



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

TEMA:

Análisis del Impacto del Teletrabajo en la Vida Laboral y Familiar de las Mujeres

AUTORES:

Mieles Zambrano, Evelyn Johanna

Moreno Bajaña, Gabriela Fernanda

Previo a la obtención del grado Académico de:

MAGÍSTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

TUTOR:

Ing. Vega Chica, Mayra Liuviana Mgs.

Guayaquil, Ecuador

2022



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Psic. Org., Evelyn Johanna, Mieles Zambrano** y por la **Psic. Org., Gabriela Fernanda, Moreno Bajaña**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano.

DIRECTORA DEL ARTICULO PROFESIONAL DE ALTO NIVEL

Mayra Liuviana, Vega Chica

REVISOR

Ing. Yanina Bajaña Villagómez Ph.D.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Ing. Zoila Bustos Goya, Mgs.

Guayaquil, 1 de agosto del año 2022



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, **Evelyn Johanna Mieles Zambrano y Gabriela Fernando Moreno Bajaña**

DECLARAMOS QUE:

El Artículo Profesional de Alto nivel “**Análisis del impacto del Teletrabajo en la vida laboral y familiar de las mujeres**” previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del artículo profesional de alto nivel del Grado Académico en mención.

Guayaquil, 1 de agosto del año 2022

AUTORAS

Evelyn Johanna, Mieles Zambrano

Gabriela Fernanda, Moreno Bajaña



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Evelyn Johanna Mieles Zambrano y Gabriela Fernando Moreno Bajaña**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Artículo Profesional de Alto Nivel** titulado: **Análisis del impacto del Teletrabajo en la vida laboral y familiar de las mujeres**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 1 de agosto del año 2022

AUTORAS

Evelyn Johanna, Mieles Zambrano

Gabriela Fernanda, Moreno Bajaña



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
INFORME DE COINCIDENCIAS**

Mostrar el mensaje completo. A green progress bar shows 0% completion, with the text '0% de estas 2 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.' The browser address bar shows 'secure.orkund.com/old/view/132405529-421137-295149#q1bKLVayio7VUSrOTM/LTMtMTsxLTIWymqgFAA=='. The browser toolbar includes icons for Applications, Gmail, YouTube, and Maps."/>

TEMA: Análisis del impacto del Teletrabajo en la vida laboral y familiar de las mujeres

MAESTRANTES: Evelyn Johanna Mieles Zambrano y Gabriela Fernanda Moreno Bajaña

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, I COHORTE

ELABORADO POR:

**Ing. Mayra Liviana Vega Chica Mgs.
DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACION**

AGRADECIMIENTO

Agradezco el presente trabajo plenamente a Dios, a mi hermosa Virgen María y a mi bella familia, quienes han sido un pilar fundamental para forjarme como persona.

A mi mami que a pesar de las dificultades de la vida nunca dejo de apoyarme, de forma moral y espiritual.

A mí esposo que, con su soporte y motivación, nunca dejo de creer en mí y sobre todo a mis hijos quienes a pesar de su corta edad siempre estuvieron dando las palabras precisas para no decaer y tomar este reto.

Evelyn Johanna Mieles Zambrano

Agradezco a Dios, sin Él nada es posible. Mis eternas gracias a mi familia por su apoyo y amor; a mi madre por sus palabras puras y sinceras.

Mi agradecimiento especial a mi Hija Renatita, por sus palabras y amor, que sin ella saberlo fueron apoyo y motivación, constituyendo para mí la fuente de inspiración en continuar siempre y concluir hasta alcanzar la meta.

También agradezco a mi alma máter la UCSG, por la oportunidad de obtener este grado académico.

Gabriela Moreno Bajaña

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a todas las mujeres luchadoras, emprendedoras, soñadoras y fuertes que enfrentaron las circunstancias de la vida con madurez sencillez y sobre todo humildad.

Evelyn Johanna Mieles Zambrano

Dedico este trabajo académico a Dios, mi familia y Alma Máter.

Especialmente lo dedico a mi tesoro Renatita, todo lo que hago lo hago para ti hija mía.

Gabriela Moreno Bajaña

RESUMEN

El teletrabajo, consiste en una modalidad a distancia donde el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de asistir físicamente a su lugar de trabajo, este sistema conlleva a crear beneficios al empleador como al empleado y a la sociedad a largo plazo, respetando y considerando el medio que le asiste. La flexibilidad, accesibilidad, productividad que despierta una conciencia positiva o negativa desde el punto de vista de los involucrados; en la actualidad no es una decisión ni alternativa, ha sido una solución rápida a una problemática que se desarrolló con la sorpresiva emergencia sanitaria, que la desbocó el COVID-19. Una pandemia que golpeó a la masa mundial, generando un impacto psicosocial convirtiéndose en un estigma social, que quebrantó la economía en los hogares, rompió los estereotipos socioculturales y económicos, violentó la estabilidad sanitaria formando un colapso mundial. El presente artículo procura analizar el impacto que el teletrabajo tiene en la vida laboral y familiar de las mujeres y si este ha evolucionado. La investigación se caracteriza por ser descriptiva ya que se estudian características y cualidades del objeto de estudio; para lo cual se definen indicadores cuantitativos para el análisis de las variables de estudio con el objetivo de determinar el impacto del teletrabajo en la vida laboral y familiar de la mujer.

Con el presente estudio se determina que la pandemia aportó a los reajustes salariales, generando un gran impacto negativo en la economía de los hogares más que todo en aquellos donde la mujer es la cabeza y su entorno social ha sido alterado con la presión de horas interminables de trabajo.

Palabras claves: Teletrabajo, impacto psicosocial, estigma

ABSTRACT

Teleworking, consists of a distance modality where the worker carries out his activity without the need to physically attend his workplace, this system leads to creating benefits for employer and the employee and society in the long term, respecting and considering the medium that assists you. The flexibility, accessibility, productivity that awakens a positive or negative conscience from the point of view of those involved; At present it is not a decision or alternative, it has been a quick solution to a problem that developed with the surprising health emergency, which was unleashed by COVID-19. A pandemic that hit the world masses, generating a psychosocial impact, turning into a social stigma, which broke the economy at home, broke socio-cultural and economic stereotypes, violated health stability, forming a global collapse. What will be the results of the home telework intervention? This article attempts to analyze the impact that telework has on women's work and family life; Teleworking has evolved. Is it a concept in motion? What impact does it have on families? What are the advantages and disadvantages? What are the lessons learned from the teleworking pandemic? They are questions that are formulated and developed in the course of the investigation. With the present study, it is determined that the pandemic contributed to salary readjustments, generating a great negative impact on the economy of households, especially in those where the woman is the head, her psyche as well as her social environment has been altered with the pressure endless hours of work.

Keywords: Telework, psychosocial impact, stigma

INTRODUCCIÓN

Antecedentes

En la reorganización de los procesos productivos y en la política económica y laboral de las sociedades, se han generado nuevas alternativas de mejora como es el caso del Teletrabajo, que es una modalidad laboral en la cual la ejecución de las tareas (servicios) pueden ser realizadas a distancia, mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación (Rojas, 2016).

Según datos recogidos en el estudio se evidencia en otros artículos como el teletrabajo ha evolucionado de manera interesante en el último tiempo, años atrás se lo conocía como oficina en el hogar, una práctica que fue creciendo gracias a la factibilidad de tecnologías e internet en casa, abriendo la oportunidad de trabajar fuera de la empresa. Luego se pasó al concepto de oficina móvil, ya que los teléfonos celulares, laptops y tabletas permitieron que el teletrabajo no sea exclusividad desde el hogar; sino que, este se pudiera desarrollar desde cualquier punto donde tuviesen conectividad de internet o datos móviles. En el último tiempo de esta evolución, la oficina virtual se vio obligada a quedarse en casa y con ello a vincular la vida laboral con la familiar, debiendo reorganizar todo tipo de actividades y socialización con el entorno.

Flexibilidad, accesibilidad, productividad, conciencia sobre el impacto negativo en el medio ambiente de trasladarse hacia el puesto de trabajo, hay muchas razones por las cuales uno querría trabajar desde casa al menos algunos días por semana. Pero esta vez no es cuestión de elección, para muchos trabajadores, el coronavirus (COVID-19, para ser más precisos) impuso el teletrabajo de forma obligatoria.

La reagrupación de responsabilidades laborales de las familiares, generaron un impacto organizacional en los enfoques personales de cada miembro del núcleo, se menciona la globalidad, recursos y métodos que ya se habían ejercitado en otras regiones; no así, en Ecuador, donde se reflejaron las falencias tecnológicas para un golpe de tal magnitud, hacer del hogar oficina y aula de clases; invadiendo áreas que estaban dirigidas para otras actividades.

El teletrabajo ha sido uno de los temas más destacados en el contexto del coronavirus, ya que muchas empresas han pedido a sus empleados que trabajen desde casa. En este debate hay tres aspectos fundamentales que recogen algunas de las ventajas y desventajas de teletrabajar: los horarios de trabajo, el equilibrio personal-profesional, y la productividad (Ripani, 2020).

Al inicio de la pandemia el teletrabajo sería una solución para el desarrollo de las empresas, el marco económico y con ello el mantenimiento de la economía del país; no obstante este fue abarcando con mayor fuerza como consecuencia de una devastadora situación que angustiaba a

todo el mundo, las empresas, instituciones educativas, negocios, comercio en general para salvaguardar su vida se vieron obligados a cerrar la atención al público, aquellas compañías e instituciones de labor administrativa podrían realizar sus funciones desde su hogar por medio del teletrabajo.

Ripani (2020), menciona tres aspectos donde se llevaron a cabo el trabajo desde casa, el horario el mismo que no fue respetado, justificando el hecho de que se encontraban en la comodidad de su casa; el equilibrio personal y profesional el que no recibió la atención necesaria y la productividad que era la única favorecida a pesar de los primeros inconvenientes de margen tecnológico ocasionado por los proveedores de internet.

Los riesgos a la salud en el campo laboral se han desplazado de riesgos físicos (que aún son relevantes) a psicológicos. Esto refleja la evolución de trabajos “antiguos” orientados a la producción versus los “nuevos” trabajos orientados al consumidor. Hay que considerar también que aquellos que trabajan más horas se ven afectados en mayor medida (Günter,2020)

Günter (2020), refiere el riesgo de salud física a psicológica en el entorno familiar, el riesgo del cual se liberaban físicamente se convirtió en psicológico al tener que cubrir varias responsabilidades en un mismo ambiente. Mucho tuvo que ver la recarga y exigencia laboral de los miembros de una familia; este rol se vio alterado significativamente en la mujer quien contaba con sus espacios oportunos para la labor, el rol de trabajadora, de ama de casa, de madre, de esposa, de maestra y en muchos casos de hija, hermana y tía.

Para entender la evolución laboral lo mejor es usar una perspectiva histórica. Desde aproximadamente finales de la década de los ochenta los países industrializados dejaron de lado el trabajo basado en la jornada laboral completa, proceso descrito en términos populares como “flexibilización neoliberal” del trabajo, organización y estructura de empleo, “reducción de los servicios sociales”, reorientación al consumidor y mercado”, “mercantilización financiera” del establecimiento, etc. El hecho de que el sistema de trabajo usual y altamente regulado está desactualizado y da lugar a empleos frágiles y precarios es raramente cuestionado (especialmente en Alemania) (Günter, 2020).

Esta reorganización laboral, manifestó un cambio, ya sea por medios informáticos o por cambios tecnológicos de la telecomunicación; es así como nace el presente estudio, el impacto que se mide en relación al teletrabajo en la cotidianidad de la mujer relacionando su vida laboral con la familiar. Si este fue beneficioso en el hogar, qué cambios se vieron obligados a realizar en las jornadas combinadas con sus responsabilidades, cómo ha afectado a su entorno; son inquietudes que están en la vida cotidiana de las familias.

La hipótesis del estudio cuenta con dos enunciados; la primera afirma que la productividad laboral desde el hogar por medio del teletrabajo es más efectiva por cuanto el manejo del tiempo del ejercicio es mayor que el presencial; la segunda que los costos aminoran en relación a la producción dada en el presencial tanto para la mujer trabajadora como para la empresa.

En primer lugar, a pesar de que dio mayor flexibilidad de horarios, el teletrabajo hace más difícil definir las horas laborables, pudiendo tener efectos negativos en la salud mental y física de la persona. En segundo lugar, a pesar de que el teletrabajo puede considerarse una herramienta que tiene efectos positivos en el balance entre la vida personal y la vida profesional, también puede terminar teniendo justamente el efecto opuesto si se borran las fronteras entre estos dos ámbitos (sobre todo teniendo en cuenta que, como se menciona más arriba, en esta oportunidad las personas estaban teletrabajando con sus hijos en casa). En cuanto a productividad, los efectos del teletrabajo dependieron de factores como la agilidad de los sistemas de información y comunicación de la empresa, la cultura corporativa, y la capacidad de los supervisores de apoyar al trabajador (Ripani, 2020).

El marco teórico se fundamenta en el estudio de los principales aportes científicos que se comprobarán en este artículo, donde se mostró el impacto social, económico, psicológico de la mujer y la familia en el desarrollo del teletrabajo. El siguiente análisis se desarrolló siguiendo dos objetivos específicos, estudiando los antecedentes y significado del teletrabajo y su impacto en el entorno laboral y familiar de la mujer; desde el eje particular de la incidencia del teletrabajo por medio del estudio descriptivo para presentar la realidad del impacto que generó en la mujer con su entorno laboral y familiar.

Las políticas de teletrabajo fueron una parte esencial de cualquier plan de continuidad operativa. De producirse un evento imprevisto (fenómenos meteorológicos extremos, actos de terrorismo, pandemias) que impida a los empleados trabajar en sus oficinas o lugares de trabajo habituales, la posibilidad de teletrabajar permitió realizar labores fuera del lugar de trabajo y mantener el funcionamiento de la organización, tal como lo menciona la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Los objetivos permiten desarrollar los puntos que contienen el artículo de estudio; marco teórico, diseño de metodología, donde se plantea el alcance descriptivo, el enfoque cuantitativo, las técnicas de recolección de datos y los procedimientos que se ejecutan en el estudio del presente tema. Se presentará la discusión sobre los conceptos revisados y los resultados obtenidos en la investigación, las conclusiones que revelan el valor de los resultados del estudio.

Planteamiento de la Investigación

En los últimos años el campo laboral recibió grandes avances, relacionado con la apertura existente en las redes digitales y tecnológicas, cambiando los aspectos de tiempo y espacio, llevando a nuevas variaciones sobre los esquemas habituales de lo laboral donde nace en este contexto el teletrabajo. La palabra Teletrabajo proviene de la unión telou (griego) y tripaliare (latín), que significan lejos y trabajar respectivamente. (Jaramillo, 2016) por lo tanto, la palabra significa trabajo a distancia, más allá del significado hay otros que complementan la definición.

Para Thibault (2009), el Teletrabajo se definió como una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado a distancia, en gran parte o principalmente, mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación, Las TICS son las herramientas que se prestan para el ejercicio del teletrabajo, con la aparición revolucionaria del internet hacen factible la utilización de este sistema.

Según el estudio que se realizó, la comodidad de trabajar desde la seguridad del hogar fomentaba a que no se determine un horario de servicio, sino que se desarrolle las actividades en horarios que antes eran destinados para la familia, formando en esta área la inconformidad de las personas objeto del estudio.

El Teletrabajo, al ser una figura nueva que aparece en el ámbito laboral por el desarrollo de las telecomunicaciones, ha tenido varias denominaciones como trabajo a distancia, trabajo electrónico a domicilio, el desplazamiento, o con el nombre que se encuentra ya generalizado como es Teletrabajo. También se lo conoce como *Telecommuting* y *Teleworking* (Ortega, 2017).

En el estudio sobre los beneficios del teletrabajo, la investigadora Luisa Ortega, menciona la cita dada por Pacheco, indicó que la raíz del aparecimiento de las nuevas tecnologías, nace el sistema del teletrabajo que no es otra cosa, que trabajar desde lejos o fuera de un establecimiento de dependencia laboral o en la traducción el inglés telecomunicando. El desarrollo de la humanidad y sus nuevas culturas, traen como consecuencia el aparecimiento de nuevos sistemas enfocados al desarrollo sostenible siendo amables con el ecosistema. El teletrabajo debe ocurrir mediante un acuerdo voluntario entre el empleador y el trabajador. Además, al acordar el lugar de trabajo (en el domicilio del trabajador o en otro lugar) hay otros aspectos que deben aclararse, a saber, las horas de trabajo o el calendario de trabajo, los instrumentos de comunicación que deben utilizarse, la labor que debe realizarse, los mecanismos de supervisión y las disposiciones para la presentación de informes sobre la labor realizada, así como lo indica la Organización Internacional de Trabajo. (OIT).

Se mencionan algunas variables que en el transcurso de la operación fueron de mayor movimiento según el requerimiento de las necesidades, horarios que aparentemente serían flexibles fueron en aumento cada vez más, reuniones de trabajo que se extendían el doble de tiempo de cuando eran presenciales, los instrumentos o equipos de trabajo no eran los adecuados ya que se contaba con instrumentación que se utilizaba para tareas de la casa y no de la empresa, actividades que se veían mezcladas por causa de los cruces de horarios entre las clases de los estudiantes y las personas que laboraban en el entorno familiar.

Por tal motivo, el teletrabajo tuvo una transformación significativa según las funciones que ejecutara y desde el punto de vista de los espacios y actividades a realizar. La definición de teletrabajo no suele incluir a los que trabajan en la economía de plataformas o de trabajo esporádico; por ejemplo, un trabajador independiente que trabaja principalmente desde su casa no puede clasificarse como teletrabajador sino como trabajador a domicilio, según los términos del Convenio sobre el trabajo a domicilio (OIT).

Objeto de Estudio

Plantear el problema de investigación es construir el objeto de estudio, no se trata de una selección, sino de una elaboración compleja por parte del investigador, la cual tiene como ejes articuladores las preguntas de investigación.

Planteamiento del Problema

La formulación inicial de interrogantes de la investigación gira en torno a cuestiones como las siguientes: ¿Qué conocimiento se pretende obtener por medio de la investigación? ¿Qué se quiere saber a partir de la investigación? (Solís, 2019). Según con lo expuesto por el autor antes mencionado, la formulación inicial de interrogantes de la investigación gira en torno al problema de la investigación:

¿Cómo incide el Teletrabajo en la Vida Laboral y Familiar de las Mujeres?

De la formulación inicial del problema se investigó las siguientes interrogantes:

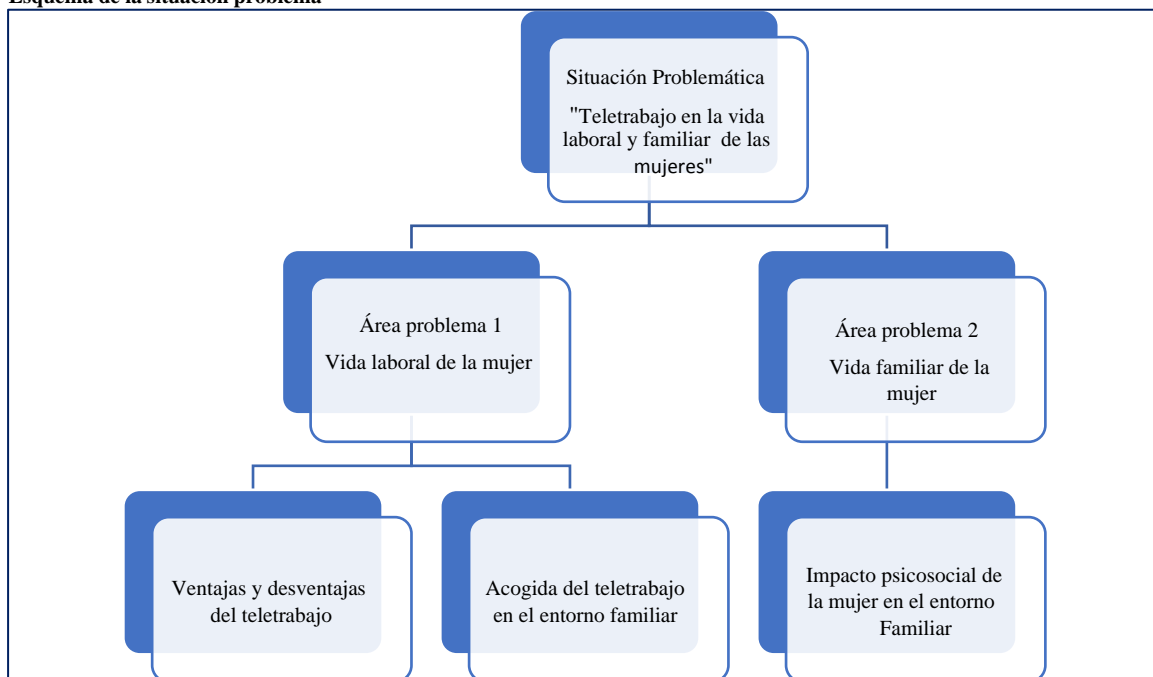
- ¿Cuáles fueron los resultados de la intervención del teletrabajo en los hogares? el presente artículo procura analizar el impacto que el teletrabajo incide en la vida laboral y familiar de las mujeres; el teletrabajo evolucionó.
- ¿Es un concepto en movimiento?
- ¿Qué impacto generó en las familias?
- ¿Cuáles fueron las ventajas y desventajas del teletrabajo en la vida de la mujer?

- ¿Qué aprendizajes dejó la pandemia en materia de teletrabajo?
- ¿Cómo fue acogido el teletrabajo en la mujer en su entorno familiar?
- ¿Causó algún impacto psíquico-social en el entorno familiar?
- ¿Las responsabilidades de la mujer en su entorno laboral afectó el entorno familiar?
- ¿La salud mental de la mujer se vio afectada por cumplir ambos roles dentro de un espacio no propicio para ejercer su campo laboral?
- ¿El rol de la mujer en sí, se afectó al desarrollar habilidades laborales en su entorno familiar?

Fueron interrogantes que se formulan y desarrollan en el trayecto de la investigación; el objeto de estudio formula una metodología que conlleva una medición cualitativa del tiempo al compartir espacios laborales y familiares, las variables que enmarcan el campo de acción son el teletrabajo y la vida familiar - profesional de las mujeres.

Figura 1

Esquema de la situación problema



Tomado de: Análisis del impacto del teletrabajo en la vida laboral y familiar de las mujeres
Autoras: Evelyn Miele y Gabriela Moreno

En la figura uno se detalla el esquema de la situación problema que se presenta en el teletrabajo en la vida laboral y familiar de la mujer, mostrando dos variables: la vida laboral y la vida familiar de la mujer; en la vida laboral de la mujer se mostrarán las ventajas y desventajas del teletrabajo y la acogida de este en el entorno familiar; así como, en el área de la vida familiar el impacto psicosocial de la mujer en el entorno familiar.

Formulación del Problema

Se detalla a lo largo del estudio las variables en el área de problema y sus indicadores con el análisis correspondiente desde el enfoque psicosocial y económico que ha desarrollado un gran impacto trascendiendo hasta en la política y economía global como regional. Entre enero y marzo de 2020, ha medida que las infecciones por COVID-19 se extendieron por todo el mundo, los países dieron instrucciones a los empleadores de cerrar sus operaciones y, de ser posible, aplicar el teletrabajo a tiempo completo para sus trabajadores, con muy poco tiempo de preparación tanto para los empleadores como para los trabajadores. Algo que se planeó como una solución temporal y a corto plazo ha estado sucediendo desde hace meses. El presente estudio mostró el impacto que el teletrabajo generó en la vida laboral y familiar de la mujer, teniendo en cuenta que los medios tecnológicos en especial del internet, facilitó la organización y ejecución; en calidad y efectividad de los servicios que se prestan, ya que el trabajo tradicional incide en factores como el ausentismo, la rotación de horarios y espacios, perjudicando tanto a la empresa como al empleado. Es así que las nuevas herramientas como las TICS, estaban diseñadas para acomodar el tiempo y espacio de los usuarios, cierto es que en las instalaciones tienen mejor ambientación y el enfoque es estrictamente laboral; con la diferencia que al llevar el teletrabajo al hogar se convierte en complejo porque se mezcló los ámbitos familiares con los de trabajo, al no existir una planeación de actividades con el tiempo generó negativamente el desarrollo de las mismas. Tiempo con los hijos que a su vez reciben clases por medios tecnológicos posiblemente en el momento en que se debe estar en una reunión de equipo laboral.

Justificación

Se adoptaron medidas similares en otras partes del mundo, donde los gobiernos instaron a los empleadores a adoptar el teletrabajo para reducir la densidad de desplazamientos en las grandes ciudades y contribuir así al distanciamiento físico. En Japón, según una encuesta del Ministerio de Tierras, Infraestructura, Transporte y Turismo, menos del 13 por ciento de los trabajadores de todo el país pudieron trabajar desde casa en marzo de 2020, debido a una serie de factores, entre ellos el amplio uso del sello Hanko1 , un sello personal que se utiliza en los documentos de oficina, los contratos, las solicitudes e incluso los memorandos, en lugar de las firmas, para cualquier artículo que requiera reconocimiento de autoría en lugar de una firma (Dooley, 2020) La exigencia de un cambio radical generado por una pandemia

sanitaria global, llevó a los empresarios e instituciones gubernamentales desarrollar nuevas estrategias laborales, teniendo mayor apertura el teletrabajo que invadió los hogares con enfoques nuevos para cada jornada, donde la oficina se abría en el lugar más cómodo de la casa en el que no hubiera interrupción; algo muy difícil si se tiene niños en casa, si hay mascotas agregado que la casa se volvía la oficina no solo de la mujer sino también del hombre, escuela o colegio de los chicos.

Se vio afectado el entorno familiar no solo en espacios físicos, sino también en la armonía de los participantes debiendo asimilar el cambio brusco que llegó a su hogar, adaptarse a nuevos horarios que no estaban enmarcados como cuando asistían al presencial, ya que por estar en la comodidad de su casa podrían manejar una jornada laboral más amplia. Esta nueva jornada mucho más flexible afecta de alguna manera a la mujer, quien es la encargada de atender el hogar, al esposo, los hijos y ahora sus actividades laborales. Es por ello que se genera el presente tema de análisis del impacto que se del teletrabajo en la vida laboral y familiar de la mujer, medir de manera cualitativa en una muestra de mujeres que se han visto afectadas de alguna manera con los cambios de los últimos tiempos.

De alguna manera, se ha puesto en práctica una especie de experimento de teletrabajo a escala mundial. Pero no es un experimento como todos hubiéramos deseado, ya que el cierre de las escuelas ha hecho que las personas con niños en el hogar tengan que hacer malabares para ocuparse de sus hijos al tiempo que trabajan; una realidad que muchos trabajadores independientes de América Latina y el Caribe vienen enfrentando desde siempre (Ripani, 2020).

Objetivos de la Investigación

Objetivo general:

Analizar el impacto que genera el teletrabajo en la vida de la mujer en el área laboral y familiar, por medio de estudios descriptivos y de campo para dar una respuesta efectiva a los cambios psicológicos y sociales.

Objetivos específicos:

- Realizar un estudio cuantitativo de los impactos que golpean a la mujer en su entorno familiar.
- Describir el objeto de estudio para desarrollar respuestas favorables a las interrogantes presentadas.

- Determinar los cambios económicos, psicológicos y sociales que se han presentado en el entorno de la mujer.

Hipótesis

La hipótesis del estudio cuenta con dos enunciados; la primera afirma que la productividad laboral desde el hogar por medio del teletrabajo es más efectiva por cuanto el manejo del tiempo del ejercicio es mayor que el presencial; la segunda que los costos aminoran en relación a la producción dada en el presencial tanto para la mujer trabajadora como para la empresa. Estas hipótesis generan una más, donde los enunciados anteriores justifican el impacto que el teletrabajo genera en la vida laboral y familiar de la mujer.

Limitaciones y Delimitaciones

Una limitación importante es que el estudio no evalúa otras características relacionadas a las partes involucradas, instituciones de educación superior y organizaciones empresariales, que pueden contribuir en el impacto del teletrabajo en la vida laboral y familiar de mujeres. Por otro lado, en cuanto a delimitación, el presente estudio está dirigido a mujeres que trabajen y que tengan familias propias pertenecientes a la ciudad de Guayaquil, en el Ecuador.

Revisión de la Literatura

El marco teórico se fundamenta en el estudio de los principales aportes científicos que se comprobaran en este artículo, donde se mostrará el impacto social, económico, psicológico de la mujer y la familia en el desarrollo del teletrabajo. El siguiente análisis se desarrolla siguiendo dos objetivos específicos, estudiando los antecedentes y significado del teletrabajo y su impacto en el entorno laboral y familiar de la mujer; desde el eje particular de la incidencia del teletrabajo por medio del estudio descriptivo para presentar la realidad del impacto que ha generado en la mujer con su entorno laboral y familiar.

La reorganización de los procesos productivos como en la propia política económica y laboral de las sociedades, se han generado nuevas alternativas como es el caso del Teletrabajo. El trabajo trajo consigo nueva conformación de identidades en donde los mundos extra laborales se han vuelto más importantes en la constitución de identidades de las personas, por ejemplo, el consumo genera mayores satisfacciones que el trabajo (Toledo, 2016).

Figura 2
La Evolución del Trabajo



Tomado de: La fuente investigativa de la imagen 1, es el trabajo sobre las Consecuencias Spicosociales y sociales del teletrabajo, publicadas en el enlace, <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/coronavirus-un-experimento-de-teletrabajo-a-escala-mundial/>

En la figura 2 se visualiza la estructura de la evolución del trabajo a través del desarrollo de las tecnologías y sus recursos, enfocados en la ubicación y su organización. Con relación Garza Toledo, en una investigación sobre el crecimiento del trabajo, cita autores importantes expertos del tema, en este caso se menciona que “el trabajo está regulado, pero bajo nuevas condiciones debe tener modalidades (Rojas, 2016).

Quienes evidencian que hay una especialización flexible que facilite la vida del trabajador; Rojas, argumentó que no se puede entender el trabajo sin las teorías neoschumpeterianas, así mismo encuentran que se deben considerar los nuevos conceptos de producción (Ortega, 2017).

Otros autores realizan un análisis de la modernización reflexiva, los cambios industriales y las formas particulares que tiene cada organización, en los estudios tanto de Ortega como Rojas comparten la importancia e incidencia del teletrabajo en la actualidad, de la misma manera menciona en su evolución a otros analistas con teorías semejantes que abarcan en otras décadas, así como a *Beck; Womack; Campbell; Gray, Hodson y Gordon* (Jaramillo, 2016)

Uno de los archivos más relevante es la tesis llamada “El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades”, escrita por Falcón; cuyo objetivo es presentar las acciones que debieron realizar las organizaciones para incrementar la adopción del teletrabajo; siendo una modalidad que ofrece beneficios a las organizaciones, a los trabajadores y a la sociedad, ya que mejoraría la movilidad en las ciudades (Falcón, 2017).

La investigación se realizó basada en elegir el teletrabajo como una opción laboral que por medio de la implementación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones –

TIC, se logran efectos directos e indirectos; directos como reducción de los desplazamientos de los trabajadores y del espacio de la oficina e indirectos como la contaminación. Cada organización dependiendo de las tareas que realice debe identificar en qué tipos de puestos se puede implementar esta opción de trabajo (Falcón, 2017).

Falcón, es muy descriptivo en las terminologías donde detalla como las TICS, han sido y siguen siendo aporte sostenible en el teletrabajo; con ello mitigando de alguna forma la falta de tiempo para terminar ciertas labores del ejercicio diario hasta el desempleo. Estimando al teletrabajo como una herramienta útil y flexible para el desarrollo socioeconómico desde el enfoque sociológico.

En los artículos citados mencionan la factibilidad que se visualiza en cuanto a la productividad económica y es enlazada con el enfoque psicosocial del trabajador; en especial caso la participación de la mujer que es el objeto de estudio, producir Vs estabilidad, el desgaste mental con las preocupaciones diarias de la administración de un hogar, la inquietud de mantener el equilibrio de ese hogar, la estabilidad que no solo es económica sino psicológica de su familia y la personal, la obligatoriedad de mantener a su núcleo resguardado sin que esto afecte al comportamiento de cada uno.

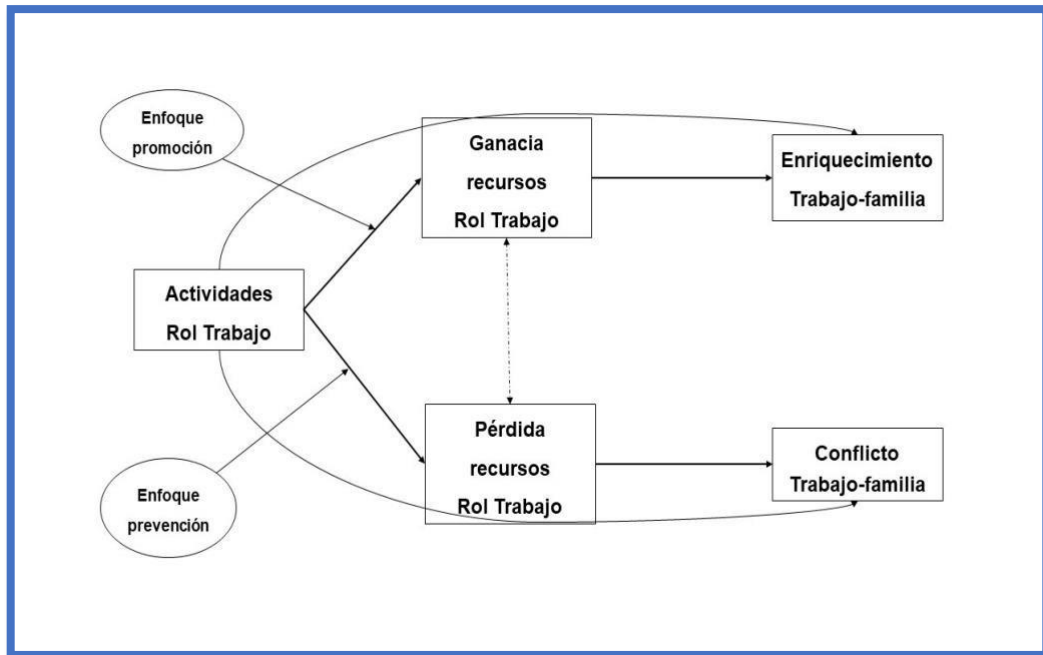
La escasa socialización con otras personas fuera de su entorno familiar, la recarga de actividades en casa, recarga de trabajo teniendo que estar arreglada y coherente al momento de una llamada sin previo aviso de un superior o supervisor, conjugar estas y otras actividades que solo eran prioridad de la mujer en distintos escenarios. Esto conllevó a que empezarán a desarrollar cuadros extremos de estrés, depresión, fatiga mental, ansiedad entre otros. Respecto al papel del teletrabajo durante la pandemia del COVID-19, podemos resumir los principales efectos que podemos esperar. Por el lado positivo, cabría esperar que haya permitido reducido el impacto negativo que el prolongado confinamiento domiciliario y mantener activo determinados servicios que, de otra forma, al no ser clasificados como esenciales, se hubiesen paralizado ocasionando un aumento significativo de la espiral negativa relacionada (despidos, aumento fragilidad económica y/o del riesgo de pobreza y exclusión, etcétera). También, desde el punto de vista sanitario, ha reducido el riesgo de contagio global ya que estos trabajadores han podido permanecer en casa y, así, salvaguardar su salud y la de sus familias sin poner en riesgo la economía del hogar. Desde el punto de vista social, se ha podido sobrellevar el cierre de centros educativos (colegios y escuelas infantiles, especialmente), centros de día de mayores y proteger a estos colectivos, muchos especialmente vulnerables, al tiempo que ha propiciado que se comparta mucho más tiempo en familia. Por último, desde la perspectiva medioambiental, se han reducido de forma drástica muchos desplazamientos de trabajo a casa o viceversa, lo que ha

generado ahorros energéticos, mejora de la calidad del aire en las ciudades y ganancias de bolsas de tiempo importantes en el día a día de estos trabajadores (Fuentes,2020).

En la figura 3, se representa la conexión trabajo-familia basándose en la generación de recursos, donde el rol del trabajo es la actividad que edifica a sus funciones enfocándose en promoción como la ganancia y en prevención como pérdida; en el recurso ganancia este enriquece a la familia, lo contrario en la pérdida genera conflictos.

Figura 3

Modelo Conexiones Trabajo-Familia Basado En La Generación De Recursos



Tomado de: La fuente que recogió la información detallada en la imagen es dada por: Chen y Powell en el año 2012, citado en la publicación de Acción familiar en el año 2020

El paso a una fuerza laboral totalmente flexible ha sido una necesidad provocada por la pandemia de COVID-19, pero solo acelera lo que hemos creído durante mucho tiempo: la flexibilidad total es la extensión natural de la adopción de la diversidad en todas sus facetas. Equilibrar la aparente libertad de la flexibilidad de la fuerza laboral con la necesidad de mejorar la productividad, no solo mantenerla, es el verdadero desafío para los líderes de cualquier empresa contemporánea en 2020 y más allá (Vernon, 2020).

Aclarar y actualizar las responsabilidades de los empleadores en cuanto a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo del teletrabajador, haciendo un balance de los riesgos y peligros para la salud y la seguridad, la situación de oficina en el hogar, el equipo, la ergonomía y el estrés, así como otras cuestiones de salud mental. Aclarar los derechos y

responsabilidades de los teletrabajadores en relación con su salud y seguridad mientras trabajan desde casa (Vernon, 2020).

En las definiciones se describe la utilización de las TICS, ya que se consideró que si no se utilizan las telecomunicaciones no se presentaría el teletrabajo, por considerarse prácticamente la única herramienta de trabajo con que cuenta el teletrabajo.

Aspectos Transversales: Son temas planteados por las situaciones problemáticas que afectan a nuestra sociedad en general y nuestra comunidad en particular. Tienen como finalidad promover el análisis y la reflexión de los problemas sociales, ecológicos o ambientales y de relación personal con la realidad local, regional, nacional y mundial, para que los y las estudiantes identifiquen las causas; así como los obstáculos que impiden la solución justa de estos problemas. Los temas transversales se plasman fundamentalmente en valores y actitudes (MINEDU). Los aspectos transversales, son los puntos problemas que se investigan para dar una posible solución, en los distintos ambientes que sean necesario. El objeto de estudio se esquematiza la problemática psicosocial de la mujer con su intervención múltiple en actividades comunes que antes desarrollaba en distintos escenarios.

Confinamiento Domiciliario: El aislamiento domiciliario es el que se produce cuando se da positivo en Covid-19 o cuando ha habido contacto estrecho con una persona diagnosticada con Covid. En cambio, el confinamiento domiciliario es el impuesto por las autoridades para evitar la expansión de un virus, en este caso, el SARS-CoV-2. Aún así es importante conocer las cuestiones que implican este aislamiento y confinamiento (Médica, 2021). El presente estudio se lo realiza en base a una época de confinamiento para salvaguardar la integridad física de la sociedad, esto debido a la aparición de un virus mortal; un virus que ocasionó el cambio del comportamiento humano a nivel global. Lo más seguro era guardar confinamiento domiciliario, estar aislado de todo tipo de riesgo o peligro.

Conflicto Trabajo-Familia: *Greenhaus y Beutell*, establecieron el marco conceptual con el que trabaja la mayoría de los investigadores de esta área. Para ellos, el conflicto trabajofamilia es una fricción que se produce entre las presiones ejercidas por el trabajo y por la familia, llegando a ser, en algunos aspectos, incompatibles. Así, señalaron que cuanto más tiempo y energía se dedica a un rol, menos dedicación se dirige al otro. De tal forma que esta relación genérica entre el trabajo y la familia pasa a ser un conflicto que se convierte en fuente de estrés para los individuos (Rodríguez, 2021).

Rodríguez, menciona el cuadro de estrés en que se ven involucrados los trabajadores, aquellos que tuvieron que llevar su trabajo a casa y dedicarle más del tiempo estimado a esta función y dejar de lado sus responsabilidades familiares; conflictos que nacieron con sus parejas e hijos y entorno familiar. También hubo trabajadores que por el exceso de trabajo y mayor presión

en sus haberes tuvieron que renunciar porque sus familias se vieron afectadas por el mismo comportamiento.

Desarrollo Personal: El desarrollo personal es un proceso en el cual el individuo se centra en descubrir determinados aspectos para llevarlos a la práctica y mejorar su salud, virtudes, talentos y capacidades. El objetivo es vivir de forma equilibrada y que haya consonancia entre cuerpo y mente (Peiró). El teletrabajo también dio la oportunidad a muchos desempleados o personas que ocupaban cargos operacionales, desarrollarse en el campo administrativo y comercial, brindando los dotes que ya poseían y no habían tenido la facilidad de demostrarlos. Casos de mujeres trabajadoras que pasaron de recepcionistas a secretarías, de secretarías a asistentes y así sucesivamente.

Desarrollo Familiar: Desarrollo Familiar se constituye en una opción teórica y en una práctica orientada a potenciar la capacidad de agencia de los sujetos y las familias, para procurar estructuras, formas de relación y comportamientos que den lugar a relaciones más igualitarias, equitativas y justas para lograr el desarrollo humano de sus integrantes y de este modo crear condiciones para el cambio en el ámbito familiar y social (UCALDAS). El confinamiento domiciliario, daría la posibilidad de pasar más entre familia y compartir aquellos momentos que antes un horario laboral y presencial no daba a los integrantes; sin embargo, se vio afectado en gran manera en lugar de dar paso al desarrollo familiar se vio reflejado el quiebre de la armonía en el núcleo.

Desarrollo Profesional: El desarrollo profesional es un proceso continuo, marcado por el deseo de superación del empleado. Es decir, cuando un trabajador con el paso del tiempo acumula, enriquece y mejora sus experiencias, aptitudes y relaciones en el trabajo. Cuando evoluciona como trabajador y como persona, cuando ha alcanzado sus aspiraciones y retos. En definitiva, el desarrollo profesional se alcanza cuando se es un mejor trabajador. El desarrollo laboral se sustenta en la combinación de hábitos personales, (compromiso, esfuerzo, responsabilidad) con la evolución profesional en su puesto. Ambas áreas, cuando están bien encaminadas, derivan en satisfacción y mejoras en la productividad (Gestión de Talento, 2019) Así como, unas áreas se desquebrajaban otras se desarrollaban, el crecimiento profesional al practicar nuevas alternativas de labores, nuevas responsabilidades, el reparto de funciones alternas a las que ya se tenía. Aportó para que muchos trabajadores crecieran en forma individual como profesionales, adjudicando nuevas metas y con ellos aspiraciones.

Enfoque Familiar: El enfoque familiar de la práctica de la asistencia sanitaria traslada el centro de la atención desde el individuo al grupo de personas que integran la familia. Este cambio en el objeto de atención significa, por un lado, reconocer y valorar a cada uno de sus miembros en particular y a la familia en su conjunto teniendo en cuenta cada una de sus

dimensiones. Y por otro lado, tener en cuenta que cualquier cambio que se produzca en un miembro de la familia tendrá como consecuencia otros en el resto de sus componentes, lo que hace necesario que los profesionales conozcan y valoren tanto los aspectos individuales de cada persona que la integra como la dinámica de relación establecida entre ellos (Médicos Familiares, 2019).

Enfoque de Prevención en enfermedades: Enfoque es una palabra que se emplea en el idioma español para hacer referencia a la acción y la consecuencia de enfocar, conducir la atención hacia un tema, cuestión o problema desde unos supuestos desarrollados con anticipación a fin de resolverlo de modo acertado (Definición, 2019). Medidas destinadas no solamente a prevenir la aparición de la enfermedad, tales como la reducción de factores de riesgo, sino también a detener su avance y atenuar sus consecuencias una vez establecida (OMS concepto que se administra desde el año 1998). La prevención de la enfermedad es una estrategia de la Atención Primaria, que se hace efectiva en la atención integral de las personas. Esta considera al ser humano desde una perspectiva biopsicosocial e interrelaciona la promoción, la prevención, el tratamiento, la rehabilitación y la reinserción social con las diferentes estructuras y niveles del sistema Nacional de Salud. Por lo anterior se dice que la prevención implica promover la salud, así como diagnosticar y tratar oportunamente a un enfermo, también rehabilitarlo y evitar complicaciones o secuelas de su padecimiento, mediante sus diferentes niveles de intervención (Escalante, 2019).

Enfoque Personal: La productividad personal se la define como el resultado del producto entre el tiempo empleado y la intensidad del enfoque en la tarea. Por lo tanto, maximizar el enfoque mental en el trabajo optimiza el resultado producido por la unidad de tiempo empleado (Juliá, 2019).

Enfoque Profesional: Se combinan en forma de sistema los conocimientos, procedimientos, actitudes y valores que el individuo ha de saber, saber hacer, saber estar y saber ser para saber actuar en la solución de problemas, tareas, funciones y responsabilidades de su práctica profesional (Martínez, 2018).

Enfoque Sociológico: Se trata de estudiar con la perspectiva de la Sociología el proceso de socialización del individuo. El punto de partida es una clarificación de su concepto desde la visión de las diferentes corrientes teóricas que han centrado su análisis en este proceso interaccionistas, freudianos, conductistas y teóricos de los modelos (Marín, 2021).

Enriquecimiento trabajo-familia: El enriquecimiento ocurre cuando los recursos (habilidades, etc.) obtenidos en un rol mejoran, ya sea de manera directa el rendimiento en otro rol (lo que se denomina “ruta de acceso instrumental”), o indirectamente a través de su influencia en el afecto positivo (la llamada “ruta de acceso afectiva”) (Greenhaus y Powell,

concepto formulado en el año 2006). Aunque reconocemos que la interface trabajo-familia es bidireccional y que el rol familiar puede influir en el laboral o viceversa (trabajo-familia o familia-trabajo), en este estudio hemos centrado el análisis en la dirección del trabajo sobre la familia (trabajo-familia) (Pérez, 2020).

Flexibilidad Laboral: La flexibilidad laboral es el desdoblamiento de un conjunto de medidas que actúan sobre los derechos laborales, planteando un modelo de armonía entre empresarios y trabajadores (Economipedia, 2020).

Modernización Reflexiva: La modernización reflexiva viene a convertirse en ese espacio de debate necesario para la generación de ideas y propuestas que buscan ofrecer rutas alternativas al orden que pretendidamente está establecido; y a su vez, tendría como propósito evitar el anquilosamiento de la explicación social, revitalizando para ello los elementos conceptuales y categoriales que la componen (Velásquez, 2017).

Pandemia Global: Una pandemia es la afectación de una enfermedad infecciosa de los humanos a lo largo de un área geográficamente extensa, es decir, que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región. El vocablo que procede del griego *πανδημία*, de *παν* (*pan*, todo) y *δήμος* (*demos*, pueblo), expresión que significa reunión de todo un pueblo. Por lo tanto, el término pandemia hace referencia a la afectación geográfica o numérica en cuanto al número de casos afectados y nunca referencia a la gravedad clínica del proceso (Tomás, 2020).

Rol del Trabajo: Consiste en un concepto que comprende las tareas específicas a realizar en un entorno laboral a fin de asegurar la productividad y resultados del resto del equipo. Entre los muchos beneficios del rol de trabajo se cuentan la comprensión de la propia identidad de la empresa, potenciar los puntos fuertes y débiles de cada empleado a fin de confeccionar el rol perfecto para cada trabajador o, en definitiva, un trabajo mucho más eficaz basado en la comunicación, la productividad y la eficiencia.

- **Rol de acción:** se trata de la persona que impulsa y finaliza una tarea.
- **Rol social:** el encargado de coordinar el equipo e investigar los recursos.
- **Rol mental:** el experto y cerebro de la operación. (Abna Rosa Jorna, 2017)

Teletrabajo: El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera (Humanitario, 2020).

Teletrabajo Autónomo: En esta modalidad los trabajadores por medio de las TIC desarrollan la mayoría de sus tareas desde su casa o cualquier otro lugar diferente a su oficina, solo asiste allí por entregas de trabajo, reuniones, capacitaciones presenciales, entre otras. Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones (Chavarro, 2017).

Teletrabajo Móvil: En esta modalidad los trabajadores utilizan dispositivos móviles para desarrollar sus tareas desde cualquier lugar, no tienen un lugar fijo para realizarlas. Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles (Chavarro, 2017).

Teletrabajo Suplementario: En esta modalidad los trabajadores por medio de las TIC alternan el desarrollo de sus tareas, unos días en las instalaciones de la organización y otros días en su casa u otro lugar, habitualmente teletrabajan dos días a la semana. Son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina (Chavarro, 2017). Concluyendo, se podría decir que el teletrabajo es la oportunidad que brinda la organización a sus empleados de poder desarrollar sus competencias dentro del cargo que les corresponde, desde otro lugar; ejecutarlo a la distancia teniendo como apoyo y única herramienta las telecomunicaciones.

Fundamentación Social

El Teletrabajo es una modalidad laboral que surge en Estados Unidos en la década de los 70, cuando se desarrolló la crisis del petróleo, *Jack Nilles*, físico norteamericano, analizó el impacto ambiental que tenían los desplazamientos que realizaban los trabajadores de su casa a donde trabajan, eran largos, dispendiosos y sobre todo el consumo de combustible era bastante, y en ese momento se encontraba escaso, le surgió la idea de que “el trabajo fuera al trabajador”, de esta manera se solucionaría el problema de la escasez del petróleo, la congestión vehicular y la contaminación ambiental.

Aunque es 20 años después, en los años 90 cuando esta figura de empleo se implementa mayormente en los Estados Unidos, debido al amplio desarrollo tecnológico con los objetivos de reducir costos y aprovechar mejor el tiempo. Por ejemplo, la empresa IBM, una de las más grandes empresas de alta tecnología a nivel mundial, empezó a permitir a los altos ejecutivos que realizaran sus funciones laborales a distancia desde cualquier lugar que contara con acceso a internet, con el fin de reducir costos y aprovechar el tiempo libre de sus empleados (Chavarro, 2021).

(Chavarro, 2017) en su estudio refresca la memoria de cómo nace el teletrabajo, desde un conflicto que no solo generó impacto económico, ambiental sino social también; el buscar la solución que mitigue el impacto ambiental que se estaba generando en ese tiempo, encontrando la posible solución en la ejecución de una alternativa social que mudaba el trabajo a su residencia, o lugar donde el empleado radica; en la década de los 90 se amplía el crecimiento tecnológico aportando a que el trabajo fuera más factible a la distancia.

Fundamentación Psicológica

El teletrabajo se ha definido como una de las modalidades de trabajo flexible, también llamado trabajo remoto o móvil; Crawford, ha identificado como principal característica que estas modalidades tienen en común, la existencia de un contacto, físico cara a cara inferior a las cuatro horas semanales con colegas o con jefes (Crawford, 2020).

El desarrollo del teletrabajo en el entorno familiar, genera que el contacto físico con jefes y supervisores sea mínimo, el mismo que influye en la tensión y estrés que pueda representar en el trabajador; las repetidas visitas de los superiores en el espacio dentro de la empresa controlando o pidiendo un trabajo en tiempo determinado, impacta negativamente en la mayoría de los empleados. La presión de entregar un informe o análisis de alguna ejecución literaria, balances o reportes de artículos, matrices, etc.; con la presión física sobre la persona. En algunos casos dando por entregas atrasadas, errores en la digitación, datos tomados de manera apresurada.

(Beauregard, 2020) menciona que una de las principales razones por lo que las personas optan por esta modalidad de trabajo ha sido la búsqueda de un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar. (Beauregard, 2020), ya que, en estudios anteriores en el 2019, identificaron menos conflictos entre el tiempo laboral y del hogar, con ello experimentar una mejor sensación de bienestar mental.

No necesariamente el teletrabajo implica trabajar desde casa, sino de cualquier espacio en que al trabajador se le hace más beneficioso o factible, fuera del contexto físico de las oficinas tradicionales. En estudios realizados por distintos profesionales en la rama de la psicología como Attaran y Felstead, comparan las formas tradicionales de trabajo, el teletrabajo demuestra que las personas que desarrollan esta forma de laborar se esfuerzan más por dar cumplimiento a sus objetivos y no les ha importado alargar la jornada laboral, al menos no lo han manifestado de esa manera; mostrando mayor compromiso con la empresa para la cual prestan sus servicios. La flexibilidad de horarios, la autonomía para realizar las actividades y la ausencia de distractores es uno de los beneficios del ejercicio del teletrabajo; así mismo, una de las causas negativas de este tipo de trabajo es la presencia de problemas relacionados con la salud mental causado por el aislamiento social, al trabajo en largas jornadas, falta de

control del tiempo, problema de coordinación de actividades causando frustración en el trabajador, elementos que se han encontrado presente en las actividades del teletrabajo.

Así mismo se encontró la dificultad de separar los espacios de trabajo con el espacio familiar, generando conflictos mentales laborales dentro del seno familiar; mezclando la tención laboral con las responsabilidades que la mujer tiene en su hogar. Horarios de actividades escolares o deportivas de los niños, preparación de alimentos, horarios recreativos para los miembros de la familia se vieron alterados e invadidos por horario y material de trabajo. En el presente estudio, se tomó en cuenta el análisis realizado por Neufeld y Fang donde indican los elementos críticos para la productividad en el teletrabajo, donde mencionan tres elementos que afectan a los trabajadores; siendo los factores individuales como el género y el medio social; factores sociales como la relación entre colegas, superiores, clientes y la familia; y, como último el factor situacional como lo son los recursos y las distracciones. El éxito de las personas en la actividad del teletrabajo depende de la automotivación, la autonomía, la extroversión y la organización.

Fundamentación Legal

Según el Suplemento del Registro Oficial No. 229, dado el 22 de Junio 2020, vigente en el suplemento del registro oficial 434, 19IV-2021 de la LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO , (Ley s/n) menciona lo siguiente:

“Artículo.- Del teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera. Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente artículo.

Los trabajadores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente artículo. El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

1. Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En

este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

2. Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.
3. Parciales son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
4. Ocasionales son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenientes.

Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones. No se considerará teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo. La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad.”
Segunda.- Añádase al final del artículo 363 del Código del Trabajo como un nuevo numeral la siguiente categoría: “4. Síndromes respiratorios agudos causados por virus: médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares” (Humanitario, 2020).

Marco Metodológico

El marco metodológico de investigación es una elaboración compleja que integra las decisiones y acciones teórico-metodológicas del proceso investigativo. el marco metodológico de investigación responde a la pregunta de cómo se realizan las etapas del proceso investigativo correspondientes a la recogida, análisis e interpretación de datos; como se verificó, es preciso visualizarlo, de forma más amplia, como estrategia teórico-metodológica de la investigación (Mata, 2019).

El muestreo por conveniencia es una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio utilizada para crear muestras de acuerdo a la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra, en un intervalo de tiempo dado o cualquier otra especificación práctica de un elemento particular. El investigador elige a los miembros solo por su proximidad y no considera si realmente estos representan muestra representativa de toda la población o no. Cuando se utiliza esta técnica, se pueden observar hábitos, opiniones, y puntos de vista de manera más fácil (QuestionPro).

En todo tipo de trabajo investigativo, el marco metodológico cumple una función primordial para la recolección de datos con el cual se desarrollará el estudio del tema designado. En este capítulo se describe el diseño metodológico con enfoque cuantitativo, medirá el muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que se han escogido 30 elementos convenientes para realizar las entrevistas a mujeres que transitaban en los alrededores de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, se escoge esta técnica por ser la más factible en tiempo y espacio a desarrollar.

La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. Se puede definir la encuesta, siguiendo a García Ferrando, como «una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características». Para Sierra Bravo, la observación por encuesta, que consiste igualmente en la obtención de datos de interés sociológico mediante la interrogación a los miembros de la sociedad, es el procedimiento sociológico de investigación más importante y el más empleado (Casas, 2018).

El alcance de la investigación; así como, la técnica de recolección de datos que en este caso se lo realizó por medio de encuestas y observación directa de campo; el análisis de los resultados que evidencia la relación entre los datos obtenidos puramente descriptivo.

Tabla 1

Media Aritmética Datos Agrupados

Edad	X	Frecuencia	F.x
20 – 25	23	4	92
26 – 31	29	6	174
32 – 37	35	8	280
38 - 43	41	12	492
Total	998	N=30	1038

Nota: Los datos recogidos para el cálculo de la media aritmética es recogida en la sede de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, por las investigadoras del presente trabajo.

$$X = \frac{1038}{30} = 34,6$$

30

Existen muchos tipos de media y la más conocida es la media aritmética. Sin embargo, la idea general se mantiene en todos los tipos de media: queremos saber un valor promedio. Al ser una **medida de tendencia central**, lo que busca es aportarnos información sobre el centro (López, 2020).

Las medidas de tendencia central, más conocidas y más utilizadas son: la media aritmética, la mediana y la moda. Estas medidas son utilizadas en estadística para detallar ciertos comportamientos de un grupo de datos, por ejemplo, a qué valor están cercanos, cuál es el promedio de los datos recogidos, entre otros.

Para determinar la media aritmética de la muestra de estudio del presente artículo, se escogió 30 mujeres al azar que transitan por las instalaciones de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, las mismas que fueron clasificadas por edades cronológicas a quienes se les realizó la encuesta determinada por un cuestionario de 6 preguntas:

La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. Se puede definir la encuesta, siguiendo a García Ferrando, como «una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se

pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características» (Campos, 2019)

Tabla 2
Cuestionario Para Encuestas

Item	Preguntas
1	¿Está usted, dispuesto en participar voluntariamente en una investigación, sobre el tema: “Análisis del Impacto del Teletrabajo en la Vida Laboral y Familiar de las Mujeres”
2	¿Estaba usted preparada para desarrollar su trabajo desde casa?
3	¿Usted, pensó que sería favorable trabajar desde casa?
4	¿Ha podido desenvolverse armónicamente en su entorno familiar y laboral?
5	¿Se le ha presentado inconvenientes familiares por realizar su trabajo en el domicilio?
6	¿Piensa usted, que ha sido afectada su vida familiar y laboral por realizar ambas labores en el mismo tiempo y espacio?

Nota: Desarrollo y aplicación de cuestionario según la base de investigación, generada por la muestra de estudio.

La encuesta se elaboró utilizando los formularios diseñados por las investigadoras y se distribuyó en los exteriores de las instalaciones de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, utilizando el formato de bola de nieve, creado por *Atkinson & Flint* en el 2001; es un tipo de muestreo no probabilístico que se decidió utilizar ya que la muestra está limitada a un subgrupo muy pequeño de la población. Las participantes reclutaron a otras para el estudio, las investigadoras utilizaron su propio juicio para elegir a quienes serían parte del estudio. Se identificó los sujetos potenciales en la población, de las cuales se encontraron 5 y estas a su vez reclutaron a 6 cada una; las participantes son conscientes de que no tienen que proporcionar ningún otro nombre. Los pasos que se dieron para crear una muestra utilizando este método son los siguiente:

1. Definir el programa de participación y describir el proceso por el cual un sujeto invita a otro a participar.
2. Identificar el grupo que pueda proporcionar acceso a los individuos que se ajustan al perfil del estudio.
3. Obtener los contactos iniciales y sugerirles que participen, similar al muestreo convencional, pero con la pretensión de obtener un tamaño de muestra reducido.
4. Solicitar a las participantes que consientan a otros contactos, una vez finalizada la entrevista.
5. Confirmar los contactos seleccionados adecuadamente a los sujetos de estudio iniciales y alentarles a recomendar el estudio a otros más.

El levantamiento de la información expone privacidad y anonimato de las respuestas, claro está que solo llenarían los formularios aquellas personas que se encontraban realizando teletrabajo; el cuestionario se lo trabajo durante una semana, para el análisis de la información se establecieron las preguntas con su respectiva respuesta como aspecto independiente del estudio. A continuación, se presentaron los resultados relacionados con los elementos asociados al teletrabajo que fueron considerados en el cuestionario, luego se presentan las relaciones entre los mismos. Se detalla la tabla, con la cantidad de respuestas dadas por las participantes, donde cada respuesta se basa a preguntas cerradas, pero con una observación, se reflejará su descripción en el momento de presentar en los anexos el análisis de cada pregunta.

Las preguntas cerradas son aquellas que restringen las opciones entre las que tendrá que responder el receptor, que solo deberá optar entre una de ellas. Así, estas preguntas buscan una respuesta clara y concisa, generalmente de “sí” o “no” (Thiany, 2020). Las preguntas o respuestas cerradas, se utilizan tanto en el lenguaje oral como escrito, en ambientes formales o informales. Son utilizadas frecuentemente en las encuestas ya que las respuestas son mucho más fácil y rápida de evaluar y sencillas al sistematizar; por tal motivo se las escogió en relación a la pequeña muestra del objeto de estudio.

Tabla 3
Resultado De Encuesta

Item	Preguntas	Sí	No
------	-----------	----	----

1	¿Está usted, dispuesto en participar voluntariamente en una investigación, sobre el tema: “Análisis del Impacto del Teletrabajo en la Vida Laboral y Familiar de las Mujeres”	30	
2	¿Estaba usted preparada para desarrollar su trabajo desde casa?	5	25
3	¿Usted, pensó que sería favorable trabajar desde casa?	11	19
4	¿Ha podido desenvolverse armónicamente en su entorno familiar y laboral?	7	23
5	¿Se le ha presentado inconvenientes familiares por realizar su trabajo en el domicilio?	17	13
6	¿Piensa usted, que ha sido afectada su vida familiar y laboral por realizar ambas labores en el mismo tiempo y espacio	20	10

Nota: El resultado de la encuesta realizada a la muestra objeto de estudio por las investigadoras; Gabriela Moreno Bajaña Y Evelyn Mieles Zambrano.

Análisis y Resultados

En el transcurso de la investigación, se mostraron otros análisis relacionados al tema de estudio; Ortega e OIT mencionan al teletrabajo como una opción positiva para el desarrollo de los trabajadores ya que se les presenta nuevas alternativas de crecimiento, cubriendo áreas antes no realizadas. Actividades que eran prioridad para otro nivel de personal, sea esto por conocimiento o experiencia. Ripani, lo vio como un experimento forzado por causa de la pandemia global, generalizando la posibilidad de un equilibrio entre los horarios flexibles de trabajo, la vida personal y profesional con la productividad que se generaría para el empleador como para el empleado.

Gunter, lo estimó como un riesgo para la salud al extenderse largas horas laborables, dentro de un ambiente familiar. Estos y más tuvieron similares o distintos puntos de vista en cuanto al teletrabajo. Una fusión hogar-trabajo; personal-profesional, los ambientes familiares se vieron invadidos por espacios laborales reduciendo áreas destinadas para otras actividades.

El presente estudio, muestra a través de una entrevista dirigida a mujeres que se vieron obligadas a desarrollar sus labores desde casa, por causa de una pandemia que les ponía en riesgo su salud física, la óptica directa de las afectadas fue otra y esta se refleja en la encuesta realizada, de 30 mujeres que fueron la muestra escogida; el 83% no se encontraba preparada para realizar su trabajo desde casa, por causa de no contar con los equipos necesarios, el servidor de internet no era lo suficientemente sostenible para el tipo de labor que realizaban ya que trabajaban en plataformas muy pesadas, los distractores que se presentan en sus hogares son grandes como hijos y familia que atender, lógicamente las labores de la casa. Labores que se mezclaron con las actividades del teletrabajo, más aún cuando los estudiantes de los hogares ingresaron a clases, ocasionando mayor conflicto por causa de los equipos tecnológicos que se necesitaban.

El 63% de la muestra encuestada, pensaron que no sería favorable trabajar desde casa, porque sabrían las consecuencias que se atraería con ello. Se rompió el equilibrio manejado desde su perspectiva de vida, en cada familia hay un sistema de vida, normas, actividades, que se vieron afectadas por el nuevo flujo de movimiento que se veía día a día. El 77% indicó no haber podido desenvolverse armónicamente en su nuevo entorno familiar-laboral, todo va cayendo en un mismo punto de equilibrio el que fue alterado por las circunstancias de la situación, la pandemia realmente obligo a las personas y en especial a las mujeres a combinar sus labores tanto profesionales, de madre, de esposa, de maestra, administradora del hogar y en muchos casos hasta de hija.

El 57% de mujeres entrevistadas, mencionaron que sí se les presento inconvenientes familiares por realizar su trabajo en casa, todo se relaciona a las observaciones mencionadas en los puntos anteriores. Realmente, la incomodidad de espacios reducidos, la convivencia que se marcó tan cercana como nunca antes había sucedido, la preocupación constante de una pandemia que se llevaba personas conocidas o familiares, realmente el haber compaginado todas sus actividades en un mismo centro de operaciones ocasionó más de un inconveniente en los extractos familiares.

La vida familiar y laboral se vio afectada en un 67% de las mujeres objeto de estudio, al realizar ambas labores en el mismo tiempo y espacio; el nerviosismo que naturalmente marcaban capítulos diarios en la vida de las familias, la tensión y la ansiedad que generaba el riesgo de perder sus trabajos, la escasez de alimentos como la carestía de los mismos hizo que se redujeran porciones de en la mesa de cada hogar. La sumatoria de todas estas emociones tanto en la mujer como en el resto de la familia, genero cuadros de estrés y marcadas crisis nerviosas que les restaba estabilidad en sus decisiones como en sus habilidades para cargar con la gran responsabilidad de un hogar.

Los criterios establecidos por sociólogos, psicólogos y especialistas en el ramo, determinaron que era necesario realizar campañas de apoyo entre la comunidad para mitigar de alguna manera el impacto social negativo que esta pandemia estaba dejando en los hogares, el apoyo a las madres de familia que a la vez eran trabajadoras, se tuvieron que formar como maestras de sus hijos y desarrollar cuantas habilidades más les sería necesario.

Ripani (2020), no estaba tan lejos de su teoría al indicar que habría que diseñar una fórmula para mantener el equilibrio entre las actividades que la mujer debería realizar en la fusión personal profesional, más que todo dado en un mismo espacio y tiempo. Así como, Gunter al mencionar su preocupación del riesgo de salud, ya no solo física sino también psicológica en la mujer al extender largas horas de trabajo sin el descanso necesario.

La pandemia global generada por el COVID-19 obligó a muchas mujeres a dar un giro prácticamente de 360 grados, para así lograr cumplir a cabalidad los roles que solo eran competencia de ella. La vida ya no será la misma después de haber cruzado por un puente de tanta incertidumbre.

CONCLUSIONES

El levantamiento de datos ayudó a formular con mayor claridad el análisis realizado sobre el impacto que generó el teletrabajo en la mujer trabajadora, aparentemente la visualización del sistema mostraba conformidad y confort a la hora de accionar sus funciones, pero fue sorprendente recibir respuestas alternas a las interrogantes y fuentes enunciadas en los objetivos e hipótesis planteados.

Al analizar el impacto que generó el teletrabajo en la vida de la mujer en el área laboral y familiar, se encuentra que este se desarrolló con grandes dificultades al no contar con un escenario propicio, distractores permanentes, equipos no apropiados para su elaboración, interrupciones permanentes ya que las mujeres encuestadas eran madres de familia, debían también atender las necesidades de sus hijos como las estimadas en las clases virtuales que coincidían o chocaban con horarios de labores.

El golpe psicológico por el que atravesaron mostro un impacto negativo en la convivencia del hogar, el estrés, ciertos casos de pérdida de familiares causando depresión, las múltiples reuniones laborales que no contaban con un horario determinado; desarrolló cuadros agravantes de desequilibrio emocional. Agregando a esto la poca participación social afectiva, con la que se contaba como cuando sus funciones eran presenciales.

El estudio cualitativo reflejó sobre el objeto de estudio, los cambios negativos que sufrió la mujer con la sobrecarga de trabajo, tanto en lo laboral como en lo familiar; la estabilidad económica se vio afectada con el alza del precio en la canasta básica y el recorte salarial que sufrieron la mayoría de empleados formales en el país. Afectando de gran manera la estabilidad psicosocial de la mujer. Se plantearon dos hipótesis, la una que afirmaba la productividad laboral desde el hogar por medio del teletrabajo sería más efectiva para la mujer trabajadora como para la empresa, pero esto no se vio reflejado de tal manera; ya que, los equipos que se utilizaban no era de la empresa, eran de la empleada; el consumo de energía eléctrica ya no la pagaba el patrono, corría por cuenta de la trabajadora; el costo del servidor de internet también era cubierto por la mujer trabajadora. Ciertamente, que no gastaba en transporte y vestuario, pero esto no era significativo al momento de comparar los gastos que ocasionaba el teletrabajo en el hogar. Estos gastos se fueron mitigando al empleador saliendo favorecido de alguna manera en esa cuenta contable.

La segunda hipótesis planteaba, que para la mujer trabajadora los costos aminorarían, pero como se mencionó en el párrafo anterior no se reflejó de tal manera. Como resultado no se encuentra justificativo alguno para el impacto negativo que recibió la mujer en este nuevo proceso de

trabajo gracias a un confinamiento domiciliario obligado por la llegada de un virus que se hizo pandemia global.

La mujer como la familia en general, no llevarán la vida de la misma manera como lo hacían antes del coronavirus; una experiencia que para muchas personas en especial para la mujer, como lección el poder trabajar en forma remota con tecnología existente, bajo presión recibida de todos los sectores involucrados en su diario vivir, aportó de alguna manera a su eficacia, desarrollo de nuevas habilidades, manejó y superó enfoques que antes no lo hacían.

Para otro grupo de mujeres que a pesar de los inconvenientes seguirían realizando el teletrabajo como una opción para estar pendiente de su hogar sin la necesidad de dejar de producir económicamente, sin dejar de cuidar a sus hijos o sus adultos mayores; o como, atender sus compromisos familiares. Dentro de este otro grupo de mujeres trabajadoras se podría encontrar también personas con discapacidad, para las cuales sería de mayor accesibilidad realizar un tipo de labor. Lo que sí está muy claro, la crisis mundial causada por el coronavirus, deja a la humanidad en general el mensaje a los nuevos cambios, en el país a estructurar soluciones viables para sus ciudadanos, apoyo social y psicológico para quienes llevan la carga más fuerte; en este caso el objeto de estudio es la mujer trabajadora que de compañera, esposa y madre pasó a ser la súper mujer que debía cumplir eficazmente todas sus labores. Teniendo como aprendizaje que el coronavirus marcó al teletrabajo como una manera efectiva para producir y mantener el equilibrio socioeconómico de la familia, demostrando como una herramienta fuerte y valiosa tanto para la empresa como para la mujer trabajadora.

RECOMENDACIONES

Para futuras investigaciones, recomendamos incluir otros datos demográficos para realizar estudios comparativos, como, por ejemplo, la antigüedad en el trabajo, el impacto es el mismo para mujeres que recién empiezan su vida laboral en comparación con aquellas que ya cuenta con cierto grado de experiencia. También sugerimos replicar este estudio en otras industrias y en otras provincias del país.

REFERENCIAS

- Abna Rosa Jorna. (julio de 2017 fuente clásica). *biZneo*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/roles-en-un-grupo-detrabajo/#:~:text=Para%20todo%20aquel%20que%20desconozca,resultados%20del%20resto%20del%20equipo.>
- Andrade Castro, R. G. (2020). Interacción trabajo familia y su asociación con factores sociodemográficos y laborales en médicos familiares y médicos generales de la Unidad de Medicina Familiar No. 1 delegación Aguascalientes.
- Anguitaa, J. C., Labrador, J. R., & Camposb, J. D. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención primaria*, 31(8), 527.
- Beauregard. (2020). El Teletrabajo en tiempo de covid. *Revista Interamericana de psicología*, 2.
- Bejarano, M. A. (2016). *La investigación cualitativa*. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3645/3/document.pdf>
- Campos, D. (2019). *ELSEVIER*. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-atencionprimaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- Campos, D. (2019). *ELSEVIER*. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-atencionprimaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- Cardin, S. B., Blunt, S. R., Meeks, R. G., Crenshaw, R. D., Gallego, R. R., Marczak, J., ... & Janna, M. (2021). UN PLAN PARA LA RECUPERACIÓN DE COLOMBIA POST COVID-19 y por qué es importante para los Estados Unidos.
- Cardona Campos, S. K., Díaz Guzmán, Y. Y., & Urrea Ojeda, M. S. (2021). *Análisis de la incidencia del trabajo en casa en las enfermedades asociadas a riesgo ergonómico, en la empresa Ari Group durante el período de abril a octubre de 2020 en la ciudad de Bogotá* (Bachelor's thesis, Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Castro, A., Sáenz, R., Avellaneda, X., Cáceres, C., Galvão, L., Mas, P., ... & Fuentes, M. U. (2020). La Red de las Américas para la Equidad en Salud: inclusión, compromiso y acción. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44. doi: 10.26633/RPSP.2020.130
- Casas, A. (2018). *Elsevier*. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- Chavarro, F. (2017). *El Teletrabajo como uan opción de desarrollo*. Bogotá: Unidas.
- Crawford. (2020). El Teletrabajo en tiempos de covid. *Revista Interamericana de psicología* ,

- Chavarro Caraballo, N. A., García Reyes, K. A., Mujica Díaz, F. J., & Mondragón Lugo, G. A. (2021). Metodología para implementar el teletrabajo en la compañía Syntofarma un enfoque cualitativo. <https://repositorio.unbosque.edu.co/handle/20.500.12495/7495>
- Contreras-Alvarado, R. D., & Velásquez-Romero, N. R. (2020). Los efectos de la pandemia: el coronavirus en Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/24665>
- de Casanova Peña, C., Bueno, C. M., alcalde Muñoz, S., Rodríguez, M. S., Josué, F., Alonso, A., & Roca, R. A. (2020). EuroEco. *Revista digital de Ecografía Clínica Marzo*, 9(3).
- De Tomás, J. F. A. (2020). Coronavirus covid-19; patogenia, prevención y tratamiento. *LEIOA, BIZKAIA, PAIS VASCO, SALUSPLAY*.
- Definición. (2019). *Definición*. Obtenido de <https://definicion.de/enfoque/>
- Dooley. (2020). *Informe Covid del Ministerio de Tierras, Infraestructura, Transporte y Turismo*. Japón.
- Economipedia. (2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/flexibilidad-laboral.html>
- Escalante, P. R. (2019). *Prevención de la Enfermedad*. Costa Rica.
- Falcón, S. (2017). *El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades*. Lima.
- Fuentes, A. J. (junio de 2020). *Acción Familiar*. Obtenido de <https://accionfamiliar.org/teletrabajo-y-familia-en-tiempos-del-covid-19/>
- Gestión de Talento. (2019). *BIZNEO*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/desarrollo-profesional/#:~:text=Proponer%20nuevas%20metas-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desarrollo%20profesional%3F,y%20relaciones%20en%20el%20trabajo.>
- Guerrero Bejarano, M. A. (2016). La investigación cualitativa. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3645>
- Günter, G. (2018). Consecuencias psicosociales y sociales de la disolución de límites y subjetivización del trabajo*. *ALAS*, 87.
- Gutiérrez-Vargas, L. M., Arenas-Cardona, H. A., & Gómez, M. D. S. L. (2020). La relación entre uso de beneficios y políticas trabajo-vida y satisfacción laboral: el rol mediador del conflicto trabajo-a-familia. *Cuadernos de Gestión*.
- Granados Rodríguez, J. A., García Torres, Y. L., & Rodríguez Zuluaga, M. C. (2021). Manual para la prevención de riesgos psicosociales y biomecánicos en el teletrabajo para MIPYMES del sector telecomunicaciones.
- Humanitario, L. O. (2020). *Registro Oficial 434*. Quito: Registor Oficial.
- Julia, J. M. (2019). Como crear un Plan de negocio útil y creíble. <https://www.librosdecabecera.com/articulos/enfoque-y-eficiencia-personal>

- Labrador, J. R. R., Campos, J. D. M. D., & Anguita, J. C. (2003). La encuesta como técnica de investigación: Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (II). *Atención primaria: Publicación oficial de la Sociedad Española de Familia y Comunitaria*, 31(9), 592-600.
- Lara, C. B. (2021). Del grupo de Lima al proceso de Quito: análisis de las políticas públicas implementadas en el marco del multilateralismo sudamericano, como muestra de solidaridad y cooperación frente a la crisis migratoria venezolana. *LEX-REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS*, 18(26), 415-440.
- Marín, A. L. (2021). El proceso de socialización: un enfoque sociológico. *Revista Española de pedagogía*, 357-370. <https://www.jstor.org/stable/23765242>
- Martínez, P. L. (junio de 2018). *SciELO*. Obtenido de <https://www.google.com/search?q=enfoque+profesional+definicion&oq=enfoque+profesional+definicion&aqs=chrome..69i57j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- Mata, L. (2019). *Investigalia. Obtenido de Investigaciones cuantitativas de tipo experimental. Parte, I.*
- Médica, R. (2021). *Redacción Médica*. Obtenido <https://www.redaccionmedica.com/recursos-salud/faqs-covid19/que-significaaislamiento-domiciliario-confinamiento-domiciliario>
- Médicos Familiares. (marzo de 2019). *medicosfamiliares.com*. Obtenido de <https://www.medicosfamiliares.com/familia/enfoque-familiar-de-la-atencion-primaria.html>
- Moreno Picón, B. M. (2020). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de nutrición de un hospital público de Huaraz, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87485>
- OIT. (2020). *El Teletrabajo durante la Pandemia del Covid-19 y después de ella*. Ginebra
- Ortega Vargas, L. F. (2017). Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/2880>
- Ortega, L. (2017). *Teletrabajo una opción para el beneficio de los empleados*. Bogotá: Universidad Santo Tomas.
- Peréz, M. P. (2020). *EL ENRIQUECIMIENTO TRABAJO-FAMILIA Y LA SATISFACCIÓN*. España: Universia.
- Pérez, Y., Rojas, Y., Novillo, N., & Paiva, R. (2017). Estrategias de manejo y resolución de conflictos socio-ambientales relacionados con los efectos del cambio climático en ciudades intermedias de América Latina y el Caribe. N. Novillo, P. Olmedo M., Y. Pérez, & Y. Rojas Paiva (Eds.), *Aproximaciones al estudio de la relación entre ciudades y cambio climático*, 111.

- Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 54(3), e1450-e1450. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1450>
- Ripani, L. (2020). Coronavirus: un experimento de teletrabajo a escala mundial. *Factor Trabajo. BIF Mejorando vidas*. Recuperado en: <https://bit.ly/3gyqgND>.
- Rodríguez, A. (marzo de 2020). *ROCA*. Obtenido de <https://revistas.udg.co.cu/index.php/roca/article/view/2108/3990>
- Rodríguez, M. d. (Noviembre de 2021). *InfocopOnline*. Obtenido de https://www.infocop.es/view_article.asp?id=2089#:~:text=El%20conflicto%20trabajo%2Dfamilia%20puede,las%20caracter%C3%ADsticas%20de%20la%20tarea.
- Rojas Jaramillo, R. R. (2016). *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito. Caso de estudio empresa DIT TELECOM* (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5331>
- Sánchez-Duque, J. A., Arce-Villalobos, L. R., & Rodríguez-Morales, A. J. (2020). Enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) en América Latina: papel de la atención primaria en la preparación y respuesta. *Atención primaria*, 52(6), 369. doi: 10.1016/j.aprim.2020.04.001
- Saray, G. D. H., Montaña, L. M. L., Chavarría, E. F. V., & Bustamante, A. R. (2020). Método de intervención en desarrollo familiar: teoría, práctica, reflexividad y producción de conocimiento. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 11(1), 100-122.
- Solis, L. D. (2019). *investigalia*. Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/elproblema-de-investigacion/>
- Toledo, D. L. (2016). Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/coedicion/neffa1/07.pdf>
- Velásquez, R. P. (2017). Reflexiones Teóricas de Ulrich Beck. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162016000100002#:~:text=La%20modernizaci%C3%B3n%20reflexiva%20viene%20a,social%2C%20revitalizan%2Ddo%20para%20ello
- Velásquez, J. C. R., Quizhpi, L. E. Q., Vélez, R. A. A., & Abad, C. R. V. (2021). Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un reto laboral en la educación superior. *Revista Científica*, 6(20), 130-151. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.7.130-151>
- Véliz Martínez, P. L., Blanco Aspiazu, M. Á., Ortiz García, M., Díaz Hernández, L., & Blanco Aspiazu, O. (2018). Resultados de trabajo del Grupo para el Estudio de las Competencias en Salud. *Educación Médica Superior*, 32(1), 106-117.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412018000100011&script=sci_arttext&tlng=pt

- Vernon, B. (2020). Guía Práctoca del Teletrabajo durante la pandemia. *OIT*, 4.
- Villalba, D. E. C., Villamayor, H. A. G., Vallejo, M. D. M. D., Britez, W. C., & Giménez, L. A. D. (2022). IMPACT OF TELEWORKING ON THE ADMINISTRATION OF THE HUMAN TALENTS DEPARTMENT. *Revista Género e Interdisciplinaridade*, 3(02).
- Voß, G. G. (2017). Consecuencias psicosociales y sociales de la disolución de límites y subjetivización del trabajo. *Controversias y concurrencias latinoamericanas*, 9(15), 87-102.

APÉNDICES

Apéndice A

Tabla 3

Encuesta: Pregunta No.1

Item	Sí	No
Pregunta 1 ¿Está usted, dispuesto en participar voluntariamente en una investigación, sobre el tema: “Análisis del Impacto del Teletrabajo en la Vida Laboral y Familiar de las Mujeres”	30	
Total	30	



Tabla 4

Encuesta: Pregunta No.2

Item	Sí	No
Pregunta 2		
¿Estaba usted preparada para desarrollar su trabajo desde casa?	5	
		25
Total	5	25

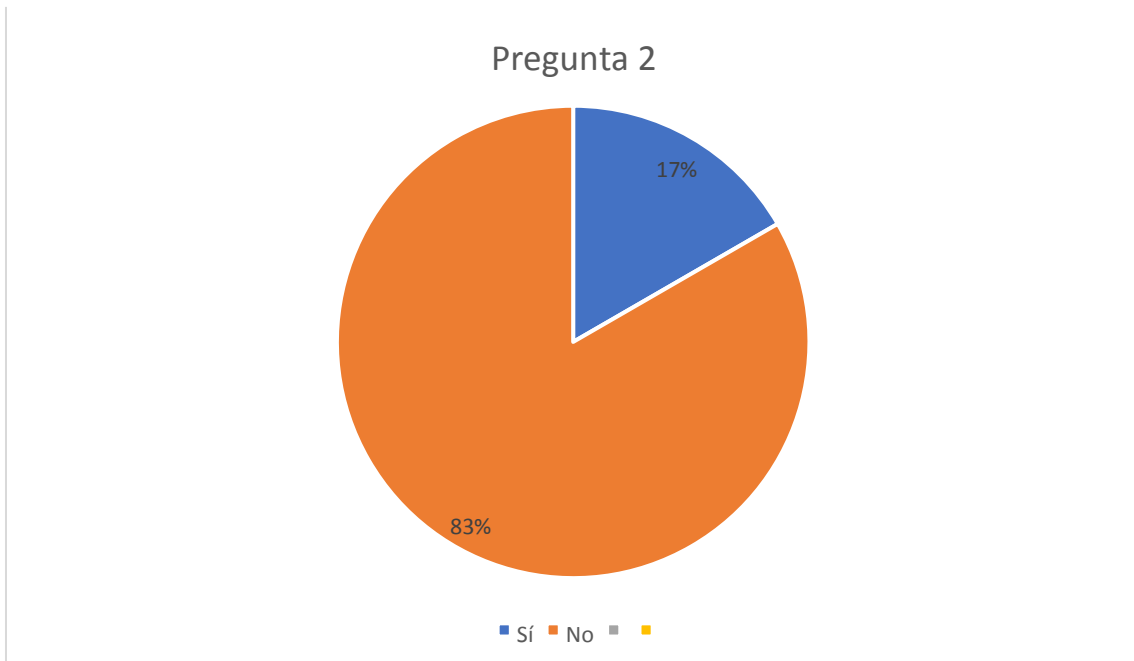


Tabla 5

Encuesta: Pregunta No.3

Item	Sí	No
Pregunta 3 ¿Usted, pensó que sería favorable trabajar desde casa?	11	19
Total	11	19

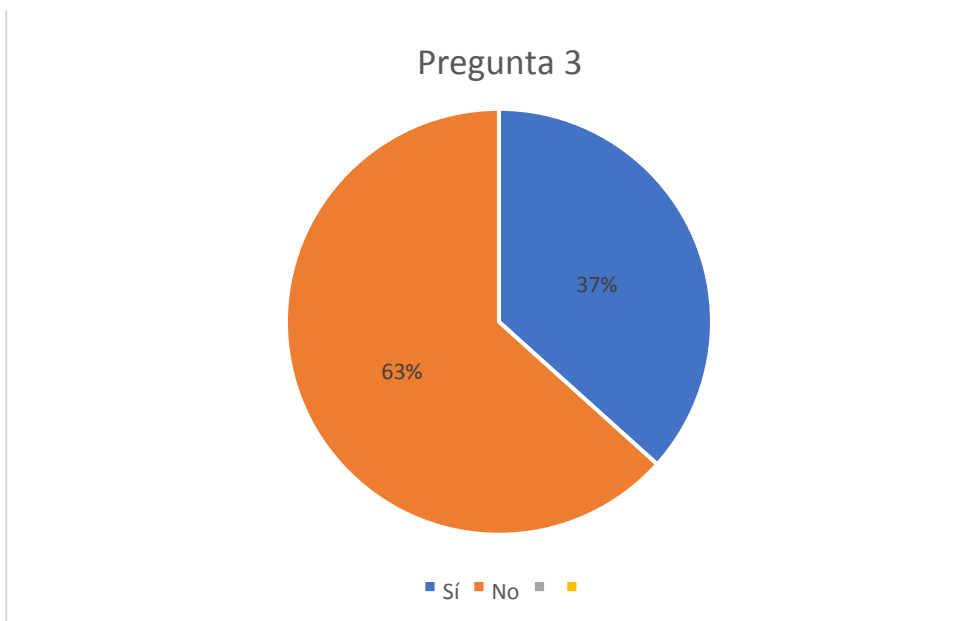


Tabla 6

Encuesta: Pregunta No.4

Item	Sí	No
Pregunta 4 ¿Ha podido desenvolverse armónicamente en su entorno familiar y laboral?	7	23
Total	7	23

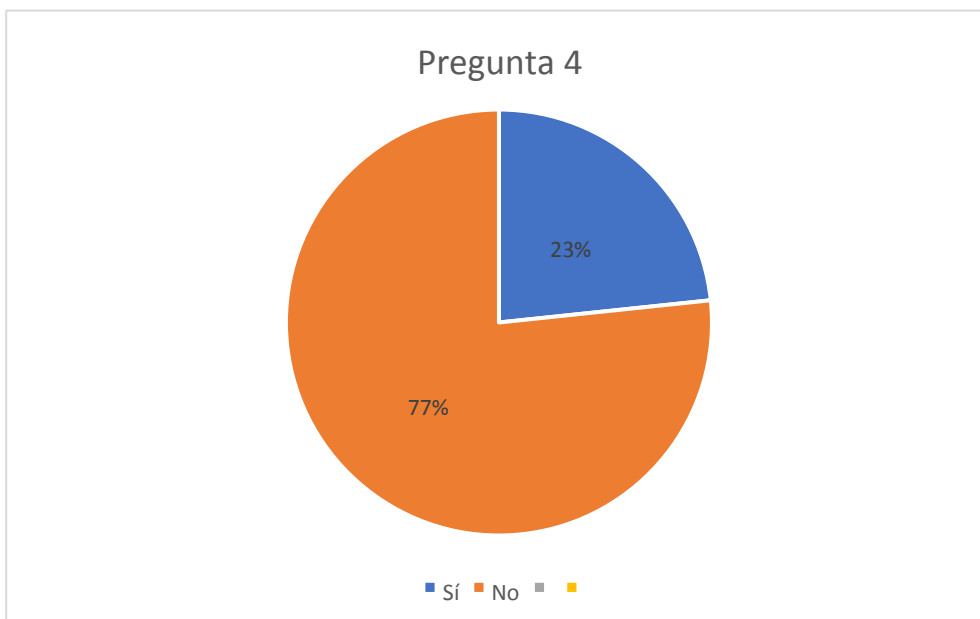


Tabla 7

Encuesta: Pregunta No.5

Item	Sí	No
Pregunta 5	17	13
¿Se le ha presentado inconvenientes familiares por realizar su trabajo en el domicilio?		
Total	17	13

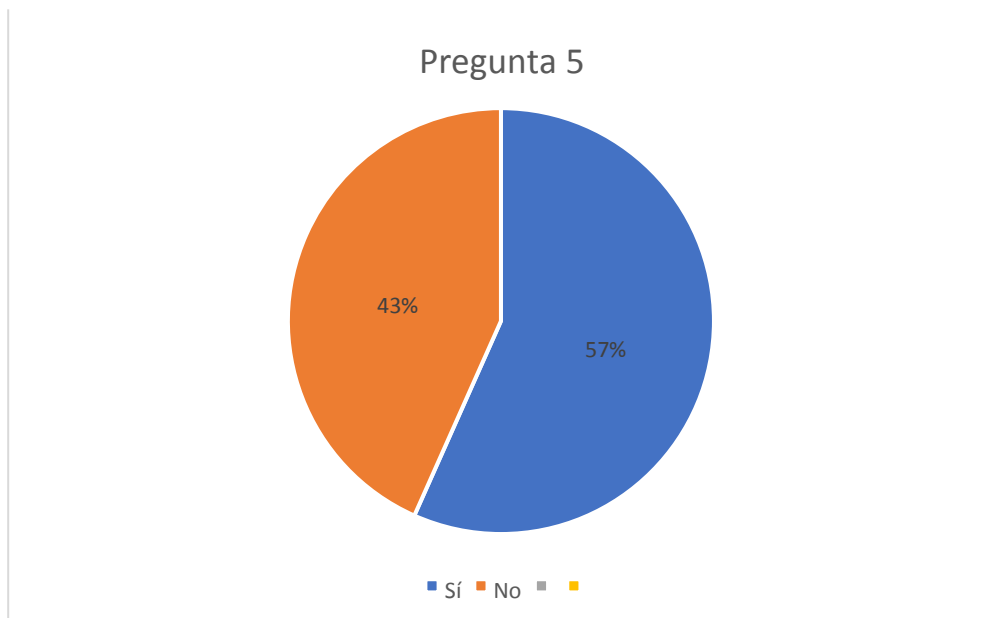
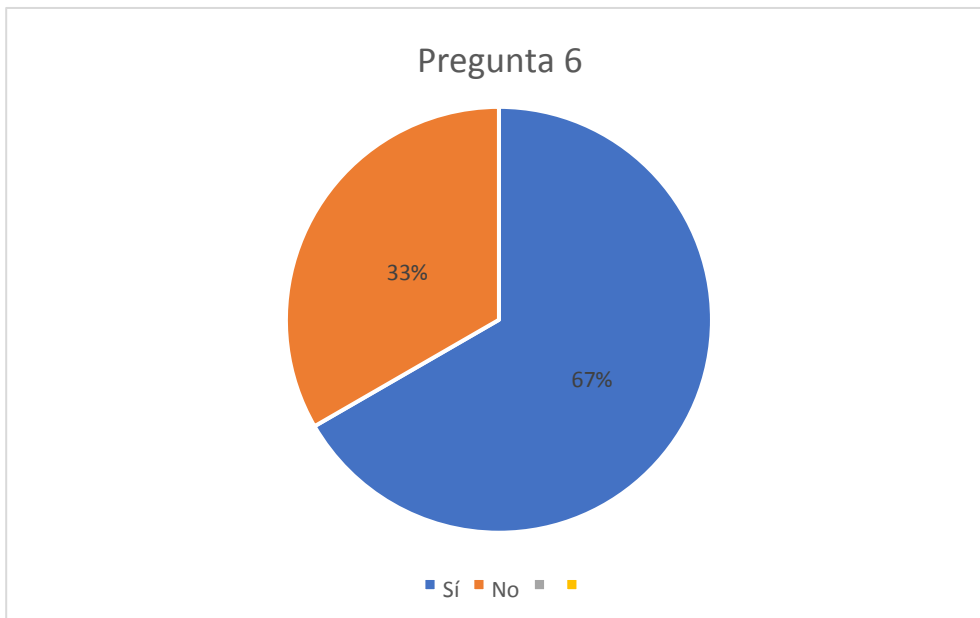


Tabla 8

Encuesta: Pregunta No.6

Item	Sí	No
Pregunta 6	20	10
¿Piensa usted, que ha sido afectada su vida familiar y laboral por realizar ambas labores en el mismo tiempo y espacio?		
Total	20	10





Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, Mieles Zambrano Evelyn Johanna, con C.C: #0917294787 y Moreno Bajaña Gabriela Fernanda, con C.C. #0918657925; autoras del trabajo de titulación: “Análisis del Impacto del Teletrabajo en la Vida Laboral y Familiar de las Mujeres”, previo a la obtención del grado de MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 1 de agosto de 2022

f.

Nombre: Mieles Zambrano Evelyn Johanna

C.C: 0917294787

f.

Nombre: Moreno Bajaña Gabriela Fernanda

C.C: 0918657925

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis del Impacto del Teletrabajo en la Vida Laboral y Familiar de las Mujeres		
AUTOR (apellidos/nombres):	Mieles Zambrano Evelyn Johanna Moreno Bajaña Gabriela Fernanda		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Vega Chica, Mayra Liuviana Bajaña Villagómez Yanina Shegia		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gestión del Talento Humano		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Gestión del Talento Humano		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	1 de agosto de 2022	No. DE PÁGINAS:	49
ÁREAS TEMÁTICAS:	Ciencias Sociales		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Teletrabajo, impacto psicosocial, estigma		
<p>El teletrabajo, consiste en una modalidad a distancia donde el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de asistir físicamente a su lugar de trabajo, este sistema conlleva a crear beneficios al empleador como al empleado y a la sociedad a largo plazo, respetando y considerando el medio que le asiste. La flexibilidad, accesibilidad, productividad que despierta una conciencia positiva o negativa desde el punto de vista de los involucrados; en la actualidad no es una decisión ni alternativa, ha sido una solución rápida a una problemática que se desarrolló con la sorpresiva emergencia sanitaria, que la desboco el COVID-19. Una pandemia que golpeó a la masa mundial, generando un impacto psicosocial convirtiéndose en un estigma social, que quebrantó la economía en los hogares, rompió los estereotipos socioculturales y económicos, violento la estabilidad sanitaria formando un colapso mundial. El presente artículo procura analizar el impacto que el teletrabajo tiene en la vida laboral y familiar de las mujeres y si este ha evolucionado. La investigación se caracteriza por ser descriptiva ya que se estudian características y cualidades del objeto de estudio; para lo cual se definen indicadores cuantitativos para el análisis de las variables de estudio con el objetivo de determinar el impacto del teletrabajo en la vida laboral y familiar de la mujer.</p> <p>Con el presente estudio se determina que la pandemia aportó a los reajustes salariales, generando un gran impacto negativo en la economía de los hogares más que todo en aquellos donde la mujer es la cabeza, su siquis como su entorno social ha sido alterado con la presión de horas interminables de trabajo.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono: 0982715543/ 0984998923	E-mail: Evelyn.zambrano@cu.ucsg.edu.ec/ gabriela.moreno@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Bustos Goya, Zoila Rosa		
	Teléfono: 0992410481		
	E-mail: zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec		