

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DEJURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

Tema:

"Políticas de conciliación laboral-familiar y el bienestar e integridad de los trabajadores en el Ecuador"

Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Abogada

Autora: Jeniffer Adriana Ramírez Moya

Tutor: Dr. Mg. Galo Iván Masabanda Analuiza

Ambato- Ecuador

2026

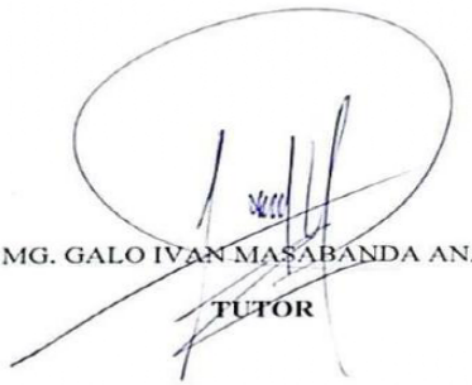
APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Dr. Mg. Galo Iván Masabanda Analuiza, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación denominado "POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN LABORAL-FAMILIAR Y EL BIENESTAR E INEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR" certifico que el mismo fue elaborado por la Señorita Jeniffer Adriana Ramírez Moya, previo a la obtención del título de Abogada; considerando que dicho proyecto de investigación reúne los requisitos técnicos, metodológicos, científicos, jurídicos y reglamentarios, autorizo su presentación ante el organismo pertinente a fin de que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el Consejo Directivo.

Ambato, 11 de diciembre, 2025

.'

SUSCRIBO



DR. MG. GALO IVAN MASABANDA ANALUIZA

TUTOR

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, JENIFFER ADRIANA RAMÍREZ MOYA, manifiesto que el presente trabajo de titulación denominado "POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN LABORAL-FAMILIAR Y EL BIENESTAR E INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR" es 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 de la autora y de quienes las emitan.

Ambato, 11 de diciembre, 2025

SUSCRIBO

JENIFFER ADRIANA RAMÍREZ MOYA

C.C 1721947420

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, 11 de diciembre, 2025

SUSCRIBO

JENIFFER ADRIANA RAMÍREZ MOYA

C.C 1721947420

AUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal de grado APRUEBAN el trabajo de investigación: "POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN LABORAL-FAMILIAR Y EL BIENESTAR E INTEGRIDAD DE LOS TRAGAJADORES EN EL ECUADOR" presentado por la señorita JENIFFER ADRIANA RAMÍREZ MOYA, 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, …2026

Para constancia firman:

……

PRESIDENTE

…… ……

MIEMBRO **MIEMBRO**

DEDICATORIA

En el presente Trabajo de investigación, a mi madre, Mélida Carlota Moya Espín, cuyo nombre llevo grabado en el alma como el más grande recordatorio de fortaleza, amor y valentía. Tu incansable lucha contra la enfermedad y tu valentía para continuar sonriendo aún en medio del dolor me has enseñado que la vida se honra viviendo con propósito. Este logro más que mío, te pertenece madre. Por ti seguí, por ti resistí y por ti no me rendí.

A mi Héroe, que ha enfrentado su vida con una fuerza profunda y silenciosa. Gracias, papá por enseñarme el verdadero significado de perseverar aún cuando el cuerpo ya no acompaña. Tu manera de amar, tan discreta pero firme, me ha acompañado en los días más difíciles, inmensas gracias por nunca soltarme, este logro es tuyo también.

A mi hermana María José Ramírez el refugio más valioso que la vida me ha obsequiado, a ti te lo debo todo por ser la fuerza que me sostuvo durante muchos años, el fruto de mi esfuerzo te lo dedico en agradecimiento al cuidado y amor incondicional que me has brindado desde que nos conocemos.

AGRADECIMIENTO

En el presente Trabajo de investigación, a mi hermosa Isabella, mi rayo de luz, quien llego a mi vida a mostrarme cuál era el sentido de la misma cuando más necesitaba una razón para continuar. Tus pequeñas y frágiles manos me recuerdan que el amor es la fuerza más poderosa que existe. Gracias por enseñar a mamá, sin saberlo, que el corazón puede crecer un poco más y que la fuerza se triplica cuando tienes un motivo por el cual vivir.

A mí misma, a la mujer que tuvo que sostenerse, estudiar, trabajar, ser madre y ser hija al mismo tiempo. A la Adriana que lloro a escondidas, que muchas veces pensó en rendirse, pero que decidió levantarse cada mañana aún sin ganas, porque tenía la certeza de que su propósito era más grande que su dolor. Hoy me abrazo con el orgullo de no haber renunciado a mis sueños aun cuando parecía imposible alcanzarlos, esta tesis es testimonio de una vida de lucha.

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN iii
DERECHOS DE AUTOR iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO v
DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
INDICE GENERAL DE CONTENIDOS viii
RESÚMEN EJECUTIVO x
ABSTRACT xi
CAPITULO I.- MARCO TEÓRICO 1
1.1. Antecedentes Investigativos 2
1.2. Antecedentes legales 6
1.1. Antecedentes jurisprudenciales 10
1.2. Antecedentes doctrinales 12
1.3. Marco conceptual 14
1.5.2 Conciliación: 15
1.5.2 Laboral: 16
1.5.2 Bienestar 17
1.5.2 Trabajador 17
1.5.2 Centro de Trabajo 18
1.5.2 Integridad 19
1.5.2 Conciliación laboral 20
1.5.2 Conciliación familiar 21
1.5.3 Sistema jurídico 21
1.5.2 Vulnerabilidad 23
1.5.3 Corresponsabilidad 23
1.5.4 Doctrina 24
1.5.5 Cohesión social 24
1.5.2 Ordenamiento jurídico 25
1.5.3 Marco normativo 26
1.5.2 Productividad 27
1.5.3 Convenios Internacionales 28
1.5.4 Código del trabajo 29

1.5.2 Autocomposición 29
1.1. Objetivos 30
1.1.2. Objetivos Específicos: 30
CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA 32
2.2 Métodos 33
2.2.1 Nivel o tipo de investigación Descriptivo y explicativo 33
Estudio de Campo 34
2.2.2 Métodos 35
2.2.2.1 Cualitativo 35
2.2.2.2 Cuantitativo 36
2.2.3 Técnica 36
2.2.3.1 Técnicas cualitativas 36
- Entrevista 37
- Observación bibliográfica 37
2.2.3.2 Técnicas cuantitativas 38
- Encuesta 38
2.2.4 Instrumento 38
2.2.4.1 Instrumentos cuantitativos 39
- Cuestionario 39
2.2.4.2 Instrumentos cualitativos 40
- Guía de entrevista 40
2.2.5 Población y muestra 41
3.1.2. El bienestar e integridad de los trabajadores en el sector petrolero 44
3.1.3. Políticas de conciliación laboral-familiar en el sistema jurídico ecuatoriano 44
3.1. Entrevistas a expertos 45
3.1.1. Importancia de la conciliación laboral-familiar 54
3.1.2. Políticas más efectivas para sectores con alta carga laboral 55
3.1.3. Obstáculos para implementar políticas de conciliación 55
3.1.4. Vacíos en la Legislación ecuatoriana 56
3.1.5. Relación entre conciliación y bienestar laboral 56
3.2. Verificación de hipótesis 57
CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 63
4.2. Recomendaciones 64
Bibliografía 67
Anexo 1. Encuesta para trabajadores del sector petrolero 72
Anexo 2. Guía de Entrevista para Expertos 77

RESÚMEN EJECUTIVO

La presente investigación tiene como finalidad un análisis profundo e integral de la relación entre las políticas de conciliación laboral-familiar y el bienestar e integridad de los trabajadores en el Ecuador, considerando un marco jurídico nacional e internacional vigente, las prácticas empresariales actuales en el contexto del sector petrolero y una percepción real y sentida por parte de los trabajadores acerca de su calidad de vida. La investigación parte de un diagnóstico del marco normativo ecuatoriano, empleando una metodología con enfoque mixto, en la misma que se ha optado por emplear encuestas estructuradas aplicadas a los trabajadores del sector petrolero público y privado, así como entrevistas a especialistas en el ámbito del derecho laboral, talento humano y gerencia empresarial, dichos resultados muestran que, pese a existir políticas formales, su aplicación en la vida practica es limitada.

La investigación concluye que la conciliación laboral-familiar no solo es un derecho constitucional, sino también está determinado como un factor preponderante para el bienestar e integridad del trabajador y su familia. Se destaca la necesidad de implementar y fortalecer la normativa con políticas integrales que sean aplicadas desde un enfoque de derechos y capacitación a empleadores y autoridades de modo que promueva una cultura organizacional. basada en respeto y corresponsabilidad respecto a la humanización del trabajo.

Palabras clave: políticas de conciliación laboral, bienestar, derechos laborales.

ABSTRACT

This research aims to conduct an in-depth and comprehensive analysis of the relationship between work-life balance policies and the well-being and integrity of workers in Ecuador. It considers the current national and international legal framework, current business practices within the oil sector, and workers' real and felt perceptions of their quality of life. The research begins with a diagnosis of the Ecuadorian regulatory framework, employing a mixed-methods approach. This approach utilizes structured surveys administered to workers in the public and private oil sectors, as well as interviews with specialists in labor law, human resources, and business management. The results show that, despite the existence of formal policies, their practical application is limited. The research concludes that work-life balance is not only a constitutional right but also a key factor in the well-being and integrity of workers and their families. It highlights the need to implement and strengthen regulations with comprehensive policies applied from a rights-based perspective, along with training for employers and authorities to promote a positive organizational culture. Based on respect and shared responsibility for humanizing work.

Keywords: work-life balance policies, well-being, labor rights.

CAPITULO I.- MARCO TEÓRICO

En el Ecuador, la conciliación entre la vida laboral y familiar constituye un desafío que afecta directamente el bienestar e integridad de los trabajadores. Con la dinámica actual del mercado laboral, la exigencia a largas jornadas de trabajo, disponibilidad permanente y una alta competitividad ha ido en incremento, y, en consecuencia, la reducción de los espacios de tiempo destinados al cuidado familiar, la recreación y la salud integral de los individuos se ha visto afectado. Ligado a esto, problemas como el agotamiento físico y mental, el incremento de enfermedades relacionadas con el estrés laboral y la disminución de la productividad enmarca esta problemática como un interés sustancial.

A pesar de que el marco normativo ecuatoriano reconoce el derecho al trabajo digno y a la protección de la familia como ejes fundamentales del ordenamiento jurídico (Constitución de la República del Ecuador, 2008, arts. 33 y 69), sin embargo, aún en la práctica, la aplicación de este tipo de políticas efectivas de conciliación es todavía limitada en nuestro país. Reconociendo que muchos centros de trabajo carecen de este tipo de reglamentos internos que contemplen horarios flexibles, modalidades de teletrabajo sostenibles o permisos remunerados que permitan equilibrar responsabilidades familiares y laborales, esta deficiencia provoca una brecha grande entre el derecho garantizado y su materialización en la vida cotidiana de los trabajadores.

En base a los antecedentes, la falta de conciliación laboral-familiar no solo vulnera derechos, sino que también afecta la cohesión social y el desarrollo humano. De acuerdo con estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), los Estados que han implementado políticas sólidas dentro del marco de conciliación presentan mejoras en la satisfacción laboral, reducción de la rotación de personal y fortalecimiento de la igualdad de género. En contraste, países con sistemas débiles de protección, como Ecuador, los trabajadores se han visto obligados a elegir entre conservar su empleo o atender sus responsabilidades familiares

En síntesis, la insuficiencia de políticas integrales y las exigencias del trabajo se abren paso como una problemática central provocando una ruptura armónica de la vida familiar. La ausencia de estos mecanismos efectivos ha limitado a que el trabajador alcance un desarrollo pleno en sus dimensiones personal, familiar y profesional, que, por su vacío, demanda un análisis crítico desde el punto de vista legal, doctrinal y jurisprudencial, con la finalidad de establecer propuestas que fortalezcan el sistema jurídico ecuatoriano y garanticen, dentro del contexto de justicia social, el respeto a los derechos fundamentales del trabajador.

1.1. Antecedentes Investigativos

Las políticas de conciliación laboral-familiar se han convertido en un eje fundamental del derecho laboral contemporáneo, dado que han buscado garantizar un equilibrio entre las obligaciones profesionales y las responsabilidades familiares, con el fin de precautelar la salud, integridad y bienestar de los trabajadores.

En este sentido, Ruperti-Lucero (2021), en su investigación sobre la conciliación de la vida familiar y el bienestar laboral en el contexto ecuatoriano concluye que: "La ausencia de medidas claras de flexibilidad horaria y de apoyo institucional incrementa los niveles de estrés, reduce la productividad y afecta la calidad de vida de los trabajadores, generando incluso consecuencias en su entorno familiar" (p. 37).

Por consiguiente, en la realidad ecuatoriana, gran parte de los centros de trabajo carecen de normativas internas que promuevan la conciliación, limitándose únicamente a cumplir con las licencias básicas de maternidad o paternidad previstas en la ley, sin desarrollar mecanismos integrales que incluyan horarios flexibles, teletrabajo con enfoque corresponsable o servicios de apoyo como guarderías institucionales. A la vista de esta carencia, se coloca a los trabajadores, en una situación de desventaja al tener que priorizar su estabilidad laboral sobre el cuidado familiar, y, en consecuencia, vulnerando el principio constitucional de igualdad y no discriminación.

En favor, el informe sobre el trabajo de cuidados en América Latina y el Caribe, propuesto por, Fabiani et al. (2023), destaca que:

> Los países de la presente región disputan serios conflictos para establecer políticas públicas de conciliación, por lo cual, resalta la sobrecarga de trabajo doméstico no remunerado en las mujeres y la limitación de su inserción y permanencia dentro del mercado laboral en condiciones de equidad. (p. 22)

Para ello, es necesario resaltar que las políticas de conciliación no solo son una cuestión de derechos laborales, sino también de justicia social y de igualdad de género, pues permiten reducir los vacíos estructurales que han limitado la participación de las mujeres en el ámbito laboral. Así, garantizar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado resulta indispensable para promover un modelo de desarrollo humano integral.

En la misma línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), a través del **Convenio 156** sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, establece que:

> Los Estados que han implementado políticas robustas de conciliación, como licencias parentales ampliadas, sistemas de cuidado accesibles y medidas de flexibilidad laboral, muestran una mejora significativa en el bienestar de los trabajadores y un incremento en la productividad y retención del talento humano. (p. 45).

Históricamente, la investigación ha señalado la desproporcionada carga de trabajo no remunerado que recae sobre las mujeres en Ecuador, una barrera significativa para su desarrollo profesional (Ruperti Lucero et al., 2021). Estos estudios han demostrado que, a pesar de los avances legales, la brecha de género persiste, y la conciliación laboral-familiar sigue siendo un desafío mayor para el género femenino. Las investigaciones

subrayan que las políticas de conciliación son cruciales no solo para el bienestar individual, sino también para fomentar la corresponsabilidad y la equidad en el hogar, desafiando los roles tradicionales.

En complemento, la pandemia de COVID-19 fue punto clave para la aceleración de la adquisición del modelo de teletrabajo en Ecuador, lo que permitió la manifestación de una nueva línea de investigación. Por ejemplo, artículos como el de Morales y Espinoza (2025), han impulsado el análisis de los retos y oportunidades de esta modalidad, y en consecuencia se ha puesto de manifiesto la necesidad de un marco legal más robusto para proteger los derechos de los teletrabajadores, especialmente el derecho a la desconexión digital (Ruiz y Sampedro, 2021).

Este argumento proyecta la necesidad de que el Ecuador incorpore dentro de su listado de leyes, los estándares internacionales en su legislación laboral, mediante el desarrollo de políticas públicas que materialicen efectivamente la conciliación laboral-familiar. Garantizar la estabilidad de los trabajadores, dentro del ámbito laboral sustenta el incremento de la calidad de vida de sus familias y el fortalecimiento de la cohesión social, para ser partícipe de la promoción de un país igualitario y protector de los derechos laborales.

Es válido afirmar que la conciliación laboral-familiar constituye no solo un derecho, sino también un deber estatal y empresarial, cuya ausencia afecta de manera directa la integridad y el bienestar de los trabajadores. Es indispensable que los empleadores, junto con el Estado, apropien la responsabilidad de implementar políticas que trasciendan lo formal y se conviertan en medidas concretas, asegurando así la plena vigencia de los derechos fundamentales de la clase trabajadora en el Ecuador.

En este contexto, resulta pertinente señalar grandes avances legales dentro del marco de conciliación laboral-familiar, en países europeos, quienes han evaluado la necesidad de

favorecer la relación entre trabajo-individuo-familia. Estos países, reconocidos por formar parte del primer mundo, han establecido políticas integrales que incluyen jornadas laborales reducidas, licencias parentales remuneradas y subsidios para el cuidado infantil, favoreciendo en gran manera la equidad de género en el ámbito laboral y a la distribución igualitaria de las responsabilidades de cuidado. Estas experiencias ofrecen lecciones valiosas que orientan al Ecuador a la formulación de políticas influyentes.

Pautassi y Rico mencionan, que los niveles bajos que se refieren a inversión pública en temas de infraestructura es una retroactividad en el tema de derechos de género y derechos laborales. Por tal razón, al no poder designar recursos suficientes para mejorar servicios de cuidado tanto estatal como comunitario, las mujeres desfavorablemente seguirán recibiendo tareas ensoberbecidas y poco equitativas, lo que no favorece su autonomía y su actuación de forma integral en los centros de trabajo.

De igual manera, la academia ecuatoriana ha comenzado a explorar la importancia de incluir la perspectiva de conciliación en los planes de responsabilidad social empresarial. Según Vera y Torres (2023), aquellas empresas que incorporan prácticas innovadoras de flexibilidad laboral y programas de apoyo familiar no solo cumplen con estándares éticos, sino que también mejoran su ambiente y su reputación laboral, generando ventajas competitivas en un mercado cada vez más consciente de la importancia del bienestar integral.

Además, el desarrollo tecnológico y la digitalización del trabajo representan un nuevo desafío para la conciliación. Si bien estas herramientas ofrecen flexibilidad y la posibilidad de trabajar de forma remota, también han incrementado las exigencias de disponibilidad permanente. Investigaciones recientes advierten que, sin un marco de regulación claro, la hiper conectividad puede generar riesgos psicosociales, como la ansiedad y el desgaste emocional, que afectan la productividad y la salud mental de los trabajadores.

No obstante, esta conciliación entre la vida familiar y laboral no debe ser tomada en

cuenta sólo desde los temas de género, más bien debería tener un enfoque entre secciones. Que significa esto, significa que se deben priorizar los factores a nivel socioeconómico, situación migratoria y ubicación geográfica de los trabajadores puede claramente empeorar la igualdad en el acceso a estas políticas de conciliación.

La evidencia empírica muestra que son las empresas que promueven políticas de corresponsabilidad las que obtienen mejores resultados. La corresponsabilidad parece ser capaz de reducir los costos de capital reales, logran reducir la rotación de personal, mejorar los índices de satisfacción laboral y fortalecer el compromiso de los empleados. De esta forma, la inversión en políticas de conciliación no solo tiene un impacto. No sólo tiene un efecto positivo en la vida de los trabajadores, sino que también contribuye al desarrollo económico sostenible y la competitividad del país en el mercado global.

1.2. Antecedentes legales

El marco legal ecuatoriano establece disposiciones que orientan la protección del trabajador y la promoción del bienestar familiar como principios rectores del derecho laboral, con la finalidad de incrementar el bienestar laboral en cada uno de los empleados. La Constitución de la República del Ecuador establecida en el 2008, por medio de la garantía de protección de los derechos fundamentales del trabajo, garantiza que:

> El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Art.33).

Así como también de que: “promoverá la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado y mantenimiento del hogar, vinculando de manera directa la vida laboral con la vida familiar. (Art.69)

Como norma suprema, la Constitución establece los principios fundamentales que rigen las relaciones laborales. En su artículo 33, se consagra el derecho al trabajo y a la seguridad social. La misma es responsable de garantizar el reconocimiento a la familia como el núcleo fundamental de la sociedad. Es tal así que, en el artículo 66 se garantiza el pleno derecho a tener una vida digna lo que engloba todos los aspectos como la salud, la vivienda, el ocio, alimentación, entre otros. Todos estos presupuestos son primordiales para que tanto el estado como los empleadores de los centros de trabajo puedan brindar y asegurar un entorno cálido que de paso a que los trabajadores puedan gozar de un equilibrio entre su carga laboral y la vida familiar.

Estos preceptos constitucionales permiten marcar el punto de partida para considerar la conciliación laboral-familiar como un derecho fundamental y una obligación de las políticas públicas dentro del Ecuador, dando paso a concientizar los derechos laborales.

Es importante destacar que El Código del Trabajo ecuatoriano, encargado de regular licencias y beneficios que constituyen mecanismos iniciales de conciliación. Dando paso entre ellos, se destacan la licencia por maternidad de 12 semanas remunerado ochenta y cuatro días, en caso de embarazo múltiple 10 días más, y la licencia por paternidad de quince días, ampliables en casos especiales como embarazos múltiples o cesaría (arts. 152 y 152.1), lo cual permite al trabajador ejercer su derecho a la paternidad y priorizando los cuidados iniciales del nuevo ser, fortaleciendo inclusive lazos familiares. Sin embargo, estas medidas, si bien representan un avance, resultan limitadas frente a los estándares internacionales, por lo que no garantizan un esquema integral de conciliación que contemple horarios flexibles, derecho a la desconexión digital o permisos parentales compartidos, y mucha más luego del período establecido. En este sentido, estudios recientes han señalado que la normativa ecuatoriana aún carece de disposiciones que aseguren de forma plena la conciliación laboral-familiar como política estructural (Viteri, 2022).

A nivel internacional, el convenio 156 de la OIT para los trabajadores con

responsabilidades familiares (1981), es uno de los más significativos, puesto que exige a los estados la implementación de políticas que permitan a los trabajadores el cumplimiento simultáneo de sus deberes laborales y familiares en igualdad de condiciones que los demás trabajadores. Por otra parte, el convenio 183 pertenecientes a la OIT sobre la protección de la maternidad (2000), amplía las garantías en favor de las mujeres trabajadoras, al establecer estándares de licencia, estabilidad laboral y no discriminación. La adopción de estos convenios por parte de Ecuador refleja la voluntad del Estado de realizar la conciliación laboral, aunque es evidente que su implementación normativa es todavía parcial.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), en el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad sostiene que "los países que han alineado sus sistemas jurídicos con estos convenios han logrado mayores niveles de equidad de género y bienestar social, al tiempo que incrementan la productividad laboral y la sostenibilidad del empleo" (p.46). El Ecuador, como miembro de la OIT, ha ratificado convenios que promueven la equidad de género, la no discriminación y el bienestar en el trabajo.
Los estudios internacionales, como el del Convenio 156 de la OIT, que abarca las responsabilidades familiares de los trabajadores, marca una huella imborrable en la interpretación y aplicación de la normativa nacional y nos acerca a la implementación de políticas mucho más efectivas.

De ahí que, el gran desafío del Ecuador radica en la implementación efectiva de estas normas en políticas públicas que superen las limitaciones de la legislación laboral presente, y establezcan un sistema de cuidado corresponsable de tal manera que, se incorpore sistemas de cuidados que articule Estado, sociedad y sector privado.

Pese a que en ecuador se cuenta con avances significativos en cuanto al marco legal laboral, la CRE establece principios rectores claros acerca del derecho al trabajo, el derecho a la seguridad social, y sobre todo principios de protección de la familia, reconoce de cierta forma la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres en las tareas

familiares y cuidado de los hijos. Aun así, enfrenta desafíos claros al momento de poder llevar estos principios rectores a la práctica ya que carecen de mecanismos de prevención y control en la supervisión del cumplimiento de estos, lo que destaca la insuficiencia en la implementación práctica de la normativa, para que realmente el trabajador se vea beneficiado de estos principios y derechos. El Código del Trabajo ecuatoriano es la ley principal que regula las relaciones de trabajo, incluyendo licencias y beneficios que abren paso a la conciliación laboral-familiar. La licencia por maternidad de doce semanas y la licencia por paternidad de diez días son un avance importante, ya que abren paso a los padres y madres para que participen en los primeros cuidados del bebé recién nacido, promoviendo así la formación de vínculos afectivos fundamentales. Sin embargo, las mencionadas leyes son inadecuadas en comparación con los tratados internacionales, ya que no proyectan planes de horarios flexibles, licencias parentales compartidas más amplias o protección efectiva contra la desconexión digital, que sean relevantes a fin de asegurar un equilibrio sostenible entre el mundo laboral y el mundo familiar.

A nivel internacional, los convenios de la OIT han sido instrumentos de referencia para el desarrollo de políticas de conciliación laboral-familiar, como por ejemplo el **Convenio nro. 156** referente a los trabajadores con responsabilidades familiares establece que los Estados deben crear condiciones que permitan a los empleados cumplir sus obligaciones laborales y familiares en igualdad de condiciones. de la misma manera el **Convenio nro. 183** relativo a la protección de la maternidad propone estándares sobre la duración de la licencia, la estabilidad laboral y la no discriminación hacia las trabajadoras embarazadas o en periodo de postnatal.

Fomentando la corresponsabilidad entre ambos padres, brindando la oportunidad de que compartan el cuidado y disfrute de esta nueva experiencia y aportando a esta interminable lucha por la igualdad de género, sin embargo su implementación aún está en su primera fase y pese a los avances antes mencionados la implementación de esta normativa evidencia obstáculos claros y dificultades importantes en la vida empresarial y su organización ya que en su mayoría los centros de trabajo no cuentan con políticas o

normativa interna que regule este cumplimiento y se limitan a cumplir los requisitos mínimos establecidos y requeridos por la normativa ecuatoriana, mostrando un estado de negligencia en el mundo laboral.

Finalmente, la integración de un sistema de cuidado corresponsable que articule al Estado, la sociedad y el sector privado resulta fundamental para garantizar la plena efectividad de la conciliación laboral-familiar en Ecuador. La combinación de un marco legal sólido, políticas públicas inclusivas y una cultura organizacional comprometida permitirá reducir la desigualdad de género, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y consolidar un modelo de desarrollo sostenible que proteja los derechos fundamentales y promueva el bienestar integral de la población.

1.1. Antecedentes jurisprudenciales

La jurisprudencia constitucional ecuatoriana ha desempeñado un papel central en la consolidación de derechos vinculados a la conciliación laboral-familiar, otorgando una mención especial en la protección de la maternidad, la lactancia y la estabilidad laboral reforzada. Por dicha razón, se han identificado antecedentes jurisprudenciales capaces de corroborar la falta de atención a la conciliación laboral-familiar.

En concordancia a esto, la jurisprudencia marca un hito en una protección más evidente para mujeres embarazadas. Las sentencias identifican que el estado de protección de una mujer embarazada inicia desde el momento mismo en el que el embarazo comienza y no cuando la trabajadora notifica al empleador, se activa en el momento mismo de la concepción, es decir se activa su protección en contra del despido injustificado, por lo que el empleador está obligado a asegurar la estabilidad laboral de estas mujeres en estado de gestación.

En la **Sentencia No. 2286-17-EP/23**, la Corte Constitucional resolvió tras una ardua jornada que la terminación del contrato ocasional de una mujer durante el período de licencia por maternidad constituía una vulneración a su derecho a la estabilidad laboral

reforzada y al cuidado. En consecuencia, se dispuso de una compensación de los ingresos dejados de percibir hasta culminar el período de lactancia, en favor de la madre. Con este antecedente, el tribunal reafirmó que la
maternidad y el cuidado deben gozar de protección reforzada, sin importar la naturaleza del contrato laboral (Corte Constitucional del Ecuador, 2023).

En la **Sentencia No. 2006-18-EP/24**, la Corte decidió proteger a una trabajadora que tenía nombramiento provisional que fue separada de su lugar de trabajo de forma injustificada durante su embarazo. La decisión de la Corte estableció que la estabilidad laboral se refuerza con la maternidad, más no pode a la trabajadora en estado de vulnerabilidad, y prohíbe la terminación del vínculo laboral durante el embarazo o lactancia, este criterio emitido por la Corte proporciona una clara protección, ya que reconoce que la estabilidad laboral no se supedita únicamente a la temporalidad de contrato. (Corte Constitucional del Ecuador, 2024).

En la **Sentencia No. 36-19-IN/21**, la Corte declaró la inconstitucionalidad del inciso tercero del artículo 155 del Código del Trabajo, que otorgaba un trato diferenciado a las mujeres en período de lactancia según su régimen laboral. De tal manera, que la Corte determinó que esta disposición vulnera principalmente el principio de igualdad, garantizando que todas las trabajadoras en período de lactancia accedan a la misma reducción de jornada, independientemente del régimen laboral aplicable. Gracias a esto, la Corte reafirmó el principio de igualdad y no discriminación en materia de derechos de conciliación (Corte Constitucional del Ecuador, 2021).

El Consejo de la Judicatura, a través de sus centros de mediación, también ha generado precedentes en materia de conciliación laboral-familiar. Si bien no son sentencias judiciales, los acuerdos de mediación son actas con valor de sentencia ejecutoriada. Casos de mediación sobre pensiones alimenticias para mujeres embarazadas, régimen de visitas o tenencia de hijos, y la forma de pago de liquidaciones laborales han demostrado que la mediación es una herramienta efectiva para resolver conflictos familiares y laborales de

manera ágil y extrajudicial, promoviendo la armonía y el acuerdo entre las partes.

En el ámbito internacional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha desarrollado políticas relacionadas en favor al derecho del cuidado y la igualdad de género, otorgando los beneficios pertinentes sin favoritismos de por medio. Por ejemplo, en el caso *Guzmán Albarracín* (2020), a pesar de haberse enfocado en la violencia de género, la Corte hizo mención en la obligación estatal de proveer entornos protectores tanto para mujeres y niñas, siendo reforzador para la importancia de políticas estructurales que permitan compatibilizar responsabilidades personales y sociales con el ejercicio pleno de derechos. Más recientemente, en opiniones consultivas y resoluciones relacionadas con salud sexual y reproductiva, la Corte ha reconocido el derecho al cuidado como una dimensión emergente de los derechos humanos, vinculando la protección laboral con el acceso equitativo a servicios de cuidado (Corte IDH, 2022).

En resumen, las sentencias presentadas en este estudio han mostrado una clara tendencia en la jurisprudencia hacia el reconocimiento de un derecho a la conciliación entre la vida laboral y familiar. Sin embargo, en Ecuador, aún prevalece un enfoque más centrado en la protección reforzada de la maternidad y la lactancia. Mediante iniciativas se plantea la necesidad de ampliar el debate hacia un reconocimiento más amplio del derecho al cuidado, que no solo abarque a las mujeres y su derecho a la lactancia, sino que pueda incluir a los hombres, debido a que forman parte de este sistema familiar, si bien, no con los mismos roles aun en la actualidad juegan papeles importantes con el componente familiar, sin dejar de lado incluso a los casos específicos de padres solteros, y así mismo, considerar a otros dependientes, como adultos mayores y personas con discapacidad, a quienes deben reforzar el sistema de cuidado laboral.

1.2. Antecedentes doctrinales

Para darle mayor relevancia a la investigación sobre políticas de conciliación laboral-familiar, se efectuó una revisión de la literatura reciente, donde se establecen ciertos

antecedentes doctrinales que corroboran la necesidad de nuevas estrategias.

Andrade Ortiz (2021), en su estudio "El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo ecuatoriano", expone un análisis donde la importancia de este derecho se basa en la prevención del estrés laboral en los empleados, lo cual parte de las exigencias de las tecnologías de la información, así mismo, la legislación acota que, la discrepancia entre la normativa ecuatoriana y las normativas extranjeras, como las europeas, restringe esta normativa en los teletrabajadores. Por ello, una de las doctrinas relevantes en la actualidad, analiza al teletrabajo como un fundamento centra que ha ido dando paso a la incorporación de nuevas medidas en el ámbito laboral, aún con esto presente, Ecuador, presenta vacíos legales muy marcado, los cuales enfrentan a la regulación insuficiente y a la marcada necesidad de nuevas propuestas que aseguren la protección al derecho de la desconexión, y así fomenten la seguridad dentro de la salud mental del empleado que labora desde su hogar. Esta perspectiva, abre paso a la comprensión de las limitaciones tan arraigadas del Código del Trabajo en la creciente nueva era digital.

Un aporte crucial de la doctrina ha sido la superación del enfoque tradicional, que asignaba casi por completo la responsabilidad del cuidado a la mujer. Los juristas han introducido y promovido el concepto de corresponsabilidad parental, que implica que las responsabilidades familiares deben ser asumidas de manera equitativa por ambos progenitores, independientemente de su género. Este análisis ha influido en la reforma de leyes como las licencias de paternidad, y ha servido como base para la lucha contra los roles de género discriminatorios en el ámbito laboral y familiar. La doctrina insiste en que la verdadera igualdad se alcanza cuando el Estado y las empresas adoptan políticas que promuevan activamente la participación del padre en el cuidado y la crianza.

En cuanto a la integridad y el bienestar, la literatura doctrinal se ha centrado en la seguridad y salud ocupacional. Gómez-García et al. (2024), en la obra *El marco normativo en la sociedad contemporánea resalta que* "la necesidad de avanzar en la ratificación de convenios internacionales de la OIT y en la creación de políticas que

superen el simple cumplimiento de la ley para promover un entorno de trabajo verdaderamente seguro y saludable" (p.45).

Autores como Chalan (2020), en su tesis *La conciliación como mecanismo para la solución de conflictos entre la Administración y los administrados dentro de la Jurisdicción Contencioso Administrativa en Ecuador*, señalan que "la conciliación, en su esencia, es un mecanismo de autocomposición de conflictos que empodera a las partes para resolver sus disputas de manera consensuada". Desde esta perspectiva, el papel del conciliador es neutral y se limita a facilitar un acuerdo que tenga la misma fuerza vinculante que una sentencia judicial, lo que le otorga un carácter de negocio jurídico.
Al relacional las políticas laborales y la productividad, se entra en debate la percepción de que estas nuevas políticas generarían gastos, sin embargo, es importante detallar como esta inversión a largo plazo incrementaría el nivel de bienestar, siendo los trabajadores los que pasarían a ser componentes productivos dentro de sus empresas, construyendo a una mejor sostenibilidad.

Finalmente, Fabiani et al. (2023), resalta que "la importancia de las políticas de cuidado y cómo la corresponsabilidad entre el Estado, la sociedad y el sector privado son esenciales para lograr la equidad de género y el desarrollo social". La doctrina más actual se aleja de una visión puramente económica del trabajo para abrazar una perspectiva que integra los derechos humanos, el bienestar y el desarrollo social como pilares fundamentales de una política laboral moderna. Es por ello, que los antecedentes doctrinales, dentro del Ecuador, destacan un cambio fundamental para el pensamiento jurídico partiendo de la evolución de un enfoque únicamente legal a uno centrado en la protección de la calidad del ser humano.

1.3. Marco conceptual

1.3.1. Política:

En su sentido más amplio, la política es el conjunto de directrices, normas y principios que guían la acción de una organización o un Estado para alcanzar objetivos específicos dentro de un conjunto de individuos. Mientras que, en el contexto empresarial, una política es una declaración de intenciones que moldea la cultura y las relaciones laborales para propiciar un entorno armónico.

Abordando el enfoque de política de conciliación laboral-familiar, se aspira a establecer el compromiso de la empresa para apoyar a sus trabajadores en el equilibrio de sus roles, influyendo directamente en su satisfacción y productividad. Cárdenas y Solarte (2021), en su obra *La gestión del talento humano y su impacto en la retención del personal en empresas de servicios*, señalan que "las políticas internas que promueven la flexibilidad y el desarrollo personal son clave para la retención del talento humano en el sector de servicios" (p.49). En Ecuador, las normativas como el Código del Trabajo y la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar influyen en la política empresarial.

Sin embargo, aun con estos precedentes, una política efectiva debe ser más proactiva, de tal manera que se incorpore medidas como horarios flexibles, teletrabajo y licencias parentales extendidas que superen los mínimos legales.

1.5.2 Conciliación:

La conciliación es un proceso de diálogo facilitado por un tercero imparcial, que tiene como fin ayudar a las partes en conflicto a llegar a un acuerdo mutuamente satisfactorio. En el ámbito laboral-familiar, la conciliación se extiende para convertirse en un principio rector: el equilibrio entre las responsabilidades profesionales y personales. Este concepto es fundamental en el contexto ecuatoriano, donde las jornadas laborales extensas y la falta de flexibilidad han sido históricamente un desafío para los trabajadores. La conciliación no es un favor, sino un derecho que busca mitigar el conflicto entre la vida laboral y la vida familiar, un conflicto que puede llevar al agotamiento y al estrés.

El concepto de conciliación laboral-familiar en Ecuador trasciende la simple gestión de horarios. Se trata de un cambio cultural profundo que busca redefinir la relación entre el trabajo, la vida personal y la vida familiar. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), en el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares destaca que "es importante invertir en servicios de cuidado como un pilar de la conciliación, lo que implica que las empresas y el Estado deben colaborar para ofrecer opciones accesibles de guardería y cuidado de adultos mayores" (p.7).

1.5.2 Laboral:

El presente concepto refiere a todo lo relacionado con el trabajo, desde las relaciones entre empleador y empleado, hasta el entorno en el que se prestan los servicios. En Ecuador, el marco laboral ha sido sustentado por el Código del Trabajo y las regulaciones del Ministerio del Trabajo.

El Código del Trabajo se ha encargado de establecer las bases para una relación justa en el ámbito laboral, incluyendo argumentos como el período de una jornada, las vacaciones, la seguridad, las horas extras remuneradas y la salud ocupacional. En el contexto de la conciliación, esto fomenta la visualización de beneficios que vayan más allá de lo exigido por la ley, sino que integren las necesidades de los empleados y no englobándose únicamente en licencias de maternidad extendidas o en el uso del teletrabajo.

Un estudio relevante, propuesto por Valverde Torres et al. (2024), en su trabajo "Desafíos del derecho laboral ecuatoriano en la era del teletrabajo y la digitalización", exponen que, la desconexión digital se compone como un derecho consolidado para formar parte del sustente del bienestar de los trabajadores, especialmente dentro del contexto de un trabajador que cumple sus funciones dentro del hogar.

Por ende, la medida legal expuesta es crucial para la promoción de un equilibrio

saludable entre la vida personal y la carga laboral, debido a la garantía de tiempo de desconexión de sus respectivas cargas laborales. Con esta finalidad, la idea de implementar unas estas propuestas, es para fomentar la construcción de un cambio donde las empresas que emitan esta nueva resolución sean incentivadas con un intercambio económico que les reconozca la inversión en la calidad de vida de sus empleados.

1.5.2 Bienestar

El bienestar parte de la contextualización integral, que abarca la salud física, mental y social, con esto en mente se aborda que no es únicamente la ausencia de una enfermedad, sino aquella sensación de plenitud y satisfacción con la vida y uno mismo. Ahora, en el ámbito laboral, este bienestar parte de la premisa donde los trabajadores colocan como prioridad el mantenerse saludables en su empresa. Un trabajador que mantiene un entorno ameno, y consigo mismo se siente bien, brindará mayor productividad, creatividad y compromiso con los objetivos de la empresa.

Las empresas en Ecuador han comenzado a comprender que el bienestar de sus empleados es una inversión, no un gasto. Valverde Torres et al., (2024), expone que "el estrés laboral, el agotamiento (síndrome de burnout) y las enfermedades relacionadas con la tensión son costosos, no solo en términos de productividad, sino también en el capital humano" (p.13).

1.5.2 Trabajador

El significado de trabajador surge de la capacidad que alberga un individuo para realizar actividades en favor de sus habilidades profesionales, a cambio de una remuneración. Por ejemplo, en Ecuador se rige el Código del Trabajo, donde surge la protección al derecho y establecimiento de obligaciones para los trabajadores, sin embargo, al tener un contexto modernizado, no se prevé esta protección al trabajador, y únicamente se lo observa como un recurso productivo, cuando en realidad debería plantearse como un individuo con

habilidades únicas y aspiraciones familiares.

El trabajador dentro de un enfoque moderno representa el eje central de desarrollo integral, es por ello, que empresas han implementado programas de capacitación donde no solo se busca aumentar los conocimientos laborales, sino de igual importancia, promover el crecimiento personal y asegurar el bienestar de cada uno de los trabajadores. Enfocándose en temáticas de resiliencia, inteligencia emocional, evitación del desgaste laboral, y demás.

Jaramillo Vaca, (2022), en su tesis, *La dignidad del trabajador como principio en la flexibilidad laboral ecuatoriana*, expone que:

> La dignidad del trabajador se ha consolidado como un principio fundamental del derecho laboral ecuatoriano, que va más allá de las protecciones económicas para abarcar el respeto por la autonomía individual y la valoración del ser humano en su totalidad, reconociendo su vida familiar y sus aspiraciones personales como parte integral de su bienestar. (p.19)

Las organizaciones que adoptan este enfoque no solo cumplen con su deber legal y social, sino que también se posicionan como líderes en el mercado, atrayendo a los mejores talentos y construyendo una fuerza laboral más sana y productiva. El futuro del trabajo en Ecuador estará definido por la capacidad de las empresas para valorar y empoderar a sus trabajadores.

1.5.2 Centro de Trabajo

El centro de trabajo es el espacio físico o virtual donde se desarrolla la actividad laboral. Por largo tiempo, se vio como un sitio de hacer cosas. Pero su sentido cambió. Hoy es un sistema entero. Este sistema afecta la forma de ser, el unir personas y cómo se sienten todos. En Ecuador, la idea del sitio donde se labora es muy distinta. Esto pasó muy rápido tras el mal momento de salud. Aquel evento empujó mucho el trabajar desde casa. Ahora,

el sitio de trabajo puede ser una oficina normal. También puede ser una planta, un lugar compartido o la casa misma de la persona.

Cano et. al, (2023), en su obra, *La gestión del talento humano y su impacto en la retención del personal en empresas de servicios*, manifiesta que:

> La adopción de diseños biofílicos y la integración de la naturaleza en el ambiente laboral son tendencias en Ecuador que no solo mejoran la salud y el bienestar de los empleados, sino que también refuerzan el compromiso y el sentido de pertenencia con la empresa. (p.53)

Con ello, el centro de trabajo en Ecuador se ha transformado de un simple lugar de operaciones a un ecosistema dinámico que influye en la cultura, la productividad y el bienestar de los empleados. Las compañías que cambien sus sitios y normativas para demostrar este nuevo paradigma serán las que, de cierto modo, prosperen en un mercado laboral en constante evolución. La capacidad de una empresa para crear un centro de trabajo que sea a la vez productivo y humano es un indicador de su resiliencia y su compromiso con el futuro del trabajo en Ecuador.

1.5.2 Integridad

La integridad se trata de la cualidad de una persona u organización de actuar con honestidad, transparencia y coherencia con sus valores, incluso en ausencia de supervisión. Es la base de la confianza y la credibilidad, y en el ámbito laboral-familiar, la integridad es fundamental para que las políticas de conciliación sean efectivas. Si una compañía promueve la flexibilidad, pero sus líderes lo desacreditan, la política carece de integridad y se convierte en una simple declaración sin valor. La integridad se demuestra en las acciones diarias, desde la forma en que los directivos tratan a sus empleados hasta la manera en que se gestionan los conflictos.

En el ámbito del Derecho Laboral Privado, Grijalva (2024), señala que "se considere con profundidad los términos principios y normas, puesto que de ellos se obtendrá el conocimiento necesario para establecer la finalidad de las regulaciones de las relaciones laborales entre empresarios (patrono) y trabajadores" (p. 17). Con ello, la integridad no es un concepto abstracto, sino un pilar fundamental para el éxito de las políticas de conciliación laboral-familiar en Ecuador.

La integridad se respalda en la coherencia entre lo que la empresa dice y lo que hace, y es por ello es factor clave para determinar si las políticas de conciliación son verdaderamente efectivas o si son solo un avance vacío en lo legal. Gracias a esto se espera una gran inversión en la integridad corporativa para construir el futuro de la empresa y asegurar el bienestar de los trabajadores.

1.5.2 Conciliación laboral

El acuerdo laboral trata sobre formas y reglas. Las ponen las compañías. Ellas ayudan a sus trabajadores. Esto es para mezclar el deber del trabajo con la vida propia y la familia. En Ecuador, esto es más importante ahora. Las firmas quieren guardar a la gente buena. También quieren que se trabaje mejor. A favor, no se debe pedir a la gente dejar su vida personal por el empleo. Más bien, se aprecia un modo de trabajo sano. Las reglas de acuerdo pueden tener horas libres. También el trabajo desde casa es una opción. Hay permisos pagados por eventos del hogar o implementar días con menor carga horaria.

La Convención de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) ha subrayado que "invertir en licencias y servicios de cuidado es crucial para la igualdad y el bienestar en el mundo del trabajo, un principio que las políticas de conciliación laboral en Ecuador deben seguir para alcanzar su máximo potencial" (p.20). Del mismo modo, las empresas ecuatorianas que adoptan y promueven estas políticas están invirtiendo en su capital humano, construyendo una cultura de respeto y confianza, y asegurando su competitividad a largo plazo. La conciliación laboral es la prueba de que una empresa valora a sus empleados y entiende que su éxito está intrínsecamente ligado al bienestar y

la felicidad de su gente.

1.5.2 Conciliación familiar

La conciliación familiar se proyecta en las políticas y prácticas que permiten a los empleados armonizar sus responsabilidades laborales en conjunto con sus roles de cuidado dentro del hogar. Se conoce que, en Ecuador, este concepto es vital debido al concepto donde la familia es un pilar central de la sociedad y la falta de apoyo para la conciliación familiar puede llevar a que los trabajadores, especialmente las mujeres, se vean en la obligación de elegir entre su carrera profesional y sus responsabilidades familiares, lo que muchas veces los coloca entre una encrucijada que limita su desarrollo y contribuye a la desigualdad de género.

Las políticas de conciliación familiar buscan cambiar esta dinámica, promoviendo la corresponsabilidad. Ruperti (2025), en su artículo *Conciliación de la vida familiar y laboral del trabajador en Ecuador*, manifiesta que "la conciliación de la vida familiar y laboral es un derecho que debe ser garantizado por el Estado y las empresas, a fin de promover la igualdad de género y el bienestar de los trabajadores"(p.15).Un elemento central de la conciliación familiar en Ecuador es el apoyo al cuidado de los hijos.

1.5.3 Sistema jurídico

El sistema jurídico es el conjunto de leyes, normas y reglamentos que rigen las relaciones sociales en un país. En Ecuador, el sistema jurídico laboral está establecido principalmente en la Constitución de la República y el Código del Trabajo. Este sistema es el marco fundamental que protege los derechos del trabajador y establece las obligaciones del empleador. Las políticas de conciliación laboral-familiar, el bienestar y la integridad deben operar dentro de los límites de este sistema, pero también tienen el potencial de ir más allá para ofrecer una protección adicional y una mejor calidad de vida a los trabajadores.

Varela et al., (2024), en su publicación, *Desafíos del derecho laboral ecuatoriano en la era del teletrabajo y la digitalización*, expone que:

> La legislación laboral no solo debe regular aspectos como el teletrabajo y la desconexión digital, sino también fomentar que las empresas vayan más allá del cumplimiento legal, incentivando políticas de bienestar que promuevan la calidad de vida y la salud integral de los trabajadores. (p.81)

Las protecciones para la conciliación laboral-familiar han partido del nuevo sistema jurídico. En este caso, el Código del Trabajo ha establecido la licencia de maternidad y paternidad. Sin embargo, incluso con la implementación de este código, las empresas progresistas son libres de utilizar su política interna para mejorar estas protecciones. Por ejemplo, al ofrecer una licencia de paternidad más larga o al permitir que las licencias se tomen de manera flexible, pero a su conveniencia.

Esto demuestra un compromiso que va más allá de lo que exige la ley, donde los empleadores deben ser conscientes de los derechos y deberes de sus empleados, de tal manera que fortalezca la confianza del trabajador en la empresa. La política de conciliación, en este sentido, es un complemento al sistema jurídico, no un sustituto.

Las protecciones para la conciliación laboral-familiar han partido del nuevo sistema jurídico. En este caso, el Código del Trabajo ha establecido la licencia de maternidad y paternidad. Sin embargo, incluso con la implementación de este código, las empresas progresistas son libres de utilizar su política interna para mejorar estas protecciones. Por ejemplo, al ofrecer una licencia de paternidad más larga o al permitir que las licencias se tomen de manera flexible, pero a su conveniencia. Esto demuestra un compromiso que va más allá de lo que exige la ley, donde los empleadores deben ser conscientes de los derechos y deberes de sus empleados, de tal manera que fortalezca la confianza del trabajador en la empresa. La política de conciliación, en este sentido, es un complemento al sistema jurídico, no un sustituto.

1.5.2 Vulnerabilidad

La vulnerabilidad es una categoría clave en el ámbito jurídico y social, que remite a la posibilidad de daño o afectación de una persona o colectivo. El concepto trasciende lo meramente físico, por tanto, no solo alude a la fragilidad corporal, sino también a la debilidad en el plano moral, social y jurídico, lo cual puede situar a los individuos en condiciones de desventaja frente a otros.

En el campo de los derechos humanos, la vulnerabilidad se reconoce como un criterio fundamental para la adopción de medidas especiales de tutela. Esto significa que las instituciones del Estado y los organismos internacionales deben identificar a las poblaciones en situación de vulnerabilidad (niños, personas mayores, migrantes, personas con discapacidad, comunidades empobrecidas, entre otros) y establecer mecanismos diferenciados de protección. En el estudio *El desarrollo de la noción de vulnerabilidad en el ámbito de los derechos humanos*, propuesto por Espinoza (2024), plantea que "puede entenderse a la persona vulnerable como aquella que puede ser herida, atacada, afectada física o moralmente, de ahí que la noción derive a las ideas de fragilidad y debilidad" (p. 7).

1.5.3 Corresponsabilidad

La corresponsabilidad no se limita únicamente al cumplimiento de deberes materiales, sino que también abarca la transmisión de valores, la formación emocional y la construcción de vínculos afectivos sólidos. Se fundamenta en la participación de ambos progenitores en los aspectos prácticos del cuidado infantil. Esto incluye la crianza, la disciplina, la comunicación y la convivencia diaria, entendidos como espacios de interacción esenciales para el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes.

Es importante destacar, que esta corresponsabilidad fomenta el bienestar infantil, donde se convierte en un factor protector frente a situaciones de vulnerabilidad, abandono o negligencia.

Freire Cruz, (2024), contempla en su artículo, *Corresponsabilidad parental en la crianza de niños, niñas, y adolescentes trabajadores*, que "la corresponsabilidad parental implica que padre y madre asuman responsabilidades compartidas y equitativas en la crianza, disciplina, comunicación y tiempo de convivencia, contribuyendo a una paternidad y maternidad auténtica que fomente una cultura de cuidado y responsabilidad compartida" (p. 32).

1.5.4 Doctrina

La doctrina jurídica se configura como una fuente indirecta del derecho, cuyo valor radica en su capacidad para influir en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Aunque no posee fuerza vinculante, su autoridad deriva del reconocimiento académico y profesional que otorgan los juristas a las ideas y teorías propuestas por sus pares.

Este reconocimiento se basa en la solidez de los argumentos, la coherencia interna de las proposiciones y la relevancia práctica de las soluciones que ofrece. Figueroa et.al (2025), en su propuesta de *La doctrina jurídica en México: Naturaleza, función y aplicación*, manifiestan que "la doctrina jurídica es el conjunto de estudios, análisis, interpretaciones y sistematizaciones del Derecho realizados por juristas, académicos y especialistas en ciencias jurídicas. Su finalidad es esclarecer, orientar y enriquecer la comprensión de las normas, instituciones y principios jurídicos vigentes" (p.12).

Es importante detallar que, la doctrina desempeña un papel crucial en la evolución del campo del derecho, donde a través de la crítica constructiva y la propuesta de nuevas perspectivas, los profesionales han impulsado el desarrollo de conceptos jurídicos reconceptualizados con la realidad actual, la creación de nuevas instituciones legales y la adaptación del derecho a los cambios sociales, económicos y tecnológicos.

1.5.5 Cohesión social

La cohesión social implica relaciones que operan en dos dimensiones: horizontal, entre los propios miembros de la sociedad, y vertical, entre esos miembros y el Estado. En la dimensión horizontal, se destacan los valores de confianza mutua, solidaridad y cooperación entre individuos y grupos
diversos; mientras que, en la dimensión vertical, cobra importancia la confianza en las instituciones.

El reconocimiento de su legitimidad y la percepción de justicia en su actuación, en favor, Leininger et al., (2021), en su publicación, *Cohesión social: una nueva definición y una propuesta para su medición en África*, reconoce que:

> La cohesión social se refiere a las relaciones tanto verticales como horizontales entre los miembros de la sociedad y el Estado, caracterizadas por un conjunto de actitudes y normas que incluyen la confianza, una identidad inclusiva y la cooperación por el bien común (p.43).

Un factor de realce toma la existencia de una identidad inclusiva, conceptualizada como un sentido de pertenencia que abarca la diversidad cultural, social, económica o política. Al sentirse reconocidos, aceptados y que son escuchados como un voto fundamental dentro del colectivo, los individuos, fortalecen el lazo social, y en consecuencia se establece mayor estabilidad social, una participación ciudadana adecuada y el interés por colaborar, sin esto sentirse como una obligación. Sin una convivencia amena, inclusiva y activa, la discriminación toma un papel crucial para la exclusión laboral.

Debido a estas razones, la cohesión social toma parte no solamente como un estado a alcanzar, sino como un proceso activo, dinámico, donde se solicita esfuerzos institucionales, sociales y culturales constantes, para un mayor establecimiento de normativas que cuiden el bienestar del trabajador.

1.5.2 Ordenamiento jurídico

Desde un sistema legal, se entiende como el conjunto de normas organizado que guían la conducta de los individuos dentro de una sociedad, garantizando el respeto de los derechos, la resolución de conflictos y el mantenimiento del orden social. Este conjunto de normas no es al azar, ya que se encuentran estructuradas de manera jerárquica y sistemática, donde las disposiciones con mayor rango tendrán prioridad sobre las de rango menor, basándose en los principios de la Constitución (2008), donde el respeto a la ley y la consistencia de esta dan forma a la normativa.

Aún con los avances de inclusión del ordenamiento jurídico ecuatoriano persisten desafíos en la respectiva implementación y en la cobertura de todas las modalidades laborales. Morales y Espinoza (2025), en su estudio *Conciliación de la vida familiar y laboral del trabajador sustituto en el marco de teletrabajo en Ecuador*, señalan que "en el contexto ecuatoriano, la conciliación de la vida familiar y laboral no solo depende de la voluntad individual de los trabajadores, sino también de un marco normativo que promueva activamente esta integración" (p. 1433).

Por ende, el ordenamiento jurídico no solo se limita a un conjunto de normas escritas, sino que también integra principios generales del derecho, jurisprudencia, doctrina y tratados internacionales ratificados por el Estado. Esto lo convierte en un sistema dinámico que evoluciona conforme cambian las necesidades sociales, económicas y políticas, permitiendo que el derecho se adapte a contextos contemporáneos como la protección de la conciliación laboral-familiar, la equidad de género y los derechos laborales en modalidades emergentes como el teletrabajo

1.5.3 Marco normativo

En el artículo "El marco normativo en la sociedad contemporánea: Principios, estructura y evolución", propuesto por Gómez & Pérez (2023), se afirma que:

> "El marco normativo es el conjunto de normas, principios y disposiciones legales

> que regulan una determinada actividad, sector o ámbito de la vida social. Estas normas establecen los límites, procedimientos y obligaciones que deben seguirse para garantizar el orden, la justicia y el respeto a los derechos fundamentales" (p. 112).

Por ende, el marco normativo es una herramienta esencial para la organización y regulación de la vida en sociedad. Su eficacia depende de su capacidad para adaptarse a los cambios, ser comprendido por la población y garantizar la protección de los derechos fundamentales de todos los individuos.

1.5.2 Productividad

Al hablar de productividad, logramos constituir como una medida integral de eficiencia cuyo objetivo reside en la respectiva evaluación del desempeño dentro de una organización, un sector económico o un sistema productivo completo. Gracias a esto, se resalta su relevancia, la cual radica en la capacidad de entablar relaciones entre los resultados obtenidos y los recursos invertidos, tales como el capital, el tiempo y la laboriosa mano de obra, facilitando la identificación de áreas de mejora y la optimización de los procesos.

En este sentido, la productividad no solo refleja la cantidad de bienes o servicios generados, sino también la eficiencia con la que se emplean los recursos disponibles. En base a esto, Ramírez (2022), en su investigación *Productividad, aspectos que benefician a la organización*, declara que:

> La productividad se basa en la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. Así mismo, se define como la correlación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema (p. 189).

No obstante, la productividad alberga una dimensión cualitativa que parte más allá de la producción de bienes o servicios, por lo que es sumamente importante, valorar aspectos como la innovación, la calidad, la sostenibilidad y el valor agregado de los productos debido a la influencia directa en el desempeño organizacional y en la competitividad de las empresas o instituciones.

Por último, la capacidad de producir debe entenderse dentro del marco específico del área de negocio o de la empresa en cuestión. Elementos como el grado de tecnología, la formación de los empleados, las instalaciones presentes y las regulaciones gubernamentales vigentes tienen un gran impacto en las cotas de rendimiento que se logran. Con esto en mente, se deduce que elevar la productividad necesita una estrategia completa que contemple la eficacia en las operaciones y el valor de lo producido, siempre aspirando a un balance entre la generación de resultados, la novedad y la permanencia en el tiempo.

1.5.3 Convenios Internacionales

Los convenios internacionales tienen como característica fundamental su naturaleza jurídica vinculante: una vez que los Estados u otras entidades reconocidas como sujetos de derecho internacional los ratifican, estos convenios establecen obligaciones legales que deben cumplirse bajo las reglas del derecho internacional. Las declaraciones no son únicamente decretos con buenas intenciones, sino también implica obligaciones, derechos y procedimientos con fuerza normativa, lo cual en casos extremos emite sanciones en caso de incumplimiento.

En la investigación sobre *El impacto de los acuerdos y normas internacionales en los sistemas y el orden jurídicos nacionales,* propuesto por Baimuratov et.al (2024), afirma que:

> Los convenios internacionales son acuerdos formales entre dos o más Estados o sujetos de derecho internacional, que generan deberes y obligaciones legales

vinculantes para las partes que los ratifican, imponiendo estándares normativos que trascienden los ámbitos nacionales y requieren adaptación dentro del derecho interno (p. 93).

1.5.4 Código del trabajo

El código de trabajo alberga un cuerpo normativo, cuyo carácter obligatorio regula de forma integral aquellas relaciones laborales entre el personal laboral y el jefe. Su función principal es establecer los derechos, deberes, condiciones, modalidades y sistemas de protección para el trabajador, así como definir obligaciones del empleador, mecanismos de contratación, terminación de vínculo laboral, salarios, jornadas, descansos, indemnizaciones y régimen disciplinario.

Por consiguiente, Zárate y Barba (2024), explican en *El régimen laboral del personal académico ocasional en Ecuador y los derechos constitucionales al trabajo digno*, que "el Código del Trabajo funciona como el cuerpo legal principal que regula los derechos laborales de los trabajadores ocasionales en el ámbito académico, estableciendo estándares mínimos de dignidad, estabilidad, remuneración y protección constitucional" (p. 1115).

Para ello es importante detallar que, el Código del Trabajo no es estático, pudiendo ser sujeto a reformas, adiciones y reinterpretaciones doctrinales y jurisprudenciales. Estas modificaciones responden a necesidades sociales, cambios tecnológicos, dinámicas del mercado laboral y compromisos internacionales de derechos laborales. Por lo tanto, aunque el código fijado originalmente marca los lineamientos fundamentales, su aplicación concreta se alimenta de las transformaciones normativas, doctrinales y jurisprudenciales.

1.5.2 Autocomposición

La autocomposición significa que las personas en disputa tienen la habilidad de tomar medidas por su propia cuenta para arreglar sus problemas. Esto no es algo que se les obliga a hacer o una orden dada por alguien con poder, sino un entendimiento al que llegan ellos mismos. Para que esto funcione, los involucrados deben tener el derecho legal de charlar y el desacuerdo debe ser sobre temas que se puedan negociar. Por lo tanto, la solución por cuenta propia asume que hay independencia, deseo sin presiones y asuntos sobre los que se puede ceder algo de cada lado.

La autocomposición es una forma de resolver un conflicto sin que un tercero decida el asunto, en favor, Parra (2022) plantea en su artículo *La autocomposición como una ventaja de la mediación familiar en la legislación ecuatoriana*, que "las propias partes ponen fin al conflicto a través de un acuerdo de voluntades, sin la intervención de un tercero mediante el reconocimiento o la renuncia" (p.58).

La autocomposición favorece la eficiencia y la preservación de las relaciones entre las partes. Al permitir resolver los conflictos con menos formalismos, menor costo y en menor tiempo, se alienta la paz social, la restauración del vínculo entre los sujetos y se reduce la carga sobre los tribunales

1.1. Objetivos

1.1.1. Objetivo General:

- Diagnosticar qué Políticas de conciliación laboral-familiar existen en los centros de trabajo para precautelar el bienestar e integridad de los trabajadores en Ecuador.

1.1.2. Objetivos Específicos:

- Conceptualizar que son políticas de conciliación laboral-familiar.
- Establecer de qué manera se desarrolla el bienestar e integridad de los trabajadores en el sector petrolero.

- Examinar la presencia de políticas que promueven la conciliación entre el trabajo y la vida familiar dentro del sistema jurídico de Ecuador.

CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA.

2.1 Materiales

El presente trabajo de investigación contará con todos los materiales necesarios y suficientes para garantizar una recolección de datos eficiente y un análisis riguroso acerca de las políticas de conciliación laboral-familiar en Ecuador. Se empleará cuestionarios estructurados para recopilar datos cuantitativos relacionados con la percepción y experiencia de los trabajadores respecto de estas políticas. Conjuntamente, se utilizarán guías de entrevistas semiestructuradas dirigidas a expertos en el derecho laboral y representantes empresariales, las cuales aportarán en la profundización de los desafíos y oportunidades presentes en las normativas actuales. Los cuestionarios y guías serán validados mediante el juicio de expertos en derecho laboral y metodología, garantizando su confiabilidad y la pertinencia.

Se van a evaluar tanto las normativas ecuatorianas como las internacionales, utilizando artículos científicos y estudios que ya han sido analizados. Esto nos permitirá construir un marco teórico sólido que respalde los hallazgos empíricos a partir de evidencia científica, todo en el contexto de la conciliación laboral-familiar.. Por ello, es necesario para el procesamiento de análisis de datos el implemento de computadoras equipadas con programas de software especializado, como SPSS, el cual sustentara al manejo estadístico y cualitativo eficiente.

Y para complementar, el estudio instaura el uso de grabadoras de audio para el óptimo registro de las entrevistas, y el empleo de hojas de oficina para la correspondiente organización y almacenamiento de la información recopilada, y de esta forma, asegurar la fidelidad de los datos. Estos recursos garantizarán que la investigación lleve un curso efectivo y transparente de forma efectiva y con los estándares de calidad requeridos.
Los recursos financieros que se emplearan se desglosan de la siguiente forma; Internet 90 USD, Hojas de papel 5 USD, Útiles de oficina 18 USD, Trasporte 50 USD resultando un

total de 163 USD.

2.2 Métodos

La metodología se ha definido como la base estructural del trabajo de investigación, a saber, cumple el rol de una brújula epistemológica, constituye aquella ruta sistemática y rigurosa que se refiere al compendio de pasos, técnicas y herramientas que van a ser utilizadas y organizadas para llevar a cabo una investigación. Este presupuesto remarca que la metodología representa mucho más que una simple lista de pasos, como se ha mencionado, pues es más bien aquella planificación deliberada y la coherencia lógica del trabajo de investigación, la columna vertebral de la misma (Hernández et. Al., 2022).

La investigación presentada adopta un estudio de campo con enfoque mixto, permitiendo obtener información a través de encuestas aplicadas directamente a los trabajadores en sus entornos laborales; y entrevistas aplicadas a expertos profesionales, servidores públicos, autoridades jurisdiccionales con conocimientos sólidos en la materia laboral, obteniendo tanto datos objetivos como subjetivos. Este tipo de metodología resulta pertinente cuando se busca comprender fenómenos sociales y jurídicos en su contexto natural, ya que facilita una observación más realista de las dinámicas laborales y familiares (Gómez y Vásquez, 2022).

2.2.1 Nivel o tipo de investigación Descriptivo y explicativo

El diseño del presente estudio se basa en un modelo descriptivo-explicativo, cuya consideración persigue caracterizar la situación actual de las políticas de conciliación laboral-familiar en el sector petrolero del Ecuador, y posteriormente, explicar la relación que estas guardan con el bienestar e integridad de los trabajadores.

El nivel descriptivo se centra en identificar y detallar las condiciones laborales, los mecanismos de conciliación existentes y las percepciones de los trabajadores frente a su efectividad. Según Hernández et. Al. (2022), explican que, “los estudios descriptivos

únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas".

Con respecto al nivel explicativo, se prevé determinar las causas y consecuencias que se derivan de la implementación, o ausencia, de políticas de conciliación, así como su impacto en dimensiones como la salud, la productividad y la calidad de vida de los trabajadores. En palabras de Gómez y Díaz (2021), en su publicación Diseños de investigación en ciencias sociales, la investigación explicativa "profundiza en las relaciones de causalidad, permitiendo no solo conocer cómo es un fenómeno, sino comprender por qué ocurre y cuáles son sus efectos en la población de estudio" (p. 88).

El abordaje de la problemática presentada se sustenta de los dos componentes expuestos, debido a la ausencia de una sola descripción de hechos, sino que demanda una explicación de los factores que inciden en el desequilibrio entre la vida laboral y familiar. En consecuencia, el diseño descriptivo-explicativo posibilita articular datos empíricos y análisis teórico, con el fin de fundamentar propuestas jurídicas y sociales que fortalezcan el sistema de protección laboral en el Ecuador.

Estudio de Campo

El nivel metodológico de estudio de campo permite obtener información directa a través de cuestionarios y entrevistas aplicados directamente a los trabajadores en sus entornos laborales. Gómez y Vásquez (2022), en su artículo, *Metodologías de campo en estudios sociales: alcances y limitaciones en contextos laborales,* dialogan que, "este tipo de metodología resulta pertinente cuando se busca comprender fenómenos sociales en su contexto natural, ya que facilita una observación más realista de las dinámicas laborales y familiares" (p.48).

Asimismo, al tratarse de un estudio de campo, los datos se recolectan en diferentes

empresas del sector ecuatoriano, tanto a nivel público como privado, esto permite el análisis de cómo las políticas de conciliación laboral-familiar se implementan en la práctica y cómo impactan en el bienestar de los trabajadores. El artículo, *Conciliación trabajo-familia y salud ocupacional en América Latina: una revisión empírica reciente*, propuesto por López y Medina (2023), explica que, "los estudios de campo favorecen la identificación de factores sociales y organizacionales que influyen en la experiencia de los empleados" (p.27), aspecto que ha sido destacado en investigaciones recientes sobre conciliación y salud ocupacional en América Latina.

2.2.2 Métodos

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, que combina los métodos cualitativo y cuantitativo. Según Hernández et. Al. (2022), en su libro, Metodología de la Investigación, el enfoque mixto son aquello que, "caracterizan a los objetos de estudio mediante números y lenguaje e intentan recabar un rango amplio de evidencia para robustecer y expandir nuestro entendimiento de ellos" (p.537). El empleo del enfoque mixto se justifica en la necesidad de integrar diferentes perspectivas para comprender un fenómeno complejo como la conciliación laboral-familiar en el sector petrolero ecuatoriano. La realidad de los trabajadores está marcada
tanto por condiciones objetivas, que pueden medirse a través de encuestas, como por experiencias subjetivas, que requieren ser exploradas mediante entrevistas en profundidad.

2.2.2.1 Cualitativo

Para comprender a profundidad el enfoque mixto es de suma relevancia desglosar cada uno de los métodos que abarcan este enfoque. Flick (2022), en su libro, Introducción a la búsqueda cualitativa, propone que "el enfoque cualitativo se centra en la comprensión profunda de fenómenos sociales, culturales o humanos a partir de significados, percepciones y experiencias" (p.230). Por ende, no busca medir numéricamente, sino

interpretar la realidad desde la perspectiva de los participantes, utilizando métodos como entrevistas, observación y análisis de documentos.

2.2.2.2 Cuantitativo

Por otro lado, el enfoque cuantitativo se encamina a la recolección y análisis de datos numéricos para identificar patrones, relaciones o generalizaciones. En el libro, Diseño de investigación: enfoques cualitativos, cuantitativos y de métodos mixtos, Creswell y Creswell (2021), propusieron que "los instrumentos estandarizados como encuestas o cuestionarios, y emplea la estadística como herramienta principal para garantizar objetividad y validez en los resultados" (p.254).

De igual manera, Creswell y Plano Clark (2021) sostienen que "este enfoque permite aprovechar las fortalezas de ambos métodos, al proporcionar tanto una medición objetiva de variables como una comprensión profunda de los significados que los participantes atribuyen a su experiencia". Por ende, se convierte en una estrategia idónea al no tratar solo de describir el fenómeno metodológico, sino al incluir la interpretación y explicación de los procesos sociales involucrados.

2.2.3 Técnica

Hernández et.al., (2022), expone que, "las técnicas son herramientas operativas que permiten al investigador acercarse al objeto de estudio, ya sea mediante observación, entrevistas, encuestas, experimentos o análisis documental" (p.48). De este modo, las técnicas garantizan que el proceso investigativo se desarrolle con rigurosidad y orden, al tiempo que posibilitan obtener datos válidos y confiables.

2.2.3.1 Técnicas cualitativas

Las técnicas cualitativas empleadas van orientadas a la comprensión de los significados,

experiencias y percepciones de los participantes dentro del estudio, usando una técnica más subjetiva donde la importancia radica en como el sujeto construye la realidad. Entre ellas, destacan la entrevista y la observación, las cuales permiten explorar fenómenos sociales desde una perspectiva interpretativa. Según Flick (2022), las técnicas cualitativas "no buscan medir variables de manera numérica, sino describir, interpretar y contextualizar los procesos sociales, proporcionando una comprensión profunda de la realidad estudiada" (p.217).

- **Entrevista**

La entrevista cualitativa es una técnica de recolección de datos que permite explorar percepciones, significados y experiencias de los participantes mediante un diálogo guiado entre investigador y entrevistado. Su valor radica en la posibilidad de comprender la realidad social desde la subjetividad del individuo, lo que facilita identificar ideologías, costumbres y cosmovisiones en un contexto específico. Coutinho et al., (2022), propuso en su artículo, *La entrevista cualitativa como método de investigación*, que "la entrevista comprende los fenómenos del mundo a través del punto de vista de los participantes, a partir de esta perspectiva fenomenológica, el cual implica centrarse en las experiencias provenientes del mundo de los entrevistados y atribuirles un significado pertinente." (p.4).

- **Observación bibliográfica**

Esta técnica abarca al análisis sistemático de fuentes escritas como artículos científicos, libros, informes y tesis, con el fin de fundamentar teórica y metodológicamente una investigación. Noboa Pérez (2021), en su estudio, *Desarrollo y Evaluación de una experiencia piloto de mentoría con estudiantes de primer ciclo de Educación Superior a Distancia*, declara que, "esta técnica permite no solo identificar antecedentes y conceptos clave, sino también contrastar perspectivas y detectar tendencias dentro del área de estudio (p. 51).

2.2.3.2 Técnicas cuantitativas

Por su parte, la investigación cuantitativa utiliza técnicas basadas en la medición y análisis de datos numéricos con el fin de establecer patrones, correlaciones o generalizaciones. Entre las más comunes se encuentran la encuesta y el cuestionario, que permiten recolectar información de grandes poblaciones de manera estandarizada. De acuerdo con Creswell y Creswell (2021), las técnicas cuantitativas "son fundamentales para garantizar la objetividad y la validez de los resultados, ya que se apoyan en instrumentos estructurados y en el análisis estadístico" (p.321).

- **Encuesta**

Por consiguiente, la encuesta aplicada a los trabajadores del sector petrolero como la entrevista dirigida a expertos responde de manera coherente al objetivo general de la investigación. La encuesta permite recolectar datos cuantitativos sobre percepciones, experiencias y condiciones laborales, segmentados por variables sociodemográficas, carga familiar y tipo de jornada laboral, lo cual posibilita identificar patrones y niveles de satisfacción *(anexo 1)*. Las encuestas ofrecen datos estandarizados que facilitan la comparación entre grupos y la identificación de patrones de bienestar y conciliación laboral-familiar, mientras que las entrevistas posibilitan explorar experiencias subjetivas y significados atribuidos por los participantes.

2.2.4 Instrumento

Con este fin, se emplearán entrevistas semiestructuradas y encuestas estructuradas como técnicas principales de recolección de datos, ya que permiten combinar la amplitud de información cuantitativa con la profundidad cualitativa de las percepciones de los trabajadores. Según López y Medina (2023), "la triangulación de estas técnicas fortalece la validez de los resultados en estudios de campo, al integrar mediciones estadísticas con

narrativas contextuales que reflejan de manera más completa la realidad laboral y familiar de los trabajadores" (p.29).

De acuerdo con Creswell y Creswell (2021), en su libro, *Diseño de investigación: Enfoques cualitativos, cuantitativos y de métodos mixtos,* plantean que, "la utilización conjunta de cuestionarios y entrevistas en un estudio de campo incrementa la validez de los resultados, ya que permite contrastar y complementar la información cuantitativa con las percepciones y experiencias de los participantes" (p.346). En este sentido, ambos instrumentos se convierten en herramientas clave para obtener una visión completa del modo en que las políticas de conciliación inciden en la dinámica laboral y familiar de los trabajadores del sector petrolero, generando evidencia útil y pertinente no solo para el ámbito académico, sino también para la formulación de propuestas en el campo jurídico y de la gestión organizacional.

2.2.4.1 Instrumentos cuantitativos

Los instrumentos cuantitativos son herramientas diseñadas para recolectar datos numéricos que puedan ser medidos y analizados estadísticamente. Entre los más utilizados se encuentran los cuestionarios y las encuestas, que permiten estandarizar la información y aplicarla a grandes grupos poblacionales. Según Taherdoost (2022), estos instrumentos "garantizan la fiabilidad y validez de los resultados al ofrecer respuestas estructuradas y comparables, lo que los convierte en recursos esenciales para identificar tendencias, correlaciones y posibles generalizaciones" (p.7).

- **Cuestionario**

Dentro de los instrumentos cuantitativos es de suma importancia integrar el cuestionario para recolectar datos de alta relevancia para la investigación. Taherdoost (2022), propuso que el cuestionario "es un instrumento de recolección de datos cuantitativos compuesto por un conjunto estructurado de preguntas, diseñadas para obtener información

estandarizada de un grupo de personas sobre variables específicas" (p.5). Este instrumento permite recopilar datos de manera eficiente, compararlos entre sí y analizarlos estadísticamente, garantizando fiabilidad y validez cuando se aplica de forma adecuada.

El cuestionario fue propuesto como un óptimo instrumento cuantitativo debido a que permite la recolección de datos estandarizados sobre las percepciones de los trabajadores respecto a las políticas de conciliación laboral-familiar y su relación con el bienestar e integridad en el Ecuador, lo cual aporta con experiencias propias del campo laboral de nuestro país. Este instrumento facilitó el compendio de información comparable y objetiva sobre variables clave, como el grado de satisfacción con las medidas implementadas, el equilibrio entre responsabilidades laborales y familiares, y los efectos en la calidad de vida *(anexo 2)*.

2.2.4.2 Instrumentos cualitativos

Por su parte, los instrumentos cualitativos están orientados a explorar en profundidad percepciones, experiencias y significados desde la perspectiva de los participantes. Entre los más relevantes se encuentran la guía de entrevista y las fichas o matrices de análisis, que posibilitan organizar y comprender los datos de forma interpretativa. De acuerdo con Miles, Huberman y Saldaña (2021), estos instrumentos "favorecen la sistematización y el análisis detallado de la información, permitiendo captar matices de la realidad social que difícilmente podrían ser expresados en términos numéricos" (p.28).

- **Guía de entrevista**

La guía de entrevista es un instrumento cualitativo que organiza y estructura los temas o preguntas que el investigador plantea al entrevistado, sin limitar la espontaneidad de las respuestas. Kallio et al., (2021), explica que este tipo de instrumento "sirve para orientar la conversación hacia los objetivos del estudio y asegurar la coherencia en la recolección

de datos" (p.763).

Y en aporte, se utilizó como una herramienta de análisis para explorar a fondo los puntos de vista y vivencias de los empleados respecto a las reglas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal y cómo estas afectan su salud y estado general dentro del entorno de Ecuador. Dicha herramienta facilitó seguir un tema claro durante el diálogo, garantizando que los asuntos clave se tocaran, al tiempo que daba libertad a los involucrados para compartir historias propias y relevantes.

2.2.5 Población y muestra

La población representa a los trabajadores ecuatorianos vinculados al sector petrolero, tanto en empresas públicas como privadas. Este sector se caracteriza por jornadas prolongadas, sistemas de turnos rotativos y una alta demanda física y psicológica, condiciones que influyen directamente en la posibilidad de alcanzar un equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares. En este contexto, resulta primordial considerar también a los inspectores de trabajo, quienes desempeñan un rol clave en la supervisión y fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales y en la aplicación de políticas de conciliación en el país.

Tal como señalan Valverde, Gómez y Pérez (2024), en su artículo, Análisis jurídico comparativo del derecho a la desconexión digital laboral en Ecuador, "la delimitación de la población debe responder a las características propias del contexto laboral, pues de ello depende la pertinencia de los hallazgos y su impacto en la realidad social estudiada" (p.12). En este caso, la elección del sector petrolero se justifica debido a la carga laboral diferenciada que enfrentan sus trabajadores, en comparación con otros sectores económicos, lo que convierte a esta población en un grupo de especial interés para analizar los efectos de las políticas de conciliación laboral-familiar.

Antes de emplear las respectivas herramientas para obtener la información, se mantuvo

las consideraciones éticas donde se garantizará la confidencialidad de los participantes, el consentimiento informado, anonimato en los datos reportados. Se tendrá especial sensibilidad al género y a las responsabilidades familiares, asegurando que la participación no suponga carga indebida.

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis y discusión de los resultados.

3.1.1. Las políticas de conciliación laboral-familiar

Los resultados reflejan que, aunque la mayoría de los trabajadores encuestados reconocen la importancia de las políticas de conciliación laboral-familiar, su implementación efectiva sigue siendo limitada. El 62 % de los participantes señaló que en sus centros laborales sí existen políticas o prácticas básicas de conciliación (como permisos por citas médicas o flexibilidad mínima de horarios), mientras que un 38 % indicó que no existen mecanismos formales.

Tabla 1. Existencia de políticas de conciliación laboral-familiar en el lugar de trabajo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí existen	43	43%
Muy pocas	30	30%
Son insuficientes	15	15%
No existen	12	12%
Total	**100**	**100%**

Nota: Autoría propia.

Las empresas públicas presentan mayores niveles de institucionalización de estas políticas frente a las empresas privadas, donde la mayoría de los trabajadores manifestó que los esfuerzos son aislados y dependen de acuerdos personales con el empleador. Esto

evidencia una brecha entre la normativa legal vigente y su aplicación práctica, donde se señala la falta de mecanismos de control que garanticen la corresponsabilidad laboral y familiar.

3.1.2. El bienestar e integridad de los trabajadores en el sector petrolero.

Dentro de los resultados del bienestar e integridad de los trabajadores exclusivamente en el sector petrolero, el 55 % de los encuestados expresó que su jornada laboral no permite un equilibrio adecuado entre sus responsabilidades familiares y su vida profesional, especialmente en contextos de turnos rotativos o extensos. Mientras que tan solo el 25 % manifestó sentirse plenamente satisfecho con el balance alcanzado. Para relacionar con la parte cualitativa, las se mencionaron las principales causas de dificultad, como la carga laboral excesiva, la ausencia de horarios flexibles y la escasa comprensión institucional ante responsabilidades familiares.

3.1.3. Políticas de conciliación laboral-familiar en el sistema jurídico ecuatoriano.

El 71% de los participantes mencionó que el trabajo es un elemento primordial por el que se ven afectados sus estados de salud física y mental, esto ligado principalmente a la carga laboral excesiva, la presión en el ambiente de trabajo y carecer del tiempo suficiente para descansar o poder estar tiempo con sus familias. Pese a ello el 60% siente que, si existe un clima de organización en la empresa ya que existe apertura al diálogo con los supervisores, pero esto no conlleva a que s logren resultados esperados en cuanto a soluciones específicas. Por otro lado, solo el 32% confirmó sentir respaldo en los momentos que se ven obligados a atender emergencias relacionadas con la familia, finalmente el 68% indica que el apoyo es escaso o inexistente. Lo que en evidencia exige un fortalecimiento e implementación de programas de apoyo y acompañamiento psicológico y asesoría familiar dentro de las empresas.

Tabla 3. Propuestas de nuevas políticas de conciliación laboral-familiar

Política sugerida	Porcentaje de respuestas
Permisos remunerados para responsabilidades familiares	84%
Flexibilización de horarios y jornadas	78%
Apoyo económico o bonos de cuidado familiar	65%
Teletrabajo parcial o híbrido	62%
Programas de acompañamiento psicológico y asesoría familiar	59%
Guarderías o convenios con centros infantiles	45%

Nota: Autoría propia.

El 94% alcanzado casi por unanimidad entre los participantes, recalca la importancia de una implementación de medidas nuevas tanto dentro del marco normativo como del empresarial, así como la necesidad de contar con horarios más flexibles y políticas que sean capaces de reconocer la importancia del cuidado familiar como un derecho fundamental.

3.1. Entrevistas a expertos

Las entrevistas semiestructuradas aplicadas a tres profesionales del sector petrolero ecuatoriano, con experiencia en áreas laborales, jurídicas y de gestión del talento humano, permitieron obtener información relevante respecto a las políticas de conciliación laboral-familiar y su influencia en el bienestar integral de los trabajadores. Este insumo cualitativo complementó los resultados cuestionario cuantitativo, permitiendo una comprensión más profunda de las dinámicas organizacionales que inciden en la vida familiar y personal del trabajador.

Dentro del análisis se consideró las siguientes dimensiones; la importancia de la

conciliación laboral-familiar, las políticas efectivas y los obstáculos, los vacíos legales, las buenas prácticas internacionales, el rol del Estado y las recomendaciones empresariales, con el objetivo de desarrollar más a fondo las variables expuestas.

¿Cómo definiría la importancia de la conciliación laboral-familiar en el contexto del sector petrolero ecuatoriano?			
Funcionario entrevistado	**Edwin Punina Azogue**	**Juan Gabriel Vargas Acosta**	**Talento Huma no SERTECPET**
Respuesta:	Son las políticas y medidas legales que permiten al trabajador compatibilizar sus responsabilidades laborales con sus obligaciones familiares.	La comprensión, el apoyo de tu hogar es esencial para estar equilibrado y centrado en los dos aspectos, como mencionar por qué personal que mi objetivo de vida es estar cerca de mi familia.	Las normas y apoyo por parte de la empresa a los trabajadores.

Los expertos comentaron que la conciliación laboral-familiar es un elemento esencial en el sector petrolero ecuatoriano, ya que permite equilibrar las responsabilidades profesionales con las personales y familiares. Se destaca que estas políticas no solo fortalecen el bienestar emocional y la estabilidad del trabajador, sino que también promueven un entorno laboral más humano y comprometido. Asimismo, el apoyo institucional y la existencia de normas claras resultan fundamentales para garantizar que los empleados puedan desarrollarse plenamente tanto en su vida laboral como en su vida familiar.

¿Qué políticas de conciliación considera más efectivas para sectores con alta carga laboral y turnos extensos, como el petrolero?			
Funcionario entrevistado	**Edwin Punina Azogue**	**Juan Gabriel Vargas Acosta**	**Talento Humano SERTECPET**
Respuesta:	Turnos más flexibles sería la principal política ya que el trabajador pasa mucho tiempo en su lugar de trabajo y descuida su entorno familiar.	Todo esto se puede definir en una cosa... "Si vale lo poco económicamente lo que estás haciendo".	Oportunidades, remuneraciones justas, licencias paternales.

Las respuestas evidencian indicios de que las políticas de conciliación más positivas para sectores con alta carga laboral, como el petrolero, son las mismas que deben rigurizar la flexibilidad y el bienestar integral de los trabajadores. Se priorizan entre ellos turnos ajustables, destacan un aumento de las licencias maternales y paternales y poder contar con remuneraciones justas como medidas clave para disminuir el impacto negativo del trabajo prolongado en la vida familiar.

¿Cuáles son los principales obstáculos para implementar políticas de conciliación en el sector petrolero?			
Funcionario entrevistado	**Edwin Punina Azogue**	**Juan Gabriel Vargas Acosta**	**Talento Humano SERTECPET**

Respuesta:	La carga laboral es el principal obstáculo, ya que el trabajador petrolero está atrincherado en un lugar lejano por mucho tiempo, por lo que ir y venir de su domicilio no permite la flexibilidad de horarios.	El principal obstáculo sería los principios éticos y familiares de la empresa.	Políticas internas de la empresa.

Los encuestados indican que las principales dificultades para implementar de una manera idónea políticas de conciliación en el sector petrolero derivan de la estructura organizacional de la empresa y las condiciones laborales que ofrecen.

¿Qué vacíos identifica en la legislación ecuatoriana respecto a la conciliación laboral-familiar?			
Funcionario entrevistado	**Edwin Punina Azogue**	**Juan Gabriel Vargas Acosta**	**Talento Humano SERTECPET**
Respuesta:	El principal vacío es que no existe un producto ni en el tema administrativo ni	No se tiene conocimiento claro por el trabajador	Falta de conocimientos en los trabajadores.

	judicial que sentencie de forma preventiva lo referente a la conciliación laboral-familiar.		

Los expertos evidencian han evidenciado que la legislación ecuatoriana aún otorga vacíos significativos en el ámbito de conciliación laboral-familiar. El cual se señala la falta de mecanismos administrativos o judiciales que regulen de forma preventiva esta temática, así como la falta de claridad y conocimiento por parte de los trabajadores sobre sus derechos en este ámbito. Es por ello, que en esta situación se refleja la necesidad de fortalecer el marco legal y promover procesos de capacitación que permitan una aplicación más efectiva y equitativa de las políticas de conciliación en el país, a través de la construcción de una realidad ecuatoriana.

¿Qué buenas prácticas internacionales podrían aplicarse en Ecuador?			
Funcionario entrevistado	**Edwin Punina Azogue**	**Juan Gabriel Vargas Acosta**	**Talento Humano SERTECPET**
Respuesta:	Se podría aplicar medidas como el tema de permisos más extensos en el tema de nacimientos, la reducción de jornada, las extensiones horarias más flexibles.	El pago justo a la mano de obra.	Teletrabajo. Pago justo. Licencias amplias.

Las respuestas muestran que existen diversas buenas prácticas internacionales que podrían adaptarse al contexto ecuatoriano para fortalecer la conciliación laboral-familiar. Entre ellas destacan la implementación de permisos parentales más amplios, horarios laborales flexibles, modalidades de teletrabajo y políticas de remuneración justa. Estas medidas contribuirían a mejorar las condiciones laborales, promover la equidad y fomentar un equilibrio saludable entre las responsabilidades familiares y profesionales en el sector petrolero.

¿Cuál es la relación entre conciliación laboral-familiar y el bienestar integral del trabajador en el sector petrolero?			
Funcionario entrevistado	**Edwin Punina Azogue**	**Juan Gabriel Vargas Acosta**	**Talento Humano SERTECPET**
Respuesta:	La principal relación es que al trabajador se le debe tratar como tal, esto es, se le debe entregar todos los fundamentos necesarios para ejecutar su labor y desarrollarse en un lugar de trabajo libre de acoso y discriminación.	Tiene una relación directa.	Es muy importante, es fundamental para el desempeño laboral.

En los resultados se connota la relación existente entre la vida laboral y familiar y la necesidad de conciliar ambos ejes en el sector petrolero ya que, en el mismo se soslaya la necesidad de ofrecer mejores condiciones laborales, que el entorno de trabajo esté libre de acoso y

discriminación para de esta forma poder sostener y brindar un equilibrio entre la vida familiar y la vida profesional. **¿Qué medidas pueden tomar las empresas petroleras para fomentar la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres?**			
Funcionario entrevistado	**Edwin Punina Azogue**	**Juan Gabriel Vargas Acosta**	**Talento Humano SERTECPET**
Respuesta:	Todas las empresas petroleras deben tener el plan de prevención de riesgos psicosociales, y a través de estos deben dar charlas que apoyen la corresponsabilidad familiar.	Establecer valores y principios empresariales ya identificados.	Plan de prevención de riesgos psicosociales.

Los expertos han analizado que las empresas donde han ejercido, en este caso, de índole petrolero, tiene la oportunidad de promover esta responsabilidad familiar, siempre y cuando se implementen planes de prevención de riesgos psicosociales, los cuales deberían incluir actividades formativas y charlas que fomenten la igualdad en las responsabilidades. Así mismo, se subraya la importancia de fortalecer estos valores para apoyar al sustento de la equidad de género y establecer este respeto mutuo entre colegas y sus dirigentes.

¿Qué impacto tendría la implementación de más políticas de conciliación en la productividad del sector petrolero?

Funcionario entrevistado	**Edwin Punina Azogue**	**Juan Gabriel Vargas Acosta**	**Talento Humano SERTECPET**
Respuesta:	Mientras el trabajador se siente estable y protegido, su productividad será mayor y efectiva.	El impacto estaría en el aspecto de bienestar laboral.	Mayor Productividad. Mejor desempeño.

Los resultados han demostrado que el implemento de estas políticas genera impactos positivos en la productividad del sector petrolero, los cuales se observan en la productividad aumentada, debido a que los trabajadores argumentan sentirse apoyados y escuchados en sus necesidades tanto laborales como familiares. Estos resultados, contribuyen a la creación de ambientes saludables.

¿Qué papel debería desempeñar el Estado para garantizar la conciliación laboral-familiar en este sector?			
Funcionario entrevistado	**Edwin Punina Azogue**	**Juan Gabriel Vargas Acosta**	**Talento Humano SERTECPET**

Respuesta:	El Estado a través del Ministerio de Trabajo debería de realizar capacitaciones vinculadas a conseguir la implementación de la conciliación laboral-familiar.	Controlar el respeto al trabajador y sus condiciones laborales.	Capacitaciones, prevención y promoción en salud física y mental.

Los entrevistados han llegado a un consenso, donde establecen cuán importante es que el Estado asuma un dialogo y participación constante en la regulación de la promoción de estas normativas. Por ello, es fundamental resaltar que la incorporación del Ministerio de Trabajo con capacitaciones centradas en estas políticas fomente la sensibilización en favor a la conciliación familiar.

¿Qué recomendaciones daría a las empresas petroleras para fortalecer la conciliación laboral-familiar sin afectar su competitividad?			
Funcionario entrevistado	**Edwin Punina Azogue**	**Juan Gabriel Vargas Acosta**	**Talento Humano SERTECPET**

Respuesta:	Un mayor seguimiento por parte de RR.HH. a los trabajadores para determinar si su vínculo laboral o su espacio de trabajo es el idóneo para un desarrollo normal de sus actividades.	No tendría nada que ver y no debe estar relacionado, caso contrario estaríamos en un caso de: Mal manejo empresarial.	Pagos justos y apoyo emocional al trabajador.

Las respuestas de los entrevistados reflejan una visión diversa sobre las estrategias para fortalecer la conciliación laboral-familiar en las empresas petroleras. Mientras que algunos enfatizan la necesidad de un mayor acompañamiento por parte del área de Recursos Humanos y la implementación de políticas de bienestar emocional y remuneraciones justas, otros consideran que la conciliación no debería interferir con la gestión empresarial ni comprometer la competitividad.

3.1.1. Importancia de la conciliación laboral-familiar

La conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares es un pilar fundamental para el bienestar físico y emocional del trabajador, especialmente en sectores de alta demanda como el petrolero. Uno de los expertos afirmó que "la comprensión y el apoyo desde el lugar de trabajo son esenciales para mantener la estabilidad personal y profesional", destacando que la empatía organizacional incide directamente en la motivación y el compromiso.

Asimismo, se enfatizó que la estabilidad emocional derivada del equilibrio entre el trabajo

y la familia favorece el desempeño y reduce los niveles de estrés y ausentismo laboral. De acuerdo con la Lic. Lineth López (2025), profesional del área de talento humano, “es muy importante y fundamental para el desempeño laboral”, subrayando la necesidad de crear entornos que reconozcan las cargas duales del trabajador moderno.

3.1.2. Políticas más efectivas para sectores con alta carga laboral

Los expertos coincidieron en que la conciliación laboral-familiar depende directamente de la flexibilidad horaria, la implementación de permisos parentales y el fortalecimiento del bienestar psicológico dentro de las organizaciones. Entre las medidas destacadas se incluyen la aplicación de turnos rotativos y flexibles, la concesión de permisos remunerados por razones familiares o de emergencia, el fomento del teletrabajo parcial en áreas administrativas, la ejecución de programas de prevención de riesgos psicosociales y la realización de capacitaciones sobre equilibrio trabajo- familia dirigidas a supervisores y líderes de equipo.

Quienes fueron entrevistados recalcaron que el problema de los horarios fijos y la lejanía de las instalaciones petroleras son las causas primordiales de tensión que afectan negativamente la salud mental de los empleados; por tal motivo, propusieron implementar reglas de trabajo que se ajusten a las condiciones del sector, ofreciendo turnos más razonables, días libres extra como pago y formas de mantener el contacto con la familia para conservar el afecto durante las temporadas largas.

3.1.3. Obstáculos para implementar políticas de conciliación

El juicio de los participantes identificó los principales obstáculos para implementar políticas de conciliación laboral-familiar se centran en tres tipos de barreras estructurales: las organizacionales, derivadas de la carga excesiva de trabajo, la falta de planificación de turnos y la limitada autonomía del trabajador para gestionar su tiempo; las culturales, asociadas a la persistencia de modelos empresariales tradicionales que priorizan la

productividad sobre el bienestar del personal; y las informativas, relacionadas con el desconocimiento de los derechos laborales y de los mecanismos institucionales de protección.

3.1.4. Vacíos en la Legislación ecuatoriana

La legislación ecuatoriana carece de una estructura sólida que garantice la conciliación laboral- familiar de forma preventiva y efectiva. Según uno de los entrevistados, "no existe un producto ni administrativo ni judicial que atienda de forma preventiva lo referente a la conciliación laboral- familiar". Esta falta de normativas específicas genera vacíos legales que impiden la aplicación uniforme de políticas empresariales de cuidado.

3.1.5. Relación entre conciliación y bienestar laboral

Se ha planteado un consenso total entre los entrevistados donde exponen que, la conciliación laboral-familiar mantiene una relación directa con el bienestar integral y la productividad. Con ello, se reconoce que el trabajador que logra un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares presenta mayor estabilidad emocional, menor nivel de ausentismo y mejor desempeño en sus funciones laborales.

Uno de los entrevistado, expuso que "mientras el empleado se sienta protegido y estable en su campo laboral, su productividad se verá incrementada y con resultados efectivos". Con ello, desde una perspectiva psicológica, se señala la importancia del bienestar emocional en cada uno de los empleados para reforzar la identificación del trabajador con su empresa.

3.1.6 Rol del Estado en la conciliación laboral-familiar.

Los participantes resaltaron que el Estado debe desempeñar un rol más activo, fiscalizador y formativo. Según los expertos, el Ministerio de Trabajo debería liderar programas de capacitación,

prevención y promoción de la salud física y mental, asegurando que las políticas públicas se traduzcan en prácticas empresariales reales. Uno de los entrevistados manifestó que "el Estado, a través del Ministerio de Trabajo, debería realizar capacitaciones vinculadas a conseguir la implementación de la conciliación laboral-familiar", lo cual evidencia una demanda social por mayor compromiso institucional en la vigilancia de los derechos laborales.

3.2. Verificación de hipótesis

Las evidencias obtenidas a partir del instrumento de encuesta permiten confirmar que las políticas de conciliación laboral-familiar tienen una influencia directa y positiva sobre el bienestar e integridad del trabajador ecuatoriano. La falta de mecanismos efectivos limita la salud, la estabilidad emocional y la productividad del empleado, mientras que la aplicación de políticas flexibles, inclusivas y corresponsables promueve entornos laborales más saludables y equitativos.

Tabla 5. Revisión de la primera hipótesis.

Indicador analizado	Resultado porcentual	Interpretación
Existencia de políticas de conciliación	43 % afirman que sí existen	La existencia de políticas favorece el bienestar percibido.
Percepción de equilibrio trabajo-familia	45 % indica "rara vez" logra equilibrio	La ausencia de flexibilidad laboral reduce el bienestar.
Afectación a la salud física o mental	75 % reporta afectación parcial o alta	Las políticas insuficientes impactan negativamente la integridad.

Nota: Autoría propia.

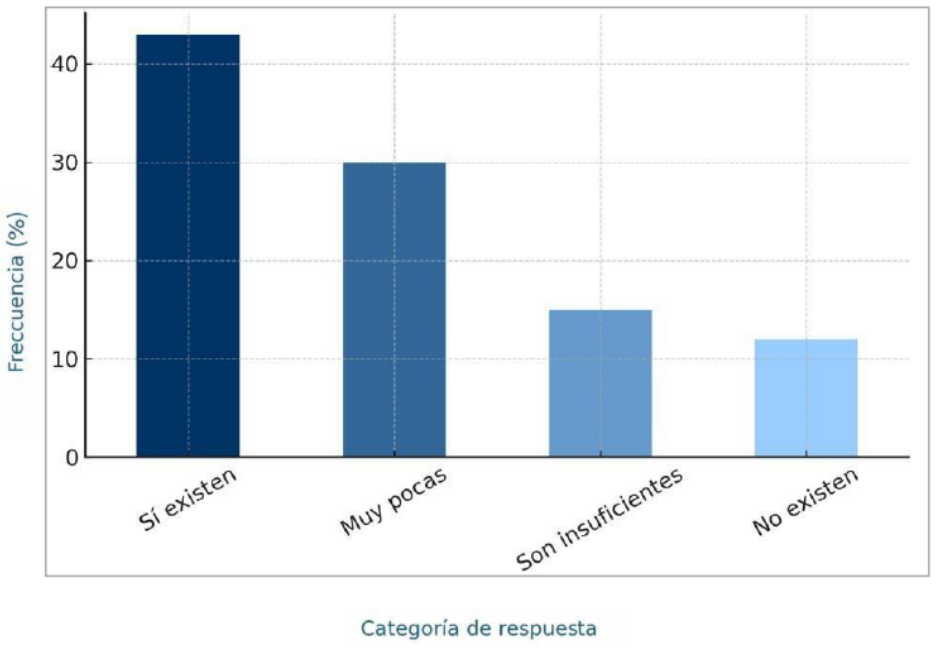
El contraste de resultados permite aceptar la hipótesis general, evidenciando que las políticas de conciliación laboral-familiar constituyen un factor determinante en el bienestar y la integridad personal de los trabajadores. Los datos revelaron que, si bien un

43 % de los encuestados afirmó que en sus centros laborales sí existen políticas de conciliación, un 57 % consideró que estas son escasas o insuficientes. La relación entre la ausencia de tales políticas y el deterioro del bienestar físico y emocional es clara: el 75 % de los participantes manifestó que su salud se ve afectada por la carga laboral y el escaso tiempo disponible para la familia.

De este modo, se aporta que, la implementación efectiva de políticas de conciliación mejora el ambiente laboral, reduce los niveles de estrés y fortalece la satisfacción de cada uno de los miembros de la empresa, por el contrario, la ausencia de normativas que regulen adecuadamente genera tensiones que vulneran el derecho al descanso, la salud mental y la estabilidad emocional del trabajador. Estos resultados se alinean con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), la cual enfatiza que el bienestar de los trabajadores depende directamente del equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares.

Gracias a los resultados, la primera hipótesis específica es corroborada como una afirmación, dado que la evidencia demuestra una clara relación entre la presencia de políticas de conciliación y la percepción positiva del bienestar en el entorno laboral. Los trabajadores que dieron la confirmación de la existencia de políticas institucionales reportaron una mayor sensación de apoyo y menor afectación emocional. Por ejemplo, dentro del grupo que percibe políticas activas, mayoritariamente reconocieron que su empresa les brinda respaldo cuando enfrentan responsabilidades familiares dándoles mayor estabilidad emocional, en cambio aquellos que expresaron falencia en un respaldo seguro, mostraron índices de bajo rendimiento y desmotivación laboral.

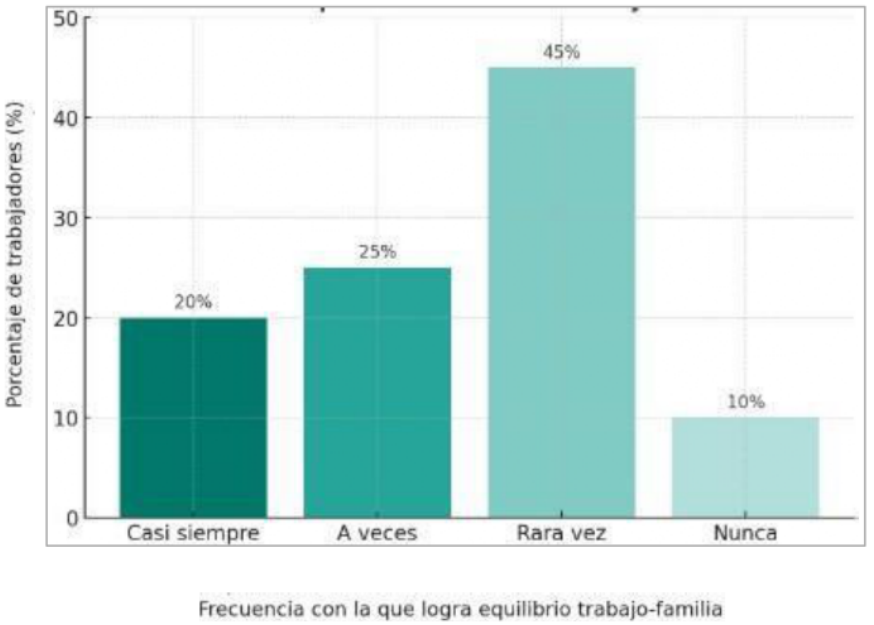
Gráfico 1. Existencia de políticas de conciliación laboral-familiar



Esto sugiere que las políticas laborales que promueven la corresponsabilidad familiar, la flexibilidad y el respeto a las necesidades personales generan un entorno laboral más humano, productivo y saludable. En términos jurídicos, este hallazgo reafirma la obligación del empleador de garantizar condiciones de trabajo dignas, tal como lo establece el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, que reconoce al trabajo como un derecho y deber social orientado al bienestar individual y colectivo.

En favor de la hipótesis 2, los resultados han demostrado como el equilibrio entre la vida laboral y familiar dependen de gran manera en la flexibilidad y disponibilidad, tanto de los horarios como de los permisos laborales, independiente de su magnitud. Por ello, el 45% de los empleados entrevistados ha expresado que "rara vez" consiguen un buen equilibrio entre su trabajo y el hogar, siendo un índice alto para conservar el bienestar emocional.

Gráfico 2. Equilibrio entre vida laboral y familiar.

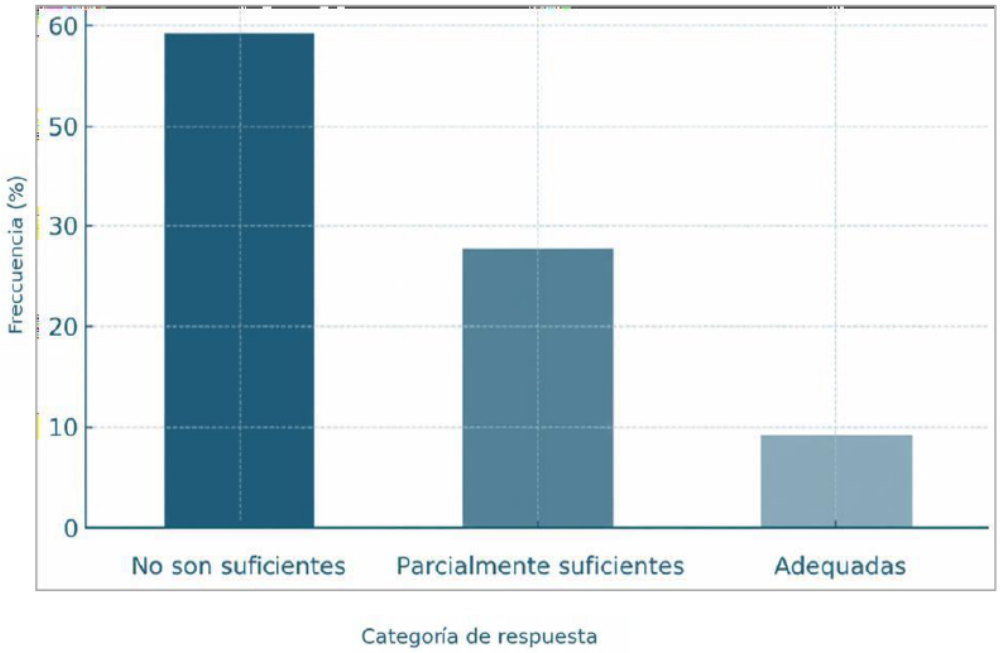


Esta representación, demuestra que los factores principales de obstaculización son; la rigidez en los horarios, los turnos rotativos, y las largas jornadas expuestas. Esto marca un impacto en la vida personal del trabajador, y a su vez, deja en carencia a la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023), que expresa la responsabilidad del Estado para asegurar al empleado un espacio ameno en su campo laboral.

Por otro lado, la hipótesis 3, expone que, la mayoría de los encuestados (60 %) considera que las licencias parentales vigentes no son suficientes para garantizar una adecuada conciliación familiar. Solo un 29 % las considera parcialmente suficientes, y apenas un 10 % las percibe como adecuadas. Este resultado refleja que, aunque el Ecuador cuenta con marcos normativos que regulan las licencias por maternidad y paternidad, su duración y cobertura resultan insuficientes frente a las necesidades reales del núcleo familiar contemporáneo. La insuficiencia de estos permisos no solo afecta el bienestar de las madres y padres trabajadores, sino también la estabilidad emocional de los hijos y la

calidad del vínculo familiar.

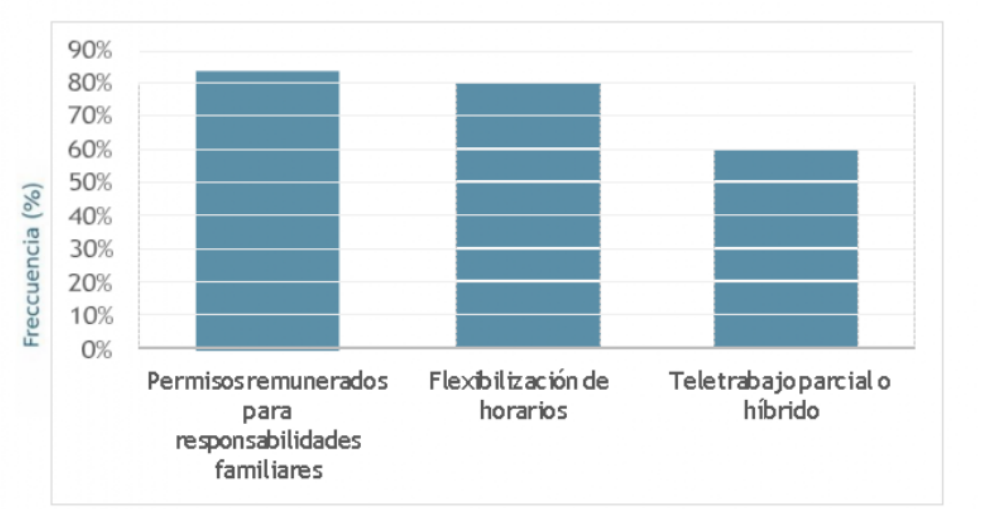
Gráfico 3. Suficiencia de licencias de maternidad.



La necesidad de replantear las políticas en cuanto a las licencias parentales se hace evidente al momento de establecer los hallazgos expresan inadecuaciones en el implemento de asegurar la protección del empleado, ya que, estos mismos han asegurado sentirse desconectados con la protección de sus derechos.

Por último, la hipótesis 4 presenta un nivel de evidencia muy alto, pues el 94 % de los encuestados manifestó que es necesario incorporar nuevas políticas de conciliación laboral-familiar. Entre las medidas más demandadas destacan los permisos remunerados para responsabilidades familiares (84 %), la flexibilización de horarios (78 %) y el teletrabajo parcial o híbrido (62 %). Estas propuestas reflejan la madurez y conciencia social de los trabajadores sobre la necesidad de adaptar el sistema laboral a las dinámicas familiares contemporáneas.

Gráfico 4. Medidas demandadas.



Desde la perspectiva jurídica, el artículo 33 expone como estas demandas se alinean con el principio constitucional del trabajo digno y humano, así mismo el artículo 66 numeral 29 de la Constitución, garantiza que el derecho a la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado. En favor de las hipótesis, se ha permitido confirmar que las políticas de conciliación laboral- familiar influyen de manera directa y positiva en el bienestar e integridad de los trabajadores ecuatorianos. La investigación demuestra que la carencia de estas políticas provoca desequilibrio emocional, deterioro físico y bajo rendimiento laboral, mientras que su implementación genera mayor satisfacción, motivación y cohesión organizacional.

CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- La investigación demuestra que, aunque la mayoría de los trabajadores reconoce la importancia de las políticas de conciliación laboral-familiar, su implementación en el sector petrolero ecuatoriano continúa siendo limitada y desigual entre empresas públicas y privadas. Los datos evidencian que solo un 43 % de los trabajadores percibe la existencia de políticas formales, mientras que un 38 % señala que no existen mecanismos claros o suficientes para equilibrar responsabilidades laborales y familiares. Esta brecha revela un incumplimiento parcial del artículo 33 de la Constitución, que reconoce el derecho al trabajo digno y orientado al bienestar, así como de las disposiciones del Convenio 156 de la OIT relacionadas con la protección de trabajadores con responsabilidades familiares.
- La carga laboral excesiva, la lejanía geográfica de los campos petroleros, la rigidez horaria y la escasa autonomía para gestionar el tiempo de trabajo generan un entorno que dificulta el ejercicio efectivo del derecho al cuidado. Lo cual se ve representado en la falta de institucionalización inherente a la igualdad de condiciones y las falencias en el aporte a las necesidades de fortalecimiento de los mecanismos de control y fiscalización del estado.

- La perspectiva jurídica, resalta los vacíos legales importantes, en igualdad con lo expuesto por los expertos, quienes coindicen que no existe un mecanismo regulatorio con la implementación de estas políticas, limitando de gran manera la fomentación de una calidad de vida estable.

- Además, se han reflejado que las licencias de maternidad y paternidad resultan insuficientes para garantizar una conciliación adecuada, por ello, el 60 % de los trabajadores ha considerado que su duración y cobertura no responden a las necesidades reales de las familias contemporáneas. Esta investigación aporta a la

urgencia de adoptar esquemas más flexibles, licencias compartidas y modalidades temporales de teletrabajo, en línea con el Convenio 183 de la OIT y las recomendaciones del Consejo Económico y Social de la ONU (2023). La actual insuficiencia de permisos vulnera el vínculo familiar, afecta la estabilidad emocional y contradice el mandato constitucional de protección integral a la familia.

- En conclusión, los resultados planteados en este estudio revelan que la conciliación entre la vida laboral y familiar se ha posicionado como una base sólida para proteger los derechos laborales, así mismo, es necesario la promoción de la igualdad de género y la definitiva aseguración del bienestar integral dentro del sector petrolero. A pesar de la existencia de normativas dentro del Ecuador, aún se observan falencias que no reconocen el derecho al cuidado, y en consecuencia, atrasando al progreso de mejores medidas. Esta evidencia sugiere que se fortalezca la organización para cubrir las licencias, la flexibilidad en las jornadas laborales y el establecimiento adecuado de políticas que no solo cumplan con un mandato constitucional, sino también aporten a la sostenibilidad adecuada de las empresas como una estrategia para impulsar el bienestar emocional del trabajador.

4.2. Recomendaciones

- Para establecer cambios, se recomienda que las organizaciones fomenten la claridad y formalidad a la hora de implementar políticas rigurosas, para así, evitar que se dependa únicamente de acuerdos informales entre el empleador y el trabajador, el cual crea vacíos legales e inválidos. Lo cual, implica implementar mecanismos de control internos, sistemas de supervisión que garanticen su aplicación real y los protocolos en un formato escrito.

- Debido a la detección de fallos por medio de la percepción de los expertos, se

aconseja establecer normas administrativas concretas para que el personal pueda solicitar, sin temor a repercusiones, que se acaten las reglas de equilibrio laboral antes de que los problemas se agraven. Lo cual implicaría a modo legal, la sugerencia de la implementación de secciones dentro del Ministerio de Trabajo el cual se enfoquen en la respectiva vigilancia, la incorporación de medidas sancionadoras y apoyar la plenamente la implementación de una ley que regulen cada uno de los vacíos presentados en la temática.

- Por medio de esta investigación, se han revelado que muchos trabajadores realmente desconocen de sus derechos como ciudadanos ecuatorianos en el campo laboral. Por ello, se propone implementar campañas formativas y talleres permanentes que orienten al trabajador y a su empleador en la normativa vigente. Por supuesto, estos talleres deberán abordar temas como corresponsabilidad familiar, prevención de riesgos psicosociales y equilibrio entre trabajo y vida personal.

- Con el implemento de talleres, de la mano, se propone facilitar programas integrales de apoyo familiar dentro de las empresas como que otorguen servicios de acompañamiento psicológico, asesoría familiar, apoyo económico para cuidado de dependientes, guarderías corporativas o convenios con centros infantiles cercanos, promoviendo un ambiente laboral armónico y menos estresante.

- Si bien las labores del ámbito petrolero son mayormente prácticas y de ejecución, es aconsejable que las secciones de oficina adopten esquemas de trabajo a distancia por tiempo parcial, respetando lo que dicen las leyes actuales y el derecho a no estar conectado siempre. Esto ayudará a balancear mejor el trabajo y la vida privada sin que el rendimiento se vea perjudicado.

- El fortalecimiento de una cultura organizacional basada en los principios básicos

de bienestar laboral, donde se corrobore que las empresas deberán promover valores institucionales que reconozcan la importancia del cuidado, la igualdad de género y el respeto a la vida familiar. Por ende, es importante que la empresa este abierto a transformar prácticas culturales tradicionales que priorizan exclusivamente la productividad, de tal manera que avance hacia modelos laborales más humanos y sostenibles.

- Por último, se recomienda que el Estado genere incentivos para las empresas que implementen buenas prácticas de conciliación y que promueva alianzas, independiente de si son públicas o privadas, lo cual fomentará mayor reconocimiento en la protección del cuidado familiar en el ámbito laboral, y no quedará como una propuesta obsoleta que no se cumpla con totalidad, permitiendo el cese de brechas de desigualdad.

Bibliografía

Baimuratov, M., Kofman, B., Bobrovnik, D., & Yefremova, N. (2024). Investigación sobre el impacto de los acuerdos y normas internacionales en los sistemas y el orden jurídicos nacionales. *Amazonia Investiga*, 13(74), 90-102. https://doi.org/10.34069/AI/2024.74.02.8

Cano, A. C., Jaramillo, E., & Muñoz, P. (2023). El diseño de interiores y la biofilia como factores de mejora en el clima organizacional. *Revista de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo*, *18*(2), 45-60.

Cárdenas, S., & Solarte, R. (2021). La gestión del talento humano y su impacto en la retención del personal en empresas de servicios. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 15(3), 45-60.

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. (2024). Protección Laboral y Bienestar en el Trabajo: Un Análisis Exhaustivo Basado en Regulaciones, Procedimientos y la Sostenibilidad en Ecuador. *Ciencia Latina*, 8(5).

Chalan, M. (2020**).** La conciliación como mecanismo para la solución de conflictos entre la Administración y los administrados dentro de la Jurisdicción Contencioso Administrativa en Ecuador. *Repositorio UASB*. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7435/1/T3232-MDA-Chalan-La%20conciliacion.pdf

Chicano Tejada, E. (2016). *Contratación laboral. UF0341:* (ed.). IC Editorial. https://elibro-net.uta.lookproxy.com/es/ereader/uta/59185?page=49

Consejo de la Judicatura. (2021). *Informe sobre la aplicación del sistema de justicia laboral en Ecuador*. Recuperado de https://www.funcionjudicial.gob.ec

Coutinho, C. P., Chaves, J., & Sousa, A. (2022). La entrevista cualitativa como método de investigación. *Revista de Estudios Cualitativos*, 14, e571. https://scielo.pt/pdf/ntqr/v14/2184-7770-ntqr-14-e571.pdf

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/510378/mod_resource/content/1/creswell.pdf

Defensoría del Pueblo del Ecuador. (2024). *Informe anual de labores 2023*. Quito, Ecuador: Defensoría del Pueblo. Recuperado de https://www.defensoria.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Informe-anual-de-labores-2023-180124-signed.pdf

DiStefano, C., & Yang, J. (2024). Determining sample size for qualitative research: Considerations for code saturation. *International Journal of Qualitative Methods, 23*, 1–12. https://doi.org/10.1177/16094069241296206

Duque Ortega, Leandro A. (2023). La irrenunciabilidad del derecho de estabilidad laboral con la renuncia voluntaria. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9781/1/T4278-MDLSS-Duque-La%20irrenunciabilidad.pdf

Espinoza, M. Y. (2024). *El desarrollo de la noción de vulnerabilidad en el ámbito de los derechos humanos*. Igualdades, (11), 1–25. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales (CEPC). Recuperado de https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2024-12/40679igd1107yanez-espinoza.pdf

Fabiani, B., Fultz, E., & Pérez, P. (2023). *Cuidando a los cuidadores: El panorama del trabajo de cuidados remunerados en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo. https://doi.org/10.18235/0005147

Figueroa & Asociados. (2025). *La doctrina jurídica en México: Naturaleza, función y aplicación*. Recuperado de https://figueroayasociados.mx/la-doctrina-juridica-en-mexico-naturaleza-funcion-y-aplicacion/

Flick, U. (2022). *An introduction to qualitative research* (7th ed.). SAGE Publications. https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/an-introduction-to-qualitative-research/book278983

Freire Cruz, M. del R. (2024, agosto). *Corresponsabilidad parental en la crianza de niños, niñas, y adolescentes trabajadores (Proyecto ETI)* [Trabajo de investigación, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/42485

García Rubio, M. P., Silva Ordoñez, C. A., Salazar Mera, J. E., & Gavilanez-Paz, F. E. (2022). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID-19 en Ecuador.

Revista de Ciencias Sociales, *27*(3), 168-180.

Gómez-García, A. R., Silva-Peñaherrera, M., Merino-Salazar, P., & Benavides F. G. (2024). *Perfil de la Seguridad y Salud en el Trabajo. República del Ecuador*. Universidad Espíritu Santo - Ecuador.

Gómez, P., & Díaz, A. (2021). Diseños de investigación en ciencias sociales: Una mirada aplicada. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social, 11*(2), 75–92. https://doi.org/10.24215/18537863e040

Gómez, J., & Pérez, M. (2023). *El marco normativo en la sociedad contemporánea: Principios, estructura y evolución*. Editorial Jurídica Contemporánea.

Gómez, L., & Vásquez, M. (2022). *Metodologías de campo en estudios sociales: alcances y limitaciones en contextos laborales*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, 20(2), 45-62. https://doi.org/10.5281/zenodo.6789452

Grijalva, P. (2021). *Derecho Laboral Privado: Guía general de estudios de la asignatura*. Repositorio Digital ISTHCPP

Jaramillo Vaca, A. (2022). *La dignidad del trabajador como principio en la flexibilidad laboral ecuatoriana*. [Tesis de grado, Universidad de las Américas]. Repositorio UDLA. https://repositorio.udla.edu.ec/handle/33000/14588

Kallio, H., Pietilä, A. M., Johnson, M., & Kangasniemi, M. (2021). Systematic methodological review: Developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide. *Journal of Advanced Nursing, 77*(2), 758–773. https://doi.org/10.1111/jan.14688

Leininger, J., Burchi, F., Fiedler, C., Mross, K., Nowack, D., von Schiller, A., Sommer, C., Strupat, C., & Ziaja, S. (2021). *Cohesión social: una nueva definición y una propuesta para su medición en África*. Deutsches Institut für Entwicklungspolitik. https://hdl.handle.net/10419/271662

López, P., & Medina, J. (2023). *Conciliación trabajo-familia y salud ocupacional en América Latina: una revisión empírica reciente*. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 39(1), 23-34. https://doi.org/10.1016/j.rpto.2023.01.004

Luzuriaga-Guerrero, I. N., & Panchi-Cerón, A. S. (2025). Evolución normativa y jurisprudencial de la corresponsabilidad parental en la tenencia de los niños, niñas y adolescentes: análisis de la Sentencia 28-15-IN/21. *Sociedad & Tecnología,*

8(S2), 506–524. https://doi.org/10.51247/st.v8iS2.344

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.

Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2022). *Guía sobre el derecho a la desconexión digital en el teletrabajo*. Recuperado de https://www.trabajo.gob.ec

Morales Mendoza, K. A. ., & Espinoza Cuzco, A. E. . (2025). Conciliación de la vida familiar y laboral del trabajador sustituto en el marco de teletrabajo en Ecuador. *Revista Lex*, *8*(30), 1431–1447. https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i30.357

Noboa Pérez, D. E. (2021). *La revisión bibliográfica como técnica de investigación en ciencias sociales* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica Particular de Loja]. Repositorio UTPL. https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/13722/1/Noboa_Perez_Diana_Elizabeth.pdf

Parra Vicuña, R., & Sánchez García, A. (2022). *La autocomposición como una ventaja de la mediación familiar en la legislación ecuatoriana*. MSC Métodos de Solución de Conflictos, 4(6-65). https://doi.org/10.29105/msc4.6-65

Pautassi, L., & Rico, M. N. (2022). *Los cuidados en América Latina: Avances y desafíos de las políticas públicas*. CEPAL. https://www.cepal.org/es/publicaciones

Pazmiño, M., Celi, J., & Velázquez, G. (2023). El teletrabajo y su impacto en la salud psicológica de los empleados. *Revista de Psicología Laboral*, *10*(1), 1-15.

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Los cuidados en el trabajo: invertir en licencias y servicios de cuidado para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*. OIT. https://www.ilo.org/es/publications/los-cuidados-en-el-trabajo-invertir-en-licencias-y-servicios-de-cuidados

Ramírez Méndez, G. G. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. *Revista Trascender*, 7(2), 189–202. https://doi.org/10.35869/trascender.v7i2.166

Ruiz, D., & Molina, C. (2021). *Estudios de campo y conciliación laboral-familiar: metodologías aplicadas al contexto latinoamericano*. Revista Iberoamericana de Investigación en Ciencias Sociales, 14(3), 112-130. https://doi.org/10.46661/revibecs.3241

Ruiz, S., & Sampedro, M. (2021). El derecho a la desconexión digital en Ecuador y sus implicaciones en la salud laboral. *Foro: Revista de Derecho de la Universidad Andina Simón Bolívar*, (36), 87-109

Ruperti Lucero, E. M., Espinel-Guadalupe, J. V., Naranjo-Cabrera, C. R., & Aguilar-Pita, D. V. (2021). *Conciliación de la vida familiar y bienestar laboral, análisis de roles sociales y género en tiempos de COVID-19. Caso Ecuador*. *Chakiñan: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 15*, 18-30. https://doi.org/10.37135/CHK.002.15.01

Taherdoost, H. (2022). Design, development, and validation of data collection instruments: A review of questionnaire design. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM), 11*(1), 1–14. https://doi.org/10.2139/ssrn.4044640

Varela, J., Solís, M., & Ramos, P. (2024). Desafíos del derecho laboral ecuatoriano en la era del teletrabajo y la digitalización. *Revista Jurídica de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador*, *11*(2), 78-95.

Valverde Torres, Y. L., Andrade Salazar, O. L., Quevedo Arnaiz, N., & Nemis García, A. (2024). Análisis jurídico comparativo del derecho a la desconexión digital laboral en Ecuador. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores, 11*(2), 1-27. https://www.researchgate.net/publication/377059428_Analisis_juridico_comparativo_del_derecho_a_la_desconexion_digital_laboral_en_Ecuador

Vera, M., & Torres, J. (2023). Responsabilidad social empresarial y conciliación laboral-familiar: Un enfoque desde la gestión del talento humano en Ecuador. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, 21*(3), 45–63. https://doi.org/10.35381/rlcs.v21i3.2897

Viteri, F. (2022). El impacto del teletrabajo en el derecho a la desconexión en el Ecuador. *Revista Judicial*, *25*(3), 112-125.

Zárate Fonseca, M. E., & Barba Tamayo, E. P. (2024). *El régimen laboral del personal académico ocasional en Ecuador y los derechos constitucionales al trabajo digno*. Revista Lex, 7(26), 1113-1128.

Anexos

Anexo 1. Encuesta para trabajadores del sector petrolero.

Encuesta para trabajadores del sector petrolero
El presente cuestionario tiene como finalidad recabar información sobre las políticas de conciliación laboral-familiar y su relación con el bienestar e integridad de los trabajadores en el sector petrolero.
Datos Generales: 1. Sexo: ☐ Hombre ☐ Mujer ☐ Otra 2. Edad: ☐ 15 a 24 ☐ 25-34 ☐ 35-44 ☐ 45-54 ☐ 55 o más 3. Estado civil: ☐ Soltero/a ☐ Casado/a ☐Unión libre/Unión de hecho ☐ Separado/a ☐ Divorciado/a ☐ Viudo/a 4. Número de hijos o personas dependientes: ☐ Ninguno ☐ 1-2

☐ 3-4

☐ 5 o más

5. ¿CUAL DE LOS SIGUIENTES GRUPOS DE PERSONAS SE ENCUENTRAN BAJO SU CUIDADO:

☐ Personas con discapacidad

☐ Personas con enfermedades catastróficas

☐ Personas Adultas mayores

6. TIPO DE JORNADA LABORAL:

☐ Ordinaria (8h)

☐ Extendida

☐ Turno rotativo (ordinaria diurna y ordinaria nocturna)

Preguntas por Objetivos Específicos

Objetivo específico 1: Conceptualizar qué son políticas de conciliación laboral-familiar.

7. ¿CUAL DE LOS SIGUIENTES ENUNCIADOS CONSIDERA USTED QUE CORRESPONDE A CONCILIACIÓN FAMILIAR EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO?

☐ Prácticas establecidas ene le centro de trabajo que ayuda a los trabajadores a equilibrar responsabilidades laborales y familiares

☐ Reglas establecidas entre el trabajador y empleador para llegar a acuerdos de los conflictos internos de trabajo

☐ Mecanismos de diálogos que permite a los trabajadores alcanzar mejores retribuciones económicas

☐ Mecanismos que permiten involucrar al trabajador y al entorno familiar en los espacios de trabajo.

8. CONSIDERA QUE EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEBEN EXISTIR POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN LABORAL-FAMILIAR PARA GARANTIZAR:

☐ Corresponsabilidad Paternal

☐ bienestar e integridad del trabajador

☐ un entorno laboral inclusivo, equitativo y favorable

☐ El bienestar familiar del trabajador

9. ¿EN ESTE CENTRO DE TRABAJO EXISTEN POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN FAMILIAR A FIN DE FOMENTAR EL BIENESTAR LABORAL?

☐ Si existen

☐Son insuficientes

☐ Muy pocas

☐ No existen

10. EN CASO DE NO EXISTIR POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN FAMILIAR-CONSIDERA QUE EN ESTE ENTRO DE TRABAJO SE DEBEN IMPLEMENTAR?

☐ Siempre

☐ Casi siempre

☐ Nunca

Objetivo específico 2: Establecer de qué manera se desarrolla el bienestar e integridad de los trabajadores en el sector petrolero.

11. ¿SU JORNADA LABORAL LE PERMITE UN EQUILIBRIO ADECUADO ENTRE TRABAJO Y VIDA FAMILIAR?

☐ Siempre

☐ Casi siempre

☐ A veces

☐ Rara vez

☐ Nunca

11. ¿SU TRABAJO AFECTA NEGATIVAMENTE SU SALUD FÍSICA O MENTAL DEBIDO A LA CARGA LABORAL?

☐ Demasiado

☐ Mucho

☐ Poco

☐ Nunca

12. ¿SE SIENTE APOYADO POR SU EMPRESA CUANDO ENFRENTA RESPONSABILIDADES FAMILIARES?

☐ Siempre

☐ Casi siempre

☐ Rara vez

☐ Nunca

Objetivo específico 3: Analizar si existen políticas de conciliación laboral-familiar en el sistema jurídico ecuatoriano.

13. ¿EN CUAL DE LAS SIGUIENTES LEYES CONSIDERA USTED QUE SE ENCUENTRAN ESTABLECIDAS GARANTÍAS PARA LA APLICACIÓN DE LA CONCILIACIÓN LABORAL-FAMILIAR?

☐ Constitución de la República del Ecuador

☐ Tratador y Convenios Internacionales

☐ Código de Trabajo

☐ Reglamento interno de trabajo

☐ Contrato colectivo

☐ Ninguna

14. ¿LAS LICENCIAS DE MATERNIDAD/PATERNIDAD AL SER CONSIDERADAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN LABORAL, SON SUFICIENTES PARA APOYAR A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PETROLERO EN EL BIENESTAR FAMILIAR?

☐ Siempre

☐ Casi siempre

☐ Nunca

15. CONSIDERA QUE ES NECESARIO QUE LA LEGISLACIÓN INCORPORE NUEVAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN LABORAL-FAMILIAR A MÁS DE LAS ANTERIORMENTE INDICADAS? TALES COMO:

☐ Teletrabajo parcial o híbrido para quienes tengan responsabilidades familiares.

☐ Reducción de jornada laboral sin pérdida proporcional de derechos para cuidado familiar

☐ Permisos remunerados para asistir a citas médicas de hijos/as, padres/madres o familiares dependientes.

☐ Creación de guarderías o convenios con centros infantiles cercanos al lugar de trabajo

☐ Apoyo económico o bonos de cuidado familiar (niños, adultos mayores, personas con discapacidad).

☐ Programas de acompañamiento psicológico y asesoría familiar dentro de la empresa.

☐ Flexibilización de vacaciones para ajustarlas a periodos escolares de hijos/as.

☐ Igualdad de acceso a licencias y beneficios tanto para hombres como mujeres, evitando cargas desiguales.

☐ Licencias para atender emergencias familiares breves (por horas o días).

☐ Licencias especiales por adopción o acogimiento.

Anexo 2. Guía de Entrevista para Expertos

Guía de Entrevista para Expertos

Esta entrevista está dirigida a expertos en el área laboral, jurídica y de gestión de talento humano con el fin de obtener información cualitativa sobre las políticas de conciliación laboral-familiar en el sector petrolero.

1. ¿Cómo definiría la importancia de la conciliación laboral-familiar en el contexto del sector petrolero ecuatoriano?

2. ¿Qué políticas de conciliación considera más efectivas para sectores con alta carga laboral y turnos extensos, como el petrolero?

3. ¿Cuáles son los principales obstáculos para implementar políticas de conciliación en el sector petrolero?

4. ¿Qué vacíos identifica en la legislación ecuatoriana respecto a la conciliación laboral-familiar?

5. ¿Qué buenas prácticas internacionales podrían aplicarse en Ecuador?

6. ¿Cuál es la relación entre conciliación laboral-familiar y el bienestar integral del trabajador en el sector petrolero?

7. ¿Qué medidas pueden tomar las empresas petroleras para fomentar la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres?

8. ¿Qué impacto tendría la implementación de más políticas de conciliación en la productividad del sector petrolero?

9. ¿Qué papel debería desempeñar el Estado para garantizar la conciliación laboral-

familiar en este sector?

10. ¿Qué recomendaciones daría a las empresas petroleras para fortalecer la conciliación laboral-familiar sin afectar su competitividad?