documentos académicos y estadísticas institucionales, complementadas con entrevistas semiestructuradas a mujeres académicas. Los resultados revelan desafíos significativos: persisten disparidades en la distribución de responsabilidades familiares entre géneros, lo cual repercute negativamente en la trayectoria profesional de las mujeres académicas. Estas inequidades destacan la necesidad urgente de políticas institucionales que promuevan una distribución equitativa de las cargas familiares y laborales, así como cambios culturales para valorar igualmente los roles de género en la academia. Además, el estudio muestra que el teletrabajo, si bien ofrece flexibilidad, también introduce desafíos adicionales como la dificultad para establecer límites entre el trabajo y la vida personal, exacerbando el estrés y la sobrecarga de responsabilidades. Se confluje sobre lo abordado del tema que: se debe subrayan la importancia de implementar medidas concretas para apoyar la conciliación laboral y familiar de las mujeres académicas. Se recomienda desarrollar políticas inclusivas que fomenten un ambiente de trabajo que permita el desarrollo profesional sin descuidar las responsabilidades familiares. Esto incluye la creación de programas de apoyo, como cuidado infantil y flexibilidad horaria, y la sensibilización sobre la equidad de género en todos los niveles educativos y laborales.

Palabras claves: mujer académica, vida laboral, vida familiar, teletrabajo, calidad de vida, equidad de género, conciliación, roles sociales.

ABSTRACT

The "WORKING AND FAMILY LIFE OF ACADEMIC WOMEN IN TELETWORKING TIMES" is a research topic for the degree work that is incorporated in the Research Project "INTRALABORAL AND EXTRALABORAL TRAJECTORIES OF ACADEMIC WOMEN IN TELETWORKING AND PRESENT MODALITY; FROM A GENDER PERSPECTIVE".

The research focuses on exploring the complex interrelationship between work and family life of academic women, a topic of growing relevance in the Ecuadorian and global context. This study acquires importance by examining how family responsibilities and professional demands impact the careers and well-being of these women. The methodology used within the research was the qualitative method, accompanying the descriptive level, opting for a documentary research modality with an inductive approach. The main sources of data collection were secondary, such as academic documents and institutional statistics, complemented by semi-structured interviews with women academics. The results reveal significant challenges: disparities persist in the distribution of family responsibilities between genders, which has a negative impact on the career trajectory of women academics. These inequities highlight the urgent need for institutional policies that promote an equitable distribution of family and work burdens, as well as cultural changes to equally value gender roles in academia. In addition, the study shows that telework, while offering flexibility, also introduces additional challenges such as the difficulty to establish boundaries between work and personal life, exacerbating stress and overload of responsibilities. It is agreed that: the importance of implementing concrete measures to support the reconciliation of work and family life of academic women should be emphasized. It is recommended to develop inclusive policies that foster a work environment that allows professional development without neglecting family responsibilities. This includes the creation of support programs, such as child care and flexible hours and raising awareness of gender equity at all levels of education and work.

Key words: academic women, work life, family life, telework, quality of life, gender equity, work-life balance, social roles.

CAPITULO I

Antecedentes investigativos

En el presente trabajo investigativo titulado Vida laboral y familiar de la mujer académica en tiempos de teletrabajo, es preciso resaltar trabajos de investigación, libros, revistas de investigación como antecedentes que aportan al tema.

Según Martínez, Bivort, Duarte y Sandoval (2022) en su artículo de investigación “Conflicto trabajo-familia de mujeres en situación de teletrabajo a partir de la contingencia sanitaria por COVID-19 en Chile” resalta un conflicto entre la vida laboral y familiar de las mujeres, quienes en la actualidad se enfrentan a escenarios de aislamiento social y más con el inicio del teletrabajo como modalidad a distancia que se identifica por la interacción trabajo – familia. El presente artículo tiene como objetivo principal exponer la realidad de las mujeres mediante un estudio comparativo identificando los principales conflictos que se presentan en el entorno social como la desigualdad de género, desbalance familiar, sobrecarga laboral, autoaprendizaje y dificultades en su salud mental, por ello, el teletrabajo expone elementos de improvisación entre el trabajo remunerado y no remunerado para las mujeres que desempeñan el rol de madres que han empezado con esta modalidad durante el confinamiento al adecuar sus hogares en lugares de trabajo aumentando la desigualdad patriarcal.

Zambrano y Bañaja (2022) en su trabajo de investigación “Análisis del impacto del teletrabajo en la vida laboral y familiar de la mujer” menciona que el teletrabajo es una modalidad en la cual el trabajador realiza su actividad laboral sin asistir a su lugar de trabajo de manera física, factores que conlleva a crear cambios entre la sociedad, empleadores y trabajadores. Problemática que surge a partir de la emergencia sanitaria COVID – 19, generando un impacto a nivel mundial, desarrollando estigmas negativos en cuanto a salarios, flexibilidad de horarios, carga laboral, crisis social, cultural y económico, por lo cual el principal objeto de estudio es el análisis descriptivo hacia las mujeres que durante el confinamiento se vieron afectadas en cuanto a la economía de los hogares alterando la carga laboral bajo la presión interminable que existe mediante la modalidad de teletrabajo.

Según Sánchez (2022) en su trabajo de investigación con el tema “El teletrabajo en Ecuador” relaciona la falta de políticas públicas que existen en el Ecuador sobre el derecho al teletrabajo, demostrando actividades que no se pueden realizar de manera presencial, la modalidad a distancia trajo consigo la innovación de tecnologías, en la época actual la organización de relaciones laborales no ha mejorado a través del teletrabajo, en este sentido la consecuencia

principal se encuentra en el capitalismo, el cual se enfoca en el rendimiento forzoso de los teletrabajadores cuya normativa solo respalda al trabajo presencial, por ello tiene varias desventajas al vulnerar el derecho de intimidad y como trabajador corre riesgo de perder su elemento esencial como persona.

Según Papí (2016) en su trabajo de investigación realizado en cuanto a “La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad” deduce que aun cuando la figura trabajo – familia es ambigua en cuanto a la remuneración, en especial si se lo realiza fuera y dentro del hogar, y más cuando coincide en el ámbito profesional, por ello, la familia cobra mayor fuerza según investigaciones al ser entendida como dominio privado, por lo tanto no pertenece al remunerado, y suele acentuar roles entre hijos y pareja, el conflicto trabajo – familia, interactúa condiciones de poder, desigualdad de género, más cuando se enfoca en mujeres que desempeñan actividades domésticas afectando el equilibrio laboral y familiar según sus condiciones económicas.

Por otra parte, Irastorza (2021) en su trabajo de masterado con el tema “Relación entre Teletrabajo y Calidad de vida” refiere a que su investigación tiene como objeto determinar que a raíz de la aplicación de esta modalidad a distancia debido a la emergencia sanitaria COVID – 19 la calidad de vida de las personas en la actualidad asocia una forma de trabajar diferente frente a la presencialidad, pues el trabajo lo desarrolló ante problemáticas existentes entre desigualdad de género, fallas digitales y horas excesivas de trabajo con la finalidad de determinar que a pesar de los factores negativos del teletrabajo sus condiciones de aplicación dependen de cada hogar y estructura social.

Haciendo alusión a Palacios (2017) en su investigación denominada “El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador” hace alusión a que el teletrabajo es considerado como una modalidad de trabajo que debe ir acorde a los derechos laborales, pues se debe garantizar una relación entre teleempleador y teletrabajador como sujetos intervinientes de la relación laboral, el presente trabajo pretende buscar, mediante fuentes del derecho como la doctrina, jurisprudencia y como factor determinante el derecho comparado el determinar que el teletrabajo como regulación normativa dentro del Ecuador como un derecho garantista es fundamental para el ejercicio de obligaciones y derechos de los trabajadores.

1.1. Problema de investigación

1.1.1. Tema de investigación

Vida Laboral y familiar de la mujer académica en tiempos de teletrabajo

1.1.2. Planteamiento del problema

1.1.2.1. Contextualización

Para observar la gravedad del problema de la mujer académica en el campo laboral en tiempos de teletrabajo en el Ecuador. Ruperti, Espinel, Naranjo y Aguilar (2011) señalan que basta con hacer referencia a los datos ofrecidos por los organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por sus siglas en inglés, quienes han externado su preocupación por el incremento de mujeres académicas que sufrieron desigualdad de género durante el confinamiento al encontrarse confinadas 24 horas. En Ecuador los roles tradicionales tuvieron un impacto que afectó a mujeres académicas al tener que asumir entre trabajo y cuidado del hogar.

Con este antecedente, y el afán de reducir la desigualdad de género, así como la carga laboral hacia las mujeres en tiempos de teletrabajo, los legisladores consideran que si de seguir con la alza esta tendencia, para los próximos años, la desigualdad de género por la implementación del teletrabajo acentúe problemas en la esfera laboral y familiar afectando especialmente la salud mental de la mujeres académicas, principalmente aquellas que son madres de niños y niñas que cursa la etapa escolar, en Ecuador no todas las mujeres cuya profesión es la academia no suelen tener acceso a herramientas tecnológicas, lo que puede dificultar su desarrollo personal en el ámbito laboral.

Para Lazcano (2022) aunque en Ambato al igual que otras ciudades de Ecuador, las circunstancias en las que se produce el teletrabajo no es ajeno a episodios trágicos, este asunto parece golpear con mayor fuerza, y es que a decir mediante un estudio realizado se reveló que existen posibilidades de que las mujeres han sido despedidas de su trabajo en un mayor grado durante el confinamiento, a diferencia de los hombres, es decir, el incremento de mujeres académicas que cumplen el rol de madres son aquellas que le dedican al teletrabajo menos tiempo enfocándose más al trabajo no remunerado, lo que produce problemas entre sí.

En la provincia de Tungurahua, el teletrabajo puede llevar a la sobrecarga y estrés laboral en mujeres académicas que se encargan del cuidado del hogar y los hijos, lo que constituye un problema dentro de la esfera laboral y familiar, por otro lado, la falta de espacios de lugares de

trabajo que se adecuan dentro del hogar puede configurar una falta de motivación y concentración de actividades, en especial para aquellas que tienen en su entorno social responsabilidad familiar.

Dentro de esta noción las mujeres académicas, especialmente de la ciudad de Ambato, la percepción puede variar entre hombres y mujeres, lo que puede influir en la formación y capacidad de trabajo, si bien es cierto el teletrabajo es una modalidad que se implementó por la emergencia sanitaria COVID – 19, lo cual trajo un serie de cambios en la vida laboral y familiar en especial para las mujeres, las expectativas culturales sobre el cuidado del hogar y el desempeñar actividades laborales pueden entrar en conflicto con la desigualdad de género, lo que puede influir en las oportunidades de las mujeres académicas dentro de la institución. Aunque el teletrabajo en Ambato ha ganado popularidad puede variar según los aspectos sociales, la falta de productividad establece que los límites académicos, laborales, desarrollo personal, individual, colectivo y satisfacción laboral afecte la capacidad de las mujeres.

De igual forma, un estudio realizado en la Universidad Técnica de Ambato el papel que juegan las mujeres en el mundo académico a través de la modalidad de teletrabajo trajo consigo nuevas dificultades entorno a la violencia de género en el contexto de confinamiento, es decir, que tanto las mujeres se ven obligadas a realizar trabajo no remunerado, así como el del convivir con sus agresores dejando a un lado sus obligaciones laborales.

1.1.2.2. Justificación

Las Instituciones Educativas no se encuentran ajenas al impacto de los conflictos generados como consecuencia de las nuevas modalidades de trabajo, una de ellas el teletrabajo, por el contrario, en la Universidad Técnica de Ambato durante el confinamiento en especial para las mujeres académicas cobro mayor fuerza, ya que dentro y fuera de ella se presenta aspectos relativos a las condiciones equitativas, relaciones familiares, laborales y necesidades para auto formarse en su desarrollo académico de cuarto nivel, doctorado entre otras maneras para acceder a la educación y que estos afecten de manera directa a las relaciones personales, sociales, económicas y organización patriarcal.

En el aspecto disciplinario, el presente proyecto de investigación pretende aportar a los estudios que se realizan a nivel local, y en particular a la Universidad Técnica de Ambato, sobre la importancia de implementar el teletrabajo como elemento esencial para el desarrollo de actividades entre el personal de la universidad principalmente en mujeres académicas para mejorar los procesos de atención entre la vida laboral y familiar.

En la actualidad cada institución educativa debe contar con herramientas únicas de trabajo que permitan que los docentes de la Universidad Técnica de Ambato se identifiquen con ellas, de tal forma que las mujeres académicas logren sus objetivos de acuerdo con las diferentes necesidades de su potencial en el campo laboral y aspecto familiar. De esta forma, la Universidad Técnica de Ambato como institución educativa llega a ser una fusión entre modalidades, la presencialidad y teletrabajo entre los docentes de la Universidad crean nuevas condiciones, permitiéndoles realizar actividades multifuncionales como el cuidado del hogar y autoformarse de manera individual o colectiva. Por ello es importante comprender el impacto que genera el teletrabajo en mujeres académicas que se encuentran desempeñando roles de madres, docentes u autoridades.

La presente investigación es factible, pues se dispone de recursos útiles, económicos, humanos y de fuentes de información bibliográficas necesarias para llevarla a cabo de manera conducentes y pertinente.

Los principales beneficiarios en el aspecto social y jurídico, son el personal de la Universidad Técnica de Ambato y mujeres académicas, el enfoque está en el diagnóstico sobre el teletrabajo entre el personal de la institución y la percepción de las mujeres académicas en relación con la calidad laboral y familiar que desempeñan en las instituciones y hogares, busca mejorar las relaciones laborales generando nuevas herramientas, teniendo gran impacto el teletrabajo en diferentes lugares con nuevas jornadas, modalidades, flexibilidad en especial para las mujeres encargadas del cuidado de los hijos y que desempeñan actividades extracurriculares.

El presente estudio tiene interés social, jurídico y metodológico, debido a que se puede realizar investigaciones futuras, en las cuales se utilizara metodologías compatibles que permitan un análisis comparativo entre mujeres y hombres que desempeñan el rol de la docencia en la Universidad Técnica de Ambato, de manera que se posibilitara comparaciones entre ambos géneros mediante evaluaciones llevando a cabo intervenciones especialmente hacia las mujeres académicas que cumplen el rol de madres, debido a las consecuencias de la emergencia sanitaria, se implementó el teletrabajo como modalidad temporal en la instituciones educativas.

CAPITULO II

Marco teórico

2.1. Vida laboral

2.2. Calidad de Vida

Según Arlida (2003) manifiesta que el término calidad de vida, tiene una definición integradora, el primero es el aspecto objetivo como práctica del gozo de la persona, las relaciones en espacios físicos y sociales en referencia a la comunidad, el bienestar objetivo en cuanto a salud - material, y el segundo es la realización subjetiva del desarrollo, social, cultural, emocional y psicológico, estos elementos constituyen una valoración en intimidad, seguridad, dignidad y satisfacción personal objetiva.

En esta conceptualización es importante señalar aspectos significativos, como primer punto es que calidad de vida abarca de manera general un estado de satisfacción, que se crea a partir de las necesidades de cada individuo. Sin embargo, hay que diferenciar entre calidad y realización personal debido a que ambos términos se apoyan mutuamente, por ello, para tener calidad de vida es preciso mencionar los elementos subjetivos que dan paso al desarrollo mental, físico, emocional, y tener la capacidad de compartir ideas sobre temas específicos. En segundo lugar, el aspecto objetivo nos brinda aspectos materiales, bienestar con el ambiente y la comunidad, como puede notarse la salud objetiva brinda momentos en el cual cada persona puede sentirse o no saludable.

Según Verdugo y Schalock (2013) calidad de vida es un término que permite medir la buena vida de cada persona, ha pasado de ser un eje central como noción de los esfuerzos hacia los individuos, a transformarse en un estado de necesidades sociales que brinda un desarrollo práctico que guía los resultados hacia una evaluación flexible, factible, eficaz y mejora hacia el desarrollo humano.

Se señala la importancia del término calidad de vida en cuanto a las herramientas de evaluación de buena vida de cada individuo dentro de la sociedad, por un lado, las necesidades como teoría sensibilizadora permite medir la productividad, satisfacción y realización personal. Finalmente, el concepto ha llegado a ser el punto referencial a nivel mundial, donde el marco de referencia empieza por una evaluación de apoyo de la persona, seguido por una creación de políticas individuales, hasta concluir siendo la guía de resultados sobre el aumento de niveles dentro de las actividades como: bienestar físico, emocional, psicológico, interacción personal,

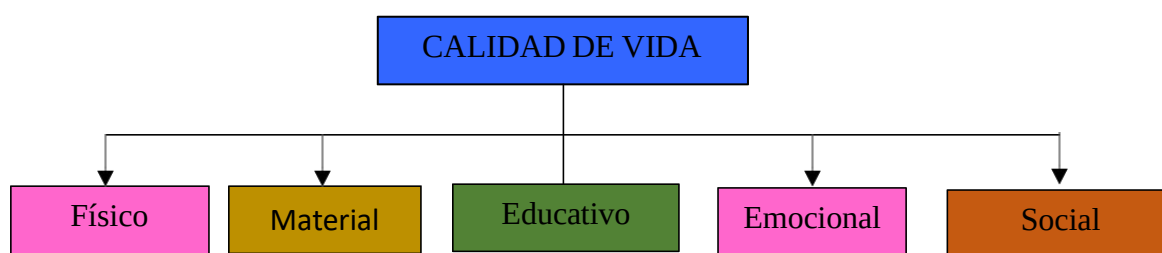
autoestima, desarrollo colectivo, bienestar armónico, intimidad, inclusión, entre otras maneras de enriquecer las actividades diarias de cada individuo.

Según la Organización Mundial de la Salud nos manifiesta que calidad de vida proviene de la experiencia que un individuo evidencia dentro de los aspectos culturales y del régimen de valores en que se desarrolla, en concordancia con su existencia, objetivos, reglas y sus problemas. Ahora bien, cuando hablamos de calidad de vida nos referimos a una terminología amplia, donde la asociamos con bienestar físico, emocional, laboral y familiar que contribuyen al progreso personal y contar con una buena relación con el ambiente en el que habitamos.

Ahora bien, calidad de vida puede entenderse como un campo abierto donde comprende 5 elementos esenciales entre ellos tenemos los siguientes: Físico, material, educativo, emocional y finalmente social.

- **Físico:** Dentro del campo físico se comprende aspectos como el bienestar y seguridad en la salud de los individuos.
- **Material:** Constituye una vida digna dentro de un espacio físico, con acceso a condiciones económicas, vivienda, medios de transporte y servicios básicos.
- **Educativos:** Contar con canales de difusión académica y desarrollo educativo donde permita la apertura de ideas, conocimientos y aportes en el campo de la docencia ya sea de forma individual o colectiva.
- **Emocional:** El campo emocional es fundamental para el desarrollo del ser humano, aspecto que permite que el progreso individual vaya aumentando de acuerdo con su estado de ánimo.
- **Social:** Donde los individuos tienen la oportunidad de interrelacionarse con grupos de amistades y núcleos familiares, campo que se caracteriza por el desarrollo colectivo.

Gráfico 1: Campos de Calidad de Vida



Nota 1: Información Obtenida por la Organización Mundial de la Salud (1996), elaborado por Jesica Estefania Tapia Zapata

Es fundamental, hacer énfasis que estos cinco campos de calidad de vida pueden ampliar aspectos dignos en temas sociales, políticos y salud configurando un estado de influencia individual y colectiva, como podemos manifestar el proceso de calidad de vida no es un sistema fácil de comprender, por ello se requiere un estudio avanzado. Como se evidencia en la figura 1, calidad de vida proviene del resultado de los individuos y sus formas de relacionarse con la sociedad, necesidades económicas, satisfacción laboral, condiciones médicas, donde permita un estilo de vida que orienta al cuidado personal saludable que favorezca todos los elementos ya mencionados anteriormente.

2.3. Calidad de vida laboral

2.3.1. Antecedentes y definición de Calidad de vida laboral

Para adentrarnos a los antecedentes sobre el surgimiento del término calidad de vida laboral es de suma importancia hacer énfasis al Instituto Tavistock por su amplia publicación de trabajos en Londres sobre relaciones humanas. En primer lugar, la institución dio un enfoque preciso al concepto debido a una valoración social y psicológica a partir de un estudio de campo sociotécnico (Cubillos y Rozo, 2009).

El desarrollo sociotécnico dentro de una empresa combina un sistema social – técnico. Su propósito principal es el progreso del trabajo compuesto por ambos aspectos respectivamente integrados. Hace alusión a que el empleado posee necesidades dentro de la empresa, por ello, el subsistema sociotécnico permite brindar un alto nivel dentro de la institución. Ahora bien, con el anterior diseño se propone un rediseño respecto al ámbito laboral donde el empleado al desempeñar puestos de trabajo pueda desarrollar habilidades que permitan mejorar su capacidad laboral y personal.

Es relevante manifestar que durante la Democracia Industrial se concretaron todas las propuestas generadas a partir de la teoría social – técnico. Al hablar del sistema abierto, la organización de trabajo busca una modificación respecto a la distribución de forma jerarquizada a una que se adapte a las condiciones del trabajador que contribuya a los objetivos de la empresa (Cubillos y Rozo, 2009).

El movimiento desarrollo organizacional surge en Estados Unidos, al igual que el anterior movimiento busca que el trabajador utilice sus habilidades en busca de un comportamiento oportuno dentro de la estructura organizacional para la mejora de habilidades laborales a partir del bienestar de los individuos. Por ello, y teniendo en cuenta ambos movimientos poseen objetivos similares al término calidad de vida laboral, es preciso manifestar que como elemento

esencial de toda persona es el desarrollo humano, la participación en las decisiones que le favorecen o que le afectan, en los cambios dentro de los lugares de trabajo respecto a la tecnología, en el desarrollo organizacional del trabajador que busca la experiencia a partir de las competencias generadas a partir de los individuos dentro de cada institución (Cubillos y Rozo, 2009).

Según los autores, últimamente el término calidad de vida laboral posee aspectos internacionales, por ello a nivel mundial la situación laboral está pasando por una crisis, donde la falta de desarrollo de habilidades en los individuos cada vez aumenta dificultando las oportunidades laborales que se habían construido hace dos décadas pasadas, sin embargo, tanto el movimiento Democracia Industrial y Desarrollo Organizacional brindaron aspectos sociales y técnicos hacia los empleadores y trabajadores dentro de una institución. Todas las propuestas generadas a partir de ambas teorías concluyeron que cada individuo tiene necesidades personales y que a través del subsistema sociotécnico puedan utilizar sus habilidades permitiendo crear un alto nivel al desarrollo humano.

Citando a Granados (2011) se puede manifestar que el término calidad de vida laboral surge a finales del siglo 60s e inicios de la década de los 70s por el Ministerio de Trabajo y Fundación FORD de los Estados Unidos por una serie de conferencias emitidas por ambas instituciones, estos diálogos fueron creados por el entonces fenómeno mundial alineación del trabajador, como respuesta de las huelgas originadas mayormente por la población joven de la empresa General Motors, los integrantes de la nueva planta de monta de Ohio mencionaron que el termino calidad laboral aborda nociones sobre la satisfacción laboral, participación de los asistentes, empoderamiento, autonomía en la emisión de decisiones, restructura de puestos de trabajo, sistema organizacional con el propósito de mejorar la intervención entre individuos e instituciones.

En esta noción se señala que el termino calidad de vida laboral, procede a través del origen alineación del trabajador, en la cual dichas conferencias se enfocó en dar respuesta a las huelgas que las personas manifestaban en cuanto al trabajo realizado, sin embargo, los antecedentes se remontan a las necesidades laborales de los individuos dentro de la sociedad, hace referencia al desarrollo humano, autonomía, productividad, seguridad y elementos esenciales que logran construir una satisfacción individual y colectiva que permite un alto nivel armónico con el ambiente, del mismo modo se describe la dimensión laboral como proceso de condiciones o eventos del trabajador y empleador dentro de una organización.

Según Granados (2011) menciona que el termino calidad de vida laboral va más allá de la disposición, pues dispone de factores objetivos y subjetivos, el primer antecedente se traslada a la realidad y situación del trabajador, hace referencia a la organización de la estructura que son relevantes para la satisfacción laboral, como factor subjetivo la actividad del trabajador recoge información ante la actuación sobre las actividades laborales, que puede o no afectar a su desempeño laboral.

Según Casas y Lorenzo (2002) manifiesta que el termino calidad de vida laboral aborda necesidades del ser humano con relación al trabajo como: contribuciones económicas, horarios flexibles, relaciones armónicas con el ambiente, rendimiento laboral, oportunidades dentro de las carreras profesionales y finalmente beneficios que la institución otorga debido a las necesidades del trabajador.

El trabajo es una actividad fundamental en la vida de los individuos, por ello, le dedicamos la mayor parte de nuestro tiempo en realizar actividades con el propósito de obtener compensaciones no solo económicas sino también sociales, la faceta laboral incorpora un desarrollo individual y colectiva dentro de la sociedad, generando bienes y servicios materiales.

2.3.2. Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral

La definición de calidad de vida laboral es uno de los temas a nivel mundial que por su complejidad sus dimensiones en el ámbito laboral resultan difícil de definir por sus límites organizacionales. Por ello, este término debe costar con elementos multidimensionales ya que permite una amplia relación entre limites, condiciones y satisfacción de los individuos que son fundamentales para el desarrollo laboral.

El concepto calidad de vida laboral otorga un procedimiento continuo debido a que traspasan aspectos objetivos y subjetivos relacionados con la actividad laboral, en cuanto a la estructura organizacional y operacionalización del trabajo. Hace referencia a la relación contractual entre las experiencias del trabajador y empleador mediante la perspectiva conciliadora (Casas y lorenzo,2002).

Calidad de vida dentro del ámbito laboral está compuesta por una línea de dimensiones, que se puede dividir en dos grandes aspectos, en primer lugar, la condición objetiva manifiesta el entorno armónico en la que los trabajadores desempeñan sus actividades laborales y aquellas que se relaciona con el estado físico, psicológico de la persona. Sin embargo, para varios autores el termino multidimensional dentro de la definición calidad de vida laboral resulta

imposible, por ello, no se busca aspectos generales sino elementos específicos que se enfocan en las actividades que desarrolla el hombre dentro del trabajo.

2.3.3. Condiciones Objetivas

2.3.3.1.1. Medioambiente físico

Dentro de la amplia lista de trabajos que existe a nivel mundial, la mayor parte del tiempo se presentan riesgos laborales como: físicos, biológicos, químicos, etc. Hace referencia a la falta de seguridad que las empresas en ocasiones no otorgan al personal, es decir, en todos los tipos de trabajo, ya sean, como trabajadores dentro de una industria, escuelas, universidades o incluso hospitales, deben buscar soluciones para brindar condiciones de vida a sus colaboradores.

Uno de los factores que influyen dentro de la calidad de vida laboral son las condiciones físicas que disminuyen el rendimiento laboral del hombre, entre ellas, el aumento de carga laboral, fatiga y actividades que producen riesgos bilaterales. Según Dolan (2007) manifiesta que existen enfermedades que generalmente son producidas por el exceso de trabajo, diagnosticando como síndrome del túnel del carpo bilateral, hace referencia al problema que existe en las manos y muñecas, presentando síntomas como: enrojecimiento, dolor, hormigueo y debilidad.

Dentro de esta noción, los accidentes laborales constituyen a que la satisfacción laboral sea ineficiente, por ello, el mal uso de herramientas en una organización puede generar la pérdida visual y auditiva entre los más comunes. Esta problemática es fundamental mencionar que existe incidentes que afectan el aspecto personal, colectivo y organizacional, llegando a ser tan graves que generen incapacidad parcial del trabajador o incluso que pierda la vida.

Otra dimensión que constituye el medioambiente físico es la falta de estructura inmobiliaria, inadecuación de los espacios físicos, inexistencia de iluminación en el lugar de trabajo, elementos que producen que la calidad de vida laboral de los trabajadores sea ineficiente. El autor Dolan (2007) hace énfasis al síndrome del edificio de oficinas enfermo, el cual genera que las personas se sientan abrumados por la falta de armonía ambiental, dimensión que se caracteriza por la deficiencia de espacios físicos de la empresa y presencia de materiales en mal uso utilizados mayormente en una construcción.

2.3.3.1.2. Medioambiente tecnológico

Una de las dimensiones que afectan de manera negativa al trabajador es la falta de herramientas tecnológicas fundamentales para el desarrollo de actividades laborales. En esta se explica que las personas requieren de nuevos equipos e instrumentos para generar calidad de vida laboral, a falta de ellos provoca que el trabajador cree aspectos perjudiciales en el ámbito emocional como: la frustración, ansiedad, falta de rendimiento, etc. Por otra parte, a nivel institucional afecta la organización de entregas e incluso disminución de la producción (Granados, 2011, pág. 7).

El autor hace referencia que la deficiencia en el rendimiento de componentes es otra de las características que producen inconformidad en los trabajadores y empleadores. Afirma que el mantenimiento es uno de los factores importantes para que puedan realizar su trabajo de manera adecuada, sin embargo, su deficiencia imposibilita a sus colaboradores no desarrollar sus actividades laborales de manera normal. Todo lo anterior conlleva a crear aspectos negativos psicológicos.

2.3.3.1.3. Medioambiente contractual

Según Casas y lorenzo (2002) manifiesta que la Teoría de la Equidad de Adams hace énfasis que las personas aportan al trabajo con el propósito de recibir una retribución o compensación justa, a falta de este elemento se establece desigualdad de condiciones. Por ello, los trabajadores consideran que la falta de equidad salarial produce cambios considerables como: falta de rendimiento, abandono de lugares de trabajo, conflicto entre el personal, insatisfacción laboral, entre otros. Situación que se presenta cuando la retribución del salario no es justa en cuanto a sus labores realizadas.

Uno de los aspectos fundamentales para el óptimo desarrollo del trabajador, se basa en las contribuciones económicas, su objetivo principal se presenta mediante un salario, debido a que produce un efecto motivador en el hombre.

Un aspecto importante para que exista calidad de vida laboral es que todo lugar de trabajo constituya estabilidad, hace referencia a la relación directa entre el espacio físico organizacional con los trabajadores y empleadores, Sin embargo, existe momentos en que la institución no cuenta con un ambiente armónico, el cual genera una situación sentimental preocupante para el desarrollo del ser humano, las personas que trabajan largas horas son propensas a tener enfermedades como depresión, ansiedad y migraña.

2.3.3.1.4. Medioambiente productivo

La carga horaria es un aspecto importante en la vida del trabajador, en el ámbito laboral existe una estructura organizacional que permite a las personas contar con horarios de trabajo prolongados o rotativos, sin embargo, existen colaboradores que realizan actividades laborales más del tiempo requerido en una institución, lo que dificulta relacionarse con la familia e incluso con la sociedad (Granados, 2011).

Cuando los trabajadores perciben dichos horarios no solo afectan el rendimiento personal, familiar y social, sino que también suspende el mantenimiento profesional. Asimismo, este problema altera los sentidos del ser humano, por lo que es fundamental mencionar que el insomnio, cansancio, ansiedad, fatiga y síndrome de burnout disminuye la calidad de vida laboral.

Dentro del medioambiente productivo afirma que la sobrecarga laboral a menudo conlleva a crear problemas en la salud del hombre, aumentando riesgos a nivel social y psicológico, puede desencadenar desestabilidad en la calidad de vida. A menudo las personas dedican jornadas de trabajo excesivas que ponen en riesgo la productividad laboral (Peña, Tóala y Pincay, 2022).

El problema constante que infringe son el aumento de actividades laborales a desarrollar en un lapso, la sobrecarga laboral se presenta en dos situaciones ya sea de manera cuantitativa o cualitativa, la primera hace referencia al exceso de horas, mientras que la segunda hace énfasis al incremento de responsabilidades del trabajador, ambos factores constituyen insatisfacción directa laboral. Otra dimensión que afecta la calidad de vida laboral es el procedimiento contrario, es decir, la falta de expectativas en tareas y la incapacidad rutinaria de actividades del empleador son situaciones que provocan un nivel mínimo de rendimiento, aburrimiento y desmotivación.

Las instituciones que se enfocan en crear una adecuada relación entre trabajo y calidad de vida, brindando oportunidades orientados a promover y ascender a los trabajadores constituyen un aspecto fundamental en el ámbito laboral, debido a que incrementa la motivación, desarrollo individual y colectiva. Dentro de esta dimensión se caracteriza el talento de la institución, ya que permite a los colaboradores visualizar el progreso en realizar tareas significativas, el cual incrementa la autonomía en la toma de decisiones y satisfacción laboral.

2.3.3.2. Condiciones Subjetivas

2.3.3.2.1. Esfera privada y mundo laboral

Esta se refiere de manera general a los problemas que se desarrollan dentro del ambiente laboral, se presentan mayormente cuando los familiares sufren enfermedades, falta de atención afectiva, menor tiempo con lo hijos constituyen unos de los aspectos que afectan directamente en la calidad de vida laboral (Granados, 2011).

En esta conceptualización, la persona que experimenta este tipo de situación se ve obligada alterar su calidad de vida, sin embargo, el trabajo lleva a los empleadores cuestionar actitudes dentro de la esfera familiar que pueden ocasionar falta de responsabilidades no solo en la sociedad sino también en las actividades sociales del colaborador.

2.3.3.2.2. Individuo y grupo colectivo

El hombre ha desarrollado habilidades acordes a las necesidades de la sociedad. Según Casas y Lorenzo (2002) manifiesta que las relaciones personales entre miembros colectivos de una institución constituyen un factor de alto nivel en la salud y en la organización. Por ello, las oportunidades de comunicación permiten generar un impacto positivo en la esfera del mundo laboral. La falta de compañerismo entre miembros del grupo de trabajo, ausencia de relaciones colectivas o disminución de contacto entre trabajadores pueden causar altos niveles de estrés, frustración y tensión entre el ambiente laboral.

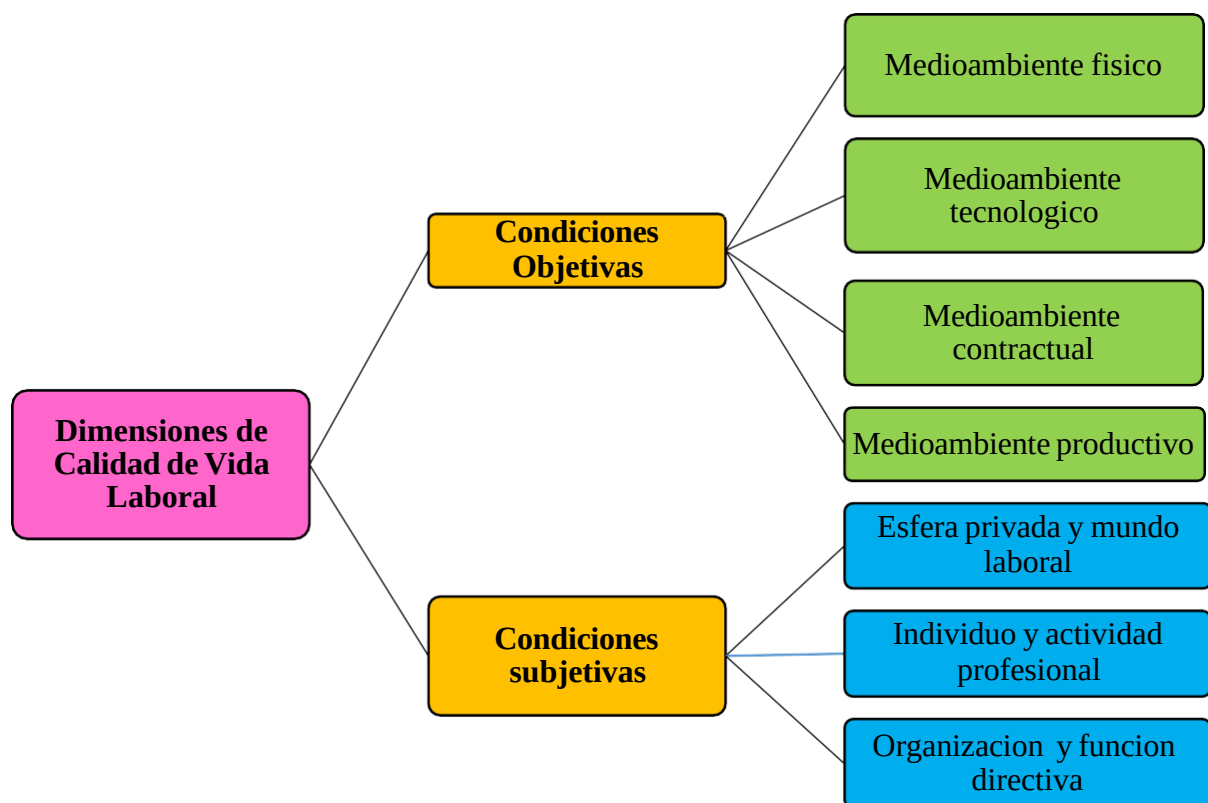
Como se mencionó anteriormente, la comunicación, la confianza y la adecuada relación organizacional es otra de las dimensiones que incrementan el nivel dentro del ámbito laboral, una vez que estas relaciones desaparecen configuran un estado pasivo de rendimiento y colaboración entre trabajadores y empleadores, que pueden convertir de un óptimo ambiente laboral a un importante factor de estrés.

2.3.3.2.3. Institución y función directiva

En este contexto adquiere la participación de los empleadores en la operación de la empresa, hace referencia a la integración de miembros del grupo de trabajo con la institución, en este caso permite la relación de trabajadores en la toma de decisiones que son parte de la organización y autonomía. Esta cooperación de condiciones subjetivas son parte importante para la satisfacción laboral y psicológica (Casas y Lorenzo, 2002, p. 16).

La calidad de vida depende de la esfera laboral en la que se desarrolla el hombre, constituyen un factor motivacional para los trabajadores, la relación personal y colectiva no solo permite gestionar la productividad de la institución, sino que también incrementa las habilidades sociales a través de experiencias profesionales, lo cual genera un impacto primordial en la interrelación entre compañeros de trabajo. A medida que estas relaciones disminuyan su efecto, se evidencian conflictos colectivos entre los miembros organizacionales.

Gráfico 2: Dimensiones de calidad de vida laboral



Nota 2: Información obtenida de Granados (2011), elaborada por Jesica Estefanía Tapia Zapata

En este apartado se presenta las dimensiones de calidad de vida laboral, en la figura 2 se manifiesta la división entre condiciones objetivas y condiciones subjetivas, el resumen hace énfasis a los aspectos fundamentales para tener calidad de vida laboral, en la cual manifiesta que el estado físico, psicológico, social, cultural, económico y armonía con el ambiente permite a los trabajadores desarrollar habilidades en el ámbito laboral de forma eficiente dentro de la institución.

2.4. Evolución y principios del derecho laboral en el ecuador

2.4.1. Antecedentes del Derecho Laboral

Según Reyes (2012) manifiesta que el derecho laboral nace a partir de las necesidades del trabajador, destaca la relación directa entre patrón y colaboradores, con el propósito de sostener derechos y responsabilidades de manera equitativa para fortalecer el equilibrio laboral y social.

Antes de adéntranos a los antecedentes del Derecho Laboral, es fundamental mencionar dos aspectos históricos que dieron paso al ejercicio de obligaciones y derechos entre trabajadores y patrón, que son los acontecimientos internacionales y nacionales.

A nivel internacional, a finales del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX aparece la Revolución Industrial, hace referencia a la transición laboral de lugares como talleres a fábricas, es decir, que las personas pasan de ser artesanos para ocupar denominaciones de obreros, aspecto histórico que se presenta por la implantación de máquinas pesadas. Se destaca como antecedente fundamental porque debido a la aparición del maquinismo se desarrollan riesgos laborales, y ante el aumento del personal, se hace evidente los conflictos entre trabajador y el abuso al promover actividades laborales excesivas sin condiciones de calidad de vida, seguridad y salud., lo que produce explotación hacia los trabajadores llevando a su vez situaciones de protestas, durante la Revolución Industrial las necesidades de los obreros hacen que el legislador cree leyes que brinden protección al trabajador en relación a su oficio (Reyes, 2012).

Dentro de esta noción, el derecho laboral nace a consecuencia de las necesidades de los trabajadores, hace referencia a la Revolución Industrial porque durante esa época se origina el maquinismo, por ello los artesanos pasan a ser obreros por el cambio de lugares de talleres a fábricas. Asimismo, el derecho laboral se caracteriza por ser diferente a las demás ramas del Derecho, constituyen elementos individuales y colectivos como: contratos, normativa interna, reglamentos en cuanto a la autonomía del empleador hacia los trabajadores, los cuales forman un régimen especial de obligaciones y derechos que regulan las relaciones laborales que no se consagran en la jerarquía de normas generales.

En el año de 1919 se crea la Organización Internacional del Trabajo conocida por sus siglas OIT, suceso histórico que aparece durante la Primera Guerra Mundial con el propósito de velar por los derechos y justicia universal de la clase obrera para la protección de la paz. Sin embargo, el 2 de septiembre de 1945 se da por terminada la Segunda Guerra Mundial, en la cual se crea la Organización de la Naciones Unidas, institución que se enfoca en promover a los

colaboradores niveles de satisfacción de vida, autonomía, desarrollo personal y beneficio social y económico.

2.4.2. Concepto de Derecho Laboral

Según Neves (2007) menciona que Derecho Laboral es el derecho universal de la clase obrera, en cual permite el balance entre aspectos de trabajo, económica y social, al equilibrar las necesidades de los trabajadores, a su vez busca nuevas formas de empleo que constituyen calidad de vida laboral justa a los colaboradores y entorno familiar.

Dentro de esta noción, el concepto Derecho Laboral se desprende de las necesidades de los individuos que realizan actividades laborales dentro de una institución, a su vez es fundamental conocer el significado del término derecho laboral debido a que relaciona peculiaridades entre patrón y trabajador, por lo que ya se conoce existen obligaciones que buscan el equilibrio laboral. En el ámbito jurídico, Derecho Laboral es el conjunto de principios y obligaciones entre empleador y trabajador que regula las relaciones dentro del ámbito laboral de manera subordinada cuyo propósito es brindar calidad de vida con un sentido social y jurídico.

2.4.3. Historia del derecho laboral en el Ecuador

En Ecuador, históricamente el proceso de constitucionalización del derecho laboral comienza por una Constitución misma que ha servido como ley suprema cuyo emblema se enfoca en el poder político, que como una normativa legítima de las demás ramas del derecho. Hace referencia, a que, en la práctica, a nivel nacional se ha creado alrededor de diecinueve Constituciones incluyendo una que no fue decretada, por ello, en la mayoría de los casos constituyen aspectos similares unas de otras, hablamos de que poco se difieren en los siglos anteriores. Ante lo mencionado anteriormente, resulta fundamental en la historia del constitucionalismo, debido a que pretende demostrar cuales han sido los principales aspectos en el ámbito laboral en el Ecuador dentro de las distintas constituciones.

A lo largo del contexto histórico en Ecuador, se puede evidenciar dos periodos referentes al constitucionalismo del derecho laboral. Según Garcés (2018) la primera da inicio en el año de 1830 y termina en 1929, año que da paso al segundo periodo de la historia republicana del Ecuador continuando hasta la actualidad. En primer lugar, la fundación de la Constitución de 1830 marca el inicio de la vida democrática, etapa que comienza con cien años de consolidación a nivel nacional y se traslada como tentativa en nuestro país dentro de la época liberal, sin embargo, es fundamental mencionar que los preceptos constitucionales referentes al trabajo son escasas en cuanto a disposiciones, lo cual se evidencia durante los primeros años de

gobierno, por ello, no se presenta características de continuidad referente al tema. Sin embargo, la Constitución en periodos anteriores descarto disposiciones legales sobre el trabajo, por ello al ser un aspecto poco fundamentado, el derecho laboral configuro un estado de poca importancia lo que llevo a que clases dominantes reinen el proceso asignando términos denigrantes e indignos a las prácticas laborales.

En nuestro país, las primeras constituciones tuvieron un contenido mínimo sobre las condiciones del trabajo. La dependencia laboral dependía del eje central de cada ciudadano, a más de eso, el ejercicio de derechos se ponía en pausa cuando no desarrollaban actividades laborales o ejercían profesiones dentro de la sociedad. Por ello, hace referencia a la imposibilidad de ser elector durante esa época, es decir, que constituye otro factor como consecuencia de la escasez de trabajo en concordancia con la dependencia que sufrían en ese momento. Durante este contexto histórico se aplica el voto restringido, lo cual constituye un límite en acceder a bienes que se conoce como sufragio censitario, dicha prohibición se amplió a los servicios individuales que no pueden ser autorizados por otras personas, excepto lo que la ley señala, se entiende que esta disposición solo era enfocada para personas con libertad y no para aquellos que eran esclavos en la sociedad.

En el año de 1845, la Constitución del Ecuador manifestó la prohibición de la esclavitud, así mismo, se incluyó en las siguientes constituciones de 1850 y 1852, que por alguna razón económica tal disposición no se desarrolló. La lucha por la eliminación de la esclavitud trajo varios cambios en la producción, cuando los negros obtuvieron la libertad los patrones accedieron a nuevas formas de explotación laboral, sin embargo, el gobierno era el encargado dar indemnizaciones, por otro lado, sus antiguos dueños les obligan por años a firmar contratos de trabajo que poco les favorecía a su calidad de vida (Garces 2018).

La libertad de trabajo se incorporó como disposición general en la Constitución de 1850 con el propósito de que las personas al realizar actividades laborales no sean obligados a desarrollar en condiciones escasas, así mismo, dentro de la misma se reconoce el derecho de producción, es decir, que cualquier persona tiene la autonomía de elegir qué tipo de servicio quiere prestar en conformidad con la ley, este punto hace referencia a elementos esenciales para acceder a una calidad de vida laboral como salubridad, seguridad, desarrollo colectivo e individual dentro de una fábrica.

Algunos de los requisitos para ser ciudadano se suprimen en la Constitución de 1861, como por ejemplo el factor económico y la dependencia laboral que las personas ejercían en ese

momento, así mismo el acceder a tal condición. En el año de 1861, se deja a un lado los preceptos los cuales denigraban el termino trabajo; mejor aún durante el contexto histórico en Ecuador se mantiene el concepto de vago declarado, es decir, la suspensión de derechos en nuestro país. Como se mencionó anteriormente, el voto censitario marginaba a las personas por lo que da paso a la eliminación, sin embargo, para que alguien pueda ser reelecto debía mantener una capacidad económica, suceso que se excluye en la Constitución de 1884.

De forma expresa se menciona la libertad de industria que se garantiza en la Constitución de 1878, además de eso, la disposición en la Constitución de 1883 contenía información precisa sobre el contrato de trabajo como elemento fundamental para ejercer actividades laborales entre los obreros y artesanos. Por otra parte, unos de los sucesos que marcaría toda una historia en Ecuador es la condena por deudas eliminada dentro de la Constitución de 1906, que permitió que negros e indígenas suspendan condiciones de explotación laboral por parte de sus patrones. Dichas personas, al estar obligados a firmar un contrato con condiciones que nada les favorecía, peor aún concluir con el pago que debían a sus dueños eran condenados y solamente podían salir a trabajar durante un día completo como producto de pago para finalizar sus problemas, suceso que no ocurría diariamente, así mismo, estos, generaban más deudas para que su familia pueda vivir dignamente.

Posteriormente, inicia el segundo periodo de vida republicana en Ecuador, que marca el comienzo del nuevo derecho laboral hasta nuestros días, con el decreto de la Constitución de 1929.

La Constitución mexicana de 1917 entra como inspiración en las disposiciones de nuestra constitución, que permitió la denominación de constitucionalismo social, es decir que la Constitución 1929 es la primera en incorporar de manera efectiva y segura temáticas acerca del derecho al trabajo, que incluye elementos fundamentales como: suprimir el sistema de concertaje, brindar seguridad a hombres, mujeres y menores en temas laborales, crear leyes sobre salarios mínimos, descansos, jornadas máximas, indemnizaciones, libertad de oficio, compensación por accidentes, protección en establecimientos, condiciones sanitarias en lugares de trabajo, relación adecuada entre obreros y patrones, creación de espacios para la solución de conflictos entre trabajadores; regular la normativa respecto al paro y huelga.

Continuando con el decreto de la Constitución de 1929, a partir de las necesidades de los trabajadores, en el año de 1938 se crea un nuevo cuerpo normativo, el Código de Trabajo que se enfoca principalmente en brindar disposiciones relativas al trabajo.

A raíz del constitucionalismo social se incorpora nuevas disposiciones al derecho laboral con la expedición de la Constitución de 1945 entre los aspectos más importantes tenemos lo siguiente: regulación especial a contratos de trabajo, aplicación de principios constitucionales, protección de los derechos, así mismo dentro de este contexto histórico se crea salarios enfocados al núcleo familiar, se establece un sistema salarial de curso legal entre el primer día de cada mes, proporción adecuada de las jornadas de trabajo, incluido las horas nocturnas en actividades de subsuelo, se incluye un procedimiento pagado entre el descanso interrumpido con un total de 42 horas a la semana, indemnización por despido injustificado, se reconoce la participación activa en la empresa, se señala expresamente inspectorías a lugares de trabajo en los sectores rurales y urbanos, se establece justicia laboral y finalmente se incorpora disposiciones internacionales a la normativa nacional con el propósito de estructurar el sistema de derecho laboral en el Ecuador (Garces, 2018).

La evolución del constitucionalismo en el ámbito laboral, durante los años de 1945 y 1946 la aportación fue escasa por el poco tiempo transcurrido, sin embargo, se incluyeron disposiciones generales como: generar trabajo para personas desempleadas, establecer tasas salariales de acuerdo a los oficios profesionales, que los empleados del sector público no constituyan sindicatos o estar obligados al incorporarse, así mismo, dentro del sector público las huelgas quedan prohibidas por los trabajadores, se incorpora una base mínima del 5% en la que los colaboradores y empresas deben repartirse conforme a las utilidades, se incorpora los principios de proporcionalidad y libertad contratación, es decir, a mayor trabajo igual remuneración económica que no afecten los aspectos legales.

Continuando la corriente del proceso en el Ecuador, la Constitución de 1967 incluye nuevas leyes al derecho laboral: las huelgas y paros realizados por los empleados y trabajadores del sector público quedan totalmente en impunidad, los reclamos sobre cuestiones de trabajo se cuentan desde la fecha en la que se concluye la relación laboral y se prescriben en el tiempo que determina la ley, se establece una regla específica sobre las vacaciones acumuladas durante un año en las cuales tendrán una contribución económica, si mismo se fija una tasa del 10% en utilidades y finalmente se ratifica el proceso judicial en problemas individuales y colectivos del trabajo.

Las Constituciones de 1978, 1998 hasta la Constitución del 2008 que rige hasta la actualidad, después de varias modificaciones, se incluyeron nuevas disposiciones relativas al derecho laboral en el Ecuador, que son las siguientes: Los empleados y trabajadores deben sujetarse a la Constitución y Código de Trabajo como normas supremas en la sociedad, se garantiza el

ejercicio de los derechos de los trabajadores, cumplir con los requisitos del contrato de trabajo cumpliendo con elementos esenciales del mismo, entre ellos, el salario, indemnizaciones, jornadas de trabajo, condiciones de salubridad y seguridad conforme a lo que establece la normativa.

Es de suma importancia señalar las reformas relativas al trabajo que se incorporaron en las Constituciones a los largo de la historia republicana del Ecuador, la evolución de las normas se han ido desarrollando conforme a las necesidades de los trabajadores, que se evidencio en el primer periodo a nivel nacional; hasta desarrollar un sistema laboral amplio de garantías, principios, obligaciones, derechos y preceptos constitucionales que se enfocan en el bienestar del estado ecuatoriano, se puede señalar que el proceso de constitucionalismo en las relaciones laborales se restringen en la práctica.

2.4.4. Principios consagrados en la legislación Ecuatoriana sobre el derecho laboral

Es importe hacer énfasis que la evolución del derecho laboral siempre se ha constituido por la aplicación de principios, vinculado a características específicas al trabajo, mediante diversos elementos, normativas, preceptos constitucionales e instrumentos internacionales que mantiene una relación directa entre empleador y trabajador. Sin embargo, con el paso de los años se busca que las condiciones de vida en el ámbito laboral se perfeccionen y cumplan con requisitos que materialicen un vínculo con la sociedad.

La Constitución del Ecuador actúa frente al derecho laboral como un deber social y ley protectora del sistema económico y fuente de motivación personal que está protegido por el Código de Trabajo. El derecho al trabajo se caracteriza por el desarrollo de principios que son disposiciones constitucionales que expresan un juicio legal de la conducta del ser humano a cómo deben reaccionar frente a una situación o practicas dentro del ámbito jurídico a nivel nacional. Es elemental mencionar y explicar cada principio que el Estado aplica a los servidores del sector público.

Tabla 1: *Principios del derecho laboral*

Principio	Definición
Irrenunciabilidad	Es el mecanismo por el cual una persona no puede renunciar a sus derechos fundamentales, se reconoce de manera jurídica cuando sistematiza problemas entre

	<p>empleador y trabajador, garantiza la voluntad propia del renunciante, al mismo tiempo que no se perjudique la estadía en la institución</p>
<p>Intangibilidad</p>	<p>Hace mención que la autonomía que ejerce las personas en el eje central público, en especial los trabajadores no pueden suprimir uno o más derechos que se enfocan en la seguridad legal, que nace para el beneficio del empleador, por lo tanto, no pueden ser desconocidos por leyes o por la Constitución de la Republica del Ecuador.</p>
<p>Buena Fe</p>	<p>En materia jurídica permite la armonía entre el trabajador y empleador de una misma institución, los actos, contratos y actividades laborales debe realizarse con total transparencia para evitar acciones legales entre ambas partes.</p>
<p>Continuidad</p>	<p>Este principio se enfoca principalmente en el factor determinante que es el contrato individual que firma el trabajador al momento de ingresar a una empresa, si bien es cierto el trabajo genera ingresos económicos por un determinado tiempo por lo que se relaciona estrechamente con el contrato que se emplea por un tiempo prolongado</p>
<p>Principio de Igualdad y no discriminación</p>	<p>Proclama el termino igualdad como elemento fundamental para la satisfacción personal, constituye la obligación de los cinco poderes públicos proclamar libertad e igualdad formal y material en los que se integran,</p>

como derecho general la Constitución manifiesta que todas las personas son iguales ante la ley que por aspectos de raza, edad, sexo u religión no exista discriminación, así mismo, dentro del Código de Trabajo se preceptúa que los ecuatorianos poseen igualdad de remuneración, es decir, a mayor trabajo igual remuneración como garantía de calidad de vida de los trabajadores

Acceso igualitario dentro del campo laboral sin restricción de sexo, etnia, raza, discapacidad, color de piel, etcétera.

Nota: Información obtenida de “Instrumentos jurídicos aplicables en la contestación individual del trabajo” (Masabanda, 2018), elaborado por Jesica Tapia.

En la tabla 1 acerca de los principios consagrados en la legislación ecuatoriana manifiesta que el principio de continuidad se caracteriza por la permanencia y estabilidad laboral que las personas brindan a la empresa cuyo propósito es la compensación económica. La Constitución del Ecuador constituye varias formas de empleo que ayudan a impulsar políticas públicas para combatir el desempleo, establecer espacios adecuados para ejercer actividades laborales en condiciones adecuadas que establezcan seguridad a los trabajadores y favorezcan la satisfacción en el trabajo.

El Derecho del trabajo constituye principios elementales para ejercer obligaciones específicas en el campo laboral, por ello, la irrenunciabilidad de derechos se constituye como aspecto propio del trabajo, mismo que no ocurre en la rama del Derecho Civil, debido a que el Código Civil en su artículo 11 manifiesta que los individuos tienen derecho a renunciar a ciertos derechos que no afecte el interés particular, siempre y cuando se realice de manera libre por ambas partes.

La Constitución del Ecuador contiene varias disposiciones referentes a la verdadera interpretación que se le da al concepto y contenido jurídico del principio de igualdad, el capítulo sexto nos menciona los derechos de libertad, el art. 66 CRE: proclama el término igualdad como elemento fundamental para la satisfacción personal, constituye la obligación de los cinco poderes públicos proclamar libertad e igualdad formal y material en los que se integran, como

derecho general la Constitución manifiesta que todas las personas son iguales ante la ley que por aspectos de raza, edad, sexo u religión no exista discriminación, así mismo, dentro del Código de Trabajo se preceptúa que los ecuatorianos poseen igualdad de remuneración, es decir, a mayor trabajo igual remuneración como garantía de calidad de vida de los trabajadores

En el Ecuador, el principio de igualdad y no discriminación en la mujer dentro del ámbito laboral, durante los años no se ha sistematizado, ya que existe aspectos de discriminación hacia las mujeres indígenas, afroecuatorianas, mestizas, discapacitadas, orientación sexual e inmigrantes, que en muchas situaciones conllevan a suprimir derechos esenciales para su calidad de vida. En el campo laboral la estructura organizacional de la mujer obtuvo un rol denigrante y machista, es decir, para integrar a una mujer solo se permitía que dirijan puestos tradicionales, excluyendo su participación en cargos importantes de dirección, enfocados únicamente hacia los hombres.

Para suprimir estas diferencias de género y a la protección del principio de igualdad y discriminación en el Ecuador decretados en la Constitución del 2008, el gobierno implemento políticas públicas sobre positivismo discriminatorio, bajo el criterio de Muñoz y Pangol (2021) la falta de igualdad formal y material dentro de la sociedad no siempre constituye discriminación, solo la que se presente por razones no argumentadas. Los aportes constitucionales permitieron que la inserción de mujeres en el campo laboral acceda a puestos del sector público y privado, con el propósito de buscar empoderamiento en este tipo de cargos directivos.

De manera progresiva se ha transformado las disposiciones acerca de la participación de la mujer en el ámbito laboral, sin embargo, el ordenamiento jurídico en el Ecuador demuestra lo contrario, pues en la practica el principio de igualdad y no discriminación demuestra una forma de violencia que se caracteriza por la agresión física, insultos verbales, estrés, sobrecarga laboral, ignorancia, miedo y retroceso del sistema, llegando en algunos casos la percepción machista fomentado por la conducta del hombre.

3. IDA FAMILIAR DE LA MUJER ACADEMICA EN TIEMPOS DE TELETRABAJO

3.1. Vida familiar

3.1.1. Concepto de Familia

Según Valdivia (2008) se entiende por familia al grupo de integrantes o personas que conforman un vínculo consanguíneo que se relacionan como tal. El termino familia se utilizaba como símbolo de unión entre parientes. La alianza que iniciaba por aspectos civiles como matrimonio y adopción constituyen una relación de parentesco que va más allá del impacto consanguíneo.

La familia reúne características esenciales como: conformar un hogar, convivencia entre miembros, dimensión entre generaciones, distribución colateral y monoparental. Según Flandrin (1979) el termino familia se establece por la unión de personas entre un acto de matrimonio, adopción o filiación, incluso del factor ascendiente y descendiente, es decir, compartir un linaje. El concepto familia, proviene de un aspecto amplio, en la actualidad el significado que dan los diccionarios se fundamenta en la convivencia de las personas que comparten un espacio físico.

Sin embargo, ambas percepciones del concepto familia son acertadas en la sociedad y más cuando especialmente se trata de la convivencia entre padre, madre, hijos y familia descendiente de abuelos, tíos u sobrinos. Durante los siglos XVI Y XVIII el precepto de familia provenía de diccionario inglés y francés, suele tener una definición integradora entre convivencia y parentesco, la complejidad de familia se origina en el centro occidental, debido a que recoge varias disposiciones, que se hace más difícil de conceptualizar de manera general. Demográficamente posee un significado que constituye un factor social – económico conformado por un grupo de personas de personas que conviene entre sí y comparten condiciones de vida dentro del mismo espacio físico.

Dentro de esta noción, actualmente es imposible definir la palabra familia, se evidencio a lo largo de la historia 56 denominaciones de familia, lo que dificulta otorgar un concepto general. Según Valdivia (2008) el mundo familiar se caracteriza por los siguientes elementos:

- El matrimonio es el origen para el vínculo familiar.

- Se conforma de miembros de esposo y esposa e hijos concebidos durante etapa matrimonial, se puede incluir personas concebida durante la adopción o filiación descendente.
- Composición jurídica entre derechos y obligaciones familiares en aspectos económicos, sociales, emocionales y psicológicos.

La familia constituye la unión de personas y la interacción en un espacio físico denominado hogar. El concepto implica la diferencia entre la palabra Familia y Hogar, dicho de este modo se menciona que la familia está conformada por un grupo de personas entre una mujer y un hombre unidos por el acto matrimonial, es decir, la convivencia de estos configura recursos económicos y comparten bienes materiales a lo largo de su vida. En el año de 1987, la Organización de las Naciones Unidas manifestó una estructura legal para diferenciar ambos términos: La normativa internacional en su artículo 131 manifiesta que la familia implica aspectos amplios, cada persona debe construir un hogar de manera privada, es decir, estar conformada por padres, esposa u esposo con o sin hijos en adopción, También puede estar configurado por personas no casada de uno o más hijos.

3.1.2. Clasificación de Familia

La organización social se origina por “la casa” era la actividad que se asociaba al territorio de las personas. En la edad media, la clase social formada por artesanos libres utilizaban más el termino familia, que hace énfasis al vinculo destacado por el parentesco. El tipo de familia troncal reincidía condiciones de: convivencia, apoyo mutuo, protección, seguridad, confianza, creencia religiosa, educación y cuidado colectivo, en el mundo rural constituye aspectos económicos (Valdivia, 2008).

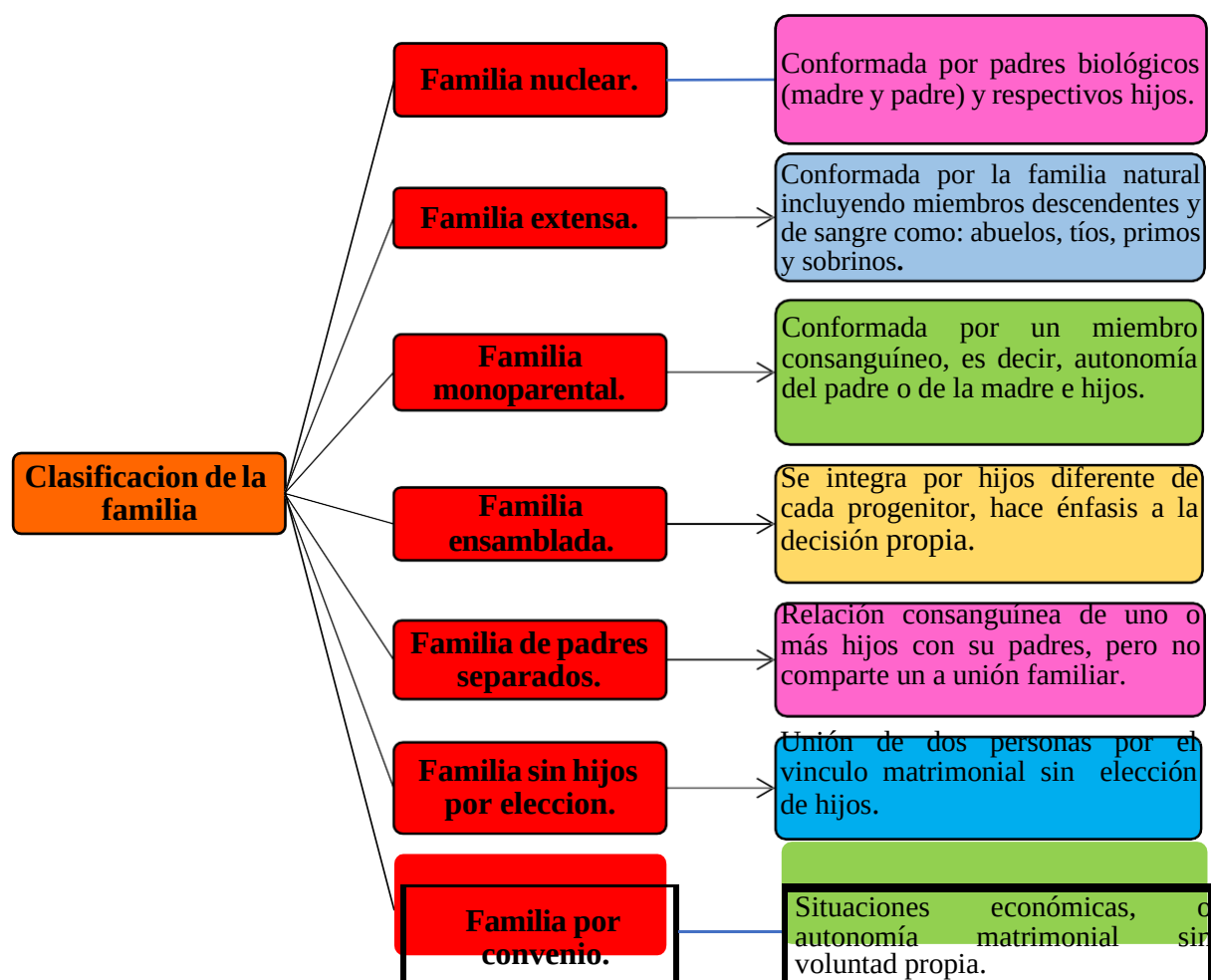
A inicios del siglo XX, la aportación de la mujer estaba asociada únicamente en actividades de casa y familia. La mujer se dedicada al cuidado del hogar y a realizar labores rurales en los campos, así mismo, le correspondía velar por el cuidado de su esposo en un ambiente de obediencia, en cuanto a la crianza de sus hijos era la corresponsal de la seguridad, educación y atención primordial de los mismos. Sobre ella se configuraba oficios laborales como cocinera, costurera, niñera, entre otras maneras para ser madre y esposa de calidad dentro de la sociedad, ya que debía tener denominaciones como: trabajadora, buena esposa y servidora en el hogar.

Por otro lado, el papel que ejercía el hombre era como dueño y amo, le correspondía el cuidado de su mujer en un ambiente de poder, en cuanto a sus hijos, era el encargado de marcar territorio en el aspecto educativo. En cuanto al cuidado del hogar el hombre asociaba actividades

laborales cuyo propósito es generar ingresos económicos para mantener a su familia. La participación de la mujer dentro de la familia se modifica muy poco en la década de los XX, ya que los matrimonios concebidos eran organizados por los padres, el hombre atribuía aspectos económicos al hogar ya que era el único responsable en realizar actividades laborales, mientras que la mujer se enfocaba en la crianza y cuidado de sus hijos a más de eso se encargaba del cuidado del hogar y trabajar en el campo.

La configuración familiar se puede evidenciar por el sistema demográfico, a lo largo de la historia la familia se caracteriza por la estructura y reglas que regulan los roles tradicionales dentro de la sociedad, por ello, la familia se clasifica en 7 grupos: familia tradicional, familia nuclear, familia extensa, familia monoparental, ensamblada, padres separados, sin hijos por elección y por convenio.

Gráfico 3: Clasificación de la Familia



Nota: Información obtenida de “Clasificación de la familia adoptado por la sociedad”(Valdivia, 2018), elaborado por Jesica Tapia.

3.1.3. Conflicto entre calidad de vida familiar y trabajo

Según los autores Fernández, Montero, Martínez, Orcasitas y Villaescusa (2015) manifiestan que calidad de vida familiar hace énfasis a la satisfacción colectiva de los miembros de la familia dentro de la sociedad. Compartiendo esta aproximación, es importante mencionar aspectos para matizar el concepto. Dentro de esta noción, al igual que el concepto familia, al tener un alcance de satisfacción ocurriría como una estadística ya que tiene características de cierta permanencia.

Según los autores Turnbull, Postón, Wang, Mannan y Marquis (2004) calidad de vida familiar constituye la unidad entre la familia, tiene la capacidad de satisfacer a los miembros cuyo vínculo se conforma consanguíneamente. Dado de este modo, la familia como unidad tiene la obligación de brindar a su núcleo un apoyo en todos los ámbitos de su vida, emocional, profesional, individual y colectiva, la calidad de vida familiar se configura de acuerdo con el rendimiento de los miembros de la familia y como los mismos desean percibirlos. Probablemente, la percepción depende de cómo la familia evidencia las necesidades, capacidades e inspiraciones individuales de cada uno de los miembros, ya que, es un aspecto fundamental para establecer una calidad de vida familiar.

El conflicto entre vida familiar y trabajo es un tema que en la actualidad se mantiene en constante actualización cuyo aporte se enfoca en la conducta de la estructura social. En este ámbito de la investigación es fundamental mencionar que en la década de los años 70 da paso al origen teórico. Unos de los elementos más recurrentes que se presentan es que la relación trabajo - familia exigen características específicas como tiempo y dedicación, por ello, el trabajo es un mecanismo que genera ingresos económicos y autonomía, mientras que la familia brinda un apoyo emocional a miembros del núcleo consanguíneo, de manera que ambos entre si generan conflictos dentro del mismo espacio.

La interrelación entre familia y trabajo posee aspectos negativos como positivos, existe una diferencia al modelo teórico con dos posibles conflictos, se direcciona en cómo las actividades laborales afectan al entorno familiar, y como la familia exige más tiempo excluyendo el trabajo de la persona. Ambos ámbitos producen una interrelación asimétrica, es decir, en la mayoría de los casos depende del trabajo o de la influencia de la familia como factor permanente. Sin embargo, el contexto investigativo hace énfasis a tres conflictos dentro del ámbito familia/trabajo como:

- Conflicto en relación con el tiempo.

- Conflicto basado en problemas de salud.
- Conflicto respecto a roles tradicionales.

Las investigaciones manifiestan que existen trabajos que provoca en las personas estados de estrés o depresión entre otros, es decir, son aquellos que acceden a retos laborales empleando jornadas máximas. Además, en el ámbito familiar se supone el cuidado intensivo del hogar, personas externas, ancianas o propios padres, la cual configura situaciones de carencia personal o colectiva, el baby boom aparece como consecuencia de retrasar la etapa reproductiva de tener hijos, lo cual, se acumula responsabilidades de cuidado familiar.

Dentro del campo familia/trabajo ha predominado dos teorías, la teoría del rol y teoría de la permeabilidad. La teoría del rol predomina según el problema entre las consecuencias vinculadas a los distintos roles cuyo efecto es negativo en la satisfacción individual. Este tipo de noción se identifica con el modelo de estrés creado en el año de 1979 por Karasek, donde la interrelación entre trabajo y familia constituye un efecto estresor. Existe varias investigaciones que estudian esta teoría que sujeta los aspectos históricos, efectos e intervinientes, pretendiendo crear un sistema conciliador entre familia y trabajo. Este modelo teórico comprende aspectos de soporte emocional, social, económico, distribución de tiempo y el aumento de carga, tanto en la relación trabajo- familia y conflicto familia – trabajo, cuyos resultados producen en las personas ansiedad, estrés, insomnio e insatisfacción en la calidad de vida.

Por otro lado, la teoría de la permeabilidad consiste en poner ilimites dentro en la interacción familia y trabajo. Este tipo de modelo manifiesta varios elementos que constituyen aspectos relevantes en el ámbito laboral y vínculo familiar entre ellos, la retribución económica, la independencia de miembros y finalmente la convivencia personal y colectiva.

En la actualidad, las diferencias culturales han empezado a contribuir al ámbito laboral y familiar, en especial a la práctica de valores sociales, individuales y colectivos que de manera significativa aportan al conflicto que existe entre trabajo y familia, distribución de roles, equidad de género, autonomía, incertidumbre y autoridad en cuanto a poder que impactan directamente en la conciliación.

Como se mencionó anteriormente, en la mayoría de los casos se evidencia una alta probabilidad de como el trabajo influye en la familia, viceversa como la familia interfiere en las actividades laborales. Estados Unidos es la principal fuente de información que revela que existe una mayor influencia de trabajo en el entorno familiar que en la situación anterior, lo que constituye un impacto de alto nivel en la esfera familiar por el dominio laboral. Sin embargo, las

investigaciones realizadas principalmente a las personas manifiestan que la flexibilidad es adecuada en aspectos familiares, mientras que en el ámbito laboral se percibe menos grado de permeabilidad.

El conflicto laboral o familiar no solo constituye aspectos relativos al tiempo, si no también aspectos emocionales y físicos que influyen de manera negativa o positiva en cada esfera, por ello, cada persona refleja elementos diferentes en cada uno de los ámbitos creando un mayor grado de dificultad en su imagen personal. El problema radica en la participación del individuo en roles específicos que conllevara una falta de rendimiento asociada por la preocupación mental y probablemente afectara los sucesos que ocurran en ese ámbito. Así, la alta implicación de la psicología generara un resultado fundamental en la influencia trabajo– familia.

Dentro del presente contexto, se identifica dos hechos dentro del conflicto trabajo – familia, en primer lugar, los elementos asociados con la disponibilidad personal, por otro lado, las circunstancias que se evidencian en el ámbito laboral y familiar en las que se desenvuelve la sociedad.

En el caso de las disposiciones personales, la equidad de género es el factor fundamental para determinar el conflicto trabajo – familia. Los diferentes roles en la sociedad se perciben entre hombres y mujeres, cuyo conflicto es totalmente diferente. En el caso de los hombres el problema se presenta en el trabajo, mientras que en la mujer el conflicto se evidencia en la familia. Sin embargo, esta afirmación no suele ser totalmente comprobada por la contradicción de roles entre hombre y mujeres.

Otro antecedente relevante son las circunstancias en las que se desarrollan las actividades laborales y familiares, se ha podido evidenciar una alta probabilidad de conflictos en la esfera laboral que influye a miembros del núcleo familiar, como segundo antecedente situacional, la sobrecarga laboral y familiar se presenta la mayor parte del tiempo incidiendo en el estado mental de las personas. Las investigaciones manifiestan que la sobrecarga laboral afecta al conflicto familia – trabajo tanto como trabajo – familia, mientras que la sobrecarga familiar solo influye al conflicto familia – trabajo.

Un estudio realizado a mujeres académicas y profesionales con hijos en Hong Kong, se evidencio que los problemas más frecuentes son la falta de armonía en el hogar, es decir, la ausencia de la pareja o disminución del rendimiento emocional tanto en la esfera laboral como familiar, la falta de dedicación al estudio de sus hijos y aumento de actividades domésticas, aspectos fundamentales para la convivencia familiar en Hong Kong. Así mismo, la sobre carga

laboral o aumento de horas de trabajo generan un sistema de precariedad en mujeres casadas configurando un factor de conflicto familia – trabajo.

3.2. Evolución y rol de la mujer académica

3.2.1. Definición de mujer académica

Tabla 2: *Definición de la Mujer Académica*

DEFINICIÓN	AUTOR	AÑO
“Mujer que desempeña la docencia como actividad primordial para el desarrollo educativo entre estudiantes y la institución educativa o cualquier otra que requiera conocimientos en el ámbito educativo (p. 167)	Patricia García Guevara	2005
“Persona que aporta conocimientos educativos, científicos, investigativos y cultos a la sociedad, promueve la educación como práctica primordial para niños, niñas, adolescentes y adultos.” (p. 311).	Guillermo Cabanellas	1979
“La mujer académica es aquella que pertenece a la asociación de educación, que brinda a las personas conocimientos intelectuales, culturales, sociales y políticos que promueven la investigación y ciencia en las instituciones educativas, como escuelas, universidades privadas y públicas, institutos tecnológicos.” (p. 56)	Luisa Margarita Collazo Valentín	2005

Como se evidencia en la tabla 1 el concepto de mujer académica se genera a partir de varias nociones de autores que aportan de manera significativa en el ámbito académico. La mujer

académica nace a partir de la participación en procesos académicos, esto implica que han desarrollado a lo largo de su vida niveles de educación avanzados como investigaciones superiores maestrías y finalmente doctorados. Una mujer académica puede realizar actividades laborales y académicas en diferentes áreas de la educación desde ingenierías hasta ciencias de la salud, puede estar involucrada en investigación, docencia y enseñanza hacia estudiantes que requieren de conocimientos científicos.

3.2.2. Contexto histórico de la mujer académica

El origen de la mujer académica proviene de las luchas por el reconocimiento personal, colectivo, igualdad de género, rendimiento en el ámbito laboral y dirección a la educación superior. A lo largo de la historia, las mujeres han pasado por transformaciones en la sociedad en cuanto a las oportunidades para el acceso a la docencia y desarrollo de conocimientos profesionales en la esfera académica. Investigar el origen histórico es de vital importancia para identificar los conflictos que han enfrentado las mujeres y comprender avances que han tenido a lo largo de su vida académica (Flecha, 2011).

En la antigüedad y Edad Media el contexto histórico de las mujeres académicas se enfocó en el acceso limitado de la educación superior. En la mayoría de las sociedades con organización patriarcal, es decir, una sociedad gobernada por hombres que le brindaron a las mujeres trabajar en actividades domésticas excluyéndoles del ámbito académico e instituciones formales para el desarrollo personal o colectiva. En la década de los XVIII y XIX se realizó una reforma específica a las oportunidades de las mujeres en el ámbito laboral, sin embargo, siguió existiendo aspectos reservados, por ello solo se implementó el acceso libre a la educación superior, pero configuraron problemas que afectó la esfera universitaria como discriminación de género y restricciones profesionales (Flecha, 2011).

La evolución de las mujeres académicas surge en el siglo XX, la educación superior trajo cambios significativos culturales, sociales, políticos, personales y colectivos, gracias a ellos se crearon nuevas oportunidades en la esfera académica. Por otro lado, el avance no permitió frenar los conflictos de discriminación que existía entre mujeres y hombres, ya que el papel que marcaban era bastante evidente en cuanto a la autonomía que ejercían en todos los ámbitos. Finalmente, en el siglo XXI se formalizó la participación en la educación superior de las mujeres académicas, logrando importantes logros profesionales en instituciones universitarias, así mismo, contribuyeron a frenar la discriminación y acceder a la educación superior gratuita,

pero se presentaron nuevos desafíos en la esfera académica como desigualdad salarial, falta de visibilidad de género y liderazgo mínimo en puestos importantes universitarios.

3.2.3. La Constitución y Ley Orgánica de Educación Superior como fuente de derecho en la mujer académica.

La Constitución de la Republica del Ecuador del 2008, como normativa legal suprema del país, menciona derechos, deberes, obligaciones y principios que rigen la actuación de la sociedad en nuestro país. Las mujeres académicas en el ámbito académico la Constitución juega un papel fundamental como elemento esencial para la protección y seguridad de derechos fundamentales como igualdad, no discriminación, equidad y respeto que se garantizan en el ámbito educacional.

La importancia de la Constitución de la Republica del Ecuador como fuente de derecho de la mujer académica, garantiza la protección fundamental de los derechos consagrados en la normativa legal que brindan a las mujeres académicas acceder a la educación superior y crear desafíos y oportunidades en su desarrollo académico y profesional, se encuentran en los siguientes artículos:

- **Artículo 350.-** Establece un sistema de educación superior accesible para toda la comunidad universitaria, con el propósito de crear una formación dentro de los ejes fundamentales de: investigación, academia, tecnológica, cultural, social, innovación de conocimientos científicos; origen de métodos para la solución de conflictos en el país, es concordancia al ámbito académico (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008, Art. 350).
- **Artículo 351.-** El sistema de Educación Superior está conformado por el ente regulador como; Sistema Nacional de Educación Superior y el Plan Nacional de Desarrollo; la normativa establecerá parámetros de control en la coordinación educativa en apoyo con la Función Ejecutiva. La Educación superior gobernara bajo los siguientes principios, autonomía, eficacia, eficiencia, integridad, igualdad, equidad, responsabilidad, desarrollo de conocimientos para la creación de oportunidades en el marco legal enfocados a sectores que permiten la evolución científica y tecnológica (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008, Art. 351).
- **Artículo 352.-** La educación superior está integrado por las siguientes infraestructuras; Universidades públicas o privadas, Institutos Tecnológicos, Institutos Técnicos,

Pedagogías, que se encuentran comprobados e investigados por el Estado, brindadores una evaluación verídica (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008, Art. 352).

- **Artículo 353.-** La estructura institucional de la Educación superior está conformado por dos organismos, el organismo público que se encarga de la planificación académica en apoyo con miembros de la Función Ejecutiva y finalmente el organismo técnico responsable del desarrollo de actividades, programas y proyectos educativos que permiten la acreditación de la institución universitaria, no podrá intervenir el organismo de regulación (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008, Art. 353).

La mujer académica en el sistema ecuatoriano desarrolla condiciones laborales que permiten la participación dentro de la Educación Superior. Por ello, docentes, administradores e investigadores se encargan de la planificación, ejecución, configuración de programas educativos que permiten libre de catedra entre estudiantes y docentes en instituciones como: Universidades públicas o privadas, institutos tecnológicos, institutos técnicos, finalmente pedagogías.

Por otro lado, la Ley Orgánica de Educación Superior en el Ecuador aborda aspectos fundamentales de la mujer académica, aunque no en todas las normativas se aplica el termino específicamente. Por ello, la LOES manifiesta derechos y obligaciones de los docentes universitarios al igual que investigadoras e investigadores, en concordancia con la Constitución de la Republica del Ecuador entre ellos tenemos:

- **Artículo 6:** Se garantiza derechos y obligaciones de las docentes universitarias:
 - a) Brindar una educación accesible y gratuita, sin limitaciones al acceso a conocimientos por prácticas religiosas, sociales, culturales, género y políticas.
 - b) Promover posturas adecuadas para el ejercicio de esta.
 - c) Libre acceso profesional como docentes, investigadores, autoridades académicas, que permita la aplicación del principio de calidad dentro de la institución educativa, eliminando barreras sociales como discriminación, desigualdad de género, u otro tipo de conflictos; además acceder a políticas públicas.
 - d) Establecer un sistema de participación dentro de institución universitaria.
 - e) Crear un cogobierno, con la integración de representaciones de cada directiva académica.
 - f) Respetar los derechos establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público, que está integrado por servidores públicos; además en concordancia con el Código del Trabajo se establece la protección de derechos hacia docentes, investigadores y profesores que

integran la Educación Superior (Ley Orgánica de Educación de Educación Superior [LOES], 2010, Art.6).

- g) Participas en políticas públicas, programas para acceder a la docencia y conocimientos tecnológicos y científicos.
- h) Establecer nuevos proyectos y capacitaciones que permita el desarrollo profesional de hombres y mujeres docentes, así mismo, brindar una catedra flexible que incentive su formación personal y colectiva.
- i) Libertad de asociación.

3.2.4. Vulneración de los derechos de la mujer académica

La Constitución de la Republica del Ecuador y la Ley Orgánica de Educación Superior o cualquier otra normativa legal que relacione aspectos sobre la mujer académica en la educación superior, la aplicación de derechos establece en docentes, profesoras e investigadoras vulneración que afecta especialmente los derechos fundamentales para el desarrollo de esta.

En Ecuador, como en otros países las mujeres académicas enfrentan situaciones que no les permite desarrollarse en el ámbito profesional o académico. Existe obstáculos como: desigualdad de género, brecha salarial, sobrecarga laboral, acosos sexuales en el lugar de trabajo y discriminación, la violación de los derechos hacia las mujeres académicas es un problema que se evidencia hasta la actualidad que arroja los siguientes derechos que se vulneran en la esfera académica.

- **Discriminación:** La discriminación que enfrentan las mujeres académicas se evidencia en el ámbito laboral incluso en el académico, la falta de referencias en la contratación de mujeres genera problemas en el accenso a puestos directivos, como consecuencia de la desigualdad de género entre hombres y mujeres que existe en la sociedad e instituciones académicas, configura que la mujer no concluya con su formación académica.
- **Brecha Salarial:** Las condiciones económicas que existe entre hombres y mujeres con titilo de docentes, investigadores y profesores de la universidad es uno de los problemas que más enfrentan a nivel mundial, sobre todo en Ecuador. Las mujeres académicas no tienen las mismas oportunidades que los hombres, pues se evidenciaba que sus colegas masculinos ganaban más, incluso contaban con las mismas condiciones a nivel académico. Este aspecto salarial se debe a varios factores como desigualdad de género,

falta de transparencia en el ámbito educativo, roles entre la esfera laboral y familiar y finalmente cuidado del hogar.

- **Acoso sexual y sobrecarga laboral:** Este factor vulnera el desarrollo profesional de la mujer académica, así mismo, en Ecuador es una realidad muy preocupante que se vive en instituciones universitarias. Las mujeres académicas por parte de sus colegas masculinos se enfrentan a situaciones de acoso sexual, así mismo, por parte de las autoridades incluso estudiantes, lo que genera en la institución un ambiente forzado afectando el bienestar emocional de la mujer y que no puedan desarrollarse profesional o personalmente en una esfera segura.
- **Falta de oportunidades:** En Ecuador, la mujer académica es representada como incapaz de acceder a puestos superiores jerárquicos como Rectora, Decana o Subdecana, por ello, la falta de liderazgo que existe configura situaciones poco favorables dentro de las instituciones universitarias. Esto se puede generar por la falta de educación en la sociedad, desigualdad de género, sesgos culturales, políticos y económicos que limitan la participación de las mujeres académicas, subrepresentadas en los desafíos y oportunidades para seguir con su educación profesional y avanzar en carreras académicas y ejercer poder en el ámbito laboral y académico.

3.3. Evolución del teletrabajo

3.3.1. Concepto de Teletrabajo

El término teletrabajo comienza a partir de una emergencia a nivel mundial, a inicios del año 2019 se crea un virus denominado COVID – 19, que obligo a las personas mantener distancia para evitar contagios y se aumente la tasa de mortalidad en el mundo. Por ello, se emplea la modalidad de teletrabajo, es fundamental mencionar algunas nociones que aportan al significado de este.

Tabla 3: *Concepto de teletrabajo*

DEFINICIÓN	AUTOR	AÑO
“Trabajo que desarrolla las personas en su domicilio realizando diversas actividades o servicios de manera virtual y a su vez emplea herramientas como computadoras, internet, tabletas y teléfonos que se	Cataño Ramírez Sara Liliana y Gómez Rúa Natalia Eugenia	2014

emplean en plataformas educativas y profesionales.” (p.84)		
“Actividad que se realiza mediante herramientas tecnológicas, como el empleo de las Tics, el teletrabajador los usa sin salir de su hogar.” (p.96)	Lubiza Osio Havriluk	2010
“Modalidad de trabajo que utiliza una institución en casos de emergencia para que trabajador desarrolle labores de manera virtual o fuera de la sede de la institución, lo que constituye rapidez, flexibilidad, comodidad, ahorro y cuidado del medio ambiente.” (p. 191)	Miguel Pérez García	2012
“Actividad laboral que se realiza de forma remota entre personas sin movilizarse de su domicilio, empleando herramientas tecnológicas para la comunicación, organización, autonomía con el apoyo de computadoras portátiles, teléfonos móviles y servicios de internet.” (p.145)	Rebeca Martínez	2012
“Trabajo a distancia que utiliza las organizaciones facultando el sistema informático y telemático para organizar actividades laborales de forma flexible, cómoda y accesible para los trabajadores y empleadores sin la necesidad de asistir de forma presencial a la oficina.” (p.32)	Francisco Cañadas Sánchez	2017

Según la noción de varios autores sobre el concepto de teletrabajo, los investigadores manifiestan que el teletrabajo es una modalidad remota que incluye actividades laborales fuera

del espacio físico de la empresa o institución con el uso intensivo de las Tecnologías de

Información y Comunicación (Tics), se desarrolla mediante herramientas como: computadoras, teléfonos, zoom y servicios de internet, que beneficia a la producción del trabajo sin la presencia de la persona de manera física. El teletrabajo es una modalidad de trabajo que brinda al teleempleado los mismos derechos y obligaciones, al igual que a un empleado que asiste de manera presencial a la empresa o institución, algunos de esos beneficios están asociados a la contribución económica, bonos, seguro social, seguridad laboral entre otros.

Esta modalidad de trabajo constituye a que las personas realizan actividades laborales en un lugar diferente a la locación de la empresa, por ello, es relevante manifestar que este tipo de modalidad hace énfasis a la contracción que tienen únicamente los trabajadores que trabajan desde su hogar, como consecuencia la persona debe adecuar su hogar a un lugar donde habitualmente deba realizar su actividades laborales según la empresa requiera en ese momento (García, Silva, Salazar, Gaviláñez, 2021).

3.3.2. Tipos y modalidades de trabajo

Según la Organización Internacional del Trabajo (2020) menciona dos tipos de trabajo que se relacionan a la modalidad virtual que son los siguientes:

- **Trabajo a distancia:** Se entiende por trabajo a distancia a la modalidad que se realiza en un lugar alternativo diferente a la locación predeterminada por la empresa, se basa en el uso de herramientas digitales como computadoras, teléfonos móviles, tabletas e internet para el rendimiento laboral (OIT, 2020).
- **Trabajo a domicilio:** Es el trabajo que se desarrolla especialmente en la residencia del propio trabajador o empleador, lugar privado que se emplea para realizar actividades laborales sin asistir a la empresa o institución (OIT, 2020).

Dentro de esta noción, ambas definiciones están relacionados y existe un alto nivel de influencia en cada uno de los aspectos conceptuales. El teletrabajo constituye una forma de trabajo diferente en cuanto a su aplicación, es decir, los trabajadores y empleador realizan labores en lugares parciales o fuera de la esfera organizacional, este tipo de condiciones conlleva adecuar espacios de hogar a oficinas que contribuyan al desarrollo del teletrabajo.

En relación con el teletrabajo, la normativa menciona tres tipos de modalidades virtuales, en las que la característica principal es la ubicación del lugar de trabajo en las que se desarrollan las actividades laborales, por ello, se constituye los siguientes; teletrabajo autónomo, teletrabajo suplementario y finalmente teletrabajo móvil.

- **Teletrabajo autónomo:** Se basa en el teletrabajo elemental, es decir, que se utiliza espacios físicos tradicionales para realizar actividades laborales como el hogar, locales, tiendas comerciales, oficinas, centros tecnológicos, bibliotecas y lugares educativos. Como se puede evidenciar, se trata de lugares poco convencionales que se utilizan fueran de la institución, en la categoría virtual las personas que teletrabajan cumplen esta condición de vez en cuando.
- **Teletrabajo suplementario:** Estamos frente a la combinación de espacios físicos entre el hogar y la oficina, trabajando la mayor parte del tiempo en la institución y en el hogar tres días a la semana, el factor determinante no se enfoca en la cantidad de días que el empleador desempeña en casa o en oficinas, sino como punto distintivo tenemos el desarrollo colectivo independientemente del lugar sea en la casa, locales, tiendas comerciales, oficinas, centros tecnológicos, bibliotecas y lugares educativos.
- **Teletrabajo móvil:** La percepción del teletrabajador depende del desplazamiento laboral, las actividades de la institución requieren geográficamente la promoción de trabajos que cuente con herramientas tecnológicas que requiera satisfacer las necesidades de los clientes que permanecen en diferentes lugares del mundo, cuando se trata de actividades laborales independientes se emplea el sistema rotativo, como factor fundamental de rendimiento y producción en oficios que requieren manos de obra propia.

3.3.3. Teletrabajo en el Ecuador

El teletrabajo en el Ecuador aparece desde el año 2016 mediante decreto legal de la normativa, desde el 16 de marzo hasta el 17 de septiembre se evidencia un aumento de la aplicación la modalidad virtual en cada sector, es decir, el sector privado configura el 151.302% mientras que el sector privado manifiesta el 266.401% de la cifra referente con un total de 2.779,63% entre ambos sectores, hasta la emisión del año 2020 de teletrabajadores en el país. Los datos proporcionados dieron paso a la creación de acuerdos ministeriales, por ello, en el año 2020 dentro del mes de marzo se lanza la iniciativa de teletrabajo emergente como medida preventiva en el Ecuador, dentro del acuerdo Nro. MDT-2020-076 se manifiesta la protección del derecho a la salud para los teletrabajadores y teleempleadores que participan en actividades laborales diariamente, con la finalidad de eliminar contagios de origen COVID – 19 (Ministerio de Trabajo, 2020)

Figura 4: Evolución del Teletrabajo



Fuente: Ministerio de Trabajo (2020)

En el gráfico 1 emitido por el Ministerio del Trabajo en el año 2020, se evidencia la modalidad de teletrabajo dividida en diferentes sectores, el color morado representa el sector público, mientras el color celeste representa el sector privado, constituye la evolución e incremento del teletrabajo durante la emergencia sanitaria por COVID – 19 en nuestro país.

La aplicación de esta modalidad emergente en el Ecuador en los diferentes sectores del Estado durante la emergencia sanitaria que travesó el país permitió que las personas establezcan condiciones laborales, en temas de rendimiento y producción para que trabajadores y empleadores realicen actividades sin menoscabar su derecho a la salud o transgredir obligaciones (Pazmay y Velasco, 2022).

Unos de los antecedentes fundamentales del teletrabajo, se presenta con la ampliación del acuerdo ministerial del año 2016 y 2017 para el sector privado que buscaba implementar un proyecto estatal dentro de la modalidad virtual. En estos acuerdos ministeriales se realizaron varias modificaciones enfocado a grupos vulnerables que manifiesta la Constitución de la Republica del Ecuador como: mujeres embarazadas, personas con discapacidad, adultos mayores, personas que sufren de enfermedades catastróficas, entre otros, debido a la vulneración existente por la aplicación de esta modalidad (Pazmay y Velasco, 2022).

Así mismo, el Código de Trabajo como normativa nacional se reforma con la ayuda de Apoyo Humanitario, constituye nuevos aspectos referentes al teletrabajo como nueva modalidad de trabajo para empleadores y trabajadores, empleando los mismos derechos y obligaciones que una persona que lo realiza presencialmente, con el propósito de establecer condiciones sociales, culturales en concordancia con el buen vivir.

La evolución del teletrabajo en los últimos años ha desarrollado aspectos viables para el rendimiento laboral y académico. Sin embargo, en la esfera educativa este tipo de trabajo ha creado desafíos y responsabilidades hacia las mujeres académicas que merecen ser investigadas. Las mujeres académicas durante la modalidad de teletrabajo configuraron aspectos entre equilibrio de calidad de vida laboral y calidad de vida personal, al igual que otras profesiones se evidencia límites en la esfera laboral y familiar, por ello, el teletrabajo constituye un apoyo adicional frente a la conciliación entre trabajo y cuidado de miembros familiares.

La tecnología entra como una herramienta fundamental para el teletrabajo, sin embargo, existe un alto nivel de conflicto al acceso de la tecnología en diversos sectores del país, proporcionalmente afecta a mujeres académicas que se encuentran en regiones rurales, por ello, esta modalidad de trabajo puede ejercer aislamiento en especial para aquellas mujeres que buscan nuevas oportunidades profesionales.

3.3.4. Ventajas y Desventajas del teletrabajo en la mujer académica

Durante la emergencia sanitaria por COVID – 19, se implementa la modalidad de teletrabajo o conocido como trabajo domiciliario, sin embargo, este tipo de trabajo durante la pandemia trajo consigo ventajas a la institución y trabajadores (mujer académica).

No obstante, al igual que las ventajas que existen en el teletrabajo, se oponen ideas que constituyen inconvenientes en la esfera laboral de trabajadores, empleadores e instituciones educativas (Universidades).

3.3.4.1. Ventajas del teletrabajo

Tabla 4: *Ventajas de la mujer académica durante la modalidad de teletrabajo*

MUJER ACADEMICA	INSTITUCIÓN
Otorga a la mujer académica una carga horaria flexible en el trabajo, que permite desarrollar un ambiente adaptable para realizar actividades laborales y familiares.	Flexibilidad, permite que autoridades, docentes y estudiantes organicen su tiempo de mejor manera durante la modalidad de trabajo dentro de la institución.
Ahorro, evita gastos sobre desplazamientos diarios de un lugar a otro, la mujer académica reduce problemas de estrés en cuanto a	Ahorro, hace énfasis al cuidado ambiental, los desplazamientos diarios de automóviles, buces o busetas educativas emiten

tiempo y dinero que permite enfocarse a retos individuales.	radiaciones peligrosas, el teletrabajo aporta de manera significativas al no desplazarse a lugares que afecten la naturaleza.
Conciliación, mejora la relación entre calidad de vida laboral y vida familiar, el teletrabajo permite que la mujer académica desarrolle aspectos fundamentales para el cuidado del hogar y progresar en su carrera académica.	Conciliación, entre la institución universitaria, docentes y estudiantes referente al desplazamiento de facultades, pueden realizar sus actividades educativas en cada domicilio.
Autonomía, constituye la toma de decisiones de la mujer académica en la organización de actividades laborales y domésticas, que pueden incrementar su calidad de vida y satisfacción laboral.	Acceso de fuentes en línea, el teletrabajo dentro de la institución permite a los estudiantes acceder a fuentes de información en línea sin pago, con el propósito de implementar una educación diferente en cada Universidad.
Tecnología, permite el desarrollo de actividades laborales mediante varias herramientas tecnológicas como computadoras, tabletas, teléfono móvil e internet.	Calidad de vida, el teletrabajo disminuye problemas de salud en los estudiantes como estrés, depresión e insomnio.
Igualdad de género, el teletrabajo puede disminuir las brechas salariales y de género entre hombres y mujeres de la docencia, puede contribuir al desarrollo de oportunidades en la esfera laboral y personal.	Inclusión, permite que las instituciones educativas implementen programas de inclusión social, aumenta la población universitaria incluyendo personas con discapacidad, género o raza.

Elaborado por: Información obtenida de “El teletrabajo” (Saco, 2007), elaborado por Jesica Estefanía Tapia Zapata.

3.3.4.2. Desventajas del teletrabajo

Tabla 5: *Desventajas de la mujer académica en la modalidad de teletrabajo*

MUJER ACADEMICA	INSTITUCIÓN
Aislamiento social, excluye a la mujer académica en la interacción entre estudiantes y docentes universitarios, afecta la imagen institucional y genera problemas en la satisfacción emocional.	Falta de interacción presencial entre docentes y estudiantes, afectando el desarrollo académico de la Universidad, este problema constituye perder oportunidades a nivel general.
Falta de comunicación, la vida laboral y familiar puede establecer límites en la línea de rendimiento personal, es decir, la mujer académica se ve obligada a prestar mayor atención al trabajo que al cuidado de sus hijos, como consecuencia de perder equilibrio entre ambos aspectos.	Disminución de comunicación, este aspecto es fundamental para aquellos estudiantes que requieren de la ayuda de los profesores de manera presencial, afecta especialmente al rendimiento académico, proyectos o tareas.
Dependencia, el teletrabajo incluye aspectos que requieren la conexión en todo momento, sin ello no es posible la actividad laboral virtual eficiente.	Limitación tecnológica, no toda la población universitaria cuenta con herramientas tecnológicas lo que dificulta el aprendizaje y participación en línea.
Menor interacción profesional, la mujer académica mediante la modalidad de teletrabajo no puede desarrollarse profesionalmente adecuadamente, por ello, puede afectar su capacidad mental, física e incluso no acceder a oportunidades de ascensos dentro de la institución universitaria.	Falta de supervisión, al realizar actividades virtuales los estudiantes son propensos a realizar tareas sin argumentos doctrinarios afectando la calidad y veracidad del trabajo académico.
Límites en la esfera laboral y familiar, este aspecto genera mayor dedicación a un ámbito	y abandonar otro, lo que podría afectar la

Sobrepeso, las herramientas para onerosamente costosos.
trabajadores de docencia suelen ser

calidad de vida personal de la mujer académica.	Disminución de remuneración.
---	------------------------------

Menor interacción a recursos propios de la universidad, la mujer académica al desarrollar su actividad laboral desde casa es propensa a no acceder a información, laboratorios, oficinas o bibliotecas físicas, que podrían dificultar la investigación y docencia hacia los estudiantes.	Falta de equidad, el teletrabajo en las instituciones educativas constituye problemas de desigualdad tecnológica entre mujeres y hombres universitarios, que impacta negativamente en la esfera laboral.
---	--

Elaborado por: Información obtenida de “El teletrabajo” (Saco, 2007), elaborado por Jesica Estefanía Tapia Zapata

Como se evidencia en la tabla 3 y 4 las ventajas y desventajas del teletrabajo en la mujer académica constituye situaciones que se enfrentan en el ámbito personal e institucional, sin embargo, el presente trabajo investigativo tiene como propósito manifestar que la mujer académica en la esfera familiar mediante la modalidad del teletrabajo se han presentado conflictos entre trabajo y cuidado del hogar, por otra parte, dentro de las instituciones educativas este tipo de trabajo puede aportar factores que permitan el desarrollo profesional y personal de la mujer académica en cada país.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

- Determinar el impacto de la vida laboral y familiar en la mujer académica en tiempos de teletrabajo.

3.2. Objetivos Específicos

- Identificar el rol laboral que tiene la mujer académica en el sistema jurídico ecuatoriano.
- Determinar cómo influye el teletrabajo en la gestión de tiempo y carga de trabajo en la vida familiar de la mujer académica.
- Analizar las diferencias de género en la distribución y responsabilidades familiares de la mujer académica de la Universidad Técnica de Ambato.

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Materiales

3.1.1. Recursos Humanos

Dentro del presente proyecto de investigación “VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LA MUJER ACDEMICA EN TIMEPOS DE TELETRABAJO”, en calidad de Autora interviene la Señorita Jesica Estefania Tapia Zapata, con el número de cédula 0550186423, de 22 años de edad, que al momento se encuentra cursando el noveno semestre de la a Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, carrera de Derecho, perteneciente a la Universidad Técnica de Ambato y el tutor a cargo de la tutoría y guía interviniente en la planificación y elaboración del proyecto el Abogado Ramiro Tite docente de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

3.1.2. Recursos Institucionales

Para el presente proyecto, es oportuno manifestar instituciones universitarias que son de utilidad para el desarrollo de esta investigación, siendo el primer lugar en donde se desarrollará el mismo es la Universidad Técnica de Ambato, institución a la que pertenezco, como también es fundamental mencionar la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, a través de su biblioteca presencial y virtual, por otra parte, se recurrió a fuentes de información en sitios webs y bibliotecas virtuales de las siguientes universidades: Universidad Católica del Ecuador, Universidad Central del Ecuador, Universidad de Cuenca, Universidad Estatal de Milagro, Universidad de Guayaquil, Asimismo, se recolectará información en instituciones públicas y privadas dentro de las cuales se encuentran el Consejo de la Judicatura, despachos jurídicos y finalmente se toma en cuenta las facultades de Contabilidad y Auditoría y Ciencias de la Salud.

3.1.3. Recursos Materiales

Los materiales implementados en la investigación se han generado mediante el siguiente esquema, movilización que hace referencia al transporte público y privado, material de oficina, que hace alusión al mantenimiento de la computadora, impresora, servicio de internet, cartuchos de tita para impresora, calculadora y recargas móviles, y finalmente los viáticos entre ellos desayunos, almuerzos y snacks que fueron indispensables para el desarrollo de la presente investigación.

Tabla 6: *Recursos materiales – costo*

RECURSOS MATERIALES		
Movilización	Trasporte Público	180\$
	Transporte privado	240\$
Materiales de oficina	Mantenimiento de la computadora	250\$
	Impresora	100\$
	Mantenimiento de la Impresora	50\$
	Cartuchos de tinta	20\$
	Calculadora	5\$
	Recargas	84\$
Viáticos	Desayunos	150\$
	Almuerzos	150\$
	Snacks	100\$
TOTAL		1329\$

Nota: Fuente elaborada por Jesica Estefania Tapia Zapata

3.1.4. Recursos Financieros

Los recursos que implicaron la realización de la presente investigación fueron atendidos única y exclusivamente por la estudiante Jesica Estefania Tapia Zapata toda vez que la misma cuenta con los mismos, en calidad de autor de esta investigación.

3.2. Enfoque de la investigación

El presente trabajo revela un enfoque cualitativo. A través del enfoque cualitativo se analizó las situaciones y condiciones que enfrentan mujeres académicas de la Universidad Técnica

de Ambato que serán claves para estudiar la población y muestra que se desea analizar.

3.2.1. Enfoque Cualitativo

El enfoque cualitativo de la investigación, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista y (2014) manifiesta que este enfoque " emplea la recopilación de información, comienza a partir de la creación de una hipótesis que constituye nuevas preguntas de investigación antes, durante y después del procedimiento de recolección de datos, se utiliza para interpretar la investigación en cuestión" (p. 7).

El enfoque cualitativo desde la noción de los autores Valladolid y Chávez (2020) se emplea “en investigaciones que requieren de la recolección de datos mediante herramientas que permiten brindar información a la participante detallada, recolecta datos cuando el estudio se presenta muy difícil de observar por aspectos de ética o complejidad, como, por ejemplo, la vulneración de los derechos de la mujer” (p. 78).

Este tipo de enfoque se utiliza para comprender las condiciones relacionado con la vida laboral y familiar de las mujeres académicas durante la pandemia por COVID – 19, mediante entrevistas que se realizó a mujeres de la Universidad Técnica de Ambato, entre ellas: Vicerrectorías, Decanatos, coordinadoras y docentes de la propia institución, que permite recolectar información para probar diversas hipótesis y establecer patrones de conductas. Por lo tanto, el enfoque cualitativo aportó a la investigación datos realistas sobre todas las docentes que existen en la Universidad Técnica de Ambato, se dirige analizar las condiciones y factores de las mujeres académicas durante la pandémica por COVID – 19 y cómo afectó su vida laboral y familiar.

El enfoque cualitativo se empleó mediante una guía de entrevista dirigida hacia mujeres académicas para determinar los principales problemas de la modalidad de teletrabajo tanto en su vida laboral como familiar, identificar qué derechos se han vulnerado por este tipo de trabajo y cambios persistentes en el sistema jurídico ecuatoriano respecto a la igualdad formal y material en hombres y mujeres consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, la apertura de nuevas actividades que constituyen un pilar fundamental para el acceso a nuevas oportunidades dentro de la Universidad Técnica de Ambato.

3.3. Nivel o tipo de investigación

El nivel o tipo de investigación sirve para analizar el alcance del estudio, es fundamental señalar que según Anadino (2023) manifiesta cuatro tipos de investigación, según su nivel son: exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativos.

3.3.1. Descriptivo

La investigación descriptiva consiste en medir, analizar, aspectos relativos sobre fenómenos, situaciones o eventos que se pretenden investigar. Este tipo de investigación tiene como propósito responder las primordiales incógnitas que se formulan en un estudio, como donde, cuando, quien, de un fenómeno social, sin pretender la búsqueda causal sobre relaciones relativas. Es fundamental mencionar que el nivel descriptivo no pretende relacionar factores que involucren el porqué de un evento en estudio, sino que se enfoca en caracterizar y describir las respuestas de manera precisa elementos particulares (Valladolid y Chávez, 2020).

Con base a lo expuesto, mediante la investigación descriptiva se analizó el objeto de estudio sobre las condiciones de la mujer académica durante el teletrabajo, examinando los argumentos de la Vicerrectora, Decanas y Docentes de la universidad y se formó nuevas concepciones que constituyen aportes relevantes al objeto de estudio tratado. Así mismo, por medio de la investigación descriptiva se incrementó el contexto sobre la vida laboral y familiar de las mujeres que desarrollan actividades dentro de la Universidad Técnica de Ambato, como se sabe, el tema es controversial respectivamente a las oportunidades, desarrollo profesional dentro de la misma institución, donde se analizó los factores que han sufrido las mujeres en el tiempo de pandemia, por COVID – 19 respecto a la carga laboral y familiar a comparación de sus colegas masculinos.

3.3. Modalidad de la Investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista y (2014) la investigación “es el conjunto de procesos que crean conocimientos científicos, empíricos y críticos, que se emplea en el desarrollo de un problema” (p.4). Según la noción del autor se puede manifestar que la investigación se subdivide en tres básicas modalidades: Bibliográfica, documental y finalmente de campo.

En el presente trabajo de estudio se aplicará la modalidad de investigación básica que se conforma de la siguiente manera: investigación documental – bibliográfica e investigación de campo.

3.3.1. Investigación documental – Bibliográfica

En este caso se utilizó la modalidad de investigación documental – bibliográfica. Este tipo de modalidad según Hernández, Fernández y Baptista y (2014) la investigación documental se refiere al “conjunto de conocimientos científicos, cuyo procedimiento constituye la recolección de datos bibliográficos, información sistemática y organización de ideas de un tema determinado. Al igual que las otras modalidades busca la creación de nuevas investigaciones”.

La investigación documental según la noción del autor manifiesta que este tipo de modalidad recurre a fuentes de información como: antecedentes históricos, monografías, revistas científicas y todos los documentos que facilitan al desarrollo de la hipótesis del tema de investigación.

La investigación documental hace énfasis a las técnicas de unidad de información, toda institución se encarga de brindar datos sistemáticos, herramientas, conocimientos científicos, a través de medios bibliotecarios, organizaciones informáticas, instituciones estadísticas, base de datos y archivos. Cada lugar constituye fuente de información para el investigador, es decir, espacio donde se obtiene datos informáticos retrospectivos (Martínez, 2012).

Este tipo de modalidad de la investigación se orienta a realizar un análisis profundo de los contenidos establecidos en el presente trabajo de investigación mediante la utilización de fuentes de información que relacionan aspectos relevantes al aporte de la investigación. Se emplea este tipo de investigación al trabajo de estudio, con el propósito de brindar un contenido verídico de acuerdo con la realidad de las mujeres académicas.

3.4. Métodos

Es fundamental mencionar que según Hernández, Fernández y Baptista y (2014) el término metodología proviene del vocablo griego que se divide en dos, *methos* que significa procedimientos a realizarse y *logos* estos compuestos por tratado, una vez comprendida el término metodología, se presenta como aquel estudio científico que permite generar, analizar, promover, ampliar, deducir el método, es decir, es una disciplina que se va aumentando y verificando conforme a los diferentes procedimientos científicos (p. 160).

Por otro lado, según la noción de Aguilera (2013) la metodología es el conjunto de métodos que se utiliza para brindar una investigación científica lógica, lo cual implica una sustentación jurídica relacionada con conocimientos coherentes (p. 89).

Haciendo referencia a Aguilera (2013) el significado de método consiste en la forma que una investigación científica debe llevarse a cabo, es decir, de manera ordenada y en secuencia. Todo estudio investigativo es amplio porque no constituye conocimientos comunes, ni conocimiento vulgar sean aceptados como información verídica para comprobar problemas y formular nuevas hipótesis que son elementos para estudiar un acontecimiento que se representa mediante métodos. Es fundamental mencionar la diferencia que existe entre metodología y

método, una vez definido cada aspecto, es de vital conocimiento conocer los dos tipos de métodos que es; el método deductivo y método inductivo.

3.4.1. Inductivo

En el presente trabajo de investigación se empleó el método inductivo. Según la noción de Abreu (2014) el método inductivo consiste en un estudio cuyas características comienzan de conclusiones generales a partir de premisas particulares, investiga conocimientos científicos previos, la realidad se estudia mediante resultados obtenidos con anterioridad, así mismo, la deducción proporciona individualmente razonamiento o conclusiones generales. En resumen, el método deductivo se enfoca en el estudio generado a partir de una hipótesis que se plantea durante el marco teórico de la investigación, cuyo propósito hace énfasis en comprobar la veracidad del presente método. Es importante mencionar que para aplicar el método deductivo se necesita 5 elementos entre ellos: tema de la investigación, pregunta de investigación, planteamiento del problema justificación, recolección de información, resultado y discusión y finalmente conclusiones (p.200).

El método que se aplicó en el trabajo de investigación relaciona aspectos generales hasta llegar a especificaciones u conclusiones particulares sobre el objeto de estudio, dentro del tema vida laboral y familiar de la mujer académica en tiempos de teletrabajo este método es fundamental para comprender el contexto general acerca de las mujeres académicas sobre la evolución sobre los diferentes roles que ha tenido dentro de la sociedad en especial durante la pandemia por COVID – 19.

3.5. Fuentes para la recolección de datos

“Las fuentes para la recolección de datos constituyen aquellos factores que proporcionan al investigador información fundamental para desarrollar su investigación científica, esas fuentes pueden evidenciarse en cualquier momento, por lo que pueden dividirse en fuentes primarias y secundarias, entre ellas: Documentos, revistas, grabaciones, tesis, libros, etcétera” (Alzina, 2022)

El presente trabajo al contener el tipo de investigación descriptivo será fundamental el desarrollo de las fuentes secundarias, con el propósito de contribuir información y datos necesarios para el análisis que requiera el investigador, otorgando soluciones a las incógnitas planteadas al fenómeno de estudio sobre las mujeres académicas.

3.5.1. Fuentes secundarias

Las fuentes secundarias son aquellas que pretenden brindar al investigador datos de manera indirecta, es decir, proporcionan información mediante otros medios que no provienen del investigador, sino que utilizó herramientas de otros individuos, mismo que crearon, analizaron con sus propios recursos para generar un estudio. Las fuentes secundarias, otorgan al investigador aspectos bibliográficos comprobados y verificables para el sustento de la investigación.

En este sentido, en el presente trabajo de investigación se ha recolectado información de diversas fuentes como revistas científicas, documentos físicos y electrónicos, libros, tesis de maestrías y doctorados, que son fundamentales para el desarrollo de la vida laboral y familiar de la mujer académica en tiempos de teletrabajo.

3.6. Técnicas de investigación

Las técnicas o instrumentos de investigación se refieren a las herramientas que se emplearan en el procedimiento para la recolección de información para un evento, fenómeno o estudio. La selección de técnicas e instrumentos de investigación permiten medir con exactitud una población en estudio, mediante la recolección de datos aportan a la información viabilidad, confiabilidad y factibilidad, cuyo objetivo es brindar resultados relevantes que se convierten en conocimientos para la investigación (Monroy y Navas, 2018). Así mismo las técnicas de investigación son herramientas que permiten crear información, los instrumentos más utilizados son: Entrevistas, encuestas, observación directa, análisis de documentos, registro materiales y equipos, finalmente procedimientos experimentales.

3.6.1. Entrevistas

Así mismo, en el presente trabajo se empleó la técnica de entrevista, se refiere al diálogo entre dos o más personas mediante la aplicación de guía de entrevista previamente estructurada para obtener información que sirva para el desarrollo de un estudio, proporciona un análisis relevante al tema planteado (Andino, 2023). La entrevista es una técnica estructurada que se desarrolla con varias personas para responder aspectos que se desean investigar en una hipótesis, por ello se utiliza preguntas abiertas que brindan a la persona encuestada la libertad de constituir respuestas validas según su realidad.

Es por eso, que se aplicó la técnica de entrevista en el presente trabajo con el fin de contribuir con la información sobre mujeres académicas de la Universidad Técnica de Ambato, que se estructura por una Vicerrectora, una Decana, una Coordinadora y cuatro Docentes con el

propósito de comprender las ventajas, desventajas, desarrollo profesional, ámbito jurídico sobre la vida laboral y familiar de la mujer en tiempos de teletrabajo.

3.7. Instrumentos de investigación

Los instrumentos de investigación son fundamentales para el procedimiento de recolección de información o datos cuantificables en una investigación científica. En cuanto a los instrumentos Hernández, Fernández y Baptista y (2014) manifiesta que las herramientas de investigación aportan al estudio un registro de datos e información documental u observables, con el propósito que puedan representar una técnica adaptable para el investigador y otorgue un verdadero concepto a la variable propuesta, según las herramientas más utilizadas son Guía de entrevista, cuestionario, observación, fichas de contenido, finalmente fichas bibliográficas.

3.7.1. Guía de Entrevista

En el presente trabajo de investigación se empleó el instrumento guía de entrevista, que consiste en un documento estructurado de preguntas generales y específicas creadas, sugeridas para analizar el tema mediante entrevistas, la guía de entrevista para el investigador sirve como modelo para realizar a los entrevistados, clientes, colaboradores de un tema en general que brinda información flexible a una investigación científica (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Por ello, la guía de entrevista en el presente trabajo consta de siete preguntas que se enfocan especialmente en la mujer académica de la Universidad Técnica de Ambato para comprender el impacto de la vida laboral y familiar en tiempos de teletrabajo.

3.8. Población

La población y la muestra dentro de una investigación constituyen aspectos generales y específicos. La población hace referencia al conjunto de diversos factores que poseen ciertas especificaciones o elementos similares que aportan al objeto de estudio, así mismo, la población se puede evidenciar en diferentes entre: personas, conjuntos finitos e infinitos y cosas Andino (2023). Dentro del presente trabajo, las entrevistas fueron realizadas a mujeres académicas de la Universidad Técnica de Ambato, conocedoras de las condiciones laborales y familiares en tiempos de teletrabajo.

- **Dra. Elsa Hernández**, Vicerrectora de Investigación e Innovación UTA.
- **Dra. Alexandra Tatiana Valle Álvarez**, Decana de la Facultad de Contabilidad y Auditoría.
- **Dis. Mg. Andrea Lara**, Subdecana de la Facultad de Diseño y Arquitectura

- **Ing. Mg. Rita Cumandá Santana Mayorga**, Coordinadora de la Facultad de Ciencias Agropecuarias.
- **Abg. María Cristina Espín Meléndez**, Docente de la Carrera de Derecho
- **Licda. Aida Patricia Haro Lara**, Docente de Trabajo Social
- **Licda. Eulalia Pino**, Docente de Trabajo Social

Se tomó como referencia a grandes mujeres académicas de la Universidad Técnica de Ambato por sus conocimientos, liderazgo, autonomía, transparencia y responsabilidad que de manera específica me permitió recolectar información valiosa para comprender cambios, efectos positivos o negativos que atravesaron durante la modalidad de teletrabajo. Para el presente análisis se tomó en cuenta cuatro grupos de mujeres académicas con el fin de comprender diferentes expectativas a través de sus cargos directivos. En primer lugar, nos enfocamos en la Vicerrectora de Investigación como mandataria superior de la institución para comprobar las dificultades, conflictos y soluciones que aportaron a la investigación, así mismo, es primordial tomar en cuenta la escala de autoridades como Decanas y Coordinadoras que desarrollaron sus actividades laborales durante este tipo de trabajo, mostró que existe un alto índice de problemas en su vida familiar debido a que configuran dos tipos de cargos la de académicas y madres, finalmente se tomó como referencia cuatro docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la carrera de Derecho, Trabajo Social y Comunicación que forman parte de la misma, si bien el presente estudio se enfoca en determinar el impacto de la vida laboral y familiar en tiempos de teletrabajo es importante conocer las opiniones de grandes docentes de la facultad.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo se analiza los resultados obtenidos mediante las técnicas e instrumentos de investigación, a través de entrevistas realizadas al personal directivo, administrativo y docente de la Universidad Técnica de Ambato, tomando como base la recolección de información bibliográfica, para así brindar una interpretación en la discusión sobre datos proporcionados acerca del tema.

Para el desarrollo del tercer capítulo, referente a los aspectos de resultados y discusión, es importante analizar las respuestas proporcionadas por mujeres académicas de la Universidad Técnica de Ambato, con el propósito de conseguir información útil y que sea de ayuda para desarrollar los objetivos planteados en el presente proyecto de investigación.

- **Dra. Elsa Hernández**, Vicerrectora de Investigación e Innovación UTA.
- **Dra. Alexandra Tatiana Valle Álvarez**, Decana de la Facultad de Contabilidad y Auditoría.
- **Dis. Mg. Andrea Lara**, Subdecana de la Facultad de Diseño y Arquitectura
- **Ing. Mg. Rita Cumandá Santana Mayorga**, Coordinadora de la Facultad de Ciencias Agropecuarias.
- **Abg. María Cristina Espín Meléndez**, Docente de la Carrera de Derecho
- **Licda. Aida Patricia Haro Lara**, Docente de Trabajo Social
- **Licda. Eulalia Pino**, Docente de Trabajo Social

4.1. Análisis y discusión de los resultados obtenidos mediante las entrevistas

a) Entrevistas realizadas a la Vicerrectora de Investigación, Decana de la Facultad de Contabilidad y Auditoría, Coordinadora de la carrera de Agronomía, Docentes de las carreras de Derecho, Trabajo Social y Comunicación.

Primera pregunta:

Cuando hablamos de equidad de género entre hombres y mujeres ¿Considera que la mujer académica tiene las mismas oportunidades en comparación a sus colegas masculinos?

Tabla 7: *Tabulación de la primera pregunta*

ENTREVISTADO	PREGUNTA
Dra. Elsa Hernández	<p>Yo creo que la situación para la mujer académica, para la mujer científica, para la mujer profesional, yo creo que hay un cambiando a lo largo del tiempo, yo creo que hay mujeres que nos han ido preparándonos nos han ido allanando el camino para que ahora la situación sea mucho más accesible, sin embargo ,yo creo que todavía existen brechas de desigualdad brechas de machismo a todo inclusive que el ámbito académico, entonces no creo que la que la situación sea equitativa de alguna manera los cambios en las leyes también en las leyes ecuatorianas ha permitido la manera obligatoria o requieren de manera obligatoria la presencia de la mujer en el ámbito académico, ámbito directivo y de una manera eso ha hecho que ahora haya muchas más mujeres desempeñándose en el área académica, en el ámbito directivo y ámbito laboral, pero no creo que sea equitativo yo creo que todavía necesitamos seguir trabajando y seguir rompiendo esas estereotipos sobre todo culturales que existe en nuestra sociedad a nivel mundial sobre todo también en nuestra sociedad ecuatoriana.</p>
Dra. Alexandra Tatiana	<p>Bueno yo creo que a esta altura sí, ay las mismas oportunidades creo que las postulaciones en sí misma hora incluso exigen y buscan que también haya la participación de la mujer creo que si hay muchas regulaciones que se han logrado eso bueno lo que ahora no vemos más bien es en ocasiones que las mujeres estemos preparadas para asumir retos.</p>
Dis. Mg. Andrea Lara	<p>Yo creo que las mujeres han enfrentado barreras significativas en el ámbito académico, incluyendo la discriminación en la admisión a programas educativos, la falta de acceso a recursos y oportunidades de financiamiento, así como sesgos y prejuicios en la promoción y el reconocimiento profesional.</p>

	<p>En la actualidad existen desigualdades que pueden manifestarse en diversas formas menos oportunidades para ocupar posiciones de liderazgo académico, menor representación en roles de influencia dentro de las instituciones educativas, y una brecha salarial persistente. Además, las responsabilidades familiares y las expectativas sociales pueden afectar de manera desproporcionada a las mujeres académicas, lo que puede limitar aún más sus oportunidades de progresar en sus carreras. Por lo tanto, en un entorno sin equidad de género, es probable que la mujer académica no tenga las mismas oportunidades que sus colegas masculinos.</p>
Ing. Rita Cumandá	<p>Bueno digamos que actualmente si habido un cambio anteriormente siempre era diferencia entre lo que somos mujeres y hombres entonces siempre hablamos relegadas hoy en actualidad como que se ha ido prácticamente rompiéndose esto y hemos tenido ya un poco de igualdad, pero todavía persigue el machismo exacto o sea dentro de ese paradigma se debe romper, guía que todos tenemos la misma capacidad tanto hombres como mujeres.</p>
Abg. Cristina Espín	<p>A mí siempre me gusta analizar con la igualdad material y la igualdad formal, porque si bien es cierto por igualdad formal, la Constitución y las leyes establece dicha igualdad tanto para hombres y para mujeres y dentro del ámbito académico también tenemos esa igualdad establecida por la ley, la igualdad material sí plantea algunas diferencias porque cabe resaltar que la mujer en la mayor parte de los casos se puede evidenciar al ser también madre tiene responsabilidades respecto de su familia y es una prioridad, responsabilidades que en muchos casos le obligan a dejar de un lado formación, oportunidades laborales, cargos de dirección porque tiene necesariamente que dar la prioridad que necesita su familia, no evidencio lo mismo en el ámbito de compañeros varones</p>

	que también son académicos no tienen esa libertad tanto para su formación como para poder optar por estas opciones laborales, no está por lo menos en el medio los rangos de edades de los compañeros no es como que tengan la responsabilidad del hogar a un 100% en el caso del varón no.
Lcda. Haida Haro	Sí, la mujer académica tenemos las mismas oportunidades estamos en las capacitaciones, planes de estudio o sea no hay ninguna restricción por el hecho de ser mujer, además la normativa o las leyes garantizan sí no hay ninguna dificultad para nosotros poder acceder.
Lcda. Eulalia Pino	Claro mijita dentro del paradigma dentro del siglo 21 es la igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres, entonces desde luego que las mujeres y los hombres somos complementarios, pero tenemos igual de oportunidades y derechos yo creo que eso ya estamos en ese proceso.

Nota: Información obtenida de las preguntas realizadas a los entrevistado, elaborado por Jesica Estefania Tapia Zapata.

Análisis y discusión:

La primera pregunta tiene como propósito recolectar información acerca de la equidad d género entre hombre y mujeres académicas sobre las oportunidades de manera general y dentro de la Universidad Técnica de Ambato, por lo tanto, las respuestas de las mujeres entrevistadas se pueden determinar que 4 de 7, es decir la mayoría no está de acuerdo están de acuerdo de que las mujeres académicas tienen las mismas oportunidades que sus colegas masculinos.

De los criterios de la Dra. Elsa Hernández, Mg. Andrea Lara, Ing. Rita Cumandá y la Abg. Cristina Espín hacen referencia que la igualdad entre hombres y mujeres es evidente en cuanto a roles tradicionales, porque la mujer se limita a realizar actividades por sus responsabilidades del hogar, mientras que los hombres tienen la libertad de formarse académicamente como personalmente.

Por otro lado, la Lcda. Aida Haro, Dra. Alexandra Tatiana y Lcda. Eugenia comparte la misma noción acerca de que están de acuerdo de que en la actualidad la mujer académica tiene las mismas oportunidades que sus colegas varones, manifestaban que las mujeres en la actualidad

son capaces de realizar las mismas actividades que los hombres, sin ninguna restricción o prohibición de hacerlas.

Por lo expuesto anteriormente y con el respectivo análisis de la primera pregunta, se puede afirmar que aún existe desigualdad de género en aspectos académicos, laborales y familiares entre hombres y mujeres, en este caso, se concluye que la mujer académica sigue desarrollando problemas respecto a la equidad de género, el acceder a oportunidades profesionales de manera general y específica limita su participación por configurar papeles de madre, hija y esposa y a su vez de docente, cargo directivo y administrativo.

Segunda Pregunta:

¿Considera usted que el teletrabajo influyo de manera positiva o negativa en su calidad de vida?

Tabla 8: *Tabulación de la segunda pregunta*

ENTREVISTADO	PREGUNTA
Dra. Elsa Hernández	Yo creo que dieron aspectos positivos y aspectos negativos, hubo aspectos positivos de que en casa se pudo o de pronto compartir con la familia un poco más se pudo hacer cosas que normalmente por la dinámica de nuestro trabajo no lo podíamos hacer creo que eso fue un aspecto positivo el compartir el hacer cosas juntos por las circunstancias, pero también hubieron cosas negativas claro nosotros como mujeres y sobre todo tuvimos que compartir todas nuestras actividades profesionales académicas pero también todas las actividades del hogar, tareas domésticas y las tuvimos que compartir y yo creo que de alguna manera sobre todo al inicio y yo creo que eso sí causó, era una dinámica diferente a la que nos teníamos también que acostumbrar a que todos nos estábamos acostumbrando entonces yo sí pienso que en algún momento sí causó bastante estrés, de pronto fue al inicio ya luego como que también nos fuimos acostumbrando y fuimos creando también otro tipo de hábitos pero al inicio yo siento que sí fue bastante estresante al inicio hasta coger el ritmo.

Dra. Alexandra Tatiana Yo creo, que el teletrabajo que surgió a través de la pandemia, yo creo que más bien fue un punto como de quiebre en la vida de todo el mundo y de todas las personas dependió de cada uno el valor que le, o sea para muchas personas como decían fue devastador sentirse encerrado, sentirse aislado, o no hablar con la gente a través directamente el teletrabajo era estarle solo viendo que la computadora pues creo que, claro cómo somos seres humanos tan diferentes no podemos obligar a eso, sin embargo, en mi caso yo creo que fue algo positivo o sea creo que con eso demostramos que no existen límites que nosotros podríamos continuar seguir trabajando que hay formas de trabajo diferentes de las que veníamos realizando hoy vemos inclusive que hay muchos trabajos que ofertan y el teletrabajo como tal yo creo que es más bien una buena oportunidad.

Mg. Andrea Lara Considero que el teletrabajo influyó de manera positiva en mi calidad de vida. Esta modalidad laboral trajo consigo varios beneficios que mejoraron mi bienestar general. En primer lugar, el teletrabajo me proporcionó una mayor flexibilidad en mi horario. Pude organizar mejor mis actividades diarias y gestionar mi tiempo de manera más eficiente, lo cual me permitió equilibrar mejor mis responsabilidades laborales y personales. Además, al eliminar los desplazamientos diarios al trabajo, pude ahorrar tiempo y dinero. Esto no solo redujo el estrés asociado con el tráfico y los transportes públicos, sino que también contribuyó a una menor huella de carbono y a una mayor sostenibilidad ambiental. Otro beneficio significativo fue la mejora en mi concentración y productividad. Al trabajar en un entorno más tranquilo y familiar, pude enfocarme mejor en mis tareas y completarlas de manera más efectiva.

Ing. Rita Cumandá Yo creo que son factores importantes dentro de esto, el teletrabajo en forma positiva podría mencionar que nos ayudó

	<p>a poder estar en una relación más por profunda entre familia, en donde pudimos primero ver aprender a convivir, porque muchas de las veces nosotros no podíamos salir entonces estaba rodeados en ese tiempo, en lo positivo es para fortalecer el cariño, la armonía entre familiar y lo negativo también podría ser en este caso es el estar en la misma rutina como que existió y hay muchos prácticamente hubo muchos hogares que por este porque no se conocía muy bien pero que se separaron etcétera, pero en algunos hogares y hablando desde el mío si nos ayuda mucho a fortalecer la relación de familia.</p>
Abg. Cristina Espín	<p>En la calidad de vida negativamente porque en realidad el nivel de estrés aumento, el nivel de actividades que uno se tenía que cumplir eran mayores porque adicional a lo que les decía el cuidado del hogar y de la familia pasábamos también a si se quiere a un 70% a la educación de los hijos entonces era otra actividad más que se debía cumplir y en el ámbito laboral nosotros estábamos cumpliendo no las 8:00 horas sino por lo menos unas 10 horas diarias y continuamente debíamos estar conectados ya sea computadora, teléfono continuamente conectados para responder tanto las actividades designadas como también a veces necesidades de los estudiantes en el ámbito del estrés esto sí afectó no tuvimos mucha actividad física, poca cantidad física porque no se podía trasladar siquiera otros lugares pero bueno dentro de todo lo malo algo positivo que yo le rescató es el tiempo que se pasó quizás de ahí con los hijos que es mucho mayor al que se puede dedicar el día de hoy pero sí en calidad de vida creo que sí se afectó.</p>
Lcda. Haida Haro	<p>Cursando dos maestrías positivamente</p>
Lcda. Eulalia Pino	<p>El teletrabajo fue bueno es que depende de los contextos y de las mujeres en de las condiciones de las que nos encontramos acá, en mi yo creo que fue estable, fue bueno porque uno consigue de alguna manera cierta estabilidad al tener un</p>

trabajo al tener autonomía, ser una mujer independiente que tiene su profesión que ya tiene sus hijos formados, yo ya hasta nietos tengo, claro tengo una vida sí y el teletrabajo de alguna manera claro sentirse más en la casa sentirse más protegida disfrutar un poco de los ambientes y los contextos del hábitat eso fue bueno porque imagínese como académico uno pasa más tiempo fuera que dentro del hogar que uno se dio más tiempito para valorar para mejorar el hábitat.

Nota: Información obtenida de las preguntas realizadas a los entrevistado, elaborado por Jesica Estefania Tapia Zapata

Análisis y discusión

La segunda pregunta busca determinar si el teletrabajo influyó de manera positiva o negativa en la calidad de vida de las mujeres académicas, las 5 de 7 entrevistadas, se concluyó que el teletrabajo influyó de manera positiva en su calidad de vida, debido a que les permitió compartir más entre familia, con sus esposos, sus hijos y nietos establecer límites y relaciones profundas, desarrollarse académicamente y seguir trabajando.

Cada respuesta fue clara, específicamente la mayoría manifestó que la modalidad de teletrabajo les ayudo a reforzar relaciones afectivas entre amistades y familiares, les abrió nuevas oportunidades profesionales, como el acceder a cursos, maestrías dentro y fuera del país, de igual manera, las mujeres entrevistadas manifestaban que el teletrabajo al principio era complicado, pero con el pasar del tiempo es una de las modalidades más utilizadas dentro de la Universidad Técnica de Ambato.

Por otro lado, la Abg. Cristina Espín y la Ing. Rita Cumandá no están de acuerdo, debido a que el teletrabajo influyo de manera negativa en su calidad de vida, respecto a que configuraron un estado de estrés dentro del ámbito laboral y familiar durante el teletrabajo.

De los criterios proporcionados por cada una de las mujeres entrevistadas, se concluyó que existe aspectos positivos que se desarrollaron durante el teletrabajo, especialmente tuvieron la oportunidad de compartir más en familia y desarrollarse académicamente.

Tercera Pregunta

¿De qué manera influyo la modalidad de teletrabajo en su desarrollo profesional

Tabla 9: *Tabulación de la tercera pregunta*

ENTREVISTADO	PREGUNTA
Dra. Elsa Hernández	Yo pienso que, como le digo o sea fue algo negativo al inicio sobre todo hasta un poco aprender la dinámica coger el ritmo fue un cambio completamente distinto no, el tema de reunirnos zoom, ahora es algo cotidiano porque también se han quedado ese tipo de modalidad ya como parte de nuestro quehacer normal ahora pero al inicio claro fue era toda la dinámica de cambiar la forma de hacer gestión la forma de hacer academia a través de la virtualidad entonces creo que eso sí causa un poquito de estrés, pero yo creo que también fue una oportunidad para crecer profesionalmente para desarrollarse nos vimos obligados de una manera más rápida a aprender todas estas estrategias, estas herramientas tecnológicas, que permitieron poder seguir desarrollándonos y poder dar una continuidad a nuestra actividad profesional.
Dra. Alexandra Tatiana	Muy bueno, el teletrabajo en el desarrollo profesional, yo creo que complemento, o sea el haber trabajado presencialmente nos da un tipo de habilidades desarrollar ciertas técnicas, pero ya el teletrabajo hizo que también desarrolle actividades en la tecnología, el saber organizar mejor tus espacios y la calidad de vida personal, porque no solamente estar sentado frente a un computador, sino que ya uno tiene que tomar decisiones entonces yo creo que fue muy positivo.
Mg. Andrea Lara	La modalidad de teletrabajo ha impactado negativamente en mi desarrollo profesional de varias maneras significativas. La falta de interacciones presenciales ha limitado mi capacidad para establecer relaciones sólidas con colegas y supervisores, además, la ausencia de aprendizaje informal en el entorno de trabajo ha reducido mis oportunidades de adquirir nuevas habilidades y conocimientos de manera orgánica.

Ing. Rita Cumandá	<p>El teletrabajo prácticamente a nosotros influyó en que nosotros teníamos nuestro tiempo nuestro espacio para poder realizar actividades que se iban más allá del tiempo laboral entonces se sobrepasaba porque podíamos recibir mails a cualquier momento estar pendiente del computador o del teléfono y esto no teníamos un límite de tiempo mientras que estando ya presencialmente tenemos una jornada por un ejemplo nosotros entramos 07h30 hasta 12h30 y de 13h30 hasta 16h00 horas entonces teníamos un tiempo determinado mientras que el teletrabajo era cualquier momento a cualquier tiempo que nos podíamos entonces como que sí influyó en nuestro estado que tanto laboral como tiempo familiar.</p>
Abg. Cristina Espín	<p>Bueno en mi desarrollo profesional, como le mencionaba laboralmente nos concentramos más en las actividades durante esa época no es que me decidí a poder estudiar alguna otra maestría como sí lo hicieron algunos compañeros mis compañeros sobre todo varones y por qué no lo hice porque tenía mayor actividad en el ámbito del hogar entonces más trabajo del hogar y también la enseñanza de mi hija entonces no fue favorable entonces porque tenía más de actividades que cumplir.</p>
Lcda. Haida Haro	<p>El teletrabajo en mi vida influyó de forma positiva porque fue un tiempo para vivir con mis hijos, compartir con mi esposo, con mis papás, claro que al principio sí fue o sea ese encierro que fue más o menos hasta el mes de mayo que nadie se podía movilizar pero fue un tiempo para encontrarnos en familia prácticamente fueron casi 2 años y más qué uno se compartió, hubo mucha seguridad y a mí en lo personal me permitió crecer académicamente porque en ese tiempo yo cursé dos maestrías entonces mejor saqué provecho</p>
Lcda. Eugenia Peña	<p>Fue bueno, yo creo que a las mujeres nos gusta, como usted dice académicas nos gusta estarnos actualizando, estudiando, siempre en cursos, seminarios y como en esa esa época se facilitaron muchos los estudios a distancia y seminarios en mi educación formal y no formal, pero yo prefería hacerlo no</p>

formal en lo me gusta especializarme, por ejemplo, en constelaciones, capacitarme eso fue lo que más hice constelaciones familiares y organizaciones ahí me especialicé.

Nota: Información obtenida de las preguntas realizadas a los entrevistado, elaborado por Jesica Estefania Tapia Zapata

Análisis y Discusión

Para comenzar con el análisis de la tercera pregunta, es fundamental manifestar que el 50% de las entrevistadas están en total acuerdo que el teletrabajo les permitió desarrollarse profesionalmente, mientras que el otro 50% está en desacuerdo al presenciar factores que afectaron su desarrollo laboral, sus respuestas fueron controversiales debido a que existe argumentos que brinden información específica al fenómeno de estudio.

De todas las entrevistadas, la Dra. Alexandra Tatiana, la Lcda. Aida Haro y la Lcda. Eulalia Pino se concluyó que la modalidad de teletrabajo influyó de manera positiva en su desarrollo profesional, ya que les permitió crecer como personas, laboral y académicamente en la Universidad, accedieron actividades como maestrías, cursos y doctorados que permitieron crear nuevas habilidades en el ámbito académico.

Por otro lado, el restante de las entrevistadas las Dra. Elsa Hernández, Ing. Rita Cumandá y la Abg. Cristina Espín y la Mg. Andrea Lara no están de acuerdo, debido a que su desarrollo profesional se vio afectado por la modalidad de teletrabajo por la sobrecarga de horarios laborales que dificultó su estado emocional causándoles mayor estrés laboral, así mismo, perdieron contacto entre miembros del propio hogar, disminuyó el cuidado familiar y evidenciaron mayores problemas por la falta de conocimiento por adecuarse a herramientas tecnológicas.

Por medio de las entrevistas, se obtuvo opiniones divididas acerca del desarrollo profesional, se puede determinar que cada desarrollo es independiente, debido a que cada mujer tiene una percepción diferente a la otra.

Cuarta Pregunta

Es importante conocer su opinión acerca de los derechos de la mujer académica ¿Considera usted que se vulneraron sus derechos durante el teletrabajo y si es así, dígame cuales han sido?

Tabla 10: *Tabulación de la cuarta pregunta*

ENTREVISTADO	PREGUNTA
Dra. Elsa Hernández	<p>No creo que se hayan vulnerado los derechos de la mujer académica, yo pienso que durante el teletrabajo tanto mujeres como hombres profesionales, académicos, o sea yo creo que para todos fue un cambio para todos lo que fue una oportunidad para crecer, para aprender, no creo que en un ningún momento se hayan vulnerado derechos, o sea cuando yo digo en general cuando hablamos de manera general no solamente en el teletrabajo cuando hablo de que de manera general necesitamos seguir fortaleciendo la participación de la mujer en todos los ámbitos de manera general no creo que haya una equidad de oportunidades, pero cuando eso es de manera general, pero cuando se menciona en la época del teletrabajo es lo que fue para todos de igual manera, claro que para la mujer como yo le dije se le hace un poquito cuesta arriba porque claro la mujer también combina esas actividades académicas, laborales, profesionales con sus otras actividades de rol de madre, de esposa, de hija, entonces claro esa combinación creo que sí fue un poquito cuesta arriba para la mujer.</p>
Dra. Alexandra Tatiana	<p>No yo no veo en ese sentido que haya vulneración de los derechos, yo creo que inicialmente como no estamos acostumbrados ósea yo mismo al ser jefe de algunas personas, tal vez empecé a creer que todo hagamos en cualquier hora, pero ya después nos fuimos tan organizando yo creo que no existió vulneración de los derechos.</p>
Mg. Andrea Lara	<p>En mi opinión, durante el teletrabajo no considero que se haya vulnerado específicamente los derechos de la mujer académica. Las condiciones de trabajo desde casa, en principio, aplicaron de manera equitativa tanto para hombres como mujeres en términos de acceso a las herramientas necesarias para realizar las actividades académicas. Sin embargo, es importante destacar que en algunos casos podrían</p>

	<p>haber surgido desafíos relacionados con el equilibrio entre la vida laboral y personal, especialmente para aquellas mujeres que tienen responsabilidades adicionales en el hogar, como el cuidado de los hijos o familiares dependientes. Aunque estos desafíos pueden afectar a ambos géneros, es crucial estar atentos a cualquier indicio de discriminación de género o falta de apoyo institucional para garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas para todas las académicas.</p>
Ing. Rita Cumandá	<p>Bueno yo creo que tal vez por el tiempo como se podría considerar, pero dentro de eso se cumplió con los con el espacio que teníamos cada una.</p>
Abga. Cristina Espín	<p>No consideraría que específicamente en el teletrabajo creo que si se quiere en esto fuera unas condiciones iguales para todos hombres y mujeres, no cumplimos las jornadas de 8 horas la mayoría teníamos, como le mencionaba eran actividades de 10 horas esto obviamente lo que hace lo que resta es del tiempo de familia no yo creo que eso siempre va a restar el tiempo de familia y la dedicación que uno puede dedicar o dar a sus hijos entonces esa parte es la que se pudo ver afectado pero considero que sí fue una disminución y hubo aumento de carga laboral fue para todos por igual, pero en donde se ve quizás la afectación en el ámbito de las mujeres en su tiempo de familia y la calidad de vida de familia.</p>
Lcda. Haida Haro	<p>Personalmente no hubo ninguna vulneración, porque bueno nuestra carrera se caracteriza por la presencia de que en la mayoría somos mujeres, entonces sí hubo ese encontrarse fueron muchos sentimientos encontrados, porque Malena falleció entonces eso siempre ay una situación muy calamitosa sería para cada uno de los compañeros de la carreraal frente tenemos una líder Teresita que siempre está pendiente de todos entonces eso también favoreció no se ha vulnerado nada igual las otras autoridades siempre estuvieronpendientes no ninguna vulneración.</p>

Lcda. Eulalia Pino	No al contrario, más bien yo pienso, que, de ninguna manera, una siente que se vulnera los derechos, al igual que los demás compañeros teníamos las mismas exigencias las mismas exigencias, las mismas obligaciones y responsabilidades.
---------------------------	---

Nota: Información obtenida de las preguntas realizadas a los entrevistado, elaborado por Jesica Estefania Tapia Zapata

Análisis y Discusión

La cuarta pregunta pretende determinar si existe o no vulneración de derechos en las mujeres académicas al estar sujetas a la modalidad de teletrabajo, el 100% de las entrevistadas, es decir las 7 mujeres destacaron que no existe vulneración de derecho.

Cada respuesta proporcionada por las entrevistadas fue clara y determinada, específicamente manifestaron que en ningún momento se vulneraron sus derechos dentro de la modalidad de teletrabajo, se realizó un análisis profundo en la que hombre y mujeres tienen las mismas exigencias académicas, debido a que fue un cambio drástico pasar de la presencialidad a la virtualidad. Una de las entrevistadas la Abg. Cristina Espín afirmo que no existió vulneración de derechos pero que durante el teletrabajo asumió mayor carga horaria en sus actividades laborales dentro de la Universidad Técnica de Ambato.

De todos los criterios proporcionados por cada una de las entrevistadas, se puede determinar que la modalidad de teletrabajo al ser un medio virtual configura ventajas hacia las personas que están sujetas por su tiempo, espacio y trabajo, por lo tanto, la modalidad es controlada respecto a la regulación sin que se vulnere derechos a sectores estratégicos, especialmente a mujeres académicas.

Quinta Pregunta

¿Cómo afecto el teletrabajo en si vida laboral?

Tabla 11: *Tabulación de la quinta pregunta*

ENTREVISTADO	PREGUNTA
Dra. Elsa Hernández	Si, me acuerdo que durante el teletrabajo no teníamos horario, comenzábamos las reuniones no sé, qué sé yo, 8:30 o veces 9 de la mañana, pero yo me recuerdo que trabajábamos sin horario nuestras reuniones se iban hasta las 14:00 a 15:00 de

	<p>la tarde inclusive en la noche muchas veces por la urgencia de sacar ciertas actividades, ciertos proyectos sobre todo en este ámbito del COVID habían tantos requerimientos, tantas expectativas de la academia en este ámbito como aporte a solventar todas las dificultades que se dieron, me acuerdo que trabajábamos hasta 10, 11 y 12 de la noche de manera telemática sacando las actividades, entonces yo pienso sí influyó de esa manera el horario de trabajo.</p>
Dra. Alexandra Tatiana	<p>Cómo le digo para mí positivamente, yo creo que el teletrabajo hizo que desarrolle actividades que antes no las tenía e incluso temas de capacitación por ejemplo cursos que necesitaba irme a Colombia, México a través del teletrabajo, del zoom a través de esas técnicas se puedo tenerlos de cerca y también con el teletrabajo hay reuniones que lo requiere ya y con el teletrabajo es mucho más fácil.</p>
Mg. Andrea Lara	<p>El teletrabajo afectó de manera negativa mi vida laboral en varios aspectos significativos. La falta de separación clara entre el trabajo y el hogar dificultó establecer límites adecuados, lo que llevó a una prolongación de las horas laborales y a una dificultad para desconectarme al final del día. Esta situación contribuyó a un aumento del estrés y la fatiga, afectando mi capacidad para mantener un equilibrio saludable entre mi vida profesional y personal,</p>
Ing. Rita Cumandá	<p>Prácticamente afectó en el tiempo o sea horarios porque podían hacernos reuniones más tarde o por el mismo hecho de que no todos teníamos la oportunidad en este caso del internet o por la deficiencia, pero yo digo que se afectó es en los tiempos establecidos porque no se respetaba los mismos.</p>
Abg. Cristina Espín	<p>Aumento del nivel de estrés, yo incluso tuve que dejar de lado una Coordinación estaba en Coordinación de Investigación y decidí renunciar porque la carga de trabajo que teníamos por teletrabajo por ser una actividad nueva y adicional a lo de mi</p>

	vida familiar y con una niña que recién iniciaba a formarse que requería más tiempo me vi obligada a renunciar.
Lcda. Haida Haro	El teletrabajo en mi vida laboral, al inicio las cuestiones de la informática de la tecnología, pero eso fue momentáneo porque mejor nos acercó hay un dominio del aula virtual, de las redes entonces más que afectación mejor generó ventajas
Lcda. Eulalia Pino	Yo creo que más bien fue positiva, porque pude actualizarme en temas de pronto que a veces no se tiene esa prolijidad, ni esa facilidad de acceso que nos brindaron con la virtualidad ofrecieron variedad de especializaciones de temas entonces creo que fue positivo.

Nota: Información obtenida de las preguntas realizadas a los entrevistado, elaborado por Jesica Estefania Tapia Zapata

Análisis y Discusión

La quinta pregunta pretende determinar de qué manera afecto el teletrabajo en la vida laboral de la mujer académica, 4 de las 7 entrevistadas, es decir, la mayoría están de acuerdo que el teletrabajo afecto laboralmente. La Dra. Elsa Hernández, Ing. Rita Cumandá, Mg. Andrea Lara y la Abg. Cristina Espín manifestaron que por desarrollar actividades académicas configuraron problemas de sobrecarga laboral, es decir, realizaron actividades fuera del horario establecido, en la mayoría de los casos las mujeres trabajaron más de las ocho horas, realizando incluso catorce horas, así mismo este aspecto constituyo que el nivel de estrés se aumente y que exista factores respecto a la tecnología

Por otro lado, la Dra. Alexandra Tatiana, Lcda. Aida Haro y la Lcda. Eulalia Pino, comparte la noción de que el teletrabajo no haya afectado su vida laboral, debido a que pudieron desarrollarse laboralmente, mediante la actualización tecnológica al acceder al maestrías, doctorados y cursos fuera del país.

De todos los criterios proporcionados por cada una de las entrevistadas, se puede determinar que el teletrabajo si afecto a las mujeres académicas en el desarrollo de sus actividades aborales, debido a que en la modalidad de teletrabajo existe mayor carga horaria, en este caso las autoridades de la Universidad accedían a reuniones fuera de lo establecido.

Sexta Pregunta

¿Cómo afectó el teletrabajo en su vida familiar?

Tabla 12: *Tabulación de la sexta pregunta*

ENTREVISTADO	PREGUNTA
Dra. Elsa Hernández	Yo pienso que el teletrabajo con la vida familiar y tal vez creo que afectó un poco esto de los horarios, de que se trataba de tener espacios juntos sobre todo los fines de semana pero durante la semana yo creo que sí afectó en que el que estábamos conectados de pronto a veces coincidíamos pero en otros momentos teníamos horarios distintos de conexión, entonces claro estábamos en la misma casa pero a veces cada uno encerrado en su espacio, conectados con audífonos, tomando en cuenta que había que silenciar el micrófono que a veces ya alguien llamaba a veces el internet, que la señal no era buena porque todo mundo estaba conectada al mismo tiempo, entonces bueno eso a veces sí causaba yo creo que sí causó un poquito de estrés no que a veces yo en una reunión mi hijo dando examen mi hija en clases y que la señal comenzaba a fallarnos desconectábamos el uno, el otro entonces yo pienso que en esas circunstancias sí había un poco estrés familiar. .
Dra. Alexandra Tatiana	Yo creo que mientras nos estábamos organizando si, como le digo fue algo que no teníamos previsto, al no conocer nadie nos dio unas clases de cómo hacer el teletrabajo, ósea todo fue láncese, yo creo que sí o sea familiarmente había una carga muy grande porque no había bueno es el tiempo que alguien que le ayude a uno a la casa entonces no tenía que coordinar entre las tareas de la casa entre estar pendiente de los hijos y entre estar trabajando, pero creo que luego eso se pudo superar.
Mg. Andrea Lara	Yo creo que el teletrabajo afectó negativamente mi vida familiar, porque la combinación de trabajar desde casa con las

	<p>responsabilidades familiares creó desafíos para establecer límites claros entre el trabajo y el tiempo personal. Esto me llevó a una mezcla constante de roles y horarios, haciendo difícil desconectar completamente del trabajo y dedicar tiempo de calidad a la familia, pienso que la falta de separación física entre el lugar de trabajo y el hogar hizo que fuera más complicado para mi familia entender cuándo estaba disponible y cuándo no, el teletrabajo aumento mis horas de trabajo, en algunos casos, esto resultó en menos tiempo dedicado a actividades familiares y sociales, lo cual es crucial para mantener conexiones fuertes y apoyo emocional dentro del núcleo familiar.</p>
Ing. Rita Cumandá	<p>Prácticamente por el tiempo porque muchas de las veces teníamos reuniones fuera del horario o reuniones más extensas dentro de eso pues se iba a limitando nuestros espacios además en el tiempo nada más.</p>
Abg. Cristina Espín	<p>En mi vida familiar mientras estuve en encargo de coordinación ya no eran 10 horas de trabajo eran 14 horas de trabajo entonces eso sí me afectaba bastante en una relación con mi hija, mi hija vive solamente conmigo y con mi tía en ese momento entonces ella necesitaba tiempo de atención, dedicación, cuidado y en realidad no lo podía hacer porque eran 14 horas de trabajo si no tenía esa ayuda de mi familia en ese momento o sea no sé qué hubiera pasado con mi con mi hijita porque ella sí empezó con algunos cambios de ánimo entonces más agresividad no se encontraba bien, discutía y algunas otras cosas que yo ya fui evidenciando que era necesario que ya tenga más atención de mi parte, entonces eso así afectó no hubo mucho tiempo para la relación familiar y para la atención de mi hija</p>
Lcda. Haida Haro	<p>No ninguna afectación compartimos más tiempo familiar.</p>
Lcda. Eulalia Pino	<p>En nada, como yo le cuento ósea creo que fue para mejorar la relación con mi hija, me sentía más cerca de pronto situación</p>

de estar uno en el trabajo, a veces si es una dificultad, al menos uno ha tenido los hijos pequeños, entonces cuando mis hijos eran pequeñitos yo dejaba a cargo a manos de cuidadores, entonces al estar en casa se estrecharon lazos de cariño, de amor con mi hijo.

Nota: Información obtenida de las preguntas realizadas a los entrevistado, elaborado por Jesica Estefania Tapia Zapata

Análisis y Discusión

La sexta pregunta busca determinar si el teletrabajo influyó de manera positiva o negativa en la vida familiar de las mujeres académicas, las 5 de 7 entrevistadas, se concluyó que el teletrabajo influyó de manera negativa.

Para esta pregunta la mayoría de las entrevistadas, concluyeron que el tiempo que realizaban organizando planes académicos, afecto directamente la relación entre sus hijos, esposos ya que no tuvieron tiempo para compartir juntos por el exceso de trabajo. La Abg. Cristina Espín fue clara en su respuesta siendo la más afectada, debido que en ese momento estaba a cargo de la Coordinación de la Carrera de Derecho porque cumplimento horas más de lo estipulado en la Universidad, no existió esa ayuda entre trabajo y familia, afectando principalmente las relaciones entre su hija, en la que se evidencio una distancia entre espacios físicos incluso estando en el mismo hogar.

Por otro lado, dos de las entrevistadas, la Lcda. Aida Haro y la Lcda. Eulalia Pin compartieron la misma noción acerca de la modalidad de teletrabajo como una oportunidad de compartir más entre familia, manifestaron que tuvieron más tiempo para crear lazos profundos entre sus hijos, esposos incluso padres, hermanos, sobrinos.

Séptima Pregunta

¿Cuándo está sujeta o estaba sujeta a la modalidad de teletrabajo como académica, desempeño algún otro tipo de actividad?

Tabla 13: Tabulación de la séptima pregunta

ENTREVISTADO	PREGUNTA
Dra. Elsa Hernández	No para nada, además en mi caso yo prácticamente, la pandemia del COVID comenzó un par de meses de yo a ver

	comenzado mi gestión como vicerrectora de investigación era un vicerrectorado que se acababa de crear entonces había muchísimas cosas nuevas y sobre eso el teletrabajo entonces yo me dediqué exclusivamente a mi cargo al trabajo no tenía ni tiempo, ni cabeza para nada mas
Dra. Alexandra Tatiana	Si, realice algunos cursos de capacitación eso sí me ayudó mucho el teletrabajo.
Mg. Andrea Lara	Durante mi experiencia en la modalidad de teletrabajo como académica, no realicé ninguna otra actividad adicional fuera de mis responsabilidades profesionales. Mi enfoque principal y dedicación estaban completamente dirigidos hacia mis tareas académicas y compromisos laborales dentro de ese contexto.
Ing. Rita Cumandá	Bueno dentro de eso no, sí estuvimos oportunidad de seguir cursos seguirnos capacitando es por eso por lo que como que nos íbamos un poco más de tiempo también sí estaba estudiando también eh mi doctorado dentro de eso entonces sí se puede hacer otras actividades creo que las mujeres somos multifacéticas y podremos ir adaptándonos según a los espacios a los tiempos entonces nos vamos acoplando dentro de eso es esto.
Abg. Cristina Espín	No, solamente en aquella época como le mencionaba en un periodo que estuve en coordinación de investigación y la docencia además de eso la lo relativo a la vida familiar y a la educación de mi hija
Lcda. Haida Haro	Otro tipo de actividad no, bueno lo de los estudios, pero relacionado con la misma academia
Lcda. Eugenia Peña	Buenos sí, yo daba talleres, seminarios y también tengo un grupo de meditación, entonces si realice otras actividades paralelas.

Nota: Información obtenida de las preguntas realizadas a los entrevistado, elaborado por Jesica Estefania Tapia Zapata

Análisis y Discusión

La séptima pregunta pretende demostrar si la modalidad de teletrabajo apertura nuevas oportunidades para las mujeres académicas, que no solo sea enfocado a la academia. De todas las entrevistadas, 5 de 7 mujeres manifestaron que el teletrabajo abrió oportunidades para que puedan realizar otras actividades aparte de la academia, la cual les permitió realizar maestrías, cursos que de cierta manera les ayudo a crecer en el ámbito laboral y universitario desempeñando cargos como autoridades, coordinadoras y docentes de la universidad.

La otra población restante, es decir, las dos entrevistadas mencionaron que durante la pandemia por COVID – 19 asumieron cargos directivos como coordinadoras, vicerrectora, etcétera, no les permitió ampliar su desarrollo profesional, debido a que estaban enfocadas a su cargo que no pudieron desarrollar otro tipo de actividad.

La respuesta de cada entrevistada fue clara para determinar que la modalidad de teletrabajo, apertura el desarrollo de nuevas actividades académicas, profesionales, laborales y dinámicas, que no por el hecho de estar distanciados utilizando la virtualidad como nueva operación en la actualidad se debería dejar a un lado el desarrollo colectivo y personal de cada persona, es más, nos permite contribuir a la sociedad de manera diferente creando estigmas de trabajo para hombres y mujeres.

4.2. Discusión y análisis general

En el desarrollo de la investigación, se demostraron otros argumentos intendenticos al tema de estudio. La Organización Internacional del Trabajo manifiesta que la modalidad de teletrabajo constituye una oportunidad positiva para el desarrollo profesional de las trabajadoras ya que se les presenta nuevas opciones de organización y crecimiento personal (OIT, 2019).

Según Ripani (2020) lo vio como una alternativa forzosa que se creó por una pandemia mundial, popularizando una conciliación entre una flexibilidad de horarios en la vida laboral y familiar mediante un estándar que se generaría de manera personal y profesional tanto para el empleador como para el trabajador.

Por otro lado, Gunter (2018), lo generalizó como un conflicto para el estado emocional de las personas al existir mayor sobrecarga laboral y aumento de horas de trabajo, dentro de la esfera familiar. Estas nociones tuvieron similitud y discrepancias en cuanto a la implementación de la modalidad de teletrabajo. Una combinación entre trabajo – familia; profesional – domicilio,

los hogares se vieron afectados por fusionar espacios de trabajo, disminuyendo áreas destinadas para el cuidado doméstico.

El presente trabajo de investigación, muestra a través de una entrevista realizada a 7 mujeres académicas de la Universidad Técnica de Ambato que se vieron afectadas y obligadas en un 80% a realizar actividades académicas desde su hogar, por consecuencia de la pandemia por COVID – 19, que les causo problema en su salud física y mental, en este caso de manera directa las mujeres afectadas se evidencia en aspectos significativos, gracias a las entrevistas realizadas se determinó, que siete mujeres académicas que fueron la población escogida para el presente trabajo de investigación, cinco mujeres, es decir, la mayoría no se encontraban preparadas para enfrentar su labores desde su hogar, por causa de no contar con la planificación adecuada de su tiempo, falta de capacitación acerca de las herramientas más utilizadas para este tipo de modalidad, el servicio de internet era ineficiente para las plataformas que se empleaban para la enseñanza de los estudiantes, las restricciones que se presentaban en sus labores, descuido al asumir quehaceres que se presentaban en el hogar, cuidado a miembros de la familia como hijos, esposos y nietos, lógicamente estas labores del hogar se mezclaron con las actividades que se presentaban durante la modalidad de teletrabajo, más cuando se mezclaba el desarrollo docente – estudiante en casa, es decir, que sus hijos ingresaban a recibir clases mediante esta modalidad, ocasiono mayor conflicto entre las herramientas y servidores tecnológicos que se necesitaba en ese momento.

La población seleccionada para analizar, mencionaron que no sería favorable la modalidad de teletrabajo, porque existe consecuencias significativas. En este caso, la mayoría de las mujeres pensaron que se rompió el lazo entre su calidad de vida, es decir, que en cada grupo familiar existe un sistema de organización diferente a las otras, con formas de vida, normas, estructura, actividades las cuales se vieron afectadas por la implementación de la modalidad como día a día de cada persona. Así mismo, indicaron que no pudieron desenvolverse en el campo laboral y familiar, fue decayendo el equilibrio entre ambos aspectos que se ocasiono especialmente por la pandemia que dio inicio en el año 2020, lo que realmente obligo a las personas en especial a mujeres académicas de la universidad Técnica de Ambato a combinar actividades laborales de la institución con labores del hogar al desempeñar cargos como esposa, docente, administradoras y en muchos casos hasta de autoridad superior.

Las mujeres académicas que fueron entrevistadas manifestaron que encontraron varios inconvenientes tanto laborales como familiares por realizar su trabajo en sus hogares, por ello,

estos aspectos se relacionan con el análisis de cada pregunta que se realizó anteriormente en el presente estudio. Realmente, se concluyó que existe sobrecarga horaria, inconvenientes dentro de la organización institucional, conflictos en la convivencia que se marcó de manera significativa como nunca se había visto en la sociedad, las mujeres académicas desarrollaron un estado de aumento de estrés, la pandemia género en los hogares preocupación por la pérdida constata de familiares, amistades o conocidos, el haber combinado actividades en una misma situación trajo consigo inconvenientes familiares.

La vida laboral y familiar durante la modalidad de teletrabajo se vio afectado en un 85%, especialmente en mujeres académicas de la Universidad Técnica de Ambato, al desarrollar ambas actividades en un mismo espacio físico; la desorganización entre tiempos que se presenciaba en familias era evidente, la sobrecarga de trabajo generaba que las mujeres abandonen cargos directivos para dedicarse al cuidado de sus hijos y compartir más en familia, la escasez de empatía que existía en la modalidad de teletrabajo obligándolas a realizar actividades académicas fuera del horario, sobrepasando las 8 horas que por ley se deben realizar. Por lo tanto, la sumatoria de todos los factores ocasionaron que la mujer genere estados emocionales depresivos, ansiedad y sobre todo aumento el estrés que afectó directamente a su desarrollo profesional como en sus habilidades para acceder a maestrías, cursos o seminarios por la carga excesiva de responsabilidades de un hogar.

Mientras que el otro 20% restante de la población entrevistada, pensaron que sería favorable trabajar desde la comodidad de su hogar. Porque sabrían los beneficios que se desarrollarían con eso. En este caso los criterios establecidos por las entrevistadas determinaron que se rompió las barreras sobre la equidad de género, en la actualidad vivimos en una sociedad donde las oportunidades son igualitarias entre hombres y mujeres, por lo tanto la modalidad de teletrabajo fue una excusa para desarrollarse de manera personal y colectiva con sus colegas varones, entre la comunidad universitaria estableció que existe un impacto positivo que esta pandemia estaba dejando a las familias, la convivencia constante permitió crear lazos profundos de amor y cariño, el apoyo de esta modalidad les abrió oportunidades como docentes, madres e hijas.

Las nociones establecidas por autores especialistas determinaron la necesidad de desarrollar programas de ayuda entre la sociedad para enfrentar el impacto negativo que estaba generando esta pandemia en los ambientes familiares, a mujeres que eran madres y trabajadoras al mismo tiempo, que tuvieron que adecuarse al sistema educativo de la institución y al de sus hijos, finalmente crear nuevas oportunidades necesarias para acceder al campo laboral.

Ripani (2020), determinó que es necesario la creación de una teoría que permita diseñar un modelo social para contribuir con los conflictos que presenta la mujer académica en las actividades laborales y familiares que se combinan en un mismo espacio y tiempo. Así mismo la teoría de Gunter (2018) no estaba lejos de mencionar que la modalidad de teletrabajo no solo trajo problemas profesionales, sino que personales, debido a que las personas en especial las mujeres corren riesgo en su salud física y psicológica como ansiedad, depresión y estrés al extenderse a realizar sobrecarga laboral y aumento de horas de trabajo más de lo estimado.

El teletrabajo obligo a varias mujeres académicas a cambiar su calidad de vida, para así combinar sus actividades entre la institución universitaria y responsabilidades familiares que solamente eran las únicas encargadas de cumplir varios roles.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La recolección de datos a través de la guía de entrevista, ayudo a formular con mayor precisión el análisis sobre el impacto que generó la modalidad de teletrabajo en la vida laboral y familiar de la mujer académica de la Universidad Técnica de Ambato, especialmente el sistema demostraba conflictos y beneficios al momento de realizar sus actividades, sin embargo, fue asombroso receptar diferentes respuestas para el desarrollo de las incógnitas que se presentaron en los objetivos, discusión e hipótesis. Una vez concluido el presente trabajo de investigación con el tema “VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LA MUJER ACADEMICA EN TIEMPOS DE TELTRABAJO” se llega a las siguientes conclusiones:

- La investigación sobre el rol laboral de la mujer académica en el sistema jurídico ecuatoriano revela su contribución significativa y multifacética. Las mujeres académicas no solo enriquecen el ámbito jurídico con su expertise y perspectivas únicas, sino que también desempeñan un papel crucial en la formación de futuras generaciones de profesionales del derecho. Su participación en la docencia, investigación y práctica legal promueve la igualdad de género, fortalece la calidad educativa y contribuye a la evolución del marco legal en el país. Es esencial continuar apoyando y promoviendo su participación equitativa en todos los niveles del sistema jurídico para asegurar un desarrollo justo y sostenible en Ecuador.
- El análisis de las diferencias de género en la distribución y responsabilidades familiares de la mujer académica de la Universidad Técnica de Ambato revela patrones complejos y desafíos persistentes. A pesar de avances hacia la igualdad de género, persisten disparidades significativas en la carga de trabajo doméstico y las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres académicas. Estas inequidades impactan directamente en la carrera profesional y el bienestar personal de las mujeres, requiriendo políticas institucionales y cambios culturales que promuevan una distribución más equitativa de estas responsabilidades. Es fundamental avanzar hacia entornos laborales más inclusivos y apoyar iniciativas que faciliten el equilibrio entre la vida profesional y personal de las mujeres académicas.
- El estudio sobre cómo influye el teletrabajo en la gestión de tiempo y carga de trabajo en la vida familiar de la mujer académica revela la complejidad de encontrar un equilibrio entre las responsabilidades profesionales y personales. Los resultados

sugieren que el teletrabajo puede ofrecer flexibilidad y oportunidades para integrar mejor ambos ámbitos, pero también plantea desafíos como la necesidad de establecer límites claros y gestionar eficazmente las expectativas. Es crucial implementar políticas y prácticas que apoyen la conciliación laboral y familiar, asegurando así que las mujeres académicas puedan desarrollar todo su potencial tanto en su carrera profesional como en su vida personal.

RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones según mi opinión se recomienda lo siguiente:

- Una vez concluida la investigación, a través de las conclusiones obtenidas, la igualdad formal y material entre hombres y mujeres académicas consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, es evidente, para conseguir una solución jurídica sin producir conflictos entre ambos géneros, se recomienda que exista en las instituciones mayor oportunidades para las mujeres sin desprestigiar sus cargos como esposas, madres, docentes e hijas, que se reactive la participación de la mujer en el campo laboral y familiar con acciones de corresponsabilidad social y cultural necesarias para contribuir al desarrollo profesional y personal.
- El estudio acerca de la vida familiar de la mujer académica es un tema fundamental para conocer su orígenes y prácticas, se recomienda fortalecer las interacciones familiares y laborales, para sobrellevar los conflictos que se generan en la esfera familiar y no influya de manera negativa la modalidad de teletrabajo en las responsabilidades del hogar y cuidado de los hijos.
- Fomentar en la mujer académica programas de desarrollo profesional a través de la modalidad de teletrabajo que les permita potenciar su capacidad laboral dentro de la institución, con la finalidad de implementar medidas de conciliación en los lugares de trabajo y en la esfera familiar, proporcionando datos demográficos para desarrollar investigaciones comparativas, por ejemplo determinar si el impacto es el mismo para las mujeres que recién empiezan su vida laboral mediante esta modalidad en comparación aquellas que lo hicieron desde la pandemia con un grado de experiencia.

REFERENCIAS

- Abreu, J. L. (2014). El Método de la Investigación. *International Journal of Good Conscience*, 9(3), 195-204.
- Alban, G., Arguello, A., y Molina, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación- acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173.
- Alzina, B. (2022). Metodología de la investigación educativa.
- Arias, F. (1999). El Proyecto de Investigación: Guía para su elaboración. (3ª edición), Caracas – Venezuela. Editorial Episteme.
- Arlida, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161-164.
- Cabanellas, G. (1979). Diccionario jurídico elemental. Argentina: Heliasta.
- Cañadas Sánchez, F. J. (2017). Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral. <http://hdl.handle.net/10481/48771>
- Cañadas, F. (2017). Teletrabajo: revisión teórica y análisis jurídico - laboral. <http://hdl.handle.net/10481/48771>
- Casas, J y Lorenzo, S. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23)
- Cataño, S., y Gómez, N. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Revista CES Salud Pública*, 5(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4804770>
- Código de Trabajo. (2012). Código del trabajo. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*.
- Constantino, Q. (2018). La investigación Documental. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rts/n17/n17a08.pdf>
- Constitución de la Republica del Ecuador (2008). Registro oficial Nro., 449, (Ecuador)
- Cubillos, M., y Rozo, R. (2009). El concepto de calidad: Historia, evolución e importancia para la competitividad. *Revista de la Universidad de la Salle*, (48), 80 – 90.

- <https://doi.org/10.19052/0120-6877> Constitución de la Republica del Ecuador (2008). Registro oficial Nro., 449, (Ecuador)
- Dolan, S. (2007). La Gestión de los Recursos Humanos. MCGRAW-HILL.
- Flandrin, J. L., y Galmarini, M. A. (1979). Orígenes de la familia moderna. Barcelona: Crítica.
- Flecha, C. (2011). Las mujeres en la historia de la educación. *En-clave pedagógica*, 6, 21-34.
- García Guevara, P. (2005). Género, educación y política pública. *Revista de estudios de género*, 3(21), 70-89.
- García, B. (2012). El teletrabajo. Bogotá: Civitas.
https://rforeror.neocities.org/doc/homenaje_rforeror.pdf#page=191
- García, M. P., Silva, C. A., Salazar, J. E., y Gavilánez-Paz, F. E. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID-19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(3), 168-180.
- Granados, I. (2011.). Calidad de vida laboral: Historia, Dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI*, 14(2), 1 – 13.
- Günter, G. (2018). Consecuencias psicosociales y sociales de la disolución de límites y subjetivación del trabajo. *ALAS*, 87.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México.
- Hintelholher, A., y Rina, M. (2013). Identidad y diferenciación entre Método y Metodología *Estudios Políticos*, 9 (28), 81-103.
- Irastorza, B. (2021). Relación entre Teletrabajo y Calidad de vida.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/68070/TFM001711.pdf?sequence=1>
- Ley Orgánica de Educación Superior. (2010). Ley orgánica de educación superior. Quito, Ecuador.
- López, A. (2002). Metodología de la Investigación Contable. México. Editorial Thompson.
- Martínez Sánchez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. *RETOS: Revista de Ciencias de la Administración Económica*, 2 (4), 43-156.
<https://reunir.unir.net/handle/123456789/5970>

- Martínez, S., Bivort, B., Sandoval, J., y Duarte, C. (2022). Conflicto trabajo-familia de mujeres en situación de teletrabajo a partir de la contingencia sanitaria por COVID-19 en Chile. *Investigaciones Feministas*, 13(1), 77-88. <https://doi.org/10.5209/infe.77850>
- Ministerio de Trabajo – MDT (2020b). Indicadores laborales. MDT. http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/cifras7_v1.pdf
- Monroy, M., y Nava, I. (2018). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Éxodo.
- Muñoz, K., Pangol, M. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000300222
- Neves Mujica, J. (2007). Introducción al Derecho Laboral. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Nogueira, M. (2012). El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales: Perspectiva constitucional reciente. *Lan Harremanak*, (25). 19 – 52. <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/44527/6170-22815-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2019). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2019. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670569.pdf (CAMBIAR)
- Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93-109.
- Palacios, M. (2017). El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador. <http://hdl.handle.net/10644/5821>
- Papí, N. (2005), La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. *RES*, (5), 91-107. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1369915.pdf>
- Pazmay, P. P., & Velasco, J. P. S. (2022). El teletrabajo y su relación con el buen vivir en el Ecuador. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 7(9), 1259-1276.

- Peña, D., Tóala, M., Pincay, B. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *RECIMUNDO*, 6(1), 29 – 40.
<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1625>
- Ramírez, S. L. C., & Rúa, N. E. G. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Revista CES Salud Pública*, 5(1), 82-91.
- Reyes Mendoza, I. (2012). Derecho Laboral. Red Tercer Milenio.
- Ripani, L. (2020). Coronavirus: un experimento de teletrabajo a escala mundial. Factor Trabajo. BIF Mejorando vidas. <https://bit.ly/3gyqgND>.
- Sánchez, M. (2022). El teletrabajo en Ecuador.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8642>
- Sureda, M. J. (2009). La mujer en la esfera laboral a lo largo de la historia. *Revista historia moderna*, (27), 21-49.
- Valdivia, C. (2008). La familia: concepto, cambios y nuevos modelos. *La Revue du REDIF*, 1, 15 – 22.
- Valentín, L. (2005). De la mujer a una mujer. *Otras miradas*, 5(2),
- Valladolid, M., y Chávez, L. (2020). El enfoque cualitativo en la investigación jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis. *Vox juris*, 38(2), 69-90.
- Verdugo, M. y Schalock, R. (2013). Discapacidad e Inclusión. Salamanca: Amaru.
- WHO Quality of Life Assessment Group. (1996). ¿Qué calidad de vida? *Foro mundial de la salud 1996*. 17(4): 385-387 <https://iris.who.int/handle/10665/55264>
- Zambrano, E., y Moreno, G. (2022). Análisis del Impacto del Teletrabajo en la Vida Laboral y Familiar de las Mujeres. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/19056/1/T-UCSG-POS-MGTH-17.pdf>

ANEXOS

Memorando Nro. UTA-FJCS-2024-0806-M

Ambato, 21 de mayo de 2024

PARA: Ing. José Tomás Jácome López
Director de Talento Humano

ASUNTO: INFORMACION DE MUJERES ACADEMICAS - SRTA. JESICA
ESTEFANIA TAPIA ZAPATA (DE)

De mi consideración:

En atención a la comunicación s/n, suscrita por la señorita Jesica Estefanía Tapia Zapata, portadora de la cédula de ciudadanía No.0550186423 y estudiante del noveno nivel de la Carrera de Derecho, me permito solicitar de manera comedida, se sirva autorizar a quien corresponda, provea la información sobre el número total de mujeres y el correo electrónico institucional, de las docentes que laboran en la Universidad Técnica de Ambato, dicha información aportará a la elaboración del proyecto de investigación con el tema "Vida laboral y familiar de la mujer académica en tiempos de teletrabajo", elaborado por la mencionada estudiante.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Dr. Ángel Patricio Poaquiza Poaquiza
DECANO FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Referencias:
- UTA-FJCS-2024-0786-E

Anexos:
- comprobante (61).pdf
- SOLICITUD DOCUMENTO SRTA JESICA TAPIA D .pdf

lg



ANGEL PATRICIO POAQUIZA POAQUIZA

DR. GALO NARANJO LÓPEZ, PH.D
RECTOR

Dirección: Av. Los Chasquis y Río Payamino
Teléfono: (+593) 2418926 - 2412462 ext. 101
Ambato - Ecuador

www.uta.edu.ec

* Documento generado por Outpus Producción

1/1

Gráfico 5: Entrevista a la Vicerrectora de Investigación a la Dra. Elsa Hernández



Gráfico 6: Entrevista a la Decana de la Facultad de Contabilidad y Auditoría, Dra. Alexandra Tatiana Valle Álvarez



Gráfico 7: Entrevista a la Coordinadora de la Facultad de Ciencias Agropecuarias, Ing. Rita Cumandá Santana Mayorga.



Gráfico 8: Entrevista a la doctora Cristina Espín



Gráfico 9: Entrevista a la Licenciada Aida Haro

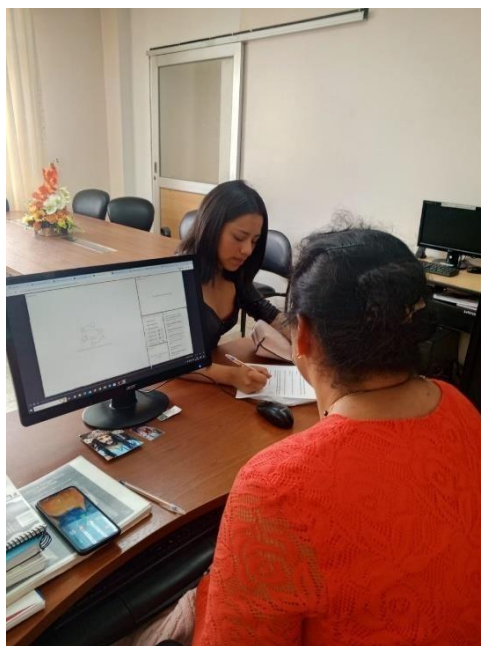


Gráfico 11: Entrevista a la licenciada Eugenia Peña



Guía de Entrevistas

Entrevistador: Jesica Estefania Tapia Zapata

Ocupación: Estudiante de Noveno Semestre de la carrera de Derecho

Entrevistado: Oceana de la Facultad de Contabilidad y Auditoría

Ocupación: Pro. Alexandra Tujana

Fecha: 27/05/2024

Tema de Tesis: "VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LA MUJER ACADEMICA EN TIEMPOS DE TELETRABAJO".

Preguntas:

1. Cuando hablamos de equidad de género entre hombres y mujeres ¿Considera que la mujer académica tiene las mismas oportunidades en comparación a sus colegas masculinos?
2. ¿Considera usted que el teletrabajo influyo de manera positiva o negativa en su calidad de vida?
3. ¿De qué manera influyo la modalidad de teletrabajo en su desarrollo profesional?
4. Es importante conocer su opinión acerca de los derechos de la mujer académica ¿Considera usted que se vulneraron sus derechos durante el teletrabajo y si es así, dígame cuales han sido?
5. ¿Cómo afectó el teletrabajo en su vida laboral?
6. ¿Cómo afecto el teletrabajo en su vida familiar?
7. ¿Cuándo está sujeta o estaba sujeta a la modalidad de teletrabajo como académica, desempeño algún otro tipo de actividad?


Firma del Entrevistado

Gua de Entrevistas

Entrevistador: Jesica Estefania Tapia Zapata

Ocupación: Estudiante de Noveno Semestre de la carrera de Derecho

Entrevistado: Licenciada Aida Haro

Ocupación: Docente de Trabajo Social

Fecha: 27/05/2024

Tema de Tesis: "VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LA MUJER ACADEMICA EN TIEMPOS DE TELETRABAJO".

Preguntas:

1. Cuando hablamos de equidad de género entre hombres y mujeres ¿Considera que la mujer académica tiene las mismas oportunidades en comparación a sus colegas masculinos?
2. ¿Considera usted que el teletrabajo influyo de manera positiva o negativa en su calidad de vida?
3. ¿De qué manera influyo la modalidad de teletrabajo en su desarrollo profesional?
4. Es importante conocer su opinión acerca de los derechos de la mujer académica ¿Considera usted que se vulneraron sus derechos durante el teletrabajo y si es así, dígame cuales han sido?
5. ¿Cómo afectó el teletrabajo en su vida laboral?
6. ¿Cómo afecto el teletrabajo en su vida familiar?
7. ¿Cuándo está sujeta o estaba sujeta a la modalidad de teletrabajo como académica, desempeño algún otro tipo de actividad?


Firma del Entrevistado

Guía de Entrevistas

Entrevistador: Jesica Estefania Tapia Zapata

Ocupación: Estudiante de Noveno Semestre de la carrera de Derecho

Entrevistado: Loda - Eulalia Peña

Ocupación: Loda - Docente de Trabajo Social

Fecha: 27/05/2024

Tema de Tesis: "VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LA MUJER ACADEMICA EN TIEMPOS DE TELETRABAJO".

Preguntas:

1. Cuando hablamos de equidad de género entre hombres y mujeres ¿Considera que la mujer académica tiene las mismas oportunidades en comparación a sus colegas masculinos?
2. ¿Considera usted que el teletrabajo influyo de manera positiva o negativa en su calidad de vida?
3. ¿De qué manera influyo la modalidad de teletrabajo en su desarrollo profesional?
4. Es importante conocer su opinión acerca de los derechos de la mujer académica ¿Considera usted que se vulneraron sus derechos durante el teletrabajo y si es así, dígame cuales han sido?
5. ¿Cómo afectó el teletrabajo en su vida laboral?
6. ¿Cómo afecto el teletrabajo en su vida familiar?
7. ¿Cuándo está sujeta o estaba sujeta a la modalidad de teletrabajo como académica, desempeño algún otro tipo de actividad?

Eulalia Peña Peña

Firma del Entrevistado

Guía de Entrevistas

Entrevistador: Jesica Estefania Tapia Zapata

Ocupación: Estudiante de Noveno Semestre de la carrera de Derecho

Entrevistado: Elsa Kennedy Ch.

Ocupación: Vicerrectora de Investigación

Fecha: 27/05/2024

Tema de Tesis: "VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LA MUJER ACADEMICA EN TIEMPOS DE TELETRABAJO".

Preguntas:

1. Cuando hablamos de equidad de género entre hombres y mujeres ¿Considera que la mujer académica tiene las mismas oportunidades en comparación a sus colegas masculinos?
2. ¿Considera usted que el teletrabajo influyo de manera positiva o negativa en su calidad de vida?
3. ¿De qué manera influyo la modalidad de teletrabajo en su desarrollo profesional?
4. Es importante conocer su opinión acerca de los derechos de la mujer académica ¿Considera usted que se vulneraron sus derechos durante el teletrabajo y si es así, dígame cuales han sido?
5. ¿Cómo afectó el teletrabajo en su vida laboral?
6. ¿Cómo afecto el teletrabajo en su vida familiar?
7. ¿Cuándo está sujeta o estaba sujeta a la modalidad de teletrabajo como académica, desempeño algún otro tipo de actividad?


Firma del Entrevistado

Guía de Entrevistas

Entrevistador: Jesica Estefanía Tapia Zapata

Ocupación: Estudiante de Noveno Semestre de la carrera de Derecho

Entrevistado: Dra. Cristina Espín

Ocupación: Docente de la Carrera de Derecho

Fecha: 27/05/2024

Tema de Tesis: "VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LA MUJER ACADEMICA EN TIEMPOS DE TELETRABAJO".

Preguntas:

1. Cuando hablamos de equidad de género entre hombres y mujeres ¿Considera que la mujer académica tiene las mismas oportunidades en comparación a sus colegas masculinos?
2. ¿Considera usted que el teletrabajo influyo de manera positiva o negativa en su calidad de vida?
3. ¿De qué manera influyo la modalidad de teletrabajo en su desarrollo profesional?
4. Es importante conocer su opinión acerca de los derechos de la mujer académica ¿Considera usted que se vulneraron sus derechos durante el teletrabajo y si es así, dígame cuales han sido?
5. ¿Cómo afectó el teletrabajo en su vida laboral?
6. ¿Cómo afecto el teletrabajo en su vida familiar?
7. ¿Cuándo está sujeta o estaba sujeta a la modalidad de teletrabajo como académica, desempeño algún otro tipo de actividad?


Firma del Entrevistado

TRASCRIPCIÓN DE ENTREVISTAS

ENTREVISTA A MUJERES ACADEMICAS QUE OCUPAN CARGOS DIRECTIVOS DENTRO DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE AMABTO

(Evidencia en audios y fotos)

Entrevistador: Jesica Estefanía Tapia Zapata

Ocupación: Estudiante de Noveno Semestre de la carrera de Derecho

Entrevistado: Elsa Hernández **Ocupación:**

Vicerrectora de Investigación

Fecha: 27/05/2024

Tema de Tesis: “VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LA MUJER ACADEMICA EN TIEMPOS DE TELETRABAJO”.

1. Cuando hablamos de equidad de género entre hombres y mujeres ¿Considera que la mujer académica tiene las mismas oportunidades en comparación a sus colegas masculinos?

Yo creo que la situación para la mujer académica, para la mujer científica, para la mujer profesional, yo creo que ha cambiado a lo largo del tiempo, yo creo que hay mujeres que nos han ido preparándonos, nos han ido allanando el camino para que ahora la situación sea mucho más accesible, sin embargo, yo creo que todavía existen brechas de desigualdad, brechas de machismo a todo inclusive que el ámbito académico, entonces no creo que la que la situación sea equitativa de alguna manera, los cambios en las leyes, también en las leyes ecuatorianas ha permitido la manera obligatoria o requieren de manera obligatoria la presencia de la mujer en el ámbito académico, ámbito directivo y de una manera eso ha hecho que ahora haya muchas más mujeres desempeñándose en el área académica, en el ámbito directivo y ámbito laboral, pero no creo que sea equitativo yo creo que todavía necesitamos seguir trabajando y seguir rompiendo esas estereotipos sobre todo culturales que existe en nuestra sociedad a nivel mundial sobre todo también en nuestra sociedad ecuatoriana,

2. ¿Considera usted que el teletrabajo influyo de manera positiva o negativa en su calidad de vida?

Yo creo que dieron aspectos positivos y aspectos negativos, hubieron aspectos positivos de que en casa, se pudo o de pronto compartir con la familia un poco más, se pudo hacer cosas que normalmente por la dinámica de nuestro trabajo no lo podíamos hacer creo que eso fue un aspecto positivo, el compartir, el hacer cosas juntos por las circunstancias, pero también hubieron cosas negativas claro nosotros como mujeres y sobre todo tuvimos que compartir todas nuestras actividades profesionales académicas pero también todas las actividades del hogar, tareas domésticas las tuvimos que compartir, y yo creo que de alguna manera sobre todo al inicio y yo creo que eso sí causó, era una dinámica diferente a la que nos teníamos también que acostumbrar a que todos nos estábamos acostumbrando entonces yo sí pienso que en algún momento sí causó bastante estrés, de pronto fue al inicio ya luego como que también nos fuimos acostumbrando y fuimos creando también otro tipo de hábitos pero al inicio yo siento que sí fue bastante estresante al inicio hasta coger el ritmo.

3. ¿De qué manera influyo la modalidad de teletrabajo en su desarrollo profesional?

Yo pienso que, como le digo o sea fue algo negativo al inicio sobre todo hasta aprender la dinámica, coger el ritmo fue un cambio completamente distinto no, el tema de reunirnos por zoom, ahora es algo cotidiano porque también se han quedado ese tipo de modalidad ya como parte de nuestro quehacer normal, pero al inicio claro la dinámica de cambiar la forma de hacer gestión, la forma de hacer academia a través de la virtualidad, entonces creo que eso sí causa un poquito de estrés, pero yo creo que también fue una oportunidad para crecer profesionalmente para desarrollarse nos vimos obligados de una manera más rápida a aprender todas estas estrategias, estas herramientas tecnológicas, que permitieron poder seguir desarrollándonos y poder dar una continuidad a nuestra actividad profesional.

4. Es importante conocer su opinión acerca de los derechos de la mujer académica ¿Considera usted que se vulneraron sus derechos durante el teletrabajo y si es así, dígame cuales han sido?

No creo que se hayan vulnerado los derechos de la mujer académica, yo pienso que durante el teletrabajo tanto mujeres como hombres profesionales, académicos, o sea yo creo que para todos fue un cambios, para todos fue una oportunidad para crecer, para aprender, no creo que en un ningún momento se hayan vulnerado derechos, o sea cuando yo digo en general, cuando hablamos de manera general no solamente en el teletrabajo, cuando hablo de manera general necesitamos seguir fortaleciendo la participación de la mujer en todos los ámbitos de manera general, no creo que haya una equidad de oportunidades, pero cuando eso es de manera general,

pero cuando se menciona en la época del teletrabajo es lo que fue para todos de igual manera, claro que para la mujer como yo le dije se le hace un poquito cuesta arriba porque claro la mujer también combina esas actividades académicas, laborales, profesionales con sus otras actividades de rol de madre, de esposa, de hija, entonces claro esa combinación creo que sí fue un poquito cuesta arriba para la mujer.

5. ¿Cómo afectó el teletrabajo en su vida laboral?

Si, me acuerdo que durante el teletrabajo no teníamos horario, comenzábamos las reuniones no sé, qué sé yo, 8:30 o veces 9 de la mañana, pero yo me recuerdo que trabajábamos sin horario nuestras reuniones se iban hasta las 14:00 a 15:00 de la tarde inclusive en la noche muchas veces por la urgencia de sacar ciertas actividades, ciertos proyectos sobre todo en este ámbito del COVID habían tantas requerimientos, tantas expectativas de la academia en este ámbito como aporte a solventar todas las dificultades que se dieron, me acuerdo que trabajábamos hasta 10, 11 y 12 de la noche de manera telemática sacando las actividades, entonces yo pienso sí influyó de esa manera el horario de trabajo.

6. ¿Cómo afectó el teletrabajo en su vida familiar?

Yo pienso que el teletrabajo con la vida familiar, tal vez creo que afectó un poco esto de los horarios, de que se trataba de tener espacios juntos sobre todo los fines de semana pero durante la semana yo creo que sí afectó en que el que estábamos conectados de pronto a veces coincidíamos pero en otros momentos teníamos horarios distintos de conexión, entonces claro estábamos en la misma casa pero a veces cada uno encerrado en su espacio, conectados con audífonos, tomando en cuenta que había que silenciar el micrófono que a veces ya alguien llamaba a veces el internet, que la señal no era buena porque todo mundo estaba conectada al mismo tiempo, entonces bueno eso a veces sí causaba yo creo que sí causó un poquito de estrés no que a veces yo en una reunión mi hijo dando examen mi hija en clases y que la señal comenzaba a fallarnos desconectábamos el uno, el otro entonces yo pienso que en esas circunstancias sí había un poco estrés familiar.

7. ¿Cuándo está sujeta o estaba sujeta a la modalidad de teletrabajo como académica, desempeño algún otro tipo de actividad?

No para nada, además en mi caso yo prácticamente, la pandemia del COVID comenzó un par de meses de yo a ver comenzado mi gestión como vicerrectora de investigación era un vicerrectorado que se acababa de crear entonces había muchísimas cosas nuevas y sobre eso el

teletrabajo entonces yo me dediqué exclusivamente a mi cargo al trabajo no tenía ni tiempo, ni cabeza para nada mas

ENTREVISTA REALIZADA A LA DECANA DE LA FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA

Entrevistador: Jesica Estefania Tapia Zapata

Ocupación: Estudiante de Noveno Semestre de la carrera de Derecho

Entrevistado: Dra. Alexander Tatiana

Ocupación: Decana de la Facultad de Contabilidad y Auditoria

Fecha:27/05/2024

Tema de Tesis: “VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LA MUJER ACADEMICA EN TIEMPOS DE TELETRABAJO”.

1. Cuando hablamos de equidad de género entre hombres y mujeres ¿Considera que la mujer académica tiene las mismas oportunidades en comparación a sus colegas masculinos?

Bueno yo creo que a esta altura sí, existen las mismas oportunidades creo que las postulaciones en sí misma ahora incluso exigen y buscan que también haya la participación dela mujer creo que si hay muchas regulaciones que se han logrado eso bueno lo que ahora no vemos más bien es en ocasiones que las mujeres estemos preparadas para asumir retos.

2. ¿Considera usted que el teletrabajo influyo de manera positiva o negativa en su calidad de vida?

Yo creo, que el teletrabajo que surgió a través de la pandemia, yo creo que más bien fue un punto como de quiebre en la vida de todo el mundo y de todas las personas, dependió de cada uno el valor que le dé, o sea para muchas personas como decían fue devastador sentirse encerrado, sentirse aislado, o no hablar con la gente a través directamente el teletrabajo era estarle solo viendo que la computadora pues creo que, claro cómo somos seres humanos tan diferentes no podemos obligar a eso, sin embargo, en mi caso yo creo que fue algo positivo o sea creo que con eso demostramos que no existen límites que nosotros podríamos continuar seguir trabajando que hay formas de trabajo diferentes de las que veníamos realizando hoy

vemos inclusive que hay muchos trabajos que ofertan y el teletrabajo como tal yo creo que es más bien una buena oportunidad.

3. ¿De qué manera influyo la modalidad de teletrabajo en su desarrollo profesional?

Muy bueno, el teletrabajo en el desarrollo profesional, yo creo que complemento, o sea el haber trabajado presencialmente nos da un tipo de habilidades desarrollar ciertas técnicas, pero ya el teletrabajo hizo que también desarrolle actividades en la tecnología, el saber organizar mejor tus espacios y la calidad de vida personal, porque no solamente estar sentado frente a un computador, sino que ya uno tiene que tomar decisiones entonces yo creo que fue muy positivo.

4. Es importante conocer su opinión acerca de los derechos de la mujer académica ¿Considera usted que se vulneraron sus derechos durante el teletrabajo y si es así, dígame cuales han sido?

No yo no veo en ese sentido que haya vulneración de los derechos, yo creo que inicialmente como no estamos acostumbrados ósea yo mismo al ser jefe de algunas personas, tal vez empecé a creer que todo hagamos en cualquier hora, pero ya después nos fuimos tan organizando yo creo que no existió vulneración de los derechos.

5. ¿Cómo afectó el teletrabajo en su vida laboral?

Cómo le digo para mí positivamente, yo creo que el teletrabajo hizo que desarrolle actividades que antes no las tenía e incluso temas de capacitación por ejemplo cursos que necesitaba irme a Colombia, México a través del teletrabajo, del zoom a través de esas técnicas se puedo tenerlos de cerca y también con el teletrabajo hay reuniones que lo requiere ya y con el teletrabajo es mucho más fácil.

6. ¿Cómo afecto el teletrabajo en su vida familiar?

Yo creo que mientras nos estábamos organizando si, como le digo fue algo que no teníamos previsto, al no conocer nadie nos dio unas clases de cómo hacer el teletrabajo, ósea todo fue láncese, yo creo que sí o sea familiarmente había una carga muy grande porque no había bueno es el tiempo que alguien que le ayude a uno a la casa entonces no tenía que coordinar entre las tareas de la casa entre estar pendiente de los hijos y entre estar trabajando, pero creo que luego eso se pudo superar.

7. ¿Cuándo está sujeta o estaba sujeta a la modalidad de teletrabajo como académica, desempeño algún otro tipo de actividad?

Si, realice algunos cursos de capacitación eso sí me ayudó mucho el teletrabajo.

ENTREVISTA REALIZA A LA COORDINADORA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS

Entrevistador: Jesica Estefania Tapia Zapata

Ocupación: Estudiante de Noveno Semestre de la carrera de Derecho

Entrevistado: Ingeniera Rita Cumandá

Ocupación: Coordinadora de carrera de la Facultad de Agronomía

Fecha: 27/05/2024

Tema de Tesis: “VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LA MUJER ACADEMICA EN TIEMPOS DE TELETRABAJO”.

1. Cuando hablamos de equidad de género entre hombres y mujeres ¿Considera que la mujer académica tiene las mismas oportunidades en comparación a sus colegas masculinos?

Bueno digamos que actualmente si habido un cambio anteriormente siempre era diferencia entre lo que somos mujeres y hombres entonces siempre estamos relegadas, hoy en actualidad como que se ha ido prácticamente rompiéndose esto y hemos tenido ya un poco de igualdad, pero todavía persigue el machismo exacto o sea dentro de ese paradigma se debe romper, guiar que todos tenemos la misma capacidad tanto hombres como mujeres.

2. ¿Considera usted que el teletrabajo influyo de manera positiva o negativa en su calidad de vida?

Yo creo que son factores importantes dentro de esto, el teletrabajo en forma positiva podría mencionar que nos ayudó a poder estar en una relación más por profunda entre familia, en donde pudimos primer aprender a convivir, porque muchas de las veces nosotros no podíamos salir entonces estaba rodeados en ese tiempo, en lo positivo es para fortalecer el cariño, la armonía entre familiar y lo negativo también podría ser en este caso es el estar en la misma rutina como que existió y hay muchos prácticamente hubo muchos hogares que por este porque no se conocía muy bien pero que se separaron etcétera, pero en algunos hogares y hablando desde el mío si nos ayuda mucho a fortalecer la relación de familia.

3. ¿De qué manera influyo la modalidad de teletrabajo en su desarrollo profesional?

El teletrabajo prácticamente a nosotros influyó en que nosotros teníamos nuestro tiempo, nuestro espacio para poder realizar actividades que se iban más allá del tiempo laboral entonces se sobrepasaba porque podíamos recibir mails a cualquier momento estar pendiente del computador o del teléfono, no teníamos un límite de tiempo mientras que estando ya presencialmente tenemos una jornada, por ejemplo nosotros entramos 07h30 hasta 12h30 y de 13h30 hasta 16h00 horas, entonces teníamos un tiempo determinado mientras que el teletrabajo era cualquier momento a cualquier tiempo que nos podíamos entonces como que sí influyó en nuestro estado que tanto laboral como tiempo familiar.

4. Es importante conocer su opinión acerca de los derechos de la mujer académica ¿Considera usted que se vulneraron sus derechos durante el teletrabajo y si es así, dígame cuales han sido?

Bueno yo creo que tal vez por el tiempo como se podría considerar, pero dentro de eso se cumplió con los con el espacio que teníamos cada una.

5. ¿Cómo afectó el teletrabajo en su vida laboral?

Prácticamente afectó en el tiempo o sea horarios porque nos ponían hacer reuniones más tarde, o por el mismo hecho de que no todos teníamos la oportunidad en este caso del internet o por la deficiencia, pero yo digo que se afectó es en los tiempos establecidos porque no se respetaba los mismos.

6. ¿Cómo afectó el teletrabajo en su vida familiar?

Prácticamente por el tiempo porque muchas de las veces teníamos reuniones fuera del horario o reuniones más extensas dentro de eso pues se iba a limitando nuestros espacios además en el tiempo nada más.

7. ¿Cuándo está sujeta o estaba sujeta a la modalidad de teletrabajo como académica, desempeño algún otro tipo de actividad?

Bueno dentro de eso no, sí estuvimos oportunidad de seguir cursos seguirnos capacitando es por eso por lo que como que nos íbamos un poco más de tiempo también sí estaba estudiando también eh mi doctorado dentro de eso entonces sí se puede hacer otras actividades creo que las mujeres somos multifacéticas y podremos ir adaptándonos según a los espacios a los tiempos entonces nos vamos acoplando dentro de eso es esto

ENTREVISTA REALIZADA A DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO DE LA CARRERA DE DERECHO

Entrevistador: Jesica Estefania Tapia Zapata

Ocupación: Estudiante de Noveno Semestre de la carrera de Derecho

Entrevistado: Abg. Cristina Espín **Ocupación:**

Docente de la Carrera de Derecho

Fecha: 27/05/2024

Tema de Tesis: “VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LA MUJER ACADEMICA EN TIEMPOS DE TELETRABAJO”.

1. Cuando hablamos de equidad de género entre hombres y mujeres ¿Considera que la mujer académica tiene las mismas oportunidades en comparación a sus colegas masculinos?

A mí siempre me gusta analizar con la igualdad material y la igualdad formal, porque si bien es cierto por igualdad formal, la Constitución y las leyes establece dicha igualdad tanto para hombres y para mujeres y dentro del ámbito académico también tenemos esa igualdad establecida por la ley, la igualdad material sí plantea algunas diferencias porque cabe resaltar que la mujer en la mayor parte de los casos se puede evidenciar al ser también madre tiene responsabilidades respecto de su familia y es una prioridad, responsabilidades que en muchos casos le obligan a dejar de un lado formación, oportunidades laborales, cargos de dirección porque tiene necesariamente que dar la prioridad que necesita su familia, no evidencio lo mismo en el ámbito de compañeros varones que también son académicos no tienen esa libertad tanto para su formación como para poder optar por estas opciones laborales, no está por lo menos en el medio los rangos de edades de los compañeros no es como que tengan la responsabilidad del hogar a un 100% en el caso del varón no.

2. ¿Considera usted que el teletrabajo influyo de manera positiva o negativa en su calidad de vida?

En la calidad de vida negativamente porque en realidad el nivel de estrés aumento, el nivel de actividades que uno se tenía que cumplir eran mayores porque adicional a lo que les decía el cuidado del hogar y de la familia pasábamos también a si se quiere a un 70% a la educación de los hijos entonces era otra actividad más que se debía cumplir y en el ámbito laboral nosotros

estábamos cumpliendo no las 8:00 horas sino por lo menos unas 10 horas diarias y continuamente debíamos estar conectados ya sea computadora, teléfono continuamente conectados para responder tanto las actividades designadas como también a veces necesidades de los estudiantes en el ámbito del estrés esto sí afectó no tuvimos mucha actividad física, poca cantidad física porque no se podía trasladar siquiera otros lugares pero bueno dentro de todo lo malo algo positivo que yo le rescató es el tiempo que se pasó quizás de ahí con los hijos que es mucho mayor al que se puede dedicar el día de hoy pero sí en calidad de vida creo que sí se afectó.

3. ¿De qué manera influyo la modalidad de teletrabajo en su desarrollo profesional?

Bueno en mi desarrollo profesional, como le mencionaba laboralmente nos concentramos más en las actividades durante esa época no es que me decidí a poder estudiar alguna otra maestría como sí lo hicieron algunos compañeros mis compañeros sobre todo varones y por qué no lo hice porque tenía mayor actividad en el ámbito del hogar entonces más trabajo del hogar y también la enseñanza de mi hija entonces no fue favorable entonces porque tenía más de actividades que cumplir.

4. Es importante conocer su opinión acerca de los derechos de la mujer académica ¿Considera usted que se vulneraron sus derechos durante el teletrabajo y si es así, dígame cuales han sido?

No consideraría que específicamente en el teletrabajo creo que si se quiere en esto fuera unas condiciones iguales para todos hombres y mujeres, no cumplimos las jornadas de 8 horas la mayoría teníamos, como le mencionaba eran actividades de 10 horas esto obviamente lo que hace lo que resta es del tiempo de familia no yo creo que eso siempre va a restar el tiempo de familia y la dedicación que uno puede dedicar o dar a sus hijos entonces esa parte es la que se pudo ver afectado pero considero que sí fue una disminución y hubo aumento de carga laboral fue para todos por igual, pero en donde se ve quizás la afectación en el ámbito de las mujeres en su tiempo de familia y la calidad de vida de familia.

5. ¿Cómo afectó el teletrabajo en su vida laboral?

Aumento del nivel de estrés, yo incluso tuve que dejar de lado una Coordinación estaba en Coordinación de Investigación y decidí renunciar porque la carga de trabajo que teníamos por teletrabajo por ser una actividad nueva y adicional a lo de mi vida familiar y con una niña que recién iniciaba a formarse que requería más tiempo me vi obligada a renunciar.

6. ¿Cómo afectó el teletrabajo en su vida familiar?

En mi vida familiar mientras estuve en encargo de coordinación ya no eran 10 horas de trabajo eran 14 horas de trabajo entonces eso sí me afectaba bastante en una relación con mi hija, mi hija vive solamente conmigo y con mi tía en ese momento entonces ella necesitaba tiempo de atención, dedicación, cuidado y en realidad no lo podía hacer porque eran 14 horas de trabajo si no tenía esa ayuda de mi familia en ese momento o sea no sé qué hubiera pasado con mi con mi hijita porque ella sí empezó con algunos cambios de ánimo entonces más agresividad no se encontraba bien, discutía y algunas otras cosas que yo ya fui evidenciando que era necesario que ya tenga más atención de mi parte, entonces eso así afectó no hubo mucho tiempo para la relación familiar y para la atención de mi hija

7. ¿Cuándo está sujeta o estaba sujeta a la modalidad de teletrabajo como académica, desempeño algún otro tipo de actividad?

No, solamente en aquella época como le mencionaba en un periodo que estuve en coordinación de investigación y la docencia además de eso la lo relativo a la vida familiar y a la educación de mi hija

ENTREVISTA REALIZADA A DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Entrevistador: Jesica Estefania Tapia Zapata

Ocupación: Estudiante de Noveno Semestre de la carrera de Derecho

Entrevistado: Lcda. Aida Haro

Ocupación: Docente de la Carrera de Trabajo Social

Fecha: 27/05/2024

Tema de Tesis: “VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LA MUJER ACADEMICA EN TIEMPOS DE TELETRABAJO”.

Preguntas:

1. Cuando hablamos de equidad de género entre hombres y mujeres ¿Considera que la mujer académica tiene las mismas oportunidades en comparación a sus colegas masculinos?

Sí, la mujer académica tenemos las mismas oportunidades estamos en las capacitaciones, planes de estudio o sea no hay ninguna restricción por el hecho de ser mujer, además la normativa o las leyes garantizan sí no hay ninguna dificultad para nosotros poder acceder

2. ¿Considera usted que el teletrabajo influyó de manera positiva o negativa en su calidad

El teletrabajo en mi vida influyó de forma positiva porque fue un tiempo para vivir con mis hijos, compartir con mi esposo, con mis papás, claro que al principio sí fue o sea ese encierro que fue más o menos hasta el mes de mayo que nadie se podía movilizar pero fue un tiempo para encontrarnos en familia prácticamente fueron casi 2 años y más que uno se compartió, hubo mucha seguridad y a mí en lo personal me permitió crecer académicamente porque en ese tiempo yo cursé dos maestrías entonces mejor saqué provecho

3. ¿De qué manera influyó la modalidad de teletrabajo en su desarrollo profesional?

Cursando dos maestrías positivamente

4. Es importante conocer su opinión acerca de los derechos de la mujer académica

¿Considera usted que se vulneraron sus derechos durante el teletrabajo y si es así, dígame cuales han sido?

Personalmente no hubo ninguna vulneración, porque bueno nuestra carrera se caracteriza por la presencia de que en la mayoría somos mujeres, entonces sí hubo ese encontrarse fueron muchos sentimientos encontrados, porque Malena falleció entonces eso siempre ay una situación muy calamitosa sería para cada uno de los compañeros de la carrera al frente tenemos una líder Teresita que siempre está pendiente de todos entonces eso también favoreció no se ha vulnerado nada igual las otras autoridades siempre estuvieron pendientes no ninguna vulneración.

5. ¿Cómo afectó el teletrabajo en su vida laboral?

El teletrabajo en mi vida laboral, al inicio las cuestiones de la informática de la tecnología, pero eso fue momentáneo porque mejor nos acercó hay un dominio del aula virtual, de las redes entonces más que afectación mejor generó ventajas.

6. ¿Cómo afectó el teletrabajo en su vida familiar?

No ninguna afectación compartimos más tiempo familiar.

7. ¿Cuándo está sujeta o estaba sujeta a la modalidad de teletrabajo como académica, desempeño algún otro tipo de actividad?

Otro tipo de actividad no, bueno lo de los estudios, pero relacionado con la misma academia

Entrevistador: Jesica Estefania Tapia Zapata

Ocupación: Estudiante de Noveno Semestre de la carrera de Derecho

Entrevistado: Lcda. Eulalia Pino

Ocupación: Docente de la Carrera de Trabajo Social

Fecha: 27/05/2024

Tema de Tesis: “VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LA MUJER ACADEMICA EN TIEMPOS DE TELETRABAJO”.

Preguntas:

1. Cuando hablamos de equidad de género entre hombres y mujeres ¿Considera que la mujer académica tiene las mismas oportunidades en comparación a sus colegas masculinos?

Claro mijita dentro del paradigma dentro del siglo 21 es la igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres, entonces desde luego que las mujeres y los hombres somos complementarios, pero tenemos igual de oportunidades y derechos yo creo que eso ya estamos en ese proceso.

2. ¿Considera usted que el teletrabajo influyo de manera positiva o negativa en su calidad

El teletrabajo fue bueno es que depende de los contextos y de las mujeres en de las condiciones de las que nos encontramos acá, en mi yo creo que fue estable, fue bueno porque uno consigue de alguna manera cierta estabilidad al tener un trabajo al tener autonomía no es cierto hacer una mujer independiente qué tiene su profesión que ya tiene sus hijos formados, yo ya hasta nietos tengo, claro tengo una vida sí y el teletrabajo de alguna manera claro sentirse más en la casa sentirse más protegida disfrutar un poco de los ambientes y los contextos del hábitat eso fue bueno porque imagínese como académico no ha pasa más tiempo fuera que dentro del organismo que uno se dio más tiempito para valorar para mejorar el hábitat.

3. ¿De qué manera influyo la modalidad de teletrabajo en su desarrollo profesional?

Fue bueno, yo creo que a las mujeres nos gusta, como usted dice académicas nos gusta estarnos actualizando, estudiando, siempre en cursos, seminarios y como en esa esa época se facilitaron muchos los estudios a distancia y seminarios en mi educación formal y no formal, pero yo prefería hacerlo no formal en lo me gusta especializarme, por ejemplo, en constelaciones, capacitarme eso fue lo que más hice constelaciones familiares y organizaciones ahí me especialicé.

4. Es importante conocer su opinión acerca de los derechos de la mujer académica ¿Considera usted que se vulneraron sus derechos durante el teletrabajo y si es así, dígame cuales han sido?

No al contrario, más bien yo pienso, que, de ninguna manera, una siente que se vulnera los derechos, al igual que los demás compañeros teníamos las mismas exigencias las mismas exigencias, las mismas obligaciones y responsabilidades.

5. ¿Cómo afectó el teletrabajo en su vida laboral?

Yo creo que más bien fue positiva, porque pude actualizarme en temas de pronto que a veces no se tiene esa prolijidad, ni esa facilidad de acceso que nos brindaron con la virtualidad ofrecieron variedad de especializaciones de temas entonces creo que fue positivo

6. ¿Cómo afectó el teletrabajo en su vida familiar?

En nada, como yo le cuento ósea creo que fue para mejorar la relación con mi hija, me sentía más cerca de pronto situación de estar uno en el trabajo, a veces si es una dificultad, al menos uno ha tenido los hijos pequeños, entonces cuando mis hijos eran pequeñitos yo dejaba a cargo a manos de cuidadores, entonces al estar en casa se estrecharon lazos de cariño, de amor con mi hijo.

7. ¿Cuándo está sujeta o estaba sujeta a la modalidad de teletrabajo como académica, desempeño algún otro tipo de actividad?

Buenos sí, yo daba talleres, seminarios y también tengo un grupo de meditación, entonces si realice otras actividades paralelas.