



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ECONOMÍA**

**Conciliación de la vida laboral y familiar. Una mirada a las  
tendencias de las políticas regionales y nacionales**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:

**ECONOMISTA**

**Autora:** Castillo Monroy, María Victoria

**Directora:** Jaramillo Loaiza, Gabriela de Rocío

LOJA  
2023



*Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NC-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>*

2023

## Aprobación del director del Trabajo de Titulación

Loja, 06 de marzo de 2023

Título académico completo (no colocar siglas)

Nombres y Apellidos completos del director de la carrera

**Director de la carrera de Economía**

Ciudad.-

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Titulación denominado: Conciliación de la vida laboral y familiar. Una mirada a las tendencias de las políticas regionales y nacionales realizado por María Victoria Castillo Monroy ha sido orientado y revisado durante su ejecución, así mismo ha sido verificado a través de la herramienta de similitud académica institucional, y cuenta con un porcentaje de coincidencia aceptable. En virtud de ello, y por considerar que el mismo cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad, doy mi aprobación a fin de continuar con el proceso académico correspondiente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Gabriela del Rocío Jaramillo Loaiza Director del Trabajo de Titulación

Economista

C.I.: 1103873491

Correo electrónico: grjaramillox@utpl.edu.ec

### **Declaración de autoría y cesión de derechos**

Yo, María Victoria Castillo Monroy, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autora del Trabajo de Titulación denominado: Conciliación de la vida laboral y familiar.

Una mirada a las tendencias de las políticas regionales y nacionales, de la carrera de Economía, específicamente de los contenidos comprendidos en: Introducción, Capítulo 1. Marco teórico y Evidencia Empírica, Capítulo 2. Contextos y Tendencias y Capítulo 3. Metodología de la investigación, Capítulo 4. Resultados y Discusiones, Consideraciones finales, Conclusiones y Recomendaciones, siendo Gabriela del Rocío Jaramillo Loaiza, directora del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

Que la presente obra, producto de mis actividades académicas y de investigación, forma parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja, de conformidad con el artículo 20, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior; y, artículo 91 del Estatuto Orgánico de la UTPL, que establece: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”, en tal virtud, cedo a favor de la Universidad Técnica Particular de Loja la titularidad de los derechos patrimoniales que me corresponden en calidad de autor/a, de forma incondicional, completa, exclusiva y por todo el tiempo de su vigencia.

La Universidad Técnica Particular de Loja queda facultada para ingresar el presente trabajo al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma: .....

Autor: María Victoria Castillo Monroy

C.I.: 1105072977

### **Dedicatoria**

A Dios, por su inagotable misericordia y amor conmigo, por su infinita paciencia y por estar a mi lado durante toda mi vida, en especial durante estos años de estudio, los cuales me han enseñado a ser agradecida con Dios por la oportunidad de poder acceder a ellos y ahora culminarlos.

A mis padres Clodoveo y María Azucena, pilares fundamentales en mi vida. Gracias amados padres por su sacrificio de todos los días, el cual me ha permitido lograr mis metas, por su apoyo incondicional en todo momento, por su amor y su alegría.

A mi amado esposo Juan José, por ser mi soporte en todo momento y por motivarme a seguir mis sueños y saber cumplirlos, por impulsarme todos los días a ser mejor mujer e hija de Dios.

A mis amados hijos, en especial atención a María Antonia, por dar su vida por mí y por cuidar de sus papitos.

Finalmente, a mi pequeña Bruma, por ser mi compañera fiel y mi alegría todos los días de mi vida.

## **Agradecimiento**

A Dios por su inagotable amor el cual me ha formado como mujer y ahora como profesional, gracias por permitirme culminar con éxito este proceso educativo.

A mi querida directora de tesis Econ. Gabriela Jaramillo, gracias por compartir sus valiosos conocimientos, por haberme atendido y ayudado en todo momento, por ser una gran profesional, por su paciencia y comprensión, aun cuando las situaciones se volvían complicadas. Gracias por hacer posible la realización de este trabajo y así culminar con mis estudios de pregrado.

A la UTPL, mi alma mater, que ha permitido formarme gracias a su alto nivel académico, bajo el liderazgo de su Rector, Vicerrectores y demás autoridades.

## Índice de Contenido

<b>Carátula .....</b>	<b>I</b>
<b>Aprobación del director del Trabajo de Titulación .....</b>	<b>II</b>
<b>Declaración de autoría y cesión de derechos.....</b>	<b>III</b>
<b>Dedicatoria .....</b>	<b>V</b>
<b>Agradecimiento.....</b>	<b>VI</b>
<b>Índice de Contenido.....</b>	<b>VII</b>
<b>Índice de Figuras .....</b>	<b>XI</b>
<b>Índice de Tablas .....</b>	<b>XV</b>
<b>Resumen.....</b>	<b>1</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>2</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>3</b>
<b>Capítulo Uno.....</b>	<b>5</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Qué es la Conciliación.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.1 La conciliación como solución de conflictos.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.2 Conciliación entre el trabajo y la familia.....</b>	<b>7</b>
<b>1.2 Teorías sobre conciliación entre el Trabajo y la Familia.....</b>	<b>8</b>
<b>1.3 Perspectivas y enfoques teóricos de las políticas públicas sobre conciliación familiar y laboral .....</b>	<b>9</b>
<b>1.4 Medidas Propuestas por parte de la oit PARA una mejor conciliacion familia-trabajo en america latina .....</b>	<b>10</b>
<b>1.5 El estado y la sociedad tienen la misma responsabilidad .....</b>	<b>11</b>
<b>1.6 Políticas que concilian la vida familiar y laboral en América Latina .....</b>	<b>12</b>

1.7	Políticas que concilian la vida familiar y laboral en Ecuador .....	14
1.8	Evidencia Empírica .....	19
1.8.1	Progreso: Con destino a la corresponsabilidad estatal en América Latina .....	19
1.9	Intervención de la oit en la conciliación familiar y laboral durante la covid-19 .....	22
1.10	Efectos del conflicto en el trabajador y como la conciliación ayuda a mejorar la situación.....	24
1.11	Trabajo y familia, tensiones para la política pública en América Latina.	25
1.12	Políticas públicas para la conciliación de la vida laboral y familiar en el Ecuador .....	26
Capítulo dos .....		28
CONTEXTOS Y TENDENCIAS .....		28
2.1	Tendencias clave en la Participación del trabajador en el contexto latinoamericano .....	28
2.1.1	Tasa de Participación.....	28
2.1.2	Tasa de Ocupación .....	30
2.1.3	Tasa de Desempleo.....	34
2.1.4	Ingresos .....	34
2.2	Factores económicos y sociales que impiden conciliar la vida laboral y familiar en ecuador .....	37
2.2.1	Tasa de Participación económica .....	37
2.2.2	Distribución de la Población Ocupada .....	38
2.2.3	Ingreso .....	46

<b>Capítulo tres</b> .....	<b>49</b>
<b>METODOLOGÍA</b> .....	<b>49</b>
<b>3.1 Tipo de investigación</b> .....	<b>49</b>
<b>3.2 Contexto de la investigación</b> .....	<b>50</b>
<b>3.3 Población y muestra</b> .....	<b>51</b>
<b>3.3.1 Descripción de la población</b> .....	<b>51</b>
<b>3.3.2 Muestra</b> .....	<b>51</b>
<b>3.4 Definición de Variables</b> .....	<b>53</b>
<b>3.4.1 Definición conceptual y operacional</b> .....	<b>53</b>
<b>3.5 Categorías de Análisis</b> .....	<b>54</b>
<b>3.5.1 Políticas Públicas que promuevan la conciliación entre la vida familiar y         laboral</b> .....	<b>54</b>
<b>3.5.2 Consecuencias de las medidas de conciliación laboral en la calidad de vida         del empleado</b> .....	<b>54</b>
<b>3.5.3 Beneficios de las medidas de conciliación</b> .....	<b>55</b>
<b>3.6 Descripción de técnicas, instrumentos y procedimientos para el acopio de     información</b> .....	<b>55</b>
<b>3.7 Estrategias y/o procedimientos para el analisis de los datos o información</b> .....	<b>55</b>
<b>capítulo cuatro</b> .....	<b>57</b>
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	<b>57</b>
<b>4.1 Datos sociodemográficos</b> .....	<b>61</b>
<b>4.2 Trabajo</b> .....	<b>75</b>
<b>4.3 Conciliación</b> .....	<b>85</b>

<b>4.4 Consideraciones finales.....</b>	<b>97</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>99</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>100</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>101</b>

## Índice de Figuras

<b>Figura 1 Tasa de participación en la actividad económica, según sexo (Porcentaje sobre la población de 15 años y más).....</b>	<b>29</b>
<b>Figura 2 Tasa de participación económica de la mujer en América Latina según su situación de pobreza (Pobre y No Pobre) .....</b>	<b>30</b>
<b>Figura 3 Tasa de participación económica del Hombre en América Latina según su situación de pobreza (Pobre y No Pobre) .....</b>	<b>30</b>
<b>Figura 4 Tasa de ocupación por sexo (Tasa anual media).....</b>	<b>31</b>
<b>Figura 5 Jornada laboral de las mujeres ocupadas de 15 años y más, según el número de menores de 0 a 5 años presentes en el hogar, con o sin menores (En horas promedio semanales) .....</b>	<b>32</b>
<b>Figura 6 Jornada laboral de las mujeres ocupadas de 15 años y más, según el número de menores de 0 a 5 años presentes en el hogar, sin menores (En horas promedio semanales) .....</b>	<b>33</b>
<b>Figura 7 Jornada laboral de las mujeres ocupadas de 15 años y más, según el número de menores de 0 a 5 años presentes en el hogar, con uno o más menores (En horas promedio semanales) .....</b>	<b>33</b>
<b>Figura 8 Tasa de desempleo, desglosada por sexo (en porcentajes) .....</b>	<b>34</b>
<b>Figura 9 Ingreso medio de la población ocupada, por inserción laboral y sexo (Porcentaje) .....</b>	<b>35</b>
<b>Figura 10 Ingreso medio de la población ocupada en el sector público (porcentaje) .</b>	<b>36</b>
<b>Figura 11 Ingreso medio de la población ocupada en el sector privado (porcentaje) .</b>	<b>36</b>
<b>Figura 12 Tasa de participación económica de la población ecuatoriana (Porcentaje de la población económicamente activa).....</b>	<b>38</b>
<b>Figura 13 Distribución de la población ocupada en Ecuador, sector público, Ambos sexos (porcentajes) .....</b>	<b>39</b>

<b>Figura 14 Distribución de la población ocupada en Ecuador, sector público, Hombre y Mujer (porcentajes).....</b>	<b>39</b>
<b>Figura 15 Distribución de la población ocupada en Ecuador, sector privado, Ambos sexos (porcentajes) .....</b>	<b>40</b>
<b>Figura 16 Distribución de la población ocupada en Ecuador, sector privado, Hombre y Mujer (porcentajes).....</b>	<b>41</b>
<b>Figura 17 Distribución de la población ocupada en Ecuador, cuenta propia, Ambos sexos (porcentajes) .....</b>	<b>42</b>
<b>Figura 18 Distribución de la población ocupada en Ecuador, Servicio Doméstico, Hombre y Mujer (porcentajes).....</b>	<b>43</b>
<b>Figura 19 Distribución de la población ocupada en Ecuador, Familiares no remunerados, Hombre y Mujer (porcentajes) .....</b>	<b>44</b>
<b>Figura 20 Jornada laboral de las mujeres ocupadas en Ecuador de 15 años y más, según el número de menores de 0 a 5 años presentes en el hogar, sin menores o con uno o más menores (En horas promedio semanales).....</b>	<b>45</b>
<b>Figura 21 Ingreso medio de la población ocupada en Ecuador, Hombre y Mujer (porcentajes) .....</b>	<b>46</b>
<b>Figura 22 Ingreso medio de la población ocupada en Ecuador, sector público, Hombre y Mujer (porcentajes).....</b>	<b>47</b>
<b>Figura 23 Ingreso medio de la población ocupada en Ecuador, sector privado, Hombre y Mujer (porcentajes).....</b>	<b>48</b>
<b>Figura 24 Ingreso medio de la población ocupada en Ecuador, sector público y privado (porcentajes) .....</b>	<b>48</b>
<b>Figura 25 Rangos de edad de los colaboradores del Municipio y Prefectura .....</b>	<b>61</b>
<b>Figura 26 Sexo de los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja.....</b>	<b>62</b>
<b>Figura 27 Situación Familiar de los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja .....</b>	<b>63</b>

<b>Figura 28 Situación de hijos menores de 15 años de los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja.....</b>	<b>64</b>
<b>Figura 29 Número de hijos menores de 15 años de los colaboradores el Municipio y Prefectura de Loja.....</b>	<b>65</b>
<b>Figura 30 Persona que se encarga diariamente del cuidado de los hijos/as durante la jornada laboral de los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja.....</b>	<b>66</b>
<b>Figura 31 Personas que se encargan de los hijos/as de los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja durante la jornada laboral en horas posteriores a la escuela .....</b>	<b>67</b>
<b>Figura 32 Personas que se encargan esporádicamente del cuidado de los hijos/as de los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja durante la jornada laboral, cuando hay que llevarlos al médico, están enfermos o no tienen escuela.....</b>	<b>68</b>
<b>Figura 33 Persona que se encarga diariamente del cuidado de los hijos/as de los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja fuera de la jornada laboral .....</b>	<b>69</b>
<b>Figura 34 Colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja que poseen o no poseen personas dependientes que vivan en su hogar .....</b>	<b>70</b>
<b>Figura 35 Número de personas dependientes al cargo de colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja.....</b>	<b>71</b>
<b>Figura 36 Personas dependientes al cargo de colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja que requieren regularmente atención .....</b>	<b>72</b>
<b>Figura 37 Personas que se encargan del cuidado de personas dependientes que viven con los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja durante la jornada laboral</b>	<b>73</b>
<b>Figura 38 Personas que se encargan del cuidado de personas dependientes que viven con los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja fuera de la jornada laboral</b>	<b>74</b>
<b>Figura 39 Jornada laboral de población de estudio</b>	
.....	<b>75</b>
<b>Figura 40 Jornada laboral nocturna .....</b>	<b>76</b>
<b>Figura 41 Cantidad de trabajo los días sábados y domingo</b>	
.....	<b>76</b>

<b>Figura 42 Días de trabajo habitual a la semana</b>	
.....	<b>77</b>
<b>Figura 43 Trabajo por turnos</b>	
.....	<b>78</b>
<b>Figura 44 Horarios flexibles</b>	<b>78</b>
<b>Figura 45 Hora de culminación de la jornada laboral</b>	
.....	<b>79</b>
<b>Figura 46 Frecuencia con la que realiza horas extras</b>	
.....	<b>80</b>
<b>Figura 47 Frecuencia con la que ha realizado algún día de la semana su trabajo en su domicilio</b>	
.....	<b>81</b>
<b>Figura 48 Sexo del jefe inmediato</b>	
.....	<b>82</b>
<b>Figura 49 Decisión sobre los horarios y los permisos en el Municipio de Loja</b>	<b>83</b>
<b>Figura 50 Decisión sobre los horarios y los permisos en la Prefectura de Loja</b>	<b>83</b>
<b>Figura 51 Servicios sociales que proporciona el Municipio de Loja</b>	<b>84</b>
<b>Figura 52 Servicios sociales que proporciona la Prefectura de Loja</b>	
.....	<b>85</b>
<b>Figura 53 A que se dedica en un día laborable (Municipio de Loja)</b>	
.....	<b>85</b>
<b>Figura 54 A que se dedica en un día laborable (Prefectura de Loja)</b>	
.....	<b>86</b>
<b>Figura 55 Dificultad para conciliar el trabajo con sus responsabilidades familiares</b>	
.....	<b>87</b>
<b>Figura 56 Actividades que se les dificulta conciliar a los empleados del Municipio de Loja</b>	
.....	<b>88</b>

<b>Figura 57 Actividades que se les dificulta conciliar a los empleados de la Prefectura de Loja .....</b>	<b>89</b>
<b>Figura 58 Nivel de satisfacción de distintas actividades .....</b>	<b>90</b>
<b>Figura 59 Nivel de satisfacción de distintas actividades .....</b>	<b>90</b>
<b>Figura 60 Distribución equilibrada del tiempo que dedica a sus necesidades personales, familiares y laborales .....</b>	<b>91</b>
<b>Figura 61 Conocimiento de las políticas de conciliación .....</b>	<b>92</b>
<b>Figura 62 Uso de alguna medida de conciliación .....</b>	<b>93</b>
<b>Figura 63 Medidas de conciliación que utiliza o han utilizado .....</b>	<b>94</b>
<b>Figura 64 Motivos por los que no ha utilizado medidas de conciliación .....</b>	<b>95</b>
<b>Figura 65 Medidas de conciliación que podrían ser aplicadas en su trabajo .....</b>	<b>96</b>

### Índice de Tablas

<b>Tabla 1 Normativa Laboral Ecuatoriana .....</b>	<b>15</b>
<b>Tabla 2 Muestreo estratificado para el Municipio de Loja.....</b>	<b>51</b>
<b>Tabla 3 Muestreo estratificado para la Prefectura de la provincia de Loja .....</b>	<b>52</b>
<b>Tabla 4 Definición de las variables de manera conceptual y operacional .....</b>	<b>53</b>
<b>Tabla 5 Corresponsabilidad Estatal: Servicios que contribuyen a las políticas conciliatorias.....</b>	<b>57</b>

## Resumen

La conciliación trabajo- familia hace referencia a un conjunto de medidas cuya finalidad es proporcionar al trabajador condiciones favorables para su desarrollo laboral, sin afectar su vida personal y familiar, implementando políticas que permiten afrontar dichas dificultades, presentando cambios sustanciales que no solo benefician el aspecto económico de los países, sino también al político, social y cultural. Por ello, el presente estudio analiza las tendencias de las políticas públicas regionales y nacionales, orientadas a la conciliación trabajo- familia, considerando un enfoque metodológico mixto cuyas técnicas de investigación son cualitativa y cuantitativa, que, mediante la revisión de bibliografía y análisis de encuestas, ayudarán a cumplir con el objetivo planteado. Los resultados obtenidos demuestran que entre los principales componentes que generan dificultad para conciliar la vida laboral con la familiar, son: el cuidado de hijos menores de quince años y el cuidado de personas dependientes, esto debido a la falta de flexibilidad de horarios tanto para entrada como para salida del trabajo, conduciendo a una sobrecarga de roles la cual generalmente se aplica a una persona de la familia.

*Palabras claves:* Conciliación, beneficio, familia, trabajo.

### **Abstract**

Work-family reconciliation refers to a set of measures whose purpose is to provide workers with favorable conditions for their work development, without affecting their personal and family life, implementing policies that allow them to face these difficulties, presenting substantial changes that not only benefit the economic aspect of the countries, but also the political, social and cultural aspects. Therefore, this study analyzes the trends in regional and national public policies aimed at work-family reconciliation, considering a mixed methodological approach whose research techniques are qualitative and quantitative, which, through literature review and survey analysis, will help to meet the stated objective. The results obtained show that among the main components that generate difficulties in reconciling work and family life are: caring for children under fifteen years of age and caring for dependents, due to the lack of flexible schedules for both entering and leaving work, leading to an overload of roles which generally applies to one person in the family.

*Keywords:* Conciliation, benefit, family, work.

## Introducción

En los últimos años la conciliación de la vida familiar y laboral se ha convertido en un tema de gran importancia tanto desde el punto de vista social como político. El propósito de la conciliación es equilibrar el bienestar y el desempeño personal de las personas, impactando de forma positiva en la familia y el trabajo. La razón principal por la cual hoy en día se da importancia a la conciliación, radica en la inserción de la mujer al mundo laboral. La búsqueda de políticas que concilien la vida familiar y laboral es una muestra de cuán importante es el papel de la mujer dentro del hogar y la incidencia que tiene el trabajo doméstico y el cuidado ya sea de los hijos, las personas mayores o con discapacidad, en la sociedad.

En América Latina, gran parte de las personas no logran conciliar adecuadamente su vida laboral y familiar, en su mayoría es la mujer quien presenta mayor dificultad, esto se debe a las diferentes condiciones en las que se desenvuelve ya sea por la desigualdad de salarios o la falta de creación de políticas públicas de conciliación efectivas, las cuales permiten a la persona armonizar de forma positiva su ambiente laboral y familiar. En América Latina se ha buscado aliviar las dificultades que muestran las personas en su desempeño laboral y familiar, implementando políticas que permiten afrontar dichas dificultades presentando cambios sustanciales que no solo benefician al aspecto económico de los países, sino también al político, social y cultural.

Actualmente el Ecuador, al ser un estado de derecho, en su Carta Magna (Constitución de Montecristi del 2008) garantiza los derechos básicos del buen vivir, entre ellos, tener una vida sana y garantizar un buen ambiente, lo cual involucra la faceta laboral de la sociedad. El Código de Trabajo, no necesariamente empata completamente con las realidades de los trabajos ni las industrias de la actualidad, aunque si bien es cierto, por medio de sus últimas reformas y reglamentos adherentes, establece las reglas básicas por las que una persona debe regirse para contratar y laborar en el Ecuador. A pesar de que la codificación de Ley, carece de temas específicos sobre la conciliación entre lo familiar y laboral, esto es común, pues una codificación de ley, por lo general no es tan específico en materia de conciliación en ninguna parte del mundo, sino que en lugar de eso, hace respetar

y prevalecer la supremacía de la norma del buen actuar y de los derechos humanos garantizados por el derecho internacional y la Constitución, de lo cual, se entiende por generar un ambiente sano, favorable y oportuno para que las personas puedan ampararse y asegurar una vida normal, apoyados y en concordancia con lo sustentado por la Constitución, el Código Civil ecuatoriano, y otros reglamentos y normas técnicas, de menor jerarquía.

Si bien es cierto, los códigos previamente descritos, no refieren de forma directa la palabra conciliación, los mismos son continuamente reformados a medida que la ciencia se actualiza, en cuanto a los resultados de estudios de psicología, medicina, economía del comportamiento, que demuestran la importancia de la estabilidad mental del ser humano, que se puede ver reflejada en un mejor rendimiento en el trabajo, y un mejor desenvolvimiento del individuo en el familiar.

La presente investigación analiza tendencias de las políticas públicas regionales y nacionales, orientadas a la conciliación de la vida familiar y laboral, y se focaliza en un estudio local que muestre la realidad de las personas que laboran en instituciones públicas y el estado de las políticas conciliatorias de vida. La metodología utilizada en esta investigación es de tipo cualitativa y cuantitativa, la cual permite obtener y recopilar de fuentes secundarias datos e información y contrastar con datos obtenidos de la aplicación de encuestas.

Esta investigación se compone de cuatro capítulos: El primero, inicia con la definición y las teorías de conciliación, perspectivas y enfoques de las políticas públicas, medidas propuestas por organismos internacionales, políticas conciliatorias regionales y nacionales, concluyendo en una revisión de la evidencia empírica; El segundo, presenta tendencias clave en la participación del trabajador en el contexto latinoamericano y factores económicos y sociales que impiden la conciliación en Ecuador; El tercero, desarrolla y describe la metodología a utilizar; El cuarto, culmina con resultados y discusión donde finalmente presenta los datos obtenidos y donde refleja el análisis de resultados, clausurando con consideraciones finales y conclusiones.

## Capítulo Uno

### Marco teórico

#### 1.1 Qué es la Conciliación

Uno de los temas actuales ha sido la conciliación entre la vida familiar y laboral, tanto desde el punto de vista social como político. La familia ha sido uno de los entornos que más ha sufrido una transformación radical en las últimas décadas.

Según Jeffrey H. Greenhaus y Nicholas J. Beutell (1985) la relación entre trabajo y familia ha generado un conflicto que se busca evitar. Las presiones del entorno hacen que cualquiera de estos dos ámbitos, trabajo y familia sea incompatible entre sí, en varios aspectos (pág. 77)

Se trata de dificultades que experimenta la persona ya que debe responder a aquellas demandas de dos ámbitos que han llegado a ser incompatibles entre sí, pero necesarios, el trabajo y la familia.

El término «conciliación» manifiesta las tensiones inherentes a la relación entre las responsabilidades profesionales y las responsabilidades familiares. Almudena Moreno (2015) explica como las políticas familiares y la regulación laboral indican en la elección de la estrategia más adecuada para compatibilizar las responsabilidades familiares con el trabajo retribuido (pág. 52)

##### **1.1.1 La conciliación como solución de conflictos**

Durante la última década la conciliación del trabajo y la vida familiar ha ido cobrando visibilidad dentro de las políticas internacionales y nacionales. El equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar tiene como propósito la distribución del tiempo y el esfuerzo entre el trabajo y otras realidades de la vida cotidiana el cual tiene un amplio alcance. Es importante recalcar que la familia constituye una parte importante de la vida personal para la mayoría de los seres humanos a lo largo de su ciclo vital.

Siendo la familia uno de los entornos que ha experimentado mayor transformación en las últimas décadas. Cada vez, la incorporación de la mujer al mundo laboral ha ido en aumento. Lo que comúnmente se veía por los años sesenta, donde el hombre era quien

sustentaba el hogar, mientras la mujer cumplía su rol como ama de casa; actualmente, es un factor que llega a preocupar a varios países, ya que está al borde de la extinción en muchos de ellos y todo apunta a que esto va a seguir siendo así en los años venideros.

La atención que requiere un hogar, las tareas de cuidado de los hijos, de las personas mayores y de las personas con discapacidad, son labores que requieren de gran responsabilidad.

Las responsabilidades familiares pueden constituir un impedimento mayor en el mercado de trabajo, particularmente cuando es alto el conflicto entre las demandas de trabajo y las demandas de familia. Desde que las mujeres a menudo cargan sobre las espaldas el volumen de responsabilidades familiares, las tensiones y las desventajas en el mercado de trabajo tienden a afectarlas más que a los hombres. (Galhardi de Pujalt, 2007, pág. 77)

Cuando las responsabilidades del hogar se cruzan con las responsabilidades laborales, estas se ven afectadas ante la presencia de un conflicto entre el trabajo y la familia. Greenhaus y Beutell (1985) tienen presente el conflicto existente entre el trabajo y la familia, explicando que al momento que se asumen los roles laborales estos impiden el desarrollo de los roles familiares, donde la relación se hace incompatible generando presión la cual surge producto de las exigencias laborales (pág. 77) En este sentido, el conflicto supone un detonante de niveles elevados de estrés, repercutiendo en el desempeño laboral y, en consecuencia, en los resultados de la organización. Las medidas de conciliación que se aplican entre el trabajo y la familia permiten aplicar varios métodos o procedimientos que ayudan a los trabajadores a equilibrar las demandas de su trabajo y las obligaciones de su vida familiar (Kossek & Lobel, 1996)

La implantación de medidas de conciliación como mecanismo de solución de conflictos para compatibilizar la vida familiar con el trabajo, es un capital intangible debido, entre otros factores, a su influencia en la responsabilidad social corporativa, el aumento del desempeño de los trabajadores, la descongestión judicial y la formación de una cultura de la civilidad (Biedma Ferrer & Medina Garrido , 2014)

La conciliación laboral y familiar va de la mano con el desempeño de los trabajadores, el cual traerá consigo mejor rendimiento de estos, generando así respuesta positiva tanto económica, como social.

El conflicto que se genera entre los múltiples roles que adquieren las personas influye en la implantación de políticas de apoyo y mejoras de la calidad de vida en el trabajo las cuales han aumentado a través del tiempo, buscando un equilibrio entre el trabajo y la familia. Esto con la finalidad de generar una conciliación positiva entre, por un lado, las responsabilidades familiares y laborales; y por otro, el desempeño de los empleados en las empresas que las implantan (Clark, 2001)

### **1.1.2 Conciliación entre el trabajo y la familia**

Ante la debilidad o ausencia de políticas públicas y servicios destinados a apoyar la conciliación entre vida familiar y laboral, las estrategias son básicamente privadas, familiares y femeninas. Estas consisten en intentos, generalmente extenuantes, para articular las demandas de uno y otro mundo y convertirse en puentes entre ambas esferas. Estos puentes cruzan enormes distancias geográficas para unir lugares de residencia, trabajo, cuidado y consumen mucho tiempo y recursos. (Organización Internacional del Trabajo, 2009, pág. 131)

De forma que, para conciliar la vida familiar con la laboral, se debe tener en consideración la cultura del entorno donde se va a desarrollar la persona.

La CEPAL (2017), hace hincapié en lo mencionado, donde explica que, en América Latina, el término conciliación ha sido neutral, pero a su vez comprende el trabajo remunerado y no remunerado para la mujer, donde exista una distribución equitativa entre hombre y mujer. “Las políticas en la región han ayudado a una distribución más equitativa del trabajo, implementando a su vez políticas que traten sobre la atención al servicio de cuidado infantil” (pág. 80)

Por un lado, “la salud ocupacional busca integrar los diferentes factores sociales, familiares, laborales y personales que no solo deben cumplir con las medidas básicas de bienestar, sino también con actividades que generen en los empleados satisfacción y auto

reconocimiento” (Villada Pinilla , 2017, pág. 15) Mientras que, “la corresponsabilidad del Estado se mide en función de si el peso de las políticas de conciliación se pone en el Estado, en el mercado o en la familia” (Stinus Bru de Sala, 2014, pág. 11)

Finalmente, la conciliación busca un equilibrio el cual dependerá de ciertos parámetros que guíen a la sociedad, para eso el Estado propone políticas que regulan dicho equilibrio basándose en el bienestar que requiere la sociedad en general, ya que el trabajo y la familia son subjetivos debido a las diversas necesidades que existen.

## **1.2 Teorías sobre conciliación entre el Trabajo y la Familia**

Para comprender aún más la conciliación entre el trabajo y la familia, es preciso revisar algunas teorías que se han desarrollado a lo largo del tiempo. En ese sentido, dentro de la teoría de rol, se cree que un conflicto entre los diferentes roles tendría como resultado efectos negativos en el bienestar de la persona (Kahn & et al., 1965) Robert Karasek (1979) tiene una teoría que coincide con la teoría de rol, la teoría de estrés; cuando el conflicto existente entre la familia y el trabajo deriva en mayor estrés para las personas que lo experimentan (pág. 287)

La teoría de rol de Herman Kahn (1965), ha sido estudiada con el fin de establecer un marco integrador de la interrelación entre el trabajo y la familia. Debido al estrés organizacional, los conflictos de roles y su ambigüedad, demandan como variables al apoyo social, la sobrecarga ya sea de trabajo o familiar, y la dedicación de tiempo que se da tanto en la familia como dentro del trabajo, mientras que, como consecuencias, se obtendría la insatisfacción y el bajo nivel de rendimiento, tanto en el trabajo como en la vida familiar (pág. 620)

De igual manera, la teoría de compensación estima la existencia de una relación inversa donde el ámbito laboral y el familiar es contrario a la actividad laboral y el no estar trabajando (Staines, 1980) Esta teoría indica como las personas se involucran de formas diversas entre un ambiente y otro, buscando equilibrar tanto la satisfacción en un sitio como la insatisfacción en el otro (Edwards & Rothbard, 2000) De esa forma, las personas se

involucrarían unas con otras dependiendo al ambiente en el que se encuentren, ya sea este laboral o familiar.

Greenhaus y Beutell (1985) explican que la teoría del conflicto muestra como la satisfacción laboral requiere de cierto sacrificio en el hogar o viceversa (pág. 85) Este tipo de teoría se refiere a cierto conflicto existente entre roles, donde las presiones que demandan cada uno de estos, hace que los dos ámbitos sean incompatibles.

Todas estas teorías reconocen la existencia de dichos conflictos, pero destacan la importancia de un equilibrio para que se dé la conciliación familiar y laboral (Grzywacz & Marks, 2000)

### **1.3 Perspectivas y enfoques teóricos de las políticas públicas sobre conciliación familiar y laboral**

En las últimas décadas la perspectiva del modelo familiar ha ido evolucionando con la incursión de la mujer en el mundo laboral. “Los roles dentro de la familia han llegado a diferenciarse sin presentar contradicciones, donde los miembros comparten derechos y responsabilidades, todo por un interés común” (Orlandina de Oliveira, 2012, pág. 196) Todos estos cambios han hecho que dentro de las actividades laborales se tome en consideración el trabajo doméstico. Generalmente la mujer es quien recibe esta sobrecarga de trabajo, aunque es importante mencionar que existe mayor participación del hombre en el cuidado de los hijos, que en las labores del hogar (Orlandina de Oliveira, 2012)

Para conseguir una conciliación laboral y familiar se debe considerar dentro del cuidado de las personas dependientes la participación del estado, la familia, el mercado y la comunidad, logrando una sociedad inclusiva. Es necesario implementar políticas públicas tendientes a una desfamiliarización las cuales buscan aliviar a la familia en la responsabilidad de proveer servicios de bienestar social (Leiva & Comelin , 2015, págs. 349-350) Existen políticas públicas de cuidado las cuales brindan apoyo en el cuidado de personas con discapacidad, adultos mayores, niños y enfermos, brindando facilidades de conciliación entre el trabajo y la familia. Implantar dichas políticas producen bienestar en la persona que tiene doble jornada (trabajo – hogar) al igual que facilidades al momento de insertarse al mundo

laboral, generando una conciliación entre ambos roles. Estas políticas públicas se deben considerar dentro del presupuesto nacional y con el apoyo del Estado.

#### **1.4 Medidas Propuestas por parte de la OIT PARA una mejor conciliación familia-trabajo en América Latina**

Los cambios en el modelo familiar, en los modelos laborales y demográficos, han influido de forma decisiva en la manera como se sobrelleva la vida familiar con la vida laboral, encontrando con ello grandes tensiones que dificultan su conciliación.

La OIT (2009) indica que las políticas públicas de conciliación se orientan al bienestar social de la población y la mejora de la capacidad productiva en la fuerza de trabajo. Al ser estas políticas, políticas de inversión social, requieren de una rentabilidad alta, pero con un costo a futuro bajo. Por medio de este tipo de políticas conciliatorias nacen nuevas políticas de empleo, las cuales buscan aumentar la productividad de los países, donde dichos avances terminan beneficiando a toda la población (pág. 116)

Ya que el cambio requerido es grande, ninguna medida de política pública será, por sí sola, suficiente. Por el contrario, es necesario maximizar los efectos conciliatorios de las políticas actuales y las por diseñar y apoyar el cambio cultural que su puesta en práctica requiere. (Organización Internacional del Trabajo, 2009, pág. 116)

Junto al diseño de políticas específicas, se debe considerar los impactos indirectos que generan las políticas públicas al tratar las tensiones entre el ámbito laboral y el ámbito familiar. Es importante reconocer que cuando se busca incorporar políticas conciliatorias se puede llegar a potenciar los resultados de las políticas sectoriales, contrarrestando de esta forma los efectos no deseados de iniciativas aisladas (Organización Internacional del Trabajo, 2009)

La OIT (2009) propone cómo combinar las estrategias de amplio alcance con las acotadas, dando como resultado estrategias enfocadas a los grupos con necesidades especiales, promoviendo políticas universales en materia de cuidados, de amplia cobertura, las cuales se sustentan en pactos sociales y políticos, por ello propone las siguientes medidas:

- Adaptar los horarios de los servicios públicos a las necesidades de trabajadores con responsabilidades familiares y fomentar su descentralización geográfica.
- Evaluar el impacto de la ampliación de los horarios escolares y pre-escolares y del año escolar, además de la provisión de transporte escolar y atención de salud en las escuelas.
- A fin de aliviar las tareas domésticas, se busca desarrollar programas de construcción de viviendas funcionales con el fin de facilitar la vida familiar.
- Promover políticas que apoyen la integración social de personas con discapacidad y enfermedades crónicas y su incorporación al mercado de trabajo.

Estas políticas se deben diseñar con relación al contexto nacional que presenta cada país, promocionando la conciliación y socialización del trabajo de cuidado, para ello se puede aplicar el carácter conciliatorio de las políticas sociales sectoriales existentes (págs. 117-118)

### **1.5 El estado y la sociedad tienen la misma responsabilidad**

Todos los Estados tienen la responsabilidad de proteger y promover los derechos de la ciudadanía. Al momento de que un Estado interviene esta no se limita, ya que cumple un papel fundamental, poniendo en marcha políticas específicas de conciliación. Estas políticas deben ser diseñadas en un sentido más amplio, donde la protección social, el sistema impositivo y la forma como atienden las entidades públicas a los ciudadanos, sean factores importantes que influyen en estas nuevas políticas de conciliación (Organización Internacional del Trabajo, 2009)

Al Estado le compete la responsabilidad de velar por el buen funcionamiento de la sociedad y el efectivo ejercicio de los derechos ciudadanos. El Estado tiene un rol en la forma en que se reparte socialmente el trabajo. A través de sus políticas públicas, instituciones y la producción simbólica, contribuye a reproducir una cierta forma de distribuir el trabajo productivo y reproductivo entre hombres y mujeres. Las iniciativas para evaluar los efectos no deseados de las intervenciones estatales en la distribución del trabajo reproductivo y para facilitar la conciliación del mundo laboral y personal,

redundarán en una mayor inserción laboral de las mujeres, en mejores condiciones para su desempeño en el trabajo remunerado y en un mayor desarrollo productivo. (Organización Internacional del Trabajo, 2009, pág. 36)

La implementación de políticas que buscan apoyar la conciliación enfrenta un doble reto: interrogar a la sociedad sobre la manera en que deben dividirse las tareas de cuidado entre las familias, el mercado y el Estado y, a su vez, se enfrenta a la distribución tradicional de responsabilidades familiares y tareas domésticas entre hombres y mujeres. Por lo tanto, las políticas de conciliación sostenibles a lo largo del tiempo deben estar estrechamente unidas a las de corresponsabilidad (Organización Internacional del Trabajo, 2009)

### **1.6 Políticas que concilian la vida familiar y laboral en América Latina**

Para América Latina ha sido de suma importancia la intervención que permite conciliar la vida familiar y laboral a través de factores como el tiempo, ingresos y servicios. Uno de los propósitos de estas políticas es variar las horas destinadas al ámbito laboral y al ámbito de cuidados dentro de la familia.

Por un lado, están las políticas secuenciales, estas se basan en medidas que protegen la seguridad de los ingresos de los trabajadores durante el tiempo que se destina a los cuidados (Naciones Unidas. CEPAL, 2014) Dentro de estas políticas están las licencias dadas por maternidad, por paternidad y parentales, pero también ciertas políticas de flexibilidad horaria y de trabajo de tiempo parcial. Dichas licencias pueden ser de largos lapsos de tiempo, meses e involucrar muchos días de trabajo para los casos de maternidad, inclusive pueden ser cortos lapsos de tiempo dentro de una misma jornada semana laboral, como sería en el caso del trabajo de tiempo parcial o de cierto tipo de jornadas flexibles- (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2014)

Por otro lado, las políticas de desfamiliarización de los cuidados consideran a las transferencias y servicios que delegan responsabilidades de cuidado de las familias, donde interviene el Estado. Estas políticas son directamente públicas, ya que conllevan incentivos o subsidios para la prestación privada, o también legislar la prestación obligatoria de subsidios, servicios o de ambos por parte de empleadores.

Los dos tipos de políticas giran en torno a las madres y mujeres trabajadoras, pero en América Latina, de manera gradual, también se toma en cuenta a los padres.

De igual forma están las regulaciones con respecto a la contratación de cuidados provistos de manera remunerada desde el hogar, política que hoy en día debido a la pandemia ocasionada por el SARS-COV-2 se ha implementado, transformando así el domicilio en lugar de trabajo. Este tipo de políticas también se las llama “políticas regulatorias de la compra de servicios que se brindan desde el domicilio de quien lo contrata”. La contratación individual de personal mayoritariamente femenino para trabajos en el ámbito doméstico es una alternativa al servicio prestado desde instituciones dedicadas a los cuidados, con implicaciones distintas para el papel que el Estado asume en materia de cuidados de “desfamiliarización” y de mercantilización, respectivamente, puesto que generalmente la regulación del trabajo doméstico remunerado no está incluida bajo el concepto de políticas de conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2014)

Según la CEPAL (2014) en América Latina, el trabajo doméstico es esencialmente una de las maneras predominantes de resolución entre las tensiones existentes entre la vida familiar y laboral; alrededor del 15% de las mujeres trabajadoras económicamente activas cuentan con trabajo doméstico remunerado en sus hogares.

La falta de regulaciones en este ámbito por parte del Estado ha dado como resultado que la conciliación entre responsabilidades laborales y familiares de las familias de mayores ingresos tenga lugar a expensas de la conciliación entre vida familiar y laboral por parte de estas mismas mujeres trabajadoras (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2014, pág. 110)

Retomando los tres tipos de política pública referidas, se identifican intervenciones tanto en materia de política laboral como de política social. En los tres casos el Estado puede intervenir, ya sea por acción como por omisión, dejando las soluciones a la tensión entre vida familiar y laboral, esto podría darse en forma de trabajo no remunerado, voluntario o mal remunerado (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2014)

Finalmente, las políticas secuenciales, desfamiliaristas y regulatorias son aquellas que cualitativamente son distintas, pero a su vez también son complementarias en lo que se refiere a la conciliación entre la vida familiar y laboral. Por lo tanto, es entendible que al existir una mayor presencia de uno de estos tipos de políticas no se compense de manera adecuada la ausencia de los otros. Dentro de un análisis empírico se las debe tener presentes simultáneamente.

### **1.7 Políticas que concilian la vida familiar y laboral en Ecuador**

En las últimas dos décadas el Ecuador ha vivido ciertos cambios de gobierno y política, los cuales han repercutido en el modo de vivir de las personas.

La Constitución del Ecuador en el año 2008 se actualizó y modificó, implementando ciertas leyes y normativas donde el principio de igualdad tomó más relevancia, además de ciertas políticas públicas que tratan de la igualdad de sexos donde se atenúan ciertas dificultades o problemas con el Estado y la familia.

En Ecuador según el Código del Trabajo, publicado en el Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre de 2005, cuya última reforma fue el 22 de junio de 2020, establece algunos requisitos para la empresa privada mediana y grande, de modo que el empleador cumpla, proporcionando ayuda a sus empleados en tema del “trabajo de mujeres y menores” cuyo homónimo título se halla en el capítulo VII del mismo código para garantizar una armonía laboral y familiar en el Ecuador, y que a más de tratarse de obligaciones y sanciones para la empresa, describe también en algunos artículos opciones que el empleador puede optar a medida de sus posibilidades para cumplir los distintos fines que solicita la norma respecto a la conciliación familiar-laboral. Como se observa a continuación, algunos artículos dan la impresión de no ser estrictamente herméticos, ya que el empleador cuenta con más de una opción para proveer servicios o permisos relacionados con la vida familiar de sus trabajadores (como es el caso de contar con guarderías) Es así como, a continuación, se detallan los artículos sobresalientes de la normativa vigente ecuatoriana relacionada a este tema:

Tabla 1

## Normativa Laboral Ecuatoriana

Norma	Título	Artículo	Objetivo de la Norma	Ámbito
Normativa laboral respecto a la maternidad, paternidad, adolescencia e infancia.	Prohibición del trabajo de adolescentes los fines de semana	Art. 150	Días en que es prohibido trabajar.	Prohíbese a los adolescentes el trabajo en los días sábados, domingos y en los de descanso obligatorio
	Derecho a la remuneración del trabajador por nacimiento de su hijo	Art. 152	Remuneración del trabajador por nacimiento de su hijo	MUJER: Licencia con remuneración de doce semanas, en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. PADRE: Licencia con remuneración por diez días, en caso de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más. Fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad.
	Derecho a recibir remuneración completa y a no ser despedida por embarazo	Art. 153	Protección a la mujer embarazada	No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

Derecho a ausentarse por un año del trabajo por incapacidades causadas por el embarazo o parto	Art. 154	Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto	En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacidad para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.
Derecho a rebaja de carga laboral de la madre lactante y de que la empresa cuente con guarderías y espacios para la lactancia	Art. 155	Guardería y lactancia.	En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio. Durante los doce meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria
Derecho a la extensión por nueve meses del permiso de maternidad y paternidad sin remuneración	Art. 28	Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos	El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.

			Esta licencia aplicará también para el caso de padres o madres adoptivos.
Derecho a licencia de remuneración por quince días por motivo de adopción.	Art. 27	Licencia por Adopción.	Los padres adoptivos tendrán derecho a licencia con remuneración por quince días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o el hijo le fueren legalmente entregado.
Derecho a licencia remunerada por veinte y cinco días debido a hijo con enfermedad degenerativa	Art. 27	Licencia con sueldo a los trabajadores para el tratamiento médico de hijas o hijos que padecen de una enfermedad degenerativa.	La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija o hijo hospitalizados o con patologías degenerativas; licencia que podrá ser tomada en forma conjunta o alternada. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por el facultativo especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización.
Normativa laboral respecto a las consideraciones de salarios por motivo de familia.	Consideraciones para las fijaciones de sueldos, salarios y remuneraciones básicas mínimas unificadas	Art. 126	Para la fijación de sueldos, salarios y remuneraciones básicas mínimas unificadas las comisiones tendrán en cuenta: El sueldo, salario o remuneración básica mínima unificada baste para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, considerándole como jefe de familia y atendiendo a las condiciones económicas y sociales de la circunscripción territorial para la que fuere a fijarse

Nota. (Honorable Congreso Nacional, 2020) (Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, 2010)

En Ecuador actualmente las normativas antes mencionadas influyen de manera positiva al tratarse de conciliación laboral-familiar ya que trata de dar tanto al hombre como a la mujer facilidades para desempeñarse en ambos ámbitos y así puedan rendir de forma positiva en su lugar de trabajo. Con ello, las políticas de conciliación son adoptadas como beneficios para los empleados. Cabe indicar que algunas de estas normativas no son aplicadas específicamente para el cuidado de la familia sino para otras actividades como sería el mejor desempeño laboral, o el tiempo que se destina a esto. Así, “las implicaciones que en ámbito laboral se presentan tienen que ver con la delegación de trabajo a los compañeros o el exceso de responsabilidades delegadas para quienes no toman este beneficio, lo que supone también la inclusión de valores de respeto, responsabilidad y consideración para los compañeros de trabajo”. (Granda Brito, 2019, pág. 49)

López (2017) explica que “a medida que la edad aumenta, hay un mayor interés por encontrar un trabajo que ofrezca posibilidades de crecer profesionalmente y que facilite la conciliación con la familia” (pág. 10) Acotando lo que López (2017) indica, cada vez la familia adquiere más demandas, pero a su vez ofrece más capacidades, todo ello se debe a la edad de la persona y su madurez, pero también al capital y el consumo de este, esto quiere decir que cuando se aspira a un mejor salario y a un mejor estatus de vida, esto implica mayor tiempo de trabajo y menor tiempo en familia, lo que sería igual a priorizar el trabajo antes que el entorno familiar. No por lo mencionado dejan de existir ciertas políticas públicas que concilien, sino que se ve ligado al desarrollo personal y profesional de la persona, lo cual también implica a la familia.

Es preciso señalar que también “existen políticas dirigidas a apoyar a las familias que se encuentran en situación de exclusión social y necesitan los recursos básicos para salir de la situación en la que se encuentran” (Vicente, 2011, pág. 1) El Estado es quien está encargado del cuidado y el bienestar de la familia como base de toda sociedad. Dentro de sus objetivos el Estado tiene la responsabilidad de dar apoyo a cierto grupo de familias que se encuentran en situación de exclusión social y requieren de recursos básicos los cuales les permitan surgir y salir de aquella situación de necesidad.

Se puede observar que con esto las políticas públicas familiares desempeñan un papel importante entre la vida familiar y laboral, pero que se ven influenciadas por la necesidad de superación laboral o familiar.

## **1.8 Evidencia Empírica**

### **1.8.1 Progreso: Con destino a la corresponsabilidad estatal en América Latina**

Maganto et al., (2010, en Gómez y Jiménez, 2015) menciona que:

El término corresponsabilidad familiar ha tenido distintas concepciones que no han sido consensuadas en una definición única. Usualmente, se considera como un trabajo no remunerado, entendido como la energía, tiempo y desarrollo de habilidades que resultan determinantes en una familia para llevar a cabo las tareas del hogar y el cuidado de los hijos. El término se ha derivado desde una conceptualización de roles y tareas enmarcando dentro de la sensibilización social que tiene como principal objetivo el lograr la igualdad entre sexos, fomentando de esta forma la conciliación de la vida laboral y familiar (pág. 379)

La distribución de tareas dentro del hogar y su conciliación con la vida laboral puede resultar una fuente de tensión familiar; generalmente se focaliza a los padres como responsables del desempeño doméstico y financiero del hogar. Surge una sobrecarga de roles con los que los padres ponen en juego múltiples habilidades o competencias para cubrir las necesidades de los hijos, y hacerlo de una manera competente (Rodrigo, Martín, Cabrera, & Máiquez, 2009). La existencia de situaciones con sobrecarga de roles, generalmente se aplica a una persona de la familia quien lleva consigo responsabilidades que sobrepasan las capacidades propias de la persona para sobrellevarlas. Este panorama por lo general se aplica a las mujeres trabajadoras, razón por la cual, es importante que las organizaciones brinden el apoyo adecuado a las personas que forman parte de esta situación de sobrecarga de roles, de forma que exista una corresponsabilidad entre las empresas y las familias (Maganto , Bartau, & Etxeberría, 2003).

Durante la última década se han experimentado cambios en las políticas de la región latinoamericana. A medida que se va reconociendo la necesidad de políticas conciliatorias,

los países buscan implementar servicios que se acoplen a ellas. En países como Argentina, que mantiene vigente la Ley de Contrato de Trabajo (1976) menciona los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones (Art. 103), por otra parte, Chile fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del código de trabajo el cual fue promulgado en el año (2023) y actualizado en el año 2023 estableciendo obligaciones a los establecimientos que tengan 20 o más trabajadoras. Estas obligaciones consisten en implementar salas anexas en las que las mujeres puedan alimentar y cuidar a sus hijos menores de dos años mientras están en el trabajo (Art. 203). Más adelante, se revisará como en Ecuador la legislación contribuyó para la conciliación entre la vida familiar y laboral para las mujeres.

Sin embargo, por más que los servicios que brinda cada país son enfocados para todos, sin distinción alguna, muchas de las veces se ven restringidos a un grupo pequeño lo cual los vuelve menos favorables a la equidad socioeconómica; este es el marco legal que los gobiernos afrontan dando un grado de corresponsabilidad al Estado. Las políticas de conciliación trabajo- familia en América Latina son escasas cuando se las compara con la información disponible en los países desarrollados. Salvador (2007) realizó un estudio sobre la oferta pública y privada de servicios de cuidado infantil de seis países latinoamericanos, del cual se tomó a tres de ellos y se incorporó a Ecuador.

En **Chile** a finales de los años noventa contaba con una baja tasa de participación laboral femenina sobre todo en el sector de menor ingreso, con ello se generó un costo alto al otorgamiento de licencias por enfermedad del hijo/a generando así una preocupación por brindar servicios de cuidado infantil. El servicio de cuidado que se otorgó a la mujer trabajadora ya sea jefe de hogar, madre soltera o adolescente, cubre jornadas de 8 horas laborales incluso si requiere más extensión de tiempo, de esta forma se contribuiría a una conciliación trabajo- familia y una inclusión de la mujer en el ámbito laboral (Salvador, 2007).

En **Colombia**, los programas públicos de cuidado infantil fueron propuestos gracias a las mujeres de sectores populares las cuales se encargaban del cuidado de los niños del

barrio mientras sus madres salían a trabajar. El Estado ha institucionalizado dichos programas o servicios llamándolos hoy en día como programas públicos de cuidado infantil del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), los cuales tienen una cobertura a nivel nacional. Lamentablemente la remuneración que ofrece el Estado para aquellas mujeres trabajadoras es muy baja al punto de no reconocer sus derechos laborales desde los más básicos como es la seguridad social (Salvador, 2007).

En Colombia, sólo un poco más de la tercera parte de la población menor de 5 años recibe alguna atención de tipo institucional. Según la información de la Encuesta de Calidad de Vida 2003, del total de niños, el 52,2% permanece con su madre o padre en su casa, el 34,6% asiste a un hogar comunitario, el 8,6% permanece al cuidado de algún familiar mayor de edad y el 1,7% asiste con su padre o madre al trabajo. (Rodríguez, Giosa, & Nieva, 2010, pág. 14)

En **Argentina** el tiempo promedio de trabajo son 7 horas las cuales contemplan el trabajo remunerado, el cuidado de personas dependientes y el trabajo doméstico. Rodríguez et al., (2010) indican que las mujeres en Argentina trabajan en promedio un cuarto de hora más que los varones:

Las mujeres trabajan en promedio un cuarto de hora más que los varones. La diferencia sustantiva entre mujeres y varones aparece cuando se observa la composición de este tiempo de trabajo. Ellas dedican 3 horas al trabajo doméstico para el propio hogar, una hora al cuidado de niños y adultos del hogar y dos horas tres cuartos al trabajo para el mercado. Los varones, en cambio, dedican en promedio 5 horas y cuarto al trabajo para el mercado, poco más de una hora al trabajo doméstico para el propio hogar y menos de media hora al cuidado de niños o adultos del propio hogar (pág. 38)

El Programa Mundial de Alimentos (PMA) (2006, como citó Navarro, 2007) explica como en **Bolivia** la oferta estatal de servicios de cuidado infantil es “insignificante” ya que el Estado ha tenido poca preocupación en asignar establecimientos de guarderías para el cuidado de niños/as:

La única iniciativa de cobertura considerable ha sido el Programa de Atención a Niños y Niñas (PAN), que era ejecutado por el Gobierno central y las prefecturas departamentales con el apoyo del Programa Mundial de Alimentos (PMA) y del BID. Estuvo destinado a la atención de la niñez menor de seis años considerada en riesgo social; abarcando salud primaria, alimentación y protección, a través de educadoras populares en los centros infantiles urbanos y rurales y del acondicionamiento de casas en los barrios para este fin. Según el PMA, hubo 2.017 centros en todo el país, que acogían entre 8 y 40 niños por centro, llegando a cerca de 72.000 niños y niñas. Otro de los objetivos de este programa fue “facilitar tiempo libre a las madres que dejan a sus niños en los centros para que puedan emplearlo en actividades productivas, educativas y/o de gestión comunal” (pág. 34)

De los cuatro países analizados, se evidencia como los servicios de cuidado contribuyen a la corresponsabilidad estatal la cual se ve en la obligación de incorporar horarios accesibles con jornadas laborales formales y de tiempo completo.

### **1.9 Intervención de la oit en la conciliación familiar y laboral durante la covid-19**

Desde el año 2009, la Organización Internacional del Trabajo buscando la conciliación con corresponsabilidad social, conformando una agenda de trabajo decente la cual se organiza bajo cuatro objetivos estratégicos que se complementan: empleo de calidad, seguridad social, derechos laborales y mejor representación de todas las personas que trabajan (Organización Internacional del Trabajo, 2009)

El objetivo del empleo es importante para lograr una retribución por el trabajo que permita alcanzar una vida digna. La seguridad social le entrega a quienes poseen un empleo la tranquilidad para ejercerlo y a aquellos que lo han perdido o están imposibilitados de practicarlo, la protección para mantener una vida digna. A través de los derechos del trabajo se busca mejorar las condiciones sociales de éste y disminuir la discriminación, aumentando así la posibilidad de lograr trabajo para todos. El diálogo es importante como tal y, a la vez, es un instrumento para lograr el resto de los desafíos. (Organización Internacional del Trabajo, 2009, pág. 23)

Actualmente a nivel mundial una pandemia amenaza la salud pública, afectando tanto al ambiente familiar como laboral, al entorno económico y el bienestar social. “El cierre de escuelas y trabajos han dado como resultado un trabajo doméstico intensivo donde las necesidades de cuidado han aumentado, trayendo consigo altos riesgos de salud mental para quienes están a cargo de ello” (Organización Internacional del Trabajo, 2020, pág. 4)

La OIT (2021) ha realizado un llamamiento mundial a la acción centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19, que sea inclusiva, sostenible y resiliente (pág. 19)

De igual manera la OIT (2020) ha optado por establecer ciertas normas que respalden a los trabajadores, promoviendo oportunidades para todo el mundo, donde sea posible conseguir un trabajo decente y productivo, aún en estas condiciones actuales de vida, buscando brindar libertad, equidad, seguridad y dignidad. Dichas normas aseguran a los gobiernos condiciones de trabajo decentes mientras se ajustan a las consecuencias socioeconómicas de la pandemia de la COVID-19 (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

La COVID-19 ha generado necesidades donde se incrementa el cuidado a la familia, generando dificultades al momento de conciliar el trabajo y la familia. Según la encuesta realizada por Farré & Gonzáles (2020), en España se obtuvieron alrededor de 5.500 observaciones, las cuales indican que durante la pandemia el tiempo dedicado al cuidado de la familia y a tareas domésticas por parte de hombres y mujeres, no ha variado y se ha mantenido de forma desproporcionada (Farré & González, 2020) Existe un significativo porcentaje de personas que indican realizar ciertas tareas domésticas y los cuidados de la familia de forma compartida.

Peiró & Soler (2020) indican que el teletrabajo conlleva una serie de retos y una creciente demanda de conciliación que al momento de enfrentarlos puede afectar a toda la familia, ya que el carácter experiencial y no teórico de las mismas puede promover la implantación de esta modalidad de trabajo en aquellas empresas y casos en que resulte productiva, eficaz y satisfactoria para trabajadores y los directivos (pág. 9)

### 1.10 Efectos del conflicto en el trabajador y como la conciliación ayuda a mejorar la situación

Es importante conocer de qué manera influye el conflicto y la conciliación entre la vida laboral y familiar, en conjunto, se han realizado ciertos estudios empíricos donde se demuestra que sin conciliación existe estrés (Idrovo Carlier, 2006)

- **Estrés:** Las circunstancias actuales en las que se desempeña la vida laboral con la vida familiar crean riesgos psicosociales donde el estrés forma parte de unos de los factores de riesgo más globales. El estrés laboral se encuentra relacionado con el conflicto entre el trabajo y la familia. Shirom (2003) indica la existencia de dos tipos de estrés laboral: el primero es cuando las demandas laborales son mayores a los recursos que tiene el trabajador y el segundo conceptualiza el estrés en términos de la exposición de los trabajadores a eventos estresantes, ya sean eventos menores como ser reprendido o eventos críticos de trabajo como ser degradado (pág. 65)
- **Absentismo o ausencia:** El absentismo laboral y su relación positiva se da cuando el conflicto es entre la vida familiar y la vida laboral, dicho esto, “el absentismo laboral aumentaría cuando dicho conflicto es entre la vida laboral y la vida familiar ya que el absentismo tiene consecuencias negativas para las empresas” (Hammer, Bauer, & Grandey, 2003, pág. 425) De igual manera el conflicto entre la vida laboral y la familiar se relaciona de forma negativa con el compromiso afectivo (Allen, Herst, D, Bruck, & Sutton, 2000) esto podría definirse como un apego emocional por parte de los trabajadores quienes se sienten identificados con la empresa u organización a la que sirven. La existencia de evidencias empíricas indica que la falta de medidas de conciliación son las causantes de la falta de compromiso y absentismo (Idrovo Carlier, 2006)
- **Motivación y satisfacción laboral:** La existencia de evidencias sobre la relación entre el conflicto y la motivación indican como la motivación aumenta cuando la conciliación interviene entre el trabajo y la familia (López-Ibor, Escot Mangas,

Fernández Cornejo, & Palomo Vadillo , 2010) La motivación es un beneficio obtenido al momento de aplicar medidas de conciliación. La motivación es aquello que permite que el trabajador tenga satisfacción laboral, generando sentimientos positivos en el trabajo y que se tiene hacia el trabajo.

### **1.11 Trabajo y familia, tensiones para la política pública en América Latina**

América Latina es la región del mundo que registra mayor desigualdad de ingresos, esto según el informe sobre desarrollo humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (2019), “existe una brecha entre hombres y mujeres de amplitud considerable, la cual está influenciada por la estratificación socioeconómica. Desde 1990 no se ha visto una reducción amplia en la brecha de participación laboral de la mujer, a pesar de su significativo aumento en el mundo laboral” (pág. 182)

La OIT (2009) declaró que existe la probabilidad de superar la condición de pobreza la cual es proporcional a la presencia de más de una persona generando ingresos dentro de las familias, sin dicho ingreso por parte de ambas personas dentro de una misma familia se agravaría la pobreza y del mismo modo la desigualdad social (pág. 126)

El trabajo no remunerado de prestación de cuidados comprende: la tarea de dispensar cuidados (activos y pasivos) a lactantes y niños, a familiares de edad temporal o permanentemente enfermos o de salud delicada y a los que sufren discapacidades; el mantenimiento del hogar, las tareas de lavar, limpiar, cocinar o ir de compras; y todos los trabajos voluntarios al servicio de la comunidad (United Nations Research Institute for Social Development, 2007) Generalmente, la totalidad de horas de trabajo (remuneradas como no remuneradas) que dedica la mujer, tienden a ser jornadas laborales más largas en comparación a los hombres, donde se calcula una hora más en promedio, con ello la mujer tiene menos tiempo para la formación, la educación, el descanso o incluso el cuidado de su salud. El Banco Mundial, FAO y el FIDA (2009, como se citó en la OIT, 2011) menciona que “en países de ingresos bajos, las jornadas de trabajo de muchas mujeres son especialmente

largas, ya que también dedican un tiempo considerable a otras labores no remuneradas, como el cuidado del hogar” (pág. 2)

La forma como el gobierno de cada país podría contrarrestar el crecimiento de la desigualdad es mediante políticas públicas adecuadas, así como promover un desarrollo social y económico más inclusivo.

Teniendo la igualdad como horizonte, esta herramienta permite evaluar políticas públicas en términos de su capacidad para enfrentar la injusticia socioeconómica, expresada en la distribución injusta de bienes y recursos; las injusticias legales y culturales, que se manifiestan en el dominio cultural, y la injusticia en la representación, referida a la jurisdicción del Estado y a las reglas que organizan la confrontación política. (Naciones Unidas. CEPAL, 2014, pág. 135)

#### **1.12 Políticas públicas para la conciliación de la vida laboral y familiar en el Ecuador**

Gracias a la democrática participación de diferentes sectores, la implementación de políticas públicas en Ecuador ha contribuido con la corresponsabilidad estatal y su comunicación con la ciudadanía, la cual permite divulgar las ideas en general para legitimar dichas políticas. Es importante tener en cuenta que, cuando no existe una activa comunicación y participación de los actores involucrados, la creación de leyes y políticas llegan a favorecer únicamente a ciertos sectores, por lo general a sectores preponderantes, los cuales buscan llegar a perdurar en el tiempo.

La incesante necesidad de vivir en un país con democracia donde la presencia de los gobernantes sea visible, cobra mayor relevancia, comenzando por aplicar políticas que se apliquen tanto para hombres como para mujeres, las cuales busquen conciliar la vida familiar y laboral evitando así problemas a futuro entre ambos actores.

En el año 1938, con el código del trabajo, se logra aplicar políticas que asistan a los trabajadores, implementando así servicios de guardería, transporte y alimentación para las personas trabajadoras del sector público. En el año 2010 en casi todas las entidades del sector público, dichas políticas se vieron abolidas debido a la austeridad del Estado. Este suceso afectó a las mujeres que trabajaban en el sector público. El gobierno reemplazó dichas

políticas con la creación de los Centros Infantiles del Buen Vivir cuyo resultado no fue en su totalidad positivo ya que el Estado olvidó el cuidado de niños menores de cinco años, es decir que estos Centros infantiles no poseen un plan de contingencia que solucione las condiciones y disparidades para un adecuado desarrollo de los hijos de estas mujeres que trabajaban en el sector público. De igual manera el Estado olvidó implementar centros de cuidado para las personas de tercera edad o discapacitados ya que como se mencionó anteriormente, la mujer también suele dedicarse al cuidado de estos (Orellana Villarreal, 2018)

La creación de políticas públicas que respalden tanto a hombres como mujeres es responsabilidad neta del Estado. El Estado no logra enfocarse en la realidad por la que se desenvuelven las mujeres trabajadoras para que logren conciliar su vida laboral y familiar, por tal motivo el Estado debería centrarse en crear políticas laborales y de flexibilización, conforme a las políticas del cuidado (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2015)

Existe una política implementada referente a la salud y jubilación de las personas que trabajan en el hogar, la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) busca la redistribución de la riqueza y su repartición equitativa, esta redistribución se divide por el nivel de ingresos de los hogares, el problema de esto es que no se toma en cuenta que no son todos los hogares cuentan con un mismo nivel de ingresos e incluso existen hogares cuyo nivel de ingreso es inferior al salario básico unificado.

En conclusión, la dinámica de las políticas públicas no ha logrado en su totalidad la creación de condiciones aptas para una completa inserción de políticas de conciliación entre el trabajo y la familia consiguiendo la equidad entre el hombre y la mujer. Si bien el Estado reconoce estas políticas aún se requiere de medidas que alivien la carga doméstica y fomenten la distribución equitativa de tareas y responsabilidades familiares. La activa participación de la persona al solicitar políticas que respalden una conciliación entre el trabajo-familia, hará que estas políticas se conviertan en auténticas políticas de Estado que superen los efímeros límites de un periodo de gobierno.

## Capítulo dos

### Contextos y tendencias

El principio fundamental de la conciliación entre la vida familiar y laboral es beneficiar con iguales oportunidades y tratos a todas las personas, buscando mejorar su rendimiento en su vida laboral y familiar, siendo posible si se trabaja en conjunto a las políticas públicas de equidad entre el hombre y la mujer.

#### **2.1 Tendencias clave en la Participación del trabajador en el contexto latinoamericano**

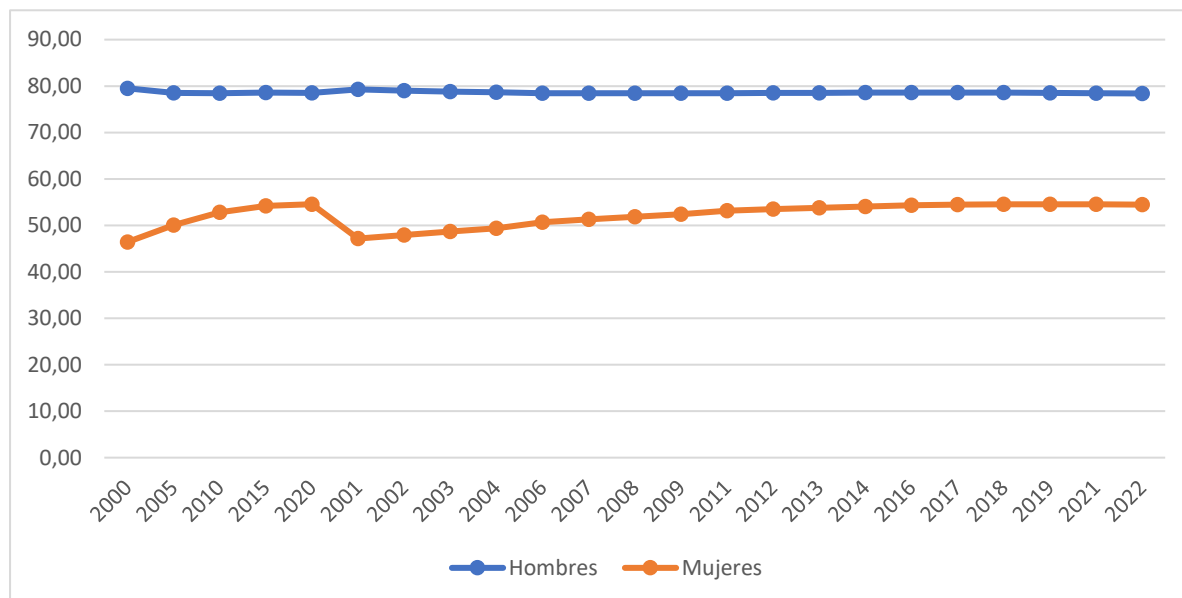
Hasta el año 2021, América Latina cuenta con una población estimada de 431 millones de personas, de los cuales según las proyecciones de la CEPAL como consecuencia de la pandemia se calcula que existen 209 millones de personas pobres (Naciones Unidas CEPAL, 2021) eso quiere decir que perciben un ingreso por día de trabajo de \$1.90 dólares (Banco Mundial, 2021) Estos datos reflejan la situación social existente en el ámbito laboral, ya que, al buscar el conciliar del trabajo con la familia, se debe tomar en cuenta que, de acuerdo a los ingresos que percibe una familia será su calidad de vida y su posible desarrollo. Según datos obtenidos por la CEPAL (2021), la población económicamente activa total (PEA) en América Latina es de 331 millones, donde 191 millones son hombres y 139 millones son mujeres.

##### **2.1.1 Tasa de Participación**

Como refleja la Figura 1 obtenida por los datos proporcionados por la CEPAL (2019), la tasa de participación en la actividad económica, según el sexo en América Latina indica que el hombre tiene una mayor actividad económica del 79,51% en el año 2000 disminuyendo a 78,41% para el año 2022, aunque exista una pequeña disminución porcentual continua siendo más elevada en comparación con la actividad económica de la mujer quien en el año 2000 estaba en el 46,42% aumentando al año 2022 al 54,49%, todo durante el mismo periodo.

**Figura 1**

*Tasa de participación en la actividad económica, según sexo (Porcentaje sobre la población de 15 años y más)*

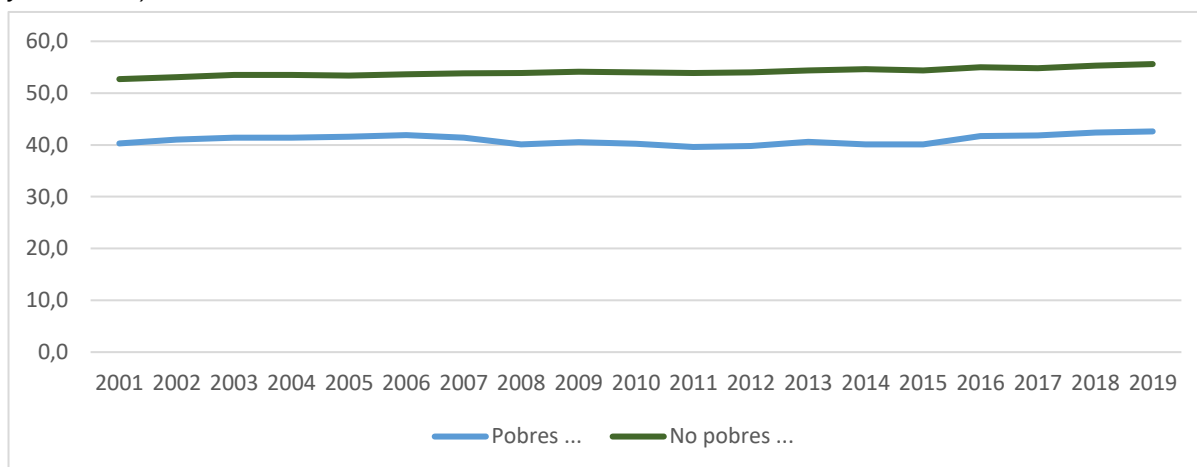


*Nota.* CEPAL / CELADE. División de Población de la CEPAL y Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. Consultado 2023

Como se observa en la Figura 2 y 3, desde el 2001 hasta el 2019 el comportamiento de la tasa de participación de las mujeres ha ido en aumento, mientras que la tasa de participación económica del hombre ha descendido levemente, aunque la brecha entre hombres y mujeres sigue siendo alta. La CEPAL (2021) realizó en América Latina una estimación en la tasa de participación económica de la mujer, así como del hombre según su situación de pobreza, observando que la tasa de participación de la mujer pobre aumentó de 40.3% en 2001 a 42.6% en 2019 y de las no pobres de 52.7% en 2001 a 55.6% en 2019, mientras que la tasa de participación del hombre pobre descendió de 80.5% en 2001 a 75.3% en 2019 y de los no pobres de 80.4% en 2001 a 79.1% en 2019 (CEPAL, 2019)

**Figura 2**

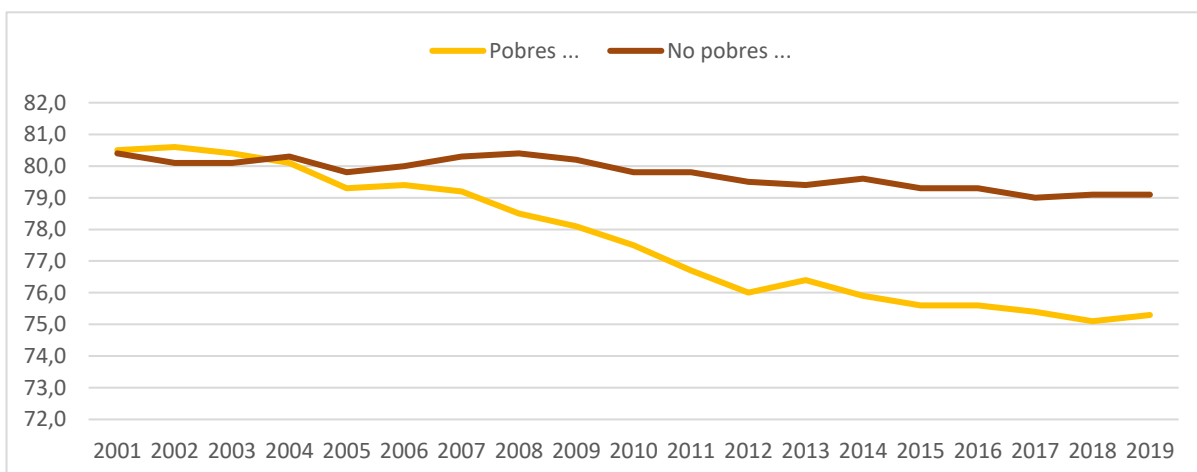
*Tasa de participación económica de la mujer en América Latina según su situación de pobreza (Pobre y No Pobre)*



*Nota.* CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe: Base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG, 2021).

**Figura 3**

*Tasa de participación económica del Hombre en América Latina según su situación de pobreza (Pobre y No Pobre)*



*Nota.* CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe: Base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG, 2021).

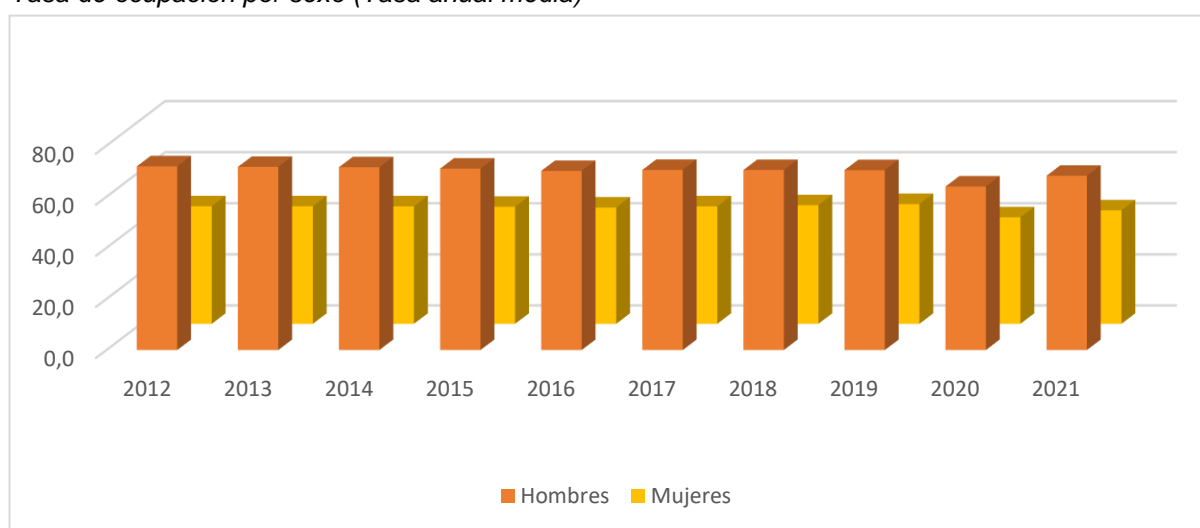
### **2.1.2 Tasa de Ocupación**

La Figura 4 refleja la ocupación laboral de hombres y mujeres en el mundo laboral la cual ha ido disminuyendo, la CEPAL (2021) ofrece estadísticas donde indica que tanto para el hombre como para la mujer la inserción en el mundo laboral se ha hecho más compleja.

En el año 2012 para ambos sexos el porcentaje de ocupación era de 58.5%, mientras que en el año 2021 llegó a ser de 55,9%, donde el hombre presenta una disminución en la tasa de ocupación de 71.9% en 2012 a 68.2% en 2021 esto se debe a la pérdida de empleos en sectores productivos con mayoría masculina, como sería la minería, la industria y la construcción. De igual manera la mujer presenta una disminución de 46.0% en 2012 a 44.4% en 2021 debido al alta demanda de empleos en el sector de servicios.

**Figura 4**

*Tasa de ocupación por sexo (Tasa anual media)*

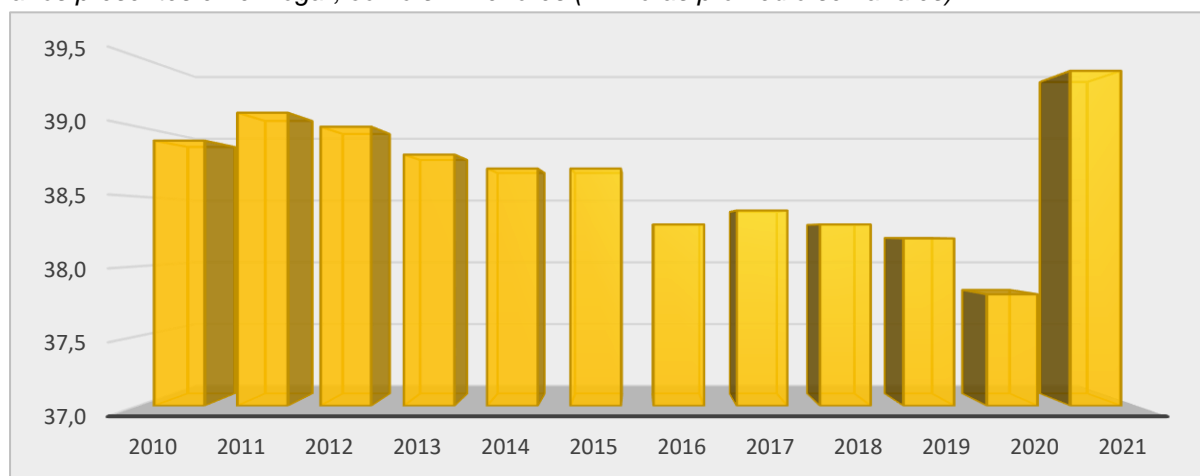


*Nota.* CEPAL / Comisión Económica para América Latina y el Caribe / Sobre la base de cifras oficiales de los países. Consultado 2023.

La jornada laboral de la mujer calculado en horas promedio semanales indica en la figura 5 que en América Latina en el año 2010 la mujer trabajadora tenga o no a cargo menores de 5 años, en promedio de horas semanales, laboraba un 38.9%, mientras que, para el año 2021 este promedio aumentó a 39.4%.

**Figura 5**

*Jornada laboral de las mujeres ocupadas de 15 años y más, según el número de menores de 0 a 5 años presentes en el hogar, con o sin menores (En horas promedio semanales)*

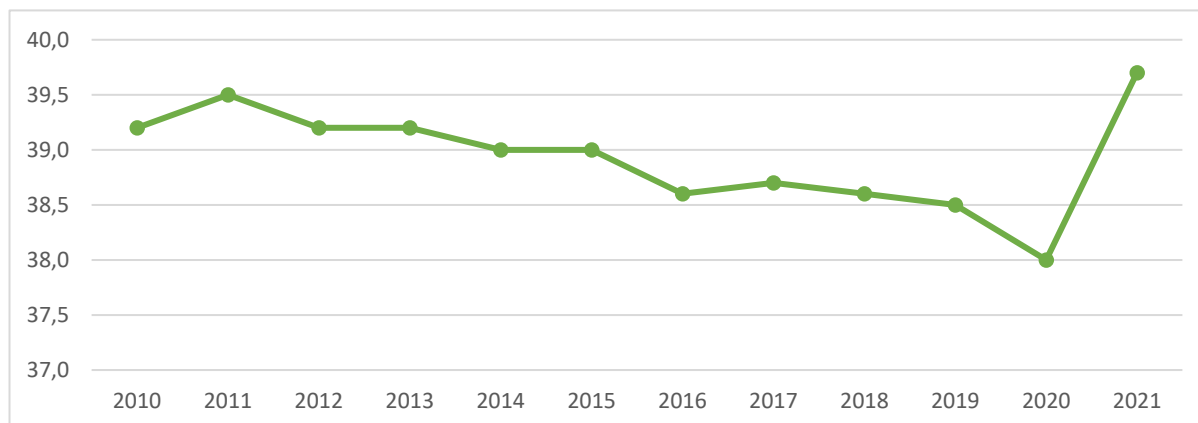


*Nota.* CEPAL / Comisión Económica para América Latina y el Caribe / Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG, 2021).

Las Figuras 6 y 7 indican las diferencias existentes en la cantidad de horas que labora una mujer según la responsabilidad que esta tiene, en este caso sin menores o con menores de 0 a 5 años presentes en el hogar. En la figura 6 se observa como las mujeres que no tienen personas dependientes (sin menores) en el año 2010 trabajaba en promedio de horas semanales un 39.2% mientras que en el año 2021 llegó a ser del 39.7%. Por otro lado, la figura 7 indica la cantidad de horas laboradas por las mujeres con personas a su cargo o dependientes (*con uno o más menores*), para el año 2010 las mujeres trabajaban un promedio de 38.4% en comparación al año 2021 donde trabajaban un 38.8%.

**Figura 6**

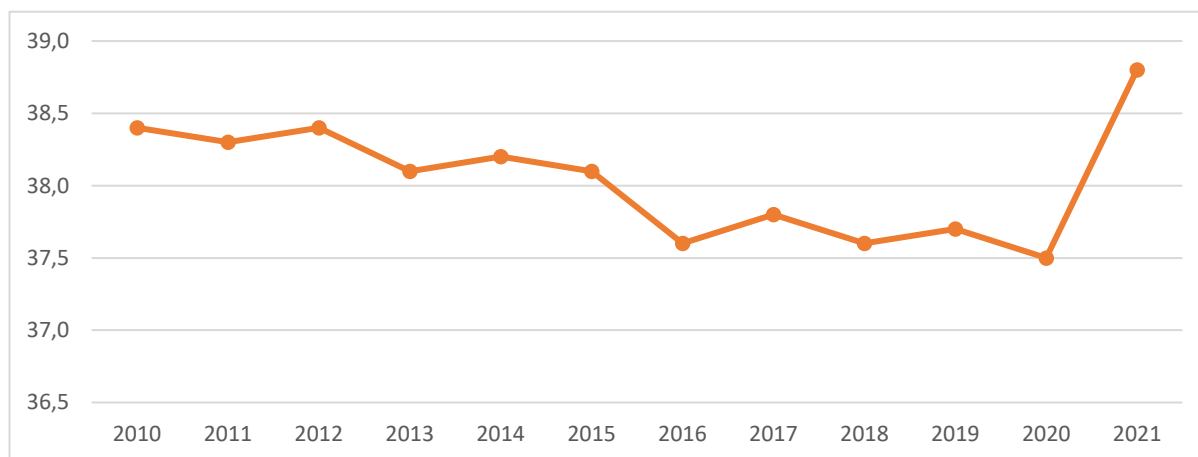
*Jornada laboral de las mujeres ocupadas de 15 años y más, según el número de menores de 0 a 5 años presentes en el hogar, sin menores (En horas promedio semanales)*



*Nota.* CEPAL / Comisión Económica para América Latina y el Caribe / Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG, 2021).

**Figura 7**

*Jornada laboral de las mujeres ocupadas de 15 años y más, según el número de menores de 0 a 5 años presentes en el hogar, con uno o más menores (En horas promedio semanales)*



*Nota.* CEPAL / Comisión Económica para América Latina y el Caribe / Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG, 2021).

En las dos figuras se observa un ligero aumento en el promedio de horas semanales entre el año 2010 y el año 2021, pudiendo conocer la cantidad de horas promedio semanales que las mujeres de acuerdo a sus realidades y responsabilidades otorgan al ámbito laboral.

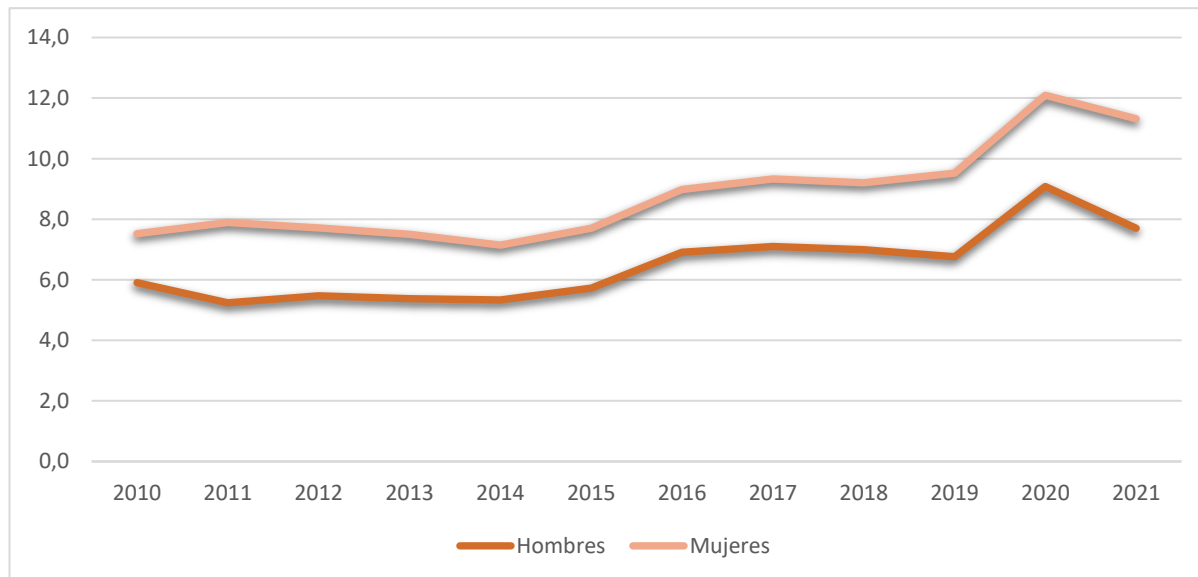
### 2.1.3 Tasa de Desempleo

El desempleo no deja de existir y a raíz de la pandemia se observa que el desempleo ha aumentado notablemente en comparación al año 2010 donde el desempleo en América Latina era de 6.6%, mientras que en el año 2021 aumentó a 9.3%, estos datos son obtenidos por la CEPAL (2022) y aplicados para ambos sexos tal como se observa en la Figura 8.

Es importante recalcar que el desempleo por sexo continúa reflejando importantes desigualdades en el mercado laboral, donde la mujer sigue presentando un porcentaje más alto en relación al hombre. La mujer en el año 2010 tenía un 7.5% en desempleo y en el año 2021 refleja un 11.3%. El hombre en el año 2010 tenía un 5.9% en desempleo, y en el año 2021 refleja un 7.7%. Podemos observar que la tasa de desempleo es considerable durante el periodo, donde la brecha de desempleo entre hombres y mujeres es de 3.6 puntos porcentuales.

**Figura 8**

*Tasa de desempleo, desglosada por sexo (en porcentajes)*



*Nota.* CEPAL / Comisión Económica para América Latina y el Caribe / Sobre la base de cifras oficiales de los países. Consultado 2023.

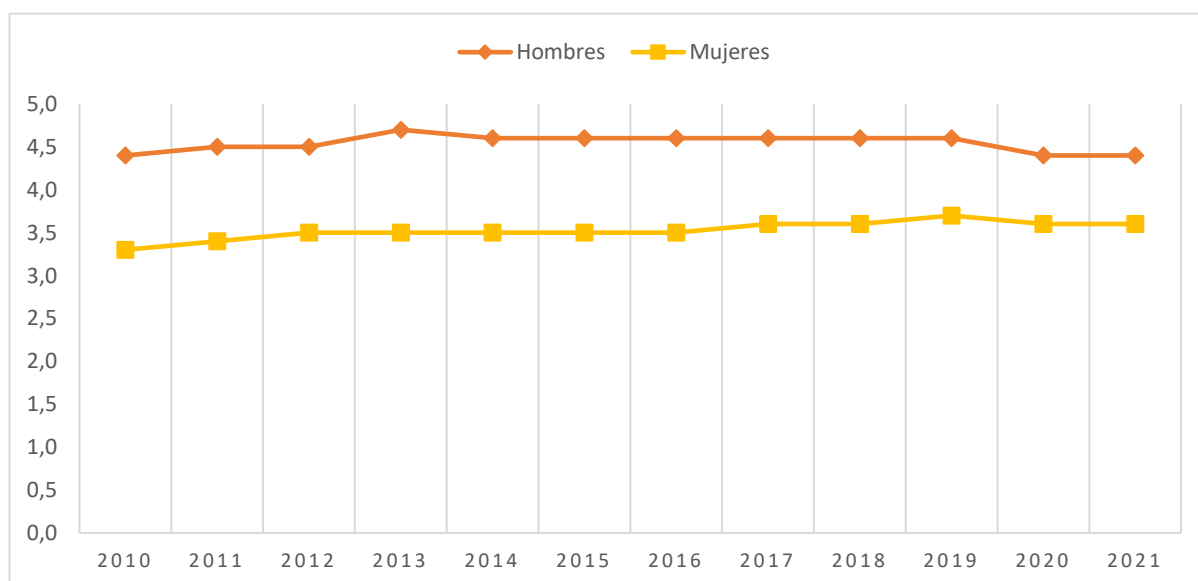
### 2.1.4 Ingresos

La Figura 9 refleja el nivel de ingresos medios de la población ocupada con datos obtenidos de la CEPAL (2021), es así que indica que el 4.0% correspondía a la población

ocupada en 2010 donde el 3.3% eran mujeres y el 4.4% eran hombres, mientras que en el año 2021 el 4.1% de la población ocupada correspondía el 3.6% a mujeres y 4.4% a hombres. Observando que el nivel de ingresos entre hombres y mujeres en América Latina continúa teniendo una diferencia muy significativa, y esto se presenta también tanto en el sector público como en el privado.

### Figura 9

*Ingreso medio de la población ocupada, por inserción laboral y sexo (Porcentaje)*

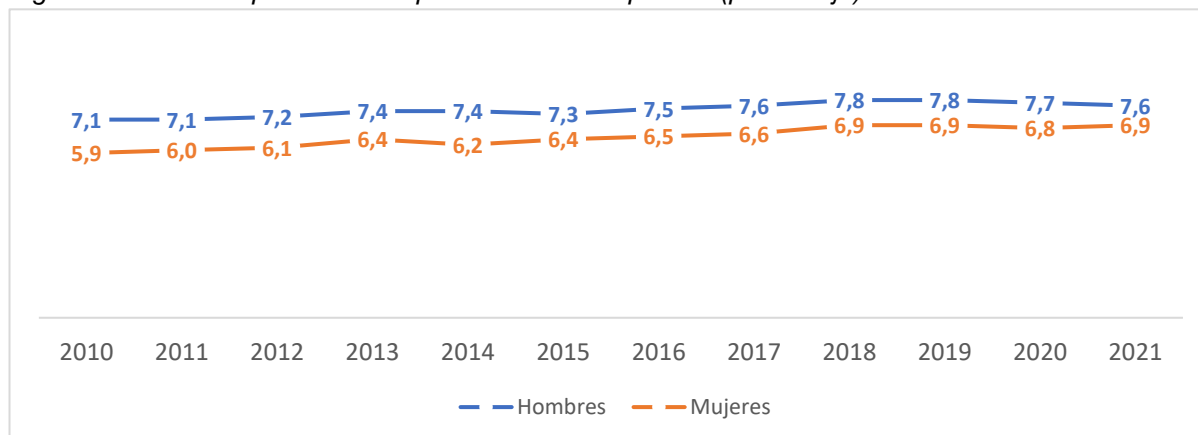


*Nota.* CEPAL / Comisión Económica para América Latina y el Caribe / Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG, 2021).

En la Figura 10 se muestra específicamente el ingreso medio de la población ocupada de los sectores público y privado en América Latina, es preciso señalar que el ingreso medio de la población ocupada en el sector público era de 6.5% en el 2010, donde el 7.1% eran hombres y el 5.9% eran mujeres, mientras que para el año 2021 la población ocupada en el sector público era de 7.2%, donde el 7.6% eran hombres y el 6.9% eran mujeres.

**Figura 10**

*Ingreso medio de la población ocupada en el sector público (porcentaje)*

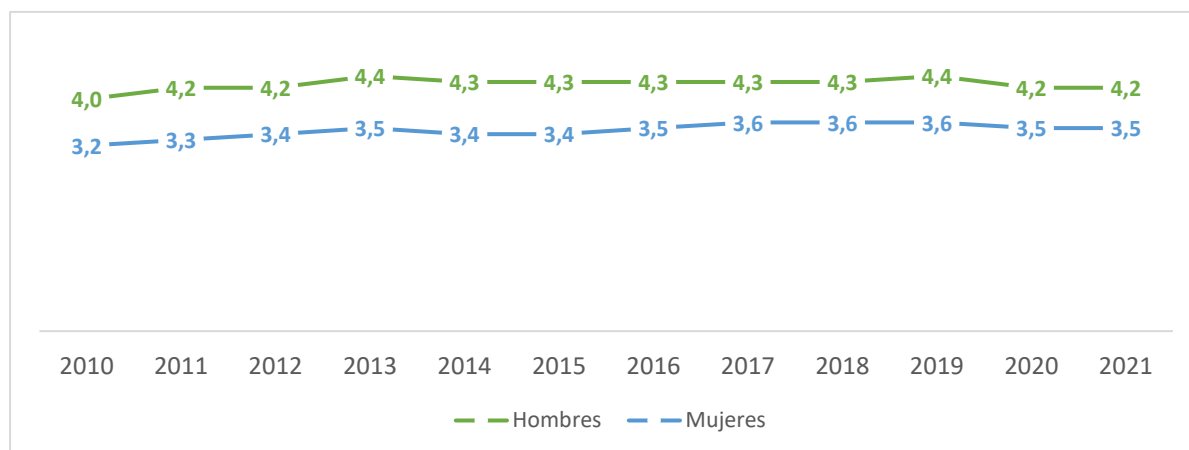


*Nota.* CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe: Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG, 2021).

Por otro lado, en la Figura 11 se plantea el ingreso medio de la población ocupada en el sector privado en América Latina desagregado por sexo, en lo cual la CEPAL (2021) señala que en el año 2010 era de 3.7%, donde el 4.0% eran hombres y el 3.2% eran mujeres, mientras que en el año 2021 la población ocupada en el sector público era de 3.9%, donde el 4.2% eran hombres y el 3.5% eran mujeres.

**Figura 11**

*Ingreso medio de la población ocupada en el sector privado (porcentaje)*



*Nota.* CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe: Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG, 2021).

Con los datos expuestos se puede observar que en América Latina el crecimiento económico y las políticas de desarrollo no han sido del todo eficientes y capaces de mejorar

las condiciones laborales para la población, ya que revelan una falta de equilibrio entre las variables de roles y de sexo. Se observa una falta de equidad, la cual persiste con el reto de lograr la igualdad desde las oportunidades laborales y la remuneración, de esta forma disminuiría notablemente la segmentación de la población por sexo, logrando un orden equitativo en las responsabilidades del hogar, logrando que la conciliación trabajo-familia sea más beneficiosa.

## **2.2 Factores económicos y sociales que impiden conciliar la vida laboral y familiar en Ecuador**

A partir de la pandemia, a nivel mundial y nacional suscitaron medidas laborales, las cuales se tenían que cumplir desde el hogar. Aquellos trabajos directivos y administrativos podrían hacer uso del teletrabajo mientras que aquellos que requieren manufactura apenas pueden recurrir al teletrabajo ya que este no parece ser una opción viable (Peiró & Soler, 2020)

Granados (2011) explica de forma más concreta que “La vida laboral se ve afectada no solamente por factores intrínsecos al entorno de trabajo, sino también por todo lo que acontece en otras áreas extralaborales que conforman la cotidianidad de los individuos” (pág. 224)

Existen dos factores importantes que influyen al momento de buscar conciliar la vida entre el trabajo y la familia en el Ecuador, estos son los factores económicos y los factores sociales.

### **2.2.1 Tasa de Participación económica**

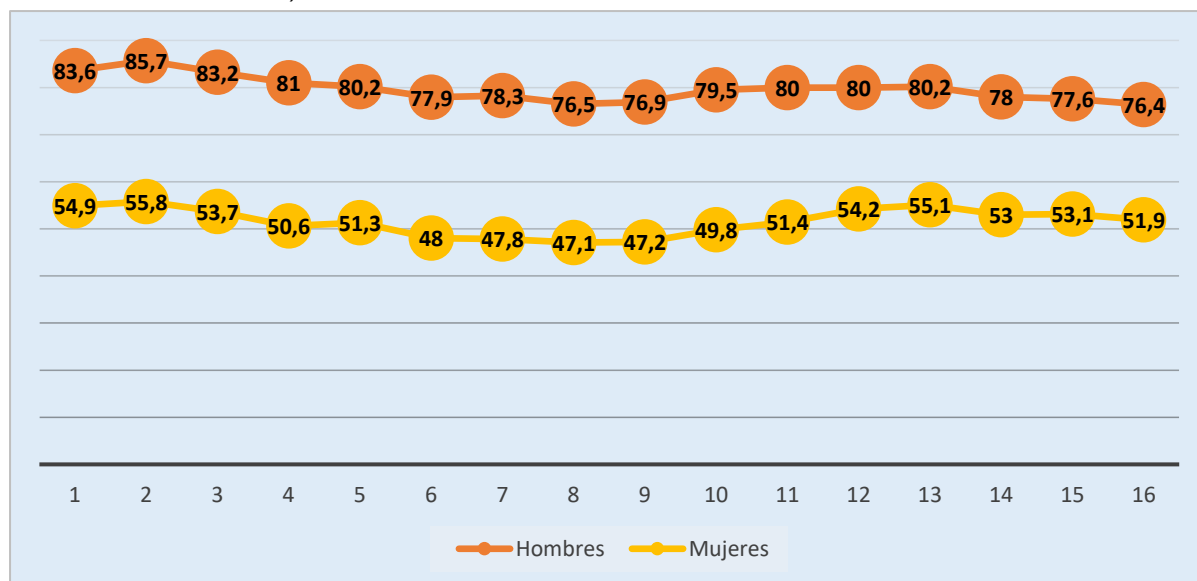
En los últimos 10 años, Ecuador no ha presentado notables cambios en la tasa de participación económica de su población. Según datos obtenidos por la CEPAL (2020), Ecuador en el año 2001 tenía un 72.7% de participación económica de su población en comparación al año 2020 que llega a tener un 63.9%. Dentro de estos últimos años se observó una disminución de la tasa de participación económica tanto masculina como femenina.

Según la estimación realizada por la CEPAL (2020), en la figura 12 la tasa de participación económica femenina disminuyó de 59.9% en 2001 a 51.9% en 2020, mientras

que la masculina también descendió de 85.8% a 76.4% durante el mismo periodo. Es importante destacar que aún existe una brecha notable en la participación económica por parte del hombre en comparación con la de la mujer.

**Figura 12**

*Tasa de participación económica de la población ecuatoriana (Porcentaje de la población económicamente activa)*



*Nota.* CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe: Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG, 2021).

### **2.2.2 Distribución de la Población Ocupada**

Es importante tomar en cuenta la distribución de la población ocupada en Ecuador ya que estos datos reflejan de forma más clara los porcentajes de personas que se dedican a diversas ocupaciones ya sea en el sector público o privado, por cuenta propia, servicio doméstico, familiares no remunerados y mujeres ocupadas según el número de menores de 0 a 5 años presentes en el hogar.

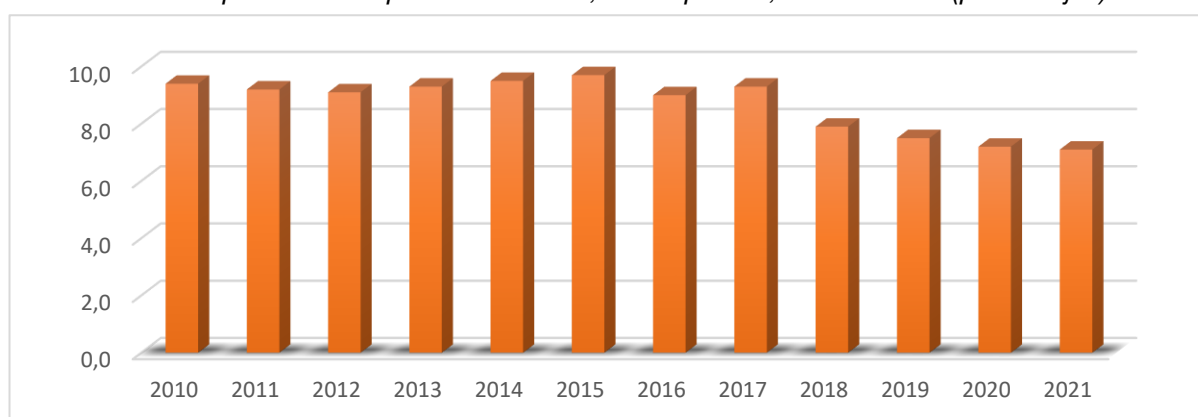
- Sector Público

Las figuras 13 y 14 indican los datos obtenidos por la CEPAL (2022) desde el año 2010 indican que el 9.4% de la población ecuatoriana laboraba en el sector público, en los años siguientes se presenta un aumento significativo hasta llegar al año 2015 donde se llega a observar un 9.7%, pero a partir del año siguiente el porcentaje de población que labora en

el sector público comienza a decrecer hasta ubicarse en el año 2021 con el 7.1%. La participación femenina en el sector público es notable con un 11.4% en el año 2010 y un 7.8% en el año 2021, en comparación con la masculina cuya participación en el año 2010 era de 8.1% mientras que en el 2021 era de 6.5%. Es importante mencionar que en el año 2015 ambos sexos tuvieron una alta participación en el sector. Todo esto va de la mano con la tasa de participación económica al igual que con los cambios de gobierno.

**Figura 13**

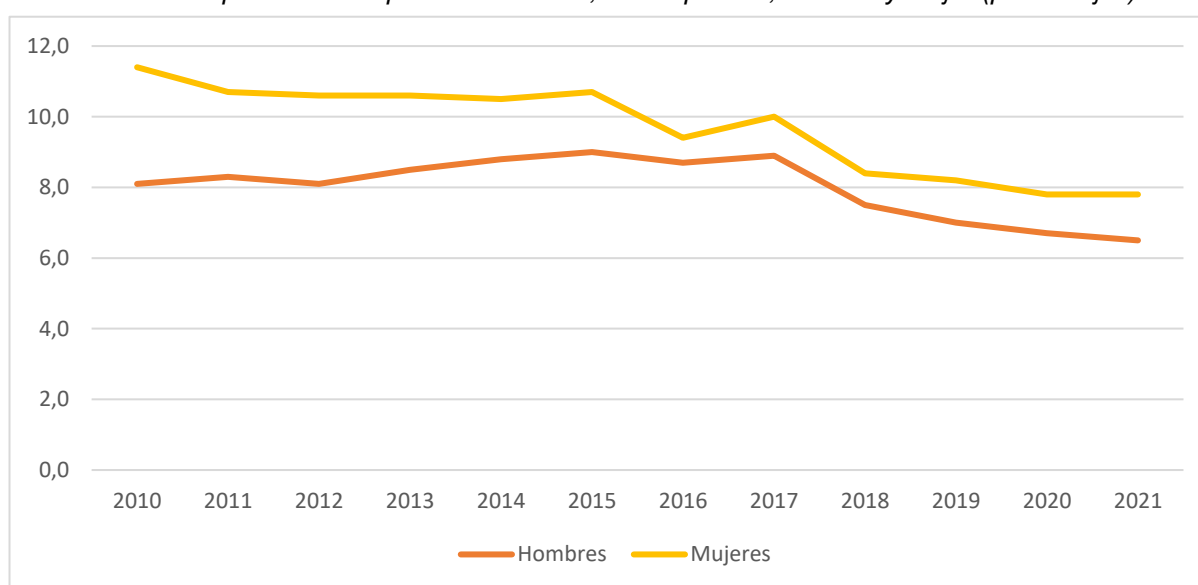
*Distribución de la población ocupada en Ecuador, sector público, Ambos sexos (porcentajes)*



*Nota.* CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe: Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG, 2021).

**Figura 14**

*Distribución de la población ocupada en Ecuador, sector público, Hombre y Mujer (porcentajes)*



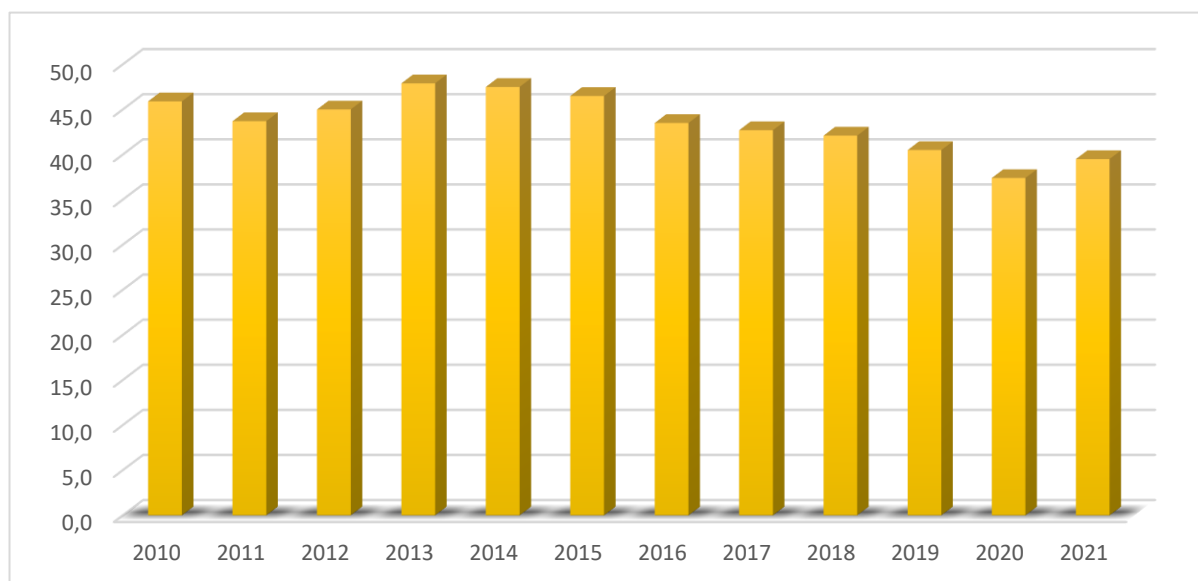
hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG, 2021).

- Sector Privado

Dentro del sector privado el porcentaje de distribución de población ocupada es notablemente diferente. Las figuras 15 y 16 nos indican los datos obtenidos por la CEPAL (2022) donde el porcentaje para ambos sexos en el año 2010 era de 45.9%, donde el 51.1% eran hombres y el 37.7% eran mujeres, mientras que en el año 2021 el porcentaje de distribución de población ocupada era de 39.5%, donde el 46.7% eran hombres y el 29.7% eran mujeres. Estos datos revelan que dentro del sector privado existe una segmentación de personal donde en su mayoría son hombres, aun cuando en los últimos años se ha visto un notable aumento de la presencia de la mujer en el mundo laboral.

**Figura 15**

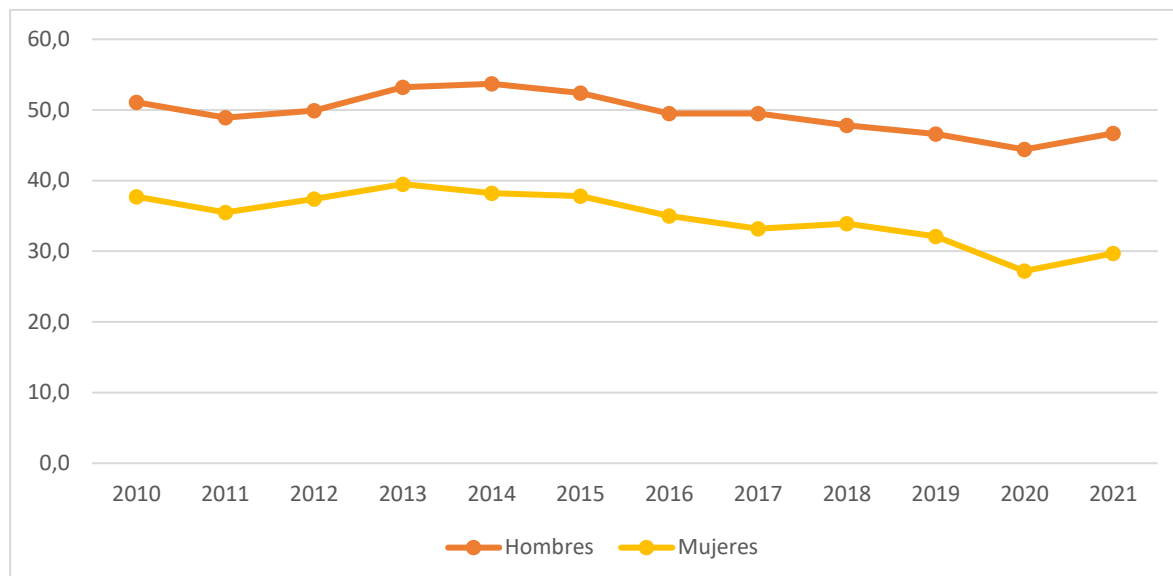
*Distribución de la población ocupada en Ecuador, sector privado, Ambos sexos (porcentajes)*



*Nota.* CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe: Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG, 2021).

**Figura 16**

*Distribución de la población ocupada en Ecuador, sector privado, Hombre y Mujer (porcentajes)*



*Nota.* CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe: Base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG, 2021).

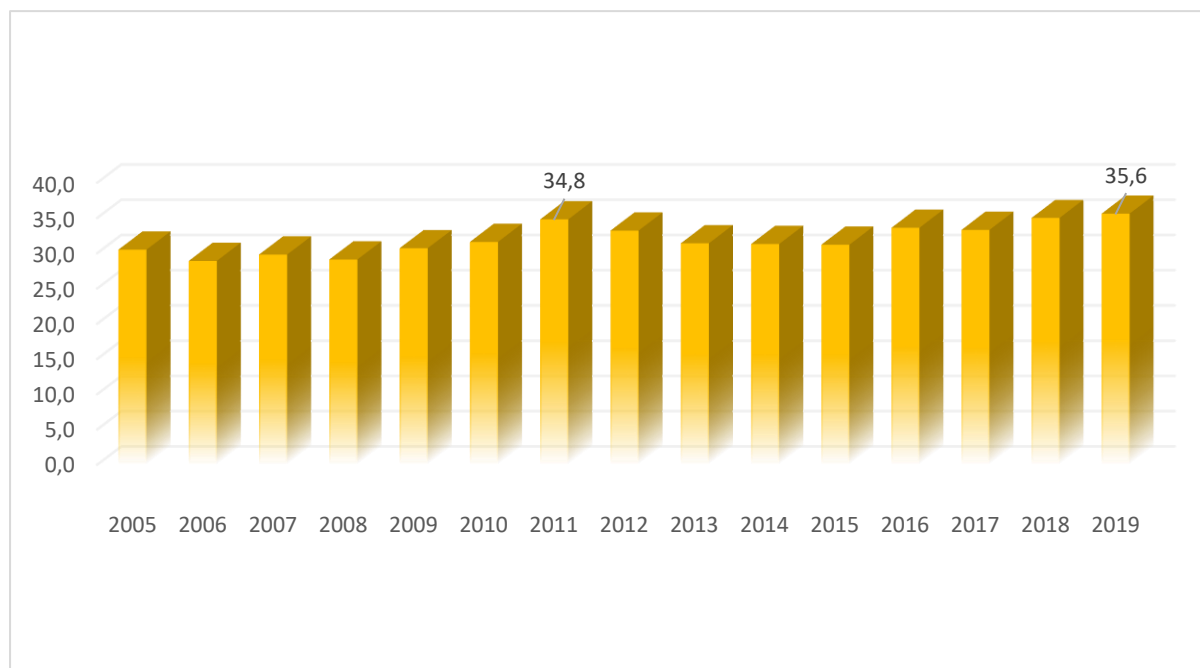
#### - Cuenta propia

Actualmente Ecuador es un país donde el trabajo por cuenta propia ha llegado a tener un peso notable en la economía, en el ámbito laboral y de igual manera en el familiar. A raíz de la pandemia, las personas han optado por ser generadoras de su propio empleo, todo esto se debe al conocer las posibilidades y facilidades que presenta el trabajo propio donde la persona es su propio jefe y al horario que vea más conveniente. El trabajo por cuenta propia se ha convertido en la clave para la conciliación laboral y familiar ya que presenta más facilidad y acceso a ambos roles.

Los datos brindados por la CEPAL (2019) muestran en la figura 17 como es la distribución de la población ocupada en cuenta propia en el año 2005 era de 30.5% mientras que en el año 2019 aumentó a 35.6%, donde la mujer tiene una notable participación con el 32.3% en el año 2005 aumentando a 35.8% en el año 2019, mientras que el hombre también presenta un aumento de 29.4% a 35.5% en el mismo periodo. Estos datos muestran que el trabajo por cuenta propia va creciendo, gracias al ingenio y la innovación de las personas.

**Figura 17**

*Distribución de la población ocupada en Ecuador, cuenta propia, Ambos sexos (porcentajes)*



*Nota.* CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe: Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG, 2021).

#### - Servicio Doméstico

En Ecuador la persona que presta servicios domésticos cuenta con beneficios como es la afiliación al IESS, recibir su remuneración no menor a \$394 dólares mensuales por una jornada laboral de 8 horas, también recibe el décimo cuarto sueldo y el décimo tercer sueldo. Todo esto es importante al momento de conocer datos más específicos como es el porcentaje de trabajadores que optan por este empleo, así como su sexo.

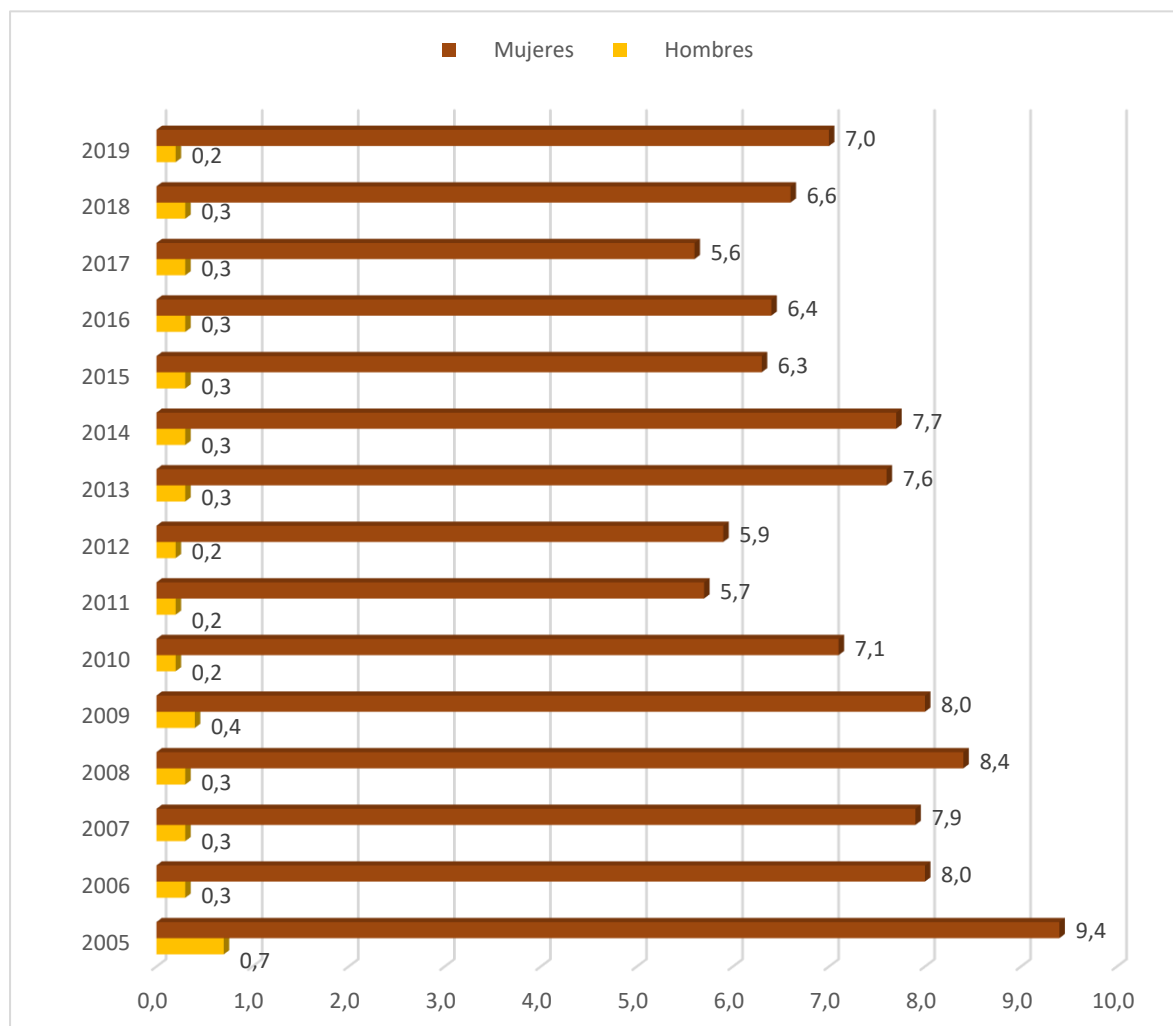
Según la CEPAL (2019) ha disminuido el porcentaje de personas que optan por este modelo de trabajo ya que en el año 2005 existían un 4.1% en comparación con el año 2019 donde se presencia un 3.0%.

Es común que este modelo de trabajo demande de la mano de obra de la mujer, donde las estadísticas confirman que existe un número notablemente mayor de mujeres prestando servicio doméstico que de hombres, la figura 18 indica en el año 2005 Ecuador contaba con el 9.4% de mujeres que trabajan en servicio doméstico, pero dicho porcentaje disminuyó a

7.0% en 2019, mientras que el porcentaje de hombres en dicho modelo de trabajo es de 0.7% en el año 2005 y de 0.2% en el año 2019.

**Figura 18**

*Distribución de la población ocupada en Ecuador, Servicio Doméstico, Hombre y Mujer (porcentajes)*



*Nota.* CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe: Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG, 2021).

- Familiares No remunerados

Al grupo de personas que se dedican a este modelo de trabajo se las denomina población económicamente inactiva. Este modelo de trabajo se lo considera como una forma de subempleo para aquellas personas que se dedican al cuidado del hogar sin remuneración a cambio.

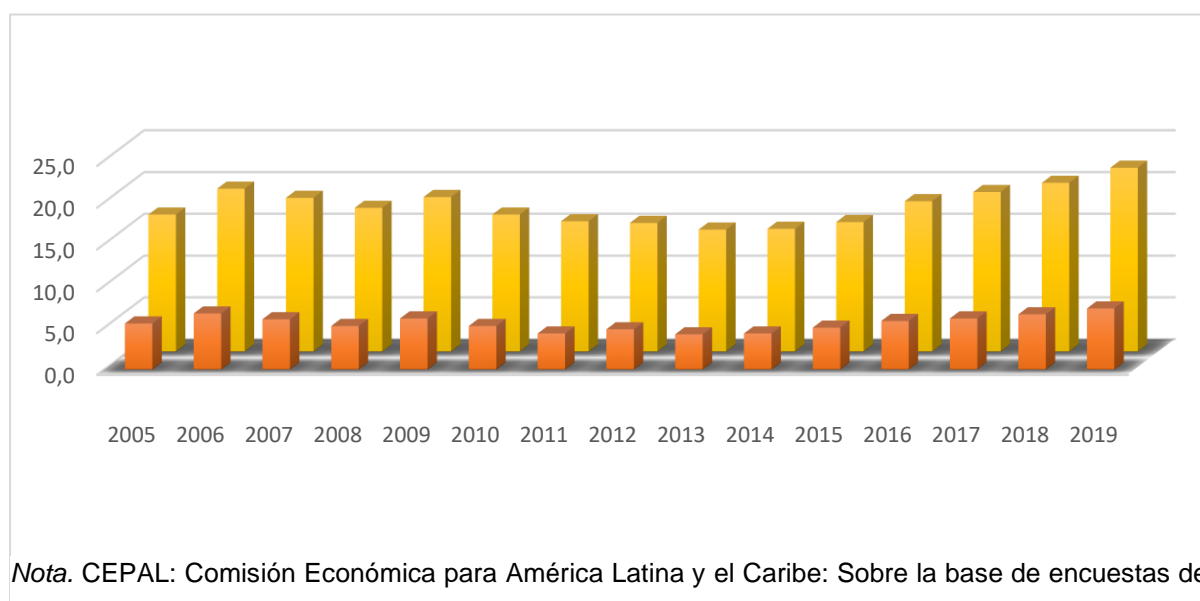
De acuerdo con la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-1993),

Los trabajadores familiares auxiliares o trabajadores familiares no remunerados, son aquellos trabajadores que tienen un empleo independiente en un establecimiento con orientación de mercado, dirigido por una persona de su familia que vive en el mismo hogar, pero a la que no puede considerarse como socia, debido a que el nivel de dedicación, en términos de tiempo de trabajo u otros factores que deben determinarse de acuerdo con circunstancias nacionales, no es comparable con aquel del jefe del establecimiento. (Cuando sea costumbre que los jóvenes, en especial, trabajen sin remuneración en una empresa económica dirigida por un pariente que no vive en el mismo hogar, se puede suprimir el criterio que «vive en el mismo hogar» (Organización Internacional del Trabajo, 2001)

En Ecuador el porcentaje de personas no remuneradas ha aumentado, en el año 2005 era de 9.8% donde el 5.5% eran hombres y el 16.4% mujeres, mientras que en el año 2019 llegó a ser de 13.4%, donde el 7.3% eran hombres y el 22.0% mujeres. Véase la figura 19.

**Figura 19**

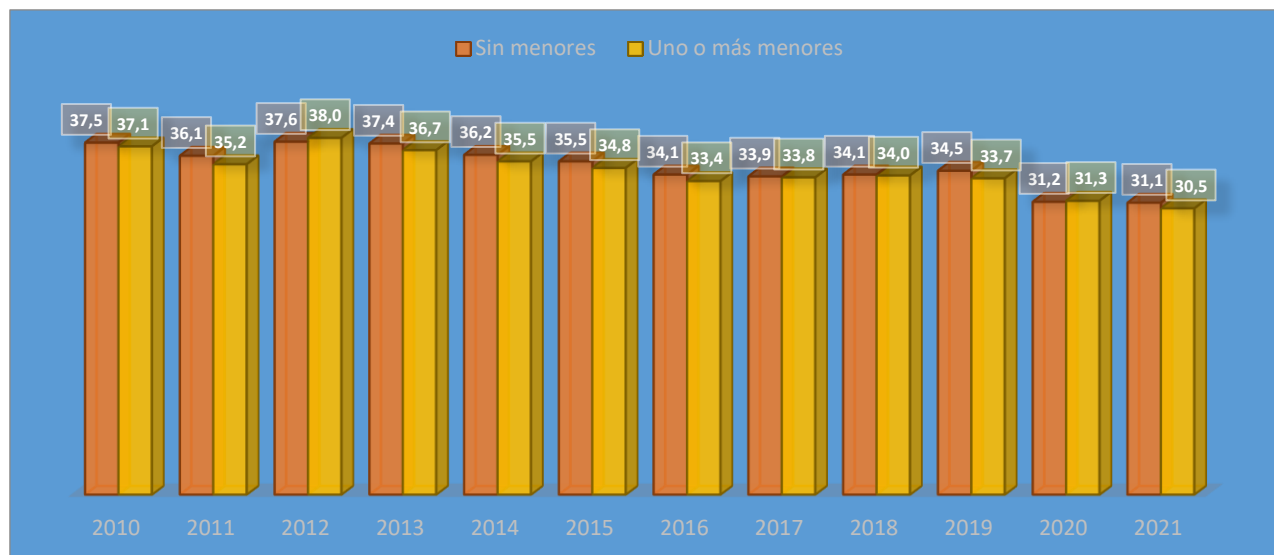
*Distribución de la población ocupada en Ecuador, Familiares no remunerados, Hombre y Mujer (porcentajes)*



*Nota.* CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe: Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG, 2021).

**Figura 20**

*Jornada laboral de las mujeres ocupadas en Ecuador de 15 años y más, según el número de menores de 0 a 5 años presentes en el hogar, sin menores o con uno o más menores (En horas promedio semanales)*



*Nota.* CEPAL / Comisión Económica para América Latina y el Caribe / Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG, 2021).

En la figura 20 se observa una comparación del promedio de horas trabajadas por las mujeres sin menores y con menores de 0 a 5 años en el hogar, la cual no varía en gran cantidad, sin dejar de ser importante al momento de buscar conciliar el trabajo con el hogar. En el año 2010 las mujeres con personas dependientes (con menores de 0 a 5 años) trabajaban un promedio de horas semanales del 37.1% en comparación a las mujeres sin menores quienes trabajaban un promedio de 37.5%. Para el año 2021 el promedio de horas semanales para las mujeres con menores llegó a ser de 30.5% mientras que el promedio de horas semanales para las mujeres sin menores fue de 31.1%.

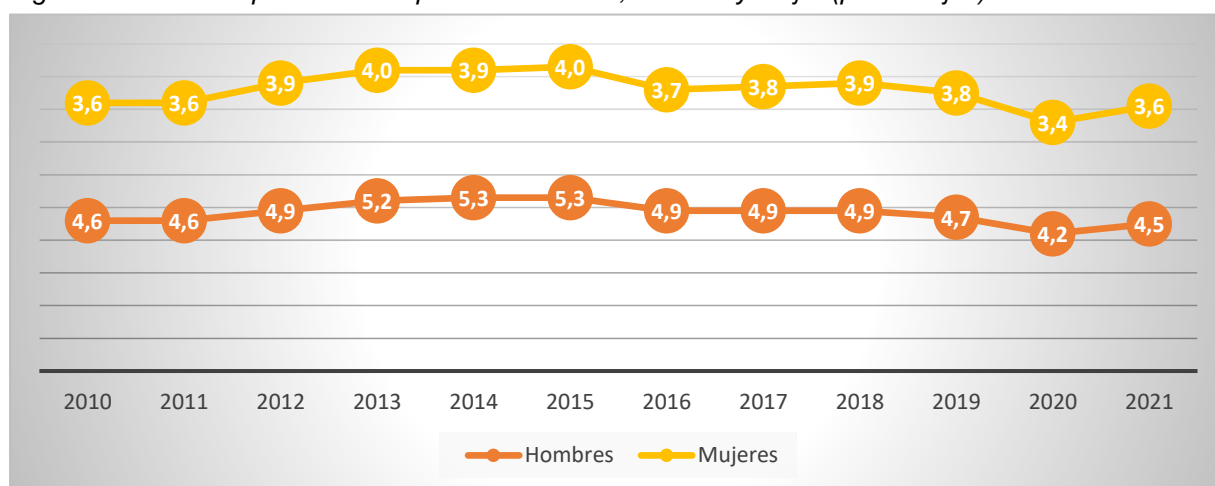
### 2.2.3 Ingreso

En Ecuador, la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres es muy marcada. Los ingresos de la mujer son menores a la de los hombres, esto se aplica en todos los modelos de trabajo.

Según datos obtenidos por la CEPAL, observamos en la figura 21 el ingreso medio de la población ocupada en Ecuador ha ido aumentando, el porcentaje de ingreso masculino en el año 2010 era de 4.6% el cual disminuyó para el año 2021 a 4.5%, en comparación al porcentaje de ingreso femenino el cual en el año 2010 y el año 2021 era de 3.6%.

**Figura 21**

*Ingreso medio de la población ocupada en Ecuador, Hombre y Mujer (porcentajes)*



*Nota.* CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe: Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG, 2021).

Es importante comparar el nivel de ingreso medio de la población que trabaja en el sector público como en el sector privado.

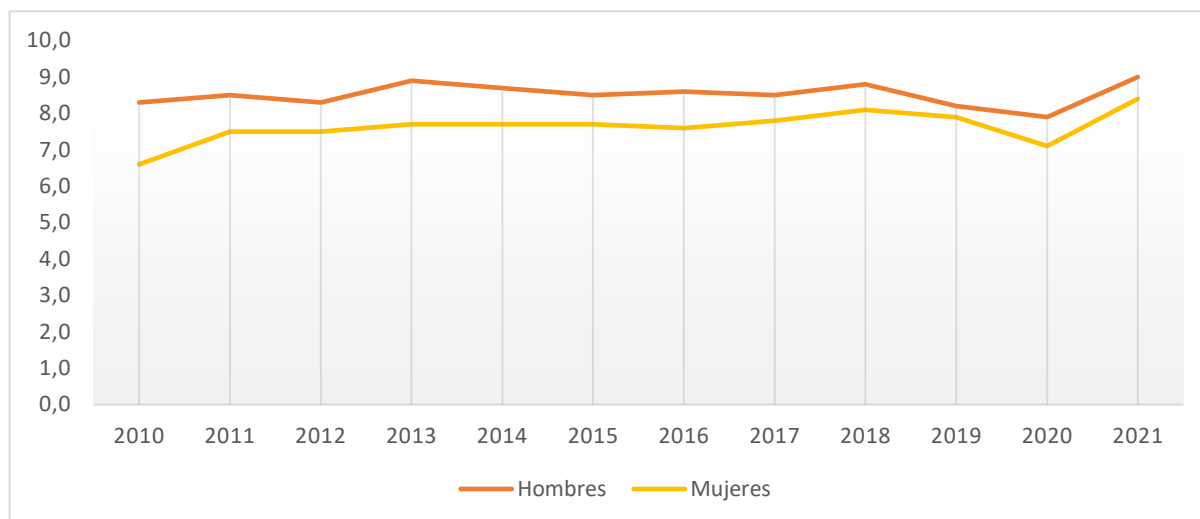
- Sector Público

La figura 22 indica el ingreso medio de la población en el sector público ha ido aumentando, en el año 2010 el ingreso medio masculino era de 8.3% mientras que en el año 2021 aumentando a 9.0%, en comparación al ingreso medio femenino donde el 6.6% era en el año 2010 aumentando a 8.4% en el año 2021. Aunque se observa un aumento en el ingreso

medio para ambos sexos, la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres en el sector público ecuatoriano es muy marcado.

**Figura 22**

*Ingreso medio de la población ocupada en Ecuador, sector público, Hombre y Mujer (porcentajes)*



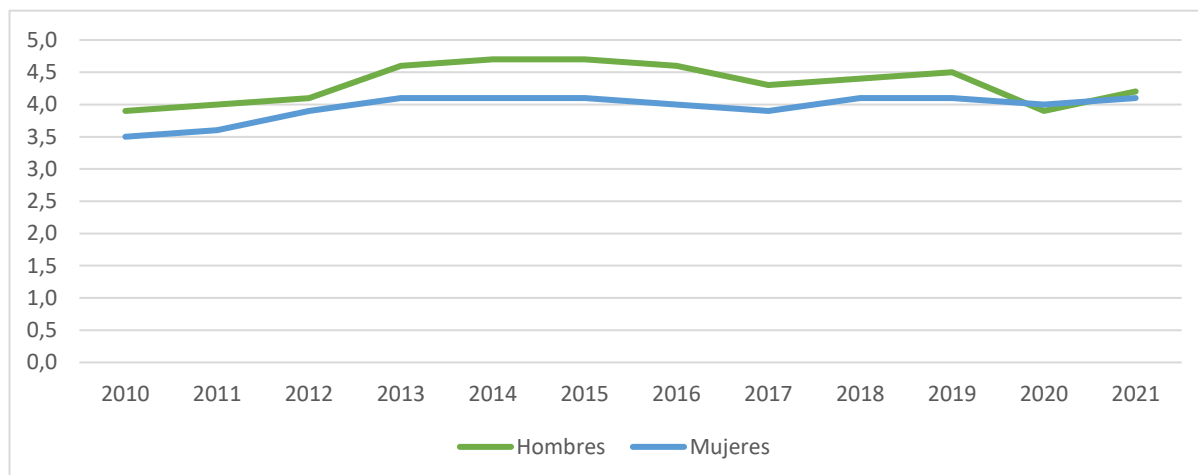
*Nota.* CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe: Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG, 2021).

#### - Sector Privado

Dentro del sector privado, la figura 23 indica como el ingreso medio de la población ido aumentando, el ingreso medio masculino era de 3.9% en el año 2010 aumentando a 4.2% en el año 2021, en comparación al ingreso medio femenino donde el 3.5% era en el año 2010 aumentando a 4.1% en el año 2021. Aunque se observa un aumento en el ingreso medio para ambos sexos, también se percibe una diferencia de ingresos entre hombres y mujeres en el sector privado ecuatoriano, aunque dicha diferencia no es muy marcada, existe.

**Figura 23**

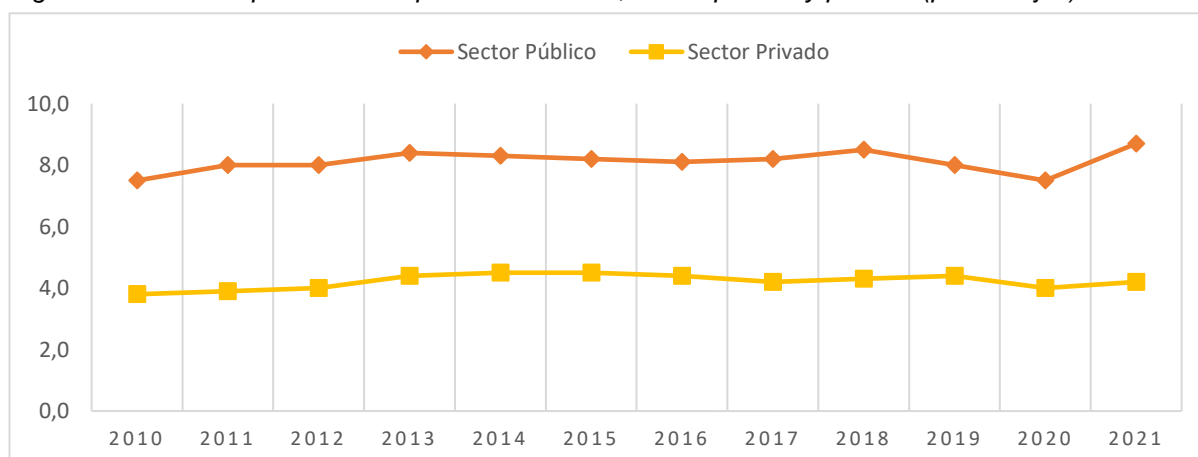
*Ingreso medio de la población ocupada en Ecuador, sector privado, Hombre y Mujer (porcentajes)*



*Nota.* CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe: Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG, 2021).

**Figura 24**

*Ingreso medio de la población ocupada en Ecuador, sector público y privado (porcentajes)*



*Nota.* CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe: Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG, 2021).

Finalmente, la figura 24 indica cual es el ingreso medio de la población ocupada en Ecuador la cual presenta una brecha importante entre el sector público y el sector privado, donde se observa que el sector público presenta una inclusión más favorable para la mujer que en el sector privado, mientras que la brecha en el ingreso medio entre ambos sexos en el sector privado demuestra la falta de inclusión de sexos existente.

## Capítulo tres

### Metodología

El presente apartado hace referencia al enfoque mixto cuyas técnicas de investigación son cualitativa y cuantitativa, dichas técnicas se aplicaron con el fin de analizar las tendencias de las políticas públicas regionales y nacionales, orientadas a la conciliación de la vida familiar y laboral.

#### 3.1 Tipo de investigación

Al emplearse un tipo de investigación mixta se adopta el enfoque cualitativo y cuantitativo, por ello, Baptista et al. (2014) mencionan que el tipo de investigación cualitativo es aquel que cuenta con una idea y visión, el cual se guía por áreas o temas significativos de investigación, de esta forma conduce a un punto de partida, donde es aconsejable indagar entre los hechos y su interpretación. Dichas fuentes previas permiten obtener referencias que sirven para iniciar el estudio (pág. 26)

En resumen, lo antes mencionado proporciona pautas para el desarrollo de la metodología de la investigación cualitativa, el cual procura analizar las políticas conciliatorias existentes en Ecuador en dos organismos gubernamentales: Municipio del cantón Loja y Prefectura de la provincia de Loja. El enfoque cualitativo determina la eficacia de las políticas conciliatorias en ambas instituciones del Estado, analizando desde el contexto sociodemográfico, del trabajo y temas correspondientes a la conciliación.

Después de la exploración y análisis bibliográfico, se determina que la información regional y nacional encontrada es escasa, por lo que se decide hacer uso del método de estudio de caso para acercarse más a la realidad de la conciliación familiar-laboral, utilizando la técnica de la encuesta y realizando un análisis descriptivo. Para así describir, analizar y correlacionar de mejor manera el estudio.

Es por ello, que se emplea el método cuantitativo el cual, Baptista et al. (2014) señalan que es secuencial y probatorio, es decir un conjunto de procesos donde se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones. (pág. 4)

En el mismo sentido, el enfoque cuantitativo se emplea por la necesidad de determinar la correlación entre las medidas de conciliación con respecto a la calidad de vida en las dos instituciones planteadas a través de la recolección de datos mediante una encuesta estructurada de la siguiente forma: 1) datos sociodemográficos; 2) datos de su entorno laboral; y 3) conciliación.

La presente investigación será guiada por el Método Científico, donde se empleará los siguientes métodos de estudio: se acudirá al método inductivo porque a través diversas fuentes confiables se obtendrá información sobre las tendencias de las políticas públicas regionales y nacionales, orientadas a la conciliación de la vida familiar y laboral, es decir, se parte de lo particular para llegar a lo general; de igual forma, se utilizará el método deductivo porque se inicia con el análisis del conocimiento, de una teoría, para llegar a hechos particulares; al mismo tiempo, se empleará el método analítico porque se preocupa de dividir el todo en partes y revisar cuidadosamente cada una de las partes, identificando las partes de interés; así mismo, el método sintético será empleado en la investigación porque se unirá todas las partes que comprenden el tema, para llegar a una completa comprensión del mismo; y finalmente, se utilizará el método estadístico porque se realizará el análisis de los datos para transformarlos en información y de allí extraer resultados, conclusiones y recomendaciones.

### **3.2 Contexto de la investigación**

Con el fin de identificar, desde un entorno más cercano, las tendencias de las políticas públicas regionales y nacionales, orientadas a la conciliación de la vida familiar y laboral, la presente investigación se centra en el estudio de dos poblaciones, el Municipio de Loja y Prefectura de Loja por ello se solicitó permisos para el cumplimiento de las encuestas dentro de ambas instituciones, este proceso se realizó en un lapso de tres semanas.

### 3.3 Población y muestra

#### 3.3.1 Descripción de la población

La población de estudio es un conjunto de personas que concuerdan con todas las características requeridas dentro de la presente investigación, en este caso son los empleados de las dos instituciones: Municipio del cantón Loja y Prefectura de la provincia de Loja.

En total, la Prefectura del cantón Loja tiene a 530 colaboradores que se subdividieron en rangos (rango alto, rango medio y rango bajo) de las cuales por cuestiones de localización y por la dificultad de recaudación de datos se tomó en cuenta a 240 trabajadores; así mismo, en el Municipio del Cantón Loja se determinó que existen 2931 trabajadores, al igual que la Prefectura se dividió a la población en rangos de acuerdo a su puesto y por temas de accesibilidad a los encuestados se tomó en cuenta a 1511 trabajadores. La información se recolectó dentro de las instituciones proporcionadas por el departamento de recursos humanos.

#### 3.3.2 Muestra

Es el subconjunto que forma parte de la población de estudio el cual ayudó a llevar a cabo la presente investigación, en este caso se presentan dos muestras dirigidas al Municipio del cantón Loja y la Prefectura de la provincia de Loja, debido a esto se realizó un muestreo estratificado de acuerdo a su rango dentro de la institución en base finito.

- **Municipio de Loja**

**Tabla 2**

*Muestreo estratificado para el Municipio de Loja*

RANGO	F	F%	N de encuestados
Directores Departamentales	22	0,0146	4
Jefes Departamentales	33	0,0218	7
Coordinadores	80	0,0529	16
Empleados Generales	1376	0,9107	280
<b>Total</b>	<b>1511</b>	<b>1</b>	<b>307</b>

Z=	(95%)1,96
E =	0,05
P=	0,5
Q=	0,5
N=	1511

$$n = \frac{Z^2 * p * q}{e^2 + \frac{Z^2 * p * q}{N-1}} \quad (1)$$

$$n = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 + \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5}{1511-1}} \quad (2)$$

Mediante el cálculo de la ecuación 1, teniendo en cuenta que Z representa al nivel de confianza (95%), e representa el margen de error, p y q son las desviaciones estándar que por los datos obtenidos son de 0,5 y N es la población de estudio, a lo cual se determinó que se realizaran 307 encuestas.

- **Prefectura de la provincia de Loja**

**Tabla 3**

*Muestreo estratificado para la Prefectura de la provincia de Loja*

RANGO	F	F%	N° de encuestas
<b>Prefectura</b>	4	0,0167	2
<b>Vice prefectura</b>	3	0,0125	2
<b>Directores Departamentales</b>	24	0,1000	15
<b>Servidores Públicos</b>	209	0,8708	128
<b>Total</b>	<b>240</b>	<b>1</b>	<b>147</b>

Z=	1,96
e=	0,05
p=	0,5
q=	0,5
N=	240

$$N = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 + \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5}{240-1}} \quad (3)$$

En base a la Ecuación 1 se plantea el mismo calculo para la prefectura, con la variante que el número de población es de 240, por lo que se determinó que se deben encuestar a 147 empleados de esta institución.

### 3.4 Definición de Variables

#### 3.4.1 Definición conceptual y operacional

La Tabla 5 hace referencia a las variables empleadas en la presente investigación con el fin de analizar las tendencias de las políticas públicas regionales y nacionales, orientadas a la conciliación de la vida familiar y laboral, por ello se planteó de la siguiente manera:

**Tabla 4**

*Definición de las variables de manera conceptual y operacional*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional
Variables sociodemográficas	Variables sociodemográficas son un conjunto de datos de naturaleza social que describen las características de una población, a partir de cuyo análisis pueden hacerse interpretaciones de su comportamiento en el campo de donde son tomados, hacerse proyecciones y predicciones que invitan a la reflexión del investigador y a la búsqueda de posibles soluciones.	Dentro de las variables sociodemográficas se establecen 3 ítems y una sección en los cuales se engloba: su edad, sexo, institución a la que pertenece, cargo que ejerce y condiciones familiares (hijos menores de 15 o personas dependientes a su cargo).
Variables relacionadas al aspecto laboral	Las variables sobre aspectos laborales son aquellas características que pueden medirse, evaluarse y que permiten realizar un diagnóstico objetivo sobre el entorno laboral en un momento determinado. Las dimensiones son constructos o conceptualizaciones teóricas que permiten comprender de mejor forma un concepto como se maneja el entorno laboral.	Conformado por 13 ítems, relacionadas con su jornada de trabajo, horario de salida, y servicios sociales.

<p>Variables específicas relacionadas con la conciliación</p>	<p>La variable conciliación hace referencia a un medio alternativo de resolución de conflictos donde las partes, en este caso empleado y empleador, intentan solucionar un conflicto o mejorar la calidad de vida de su colaborador.</p>	<p>Conformado por 13 ítems, que hacen referencia a: la relación que tiene el empleado entre su jornada laboral y familiar, tiempo que dedica a la familia, nivel de satisfacción del manejo de su vida laboral con su aspecto familiar, conocimiento de medidas de conciliación en el Ecuador y medidas de conciliación que los beneficiaría.</p>
---	--	---

### 3.5 Categorías de Análisis

En base a las fuentes bibliográficas recolectadas, se ha planteado las siguientes categorías de análisis para el cumplimiento de los objetivos del presente trabajo de investigación.

#### 3.5.1 *Políticas Públicas que promuevan la conciliación entre la vida familiar y laboral*

Dentro de esta categoría se analizan las políticas públicas vigentes en el Ecuador que permiten la conciliación, dentro de estas se analizan las siguientes características: Que promueva ayuda al empleado que tenga hijos menores de 15 años para que pueda estar presente dentro de su desarrollo personal y educativo; facilitar horarios para aquellos empleados que tengan a una persona dependiente para sus correctos cuidados; y contribuir y construir un ambiente armonioso para empleado y empleador con el fin de generar rendimientos positivos dentro de la instituciones.

#### 3.5.2 *Consecuencias de las medidas de conciliación laboral en la calidad de vida del empleado*

Para esta categoría se analizan los efectos de la conciliación laboral con respecto al bienestar de vida del empleado con el fin de determinar si está se cumple o por defecto no contribuye en la mejora de la calidad de vida, dentro de esta sección se determina lo siguiente: Si dentro de las instituciones estudiadas se aplican las políticas de conciliación, si el empleado las conoce y si esta le es de utilidad para conciliar su vida laboral con la personal o familiar.

### **3.5.3 Beneficios de las medidas de conciliación**

Se analiza que los empleados de la Prefectura de Loja y Municipio de Loja propongan que medidas de conciliación les hace faltan dentro de la institución o cuales aportarían un mayor beneficio para todos los colaboradores, para ello es imprescindible profundizar en los factores que están influyendo actualmente en la conciliación, como base para plantear futuras acciones que reviertan la desigualdad de sexos en este sentido.

### **3.6 Descripción de técnicas, instrumentos y procedimientos para el acopio de información**

El primer instrumento que se empleó para la realización de esta investigación es la recolección de diversas fuentes bibliográficas con el fin de explicar y determinar todas las políticas públicas orientadas a la conciliación laboral y estudios que respalden su incidencia en la calidad de vida de los empleadores. Por otro lado, se utilizó encuestas, las cuales son encargadas de registrar datos que son observables, conceptos o variables verídicas para el propósito del investigador (Grinnell, Unrau, & Williams, 2009), es un recurso que es utilizado para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente (Hernández Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2014). En este sentido, este instrumento de recolección de datos aportó para recopilar información dentro de las instituciones estudiadas para cumplir con los objetivos específicos planteados.

### **3.7 Estrategias y/o procedimientos para el análisis de los datos o información**

Para el primer objetivo específico, se plantea la recolección de fuentes bibliográficas por ello, Gürtler y Huber (2007) explican que esta herramienta es imprescindible para validar la investigación dentro de su marco conceptual, mediante la evidencia empírica y antecedentes favoreció a complementar y contrastar los resultados obtenidos en este estudio e indagar en las investigaciones que sirvieron de base para poder establecer parámetros de referencia y en ese sentido entender de mejor manera el problema investigado (pág. 43).

Finalmente, para el segundo y tercer objetivo específico, se emplearon graficas de presentación de resultados que surgieron a partir de los datos encontrados al aplicar las encuestas en las dos instituciones de estudio, con el fin de especificar las posibles

consecuencias en la calidad de vida, en la estructura social y económica de los empleados ante la falta de suficientes políticas que concilien sus vidas familiares y laborales; y precisar los beneficios de las políticas públicas que propugnen la conciliación entre la vida familiar y laboral.

## Capítulo cuatro

### Resultados y discusión

Para dar solución al primer objetivo específico, el cual corresponde a identificar la expedición de políticas públicas sólidas que promuevan la conciliación entre la vida familiar y laboral se presenta la Tabla 5, la cual expresa los distintos cambios en la última década que han experimentado las políticas de conciliación laboral de la región latinoamericana.

Salvador (2007) realizó un estudio sobre la oferta pública y privada de servicios de cuidado infantil de seis países latinoamericanos, del cual se tomó a tres de ellos y se incorporó a Ecuador.

**Tabla 5**

*Corresponsabilidad Estatal: Servicios que contribuyen a las políticas conciliatorias*

Autor - Año	País	Estudio	Hallazgo	Descripción	Resultados	Metodología
(Rodríguez, Giosa, & Nieva, 2010)	Argentina	Análisis económico de las implicancias de la ausencia y debilidad de políticas de conciliación en América Latina.	Políticas conciliatorias: No existe homogeneidad y están determinadas por el contexto de los sectores productivos.	El costo de la ausencia de políticas de conciliación recae en mayor medida sobre el bienestar de las mujeres, que sobre las ganancias de las unidades productivas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar la cuestión del cuidado y la conciliación a la agenda de política pública.</li> <li>Mejorar la producción de información que permita un diagnóstico más preciso de la organización actual del cuidado.</li> <li>Fortalecer la regulación del mercado laboral a favor de la conciliación.</li> <li>Avanzar en la promoción de acciones de conciliación a nivel de las empresas.</li> </ul>	Encuestas de uso del tiempo.

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover y regular la oferta mercantil de servicios de cuidado. priorizar la inversión social pública en servicios de cuidado.</li> <li>• Promover la incorporación del tema en el ámbito de las negociaciones colectivas.</li> <li>• Promover la incorporación de los varones en las actividades de cuidado.</li> </ul>	
(Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2004)	Chile	Brindar servicios de cuidado infantil a quienes tienen dificultades de acceso al empleo	Correlación de la tasa de participación laboral con el nivel de escolaridad de las mujeres activas, existe una relación inversa.	Baja tasa de participación laboral femenina en los estratos de menores ingresos con altos costos asociados al otorgamiento de licencias por enfermedad de hijo/a.	El Sistema de Protección Integral "Chile Crece Contigo" facilita la inserción laboral de las madres de familias de bajos ingresos y el cuidado temprano de sus hijos e hijas.	Encuesta
(Salvador, 2007)	Colombia	Programas públicos de cuidado infantil del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)	El Estado institucionalizó los servicios que proveen las mujeres del barrio en forma comunitaria	Un poco más de la tercera parte de la población menor de 5 años recibe alguna atención de tipo institucional.	Crear programas públicos de cuidado infantil. Gracias a la iniciativa de mujeres de sectores populares que cuidaban a los niños del barrio para que no quedaran solos mientras sus madres salían a trabajar.	Encuesta de Calidad de Vida

(Naciones Unidas. CEPAL. Unidad Mujer y Desarrollo, 2007)	Ecuador	Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia	La Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia. La misma tiene una asignación equivalente al 0,6% del PBI.	Brindar servicios de atención gratuita para la mujer en situación pre-natal y post-parto	Acceder a programas de salud sexual y reproductiva, con atención en salud a los niños y niñas recién nacidos y hasta los cinco años de edad.	Encuesta
---	---------	---	--	--	--	----------

Es importante reconocer el impacto positivo de las políticas aplicadas, aunque aún existen ciertas limitaciones, es evidente que con estas políticas se contribuye a la corresponsabilidad estatal, de manera que, se ha generado mejor distribución de las responsabilidades de cuidado entre el hombre y la mujer

En **Chile** el servicio de cuidado que se otorgó a la mujer trabajadora ya sea jefe de hogar, madre soltera o adolescente, cubre jornadas de 8 horas laborales incluso si requiere más extensión de tiempo (Salvador, 2007).

En **Colombia**, sólo un poco más de la tercera parte de la población menor de 5 años recibe alguna atención de tipo institucional. (Rodríguez, Giosa, & Nieva, 2010, pág. 14)

En **Argentina** el tiempo promedio de trabajo son 7 horas las cuales contemplan el trabajo remunerado, el cuidado de personas dependientes y el trabajo doméstico. Rodríguez et al., (2010) indican que las mujeres en Argentina trabajan en promedio un cuarto de hora más que los varones (pág. 38)

En **Ecuador** el gobierno reemplazó las políticas con la creación de los Centros Infantiles del Buen Vivir cuyo resultado no fue en su totalidad positivo ya que el Estado olvidó el cuidado de niños menores de cinco años, es decir que estos Centros infantiles no poseen un plan de contingencia que solucione las condiciones y disparidades para un adecuado desarrollo de los hijos de estas mujeres que trabajaban en el sector público (Orellana Villarreal, 2018)

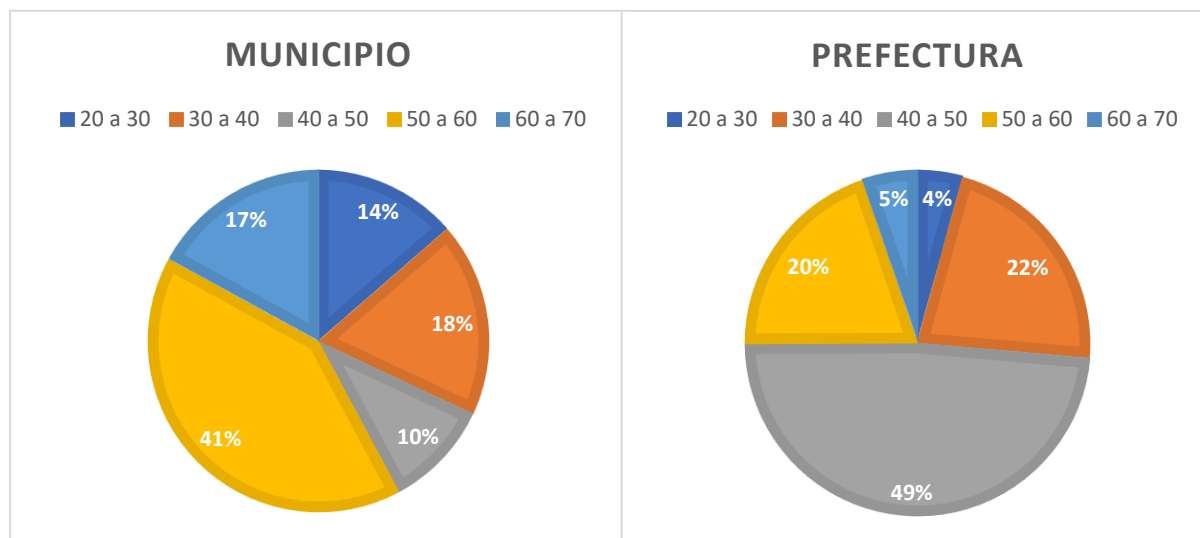
De los cuatro países analizados, se evidencia como los servicios de cuidado contribuyen a la corresponsabilidad estatal la cual se ve en la obligación de incorporar horarios accesibles con jornadas laborales formales y de tiempo completo.

Para poder especificar las posibles consecuencias en la calidad de vida, en la estructura social y económica de los empleados ante la falta de suficientes políticas que concilien sus vidas familiares y laborales, se ha planteado la siguiente encuesta donde se expone los resultados obtenidos del número de encuestados; dicha encuesta está estructurada en 3 apartados: datos sociodemográficos, datos laborales y conciliación. Obteniendo los siguientes resultados:

## 4.1 Datos sociodemográficos

**Figura 25**

*Rangos de edad de los colaboradores del Municipio y Prefectura*



*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta realizada.

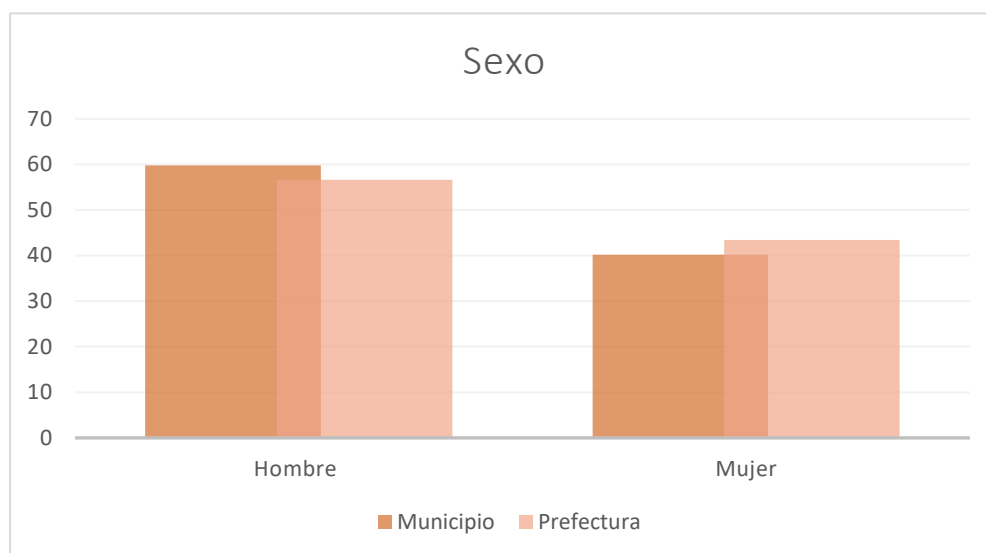
En la figura anterior se puede observar cómo se encuentra distribuido el rango de edad de los colaboradores del Municipio de Loja, el área azul corresponde al rango de 20 a 30 años lo cual representa el 14% de los encuestados, seguidamente el área naranja corresponde al rango de 30 a 40 años que representa el 18% del total, el área gris corresponde al rango de 40 a 50 años y representa sólo el 10% de los encuestados, el área amarilla corresponde al rango de 50 a 60 años y representa el mayor porcentaje siendo este el 41% del total, finalmente el área celeste corresponde al rango de edades de 60 a 70 años representa el 17% de los encuestados. De esta forma se puede inferir que la mayoría de los colaboradores del municipio poseen de 50 a 60 años y que los colaboradores de 40 a 50 años son el menor porcentaje.

En el mismo sentido, los colaboradores de la Prefectura de Loja, el área azul corresponde al rango de 20 a 30 años lo cual representa sólo el 4% de los encuestados, seguidamente el área naranja corresponde al rango de 30 a 40 años que representa el 22% del total, el área gris corresponde al rango de 40 a 50 años y representa el 49% de los encuestados, el área amarilla corresponde al rango de 50 a 60 años y representa el 20% del total, finalmente el área celeste corresponde al rango de edades de 60 a 70 años representa el 5% de los

encuestados. Es así que se puede inferir que la mayoría de los colaboradores de la Prefectura de Loja poseen de 40 a 50 años y que los colaboradores más jóvenes de 20 a 30 años son el menor porcentaje en conjunto con colaboradores de 60 a 70 años.

**Figura 26**

*Sexo de los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja*

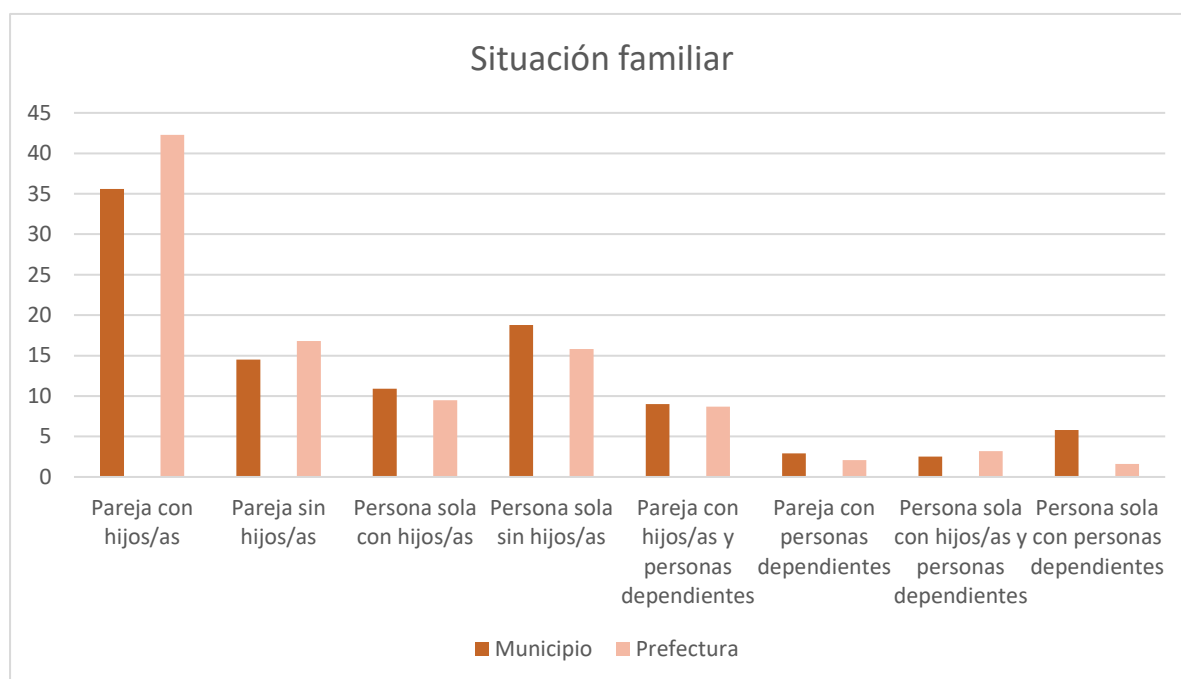


*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta realizada.

La Figura 26 presenta la distribución del sexo de los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja, el área azul corresponde a quienes pertenecen al Municipio de Loja y el área naranja a quienes pertenecen a la Prefectura de Loja, el porcentaje de hombres que laboran en el Municipio es de 59,8% y de mujeres es de 40,2%, en la Prefectura el porcentaje de hombres es de 56,6% y de mujeres es de 43,4%. De acuerdo a esto se puede inferir que para ambos casos el porcentaje que predomina es el de hombres.

Figura 27

*Situación Familiar de los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja*

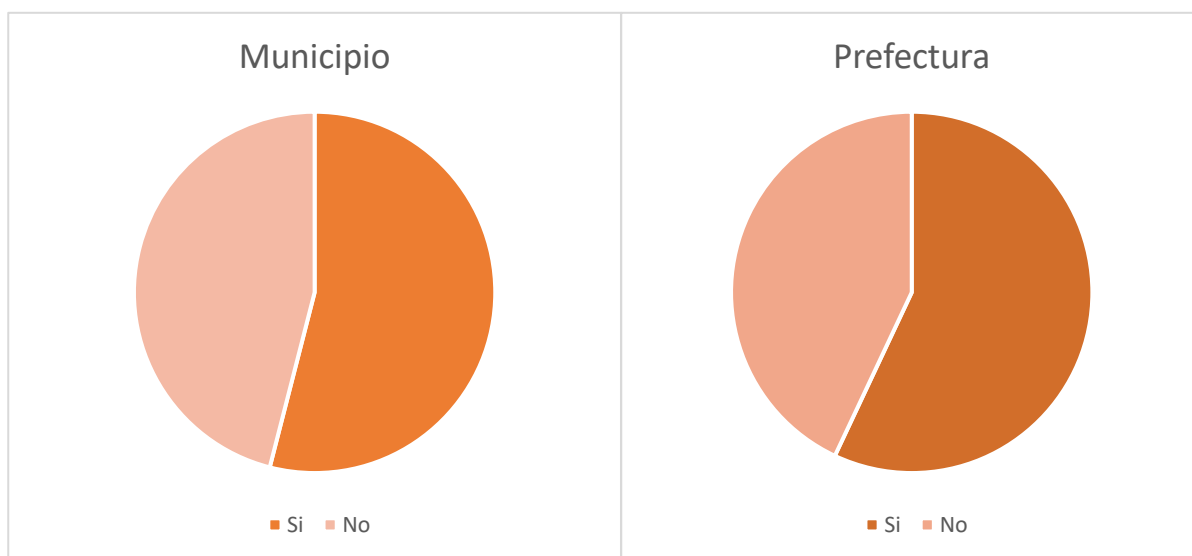


*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta realizada.

En la figura anterior se indica la distribución de la situación familiar de los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja, en donde el área marrón corresponde a quienes pertenecen al Municipio y el área durazno a los de la Prefectura. Aquellos cuya situación es de pareja con hijos/as representa el 35,6% en el Municipio y el 42,3% en la Prefectura, la situación de pareja sin hijos/as representa el 14,5% en el Municipio y el 16,8 en la Prefectura, la situación de persona sola con hijos/as representa el 10,9% en el Municipio y el 9,5 en la Prefectura, mientras que para las personas solas sin hijos se tiene el 18,8% en el Municipio y el 15,8% en la Prefectura, para personas con hijos/as y personas dependientes se tiene el 9% en el Municipio y el 8,7% en la Prefectura, para parejas con personas dependientes se tiene el 2,9% para el Municipio y el 2,1 para la Prefectura, para la situación de persona sola con hijos/as y personas dependientes se tiene el 2,5 en el Municipio y el 3,2 en la Prefectura, finalmente para persona sola con personas dependientes se tiene el 5,8% en el Municipio y el 1,6% en la Prefectura. Es así que el mayor porcentaje es la situación de pareja con hijos para ambas instituciones.

**Figura 28**

*Situación de hijos menores de 15 años de los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja*

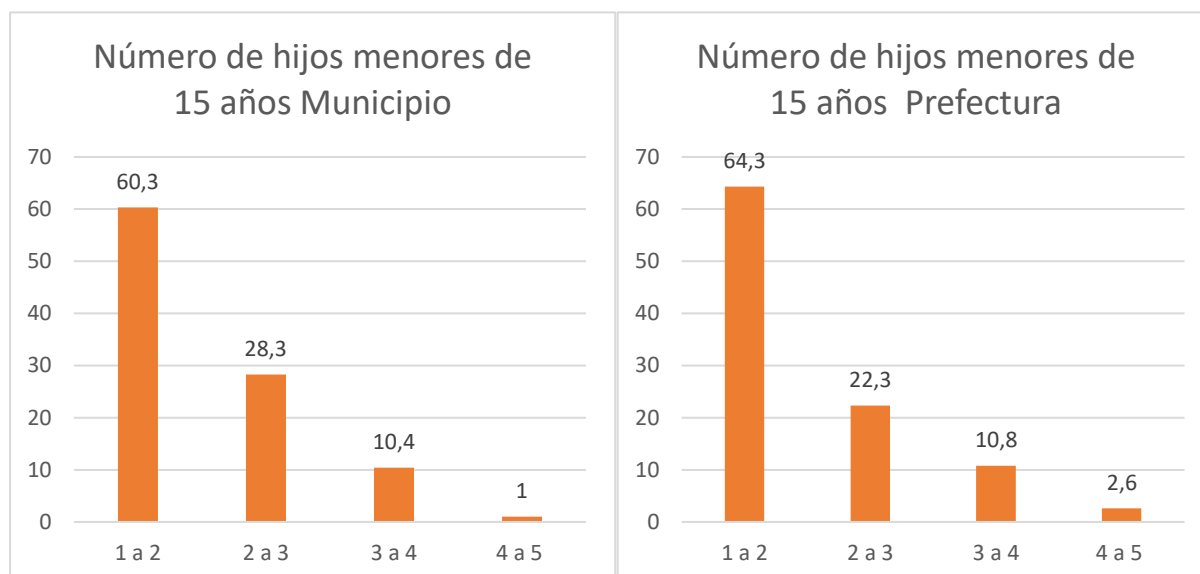


*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta realizada.

La Figura 28 corresponde a la distribución de situación de hijos con menores de 15 años de los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja, el color naranja indica que no poseen esta situación y el color azul indica que sí, para el caso de los colaboradores del Municipio el 46% no tiene hijos menores de 15 años mientras que el 54% si los tiene, para el caso de la Prefectura el 43% no se encuentra en esta situación y el 57% si se encuentra. De esta forma se puede inferir que para ambas instituciones el mayor porcentaje de colaboradores si tiene hijos menores de 15 años.

**Figura 29**

*Número de hijos menores de 15 años de los colaboradores el Municipio y Prefectura de Loja*

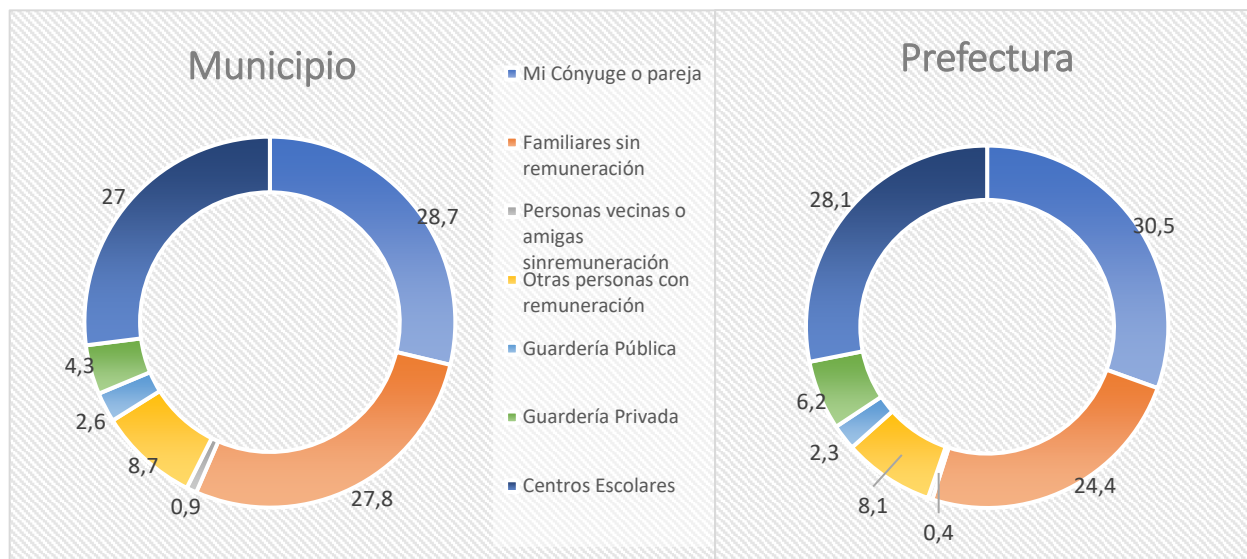


*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta realizada.

La figura 29 indica el número de hijos menores de 15 años que poseen los colaboradores del Municipio y Prefectura. En el Municipio los colaboradores que tienen de 1 a 2 hijos menores de 15 años representan el 60,3, aquellos con 2 a 3 hijos representan el 28,3%, aquellos con 3 a 4 hijos el 10,4%, y aquellos con 4 a 5 hijos representan apenas el 1% de los encuestados. En la Prefectura los colaboradores que tienen de 1 a 2 hijos menores de 15 años representan el 64,3%, aquellos con 2 a 3 hijos representan el 22,3%, aquellos con 3 a 4 hijos el 10,8% y aquellos que tienen que tienen de 4 a 5 hijos representan el 2,6% de los encuestados. Es así que se puede inferir que la mayoría de los colaboradores de ambas instituciones tienen de 1 a 2 hijos menores de 15 años, y que menormente se presentan casos de colaboradores con 4 a 5 hijos menores de 15 años.

**Figura 30**

*Persona que se encarga diariamente del cuidado de los hijos/as durante la jornada laboral de los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja*

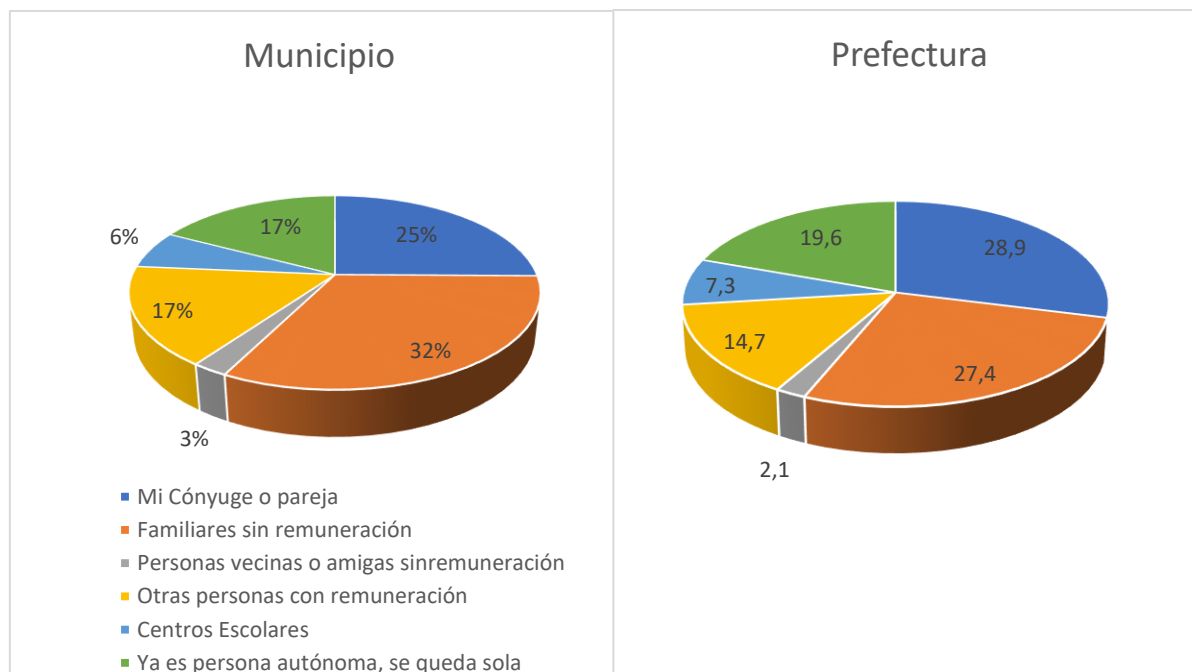


*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta realizada.

En la figura anterior se muestra la distribución de personas que se encargan diariamente del cuidado de los hijos/as durante la jornada laboral de los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja. En el caso de los colaboradores del Municipio para el 28,7% la persona encargada del cuidado es el cónyuge o pareja, para el 27,8% se encargan familiares sin remuneración, para el 0,9% personas vecinas o amigas, para el 8,7% los encargados son otras personas con remuneración, para el 2,6% una guardería pública, para el 4,3% se encarga una guardería privada, y para el 27% se encargan los centros escolares. En el caso de los colaboradores de la Prefectura para el 30,5% la persona encargada del cuidado es el cónyuge o pareja, para el 24,4% familiares sin remuneración, para el 0,4% se encargan personas vecinas o amigas, para el 8,1% otras personas con remuneración, para el 2,3% se encarga una guardería pública, para el 6,2% una guardería privada, y finalmente para el 28,1% se encargan los centros escolares. Es este caso se puede inferir que en ambas instituciones los mayores porcentajes de personas encargadas del cuidado de los hijos menores de 15 años de los colaboradores son principalmente su cónyuge, familiares sin remuneración y centros escolares.

**Figura 31**

*Personas que se encargan de los hijos/as de los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja durante la jornada laboral en horas posteriores a la escuela*

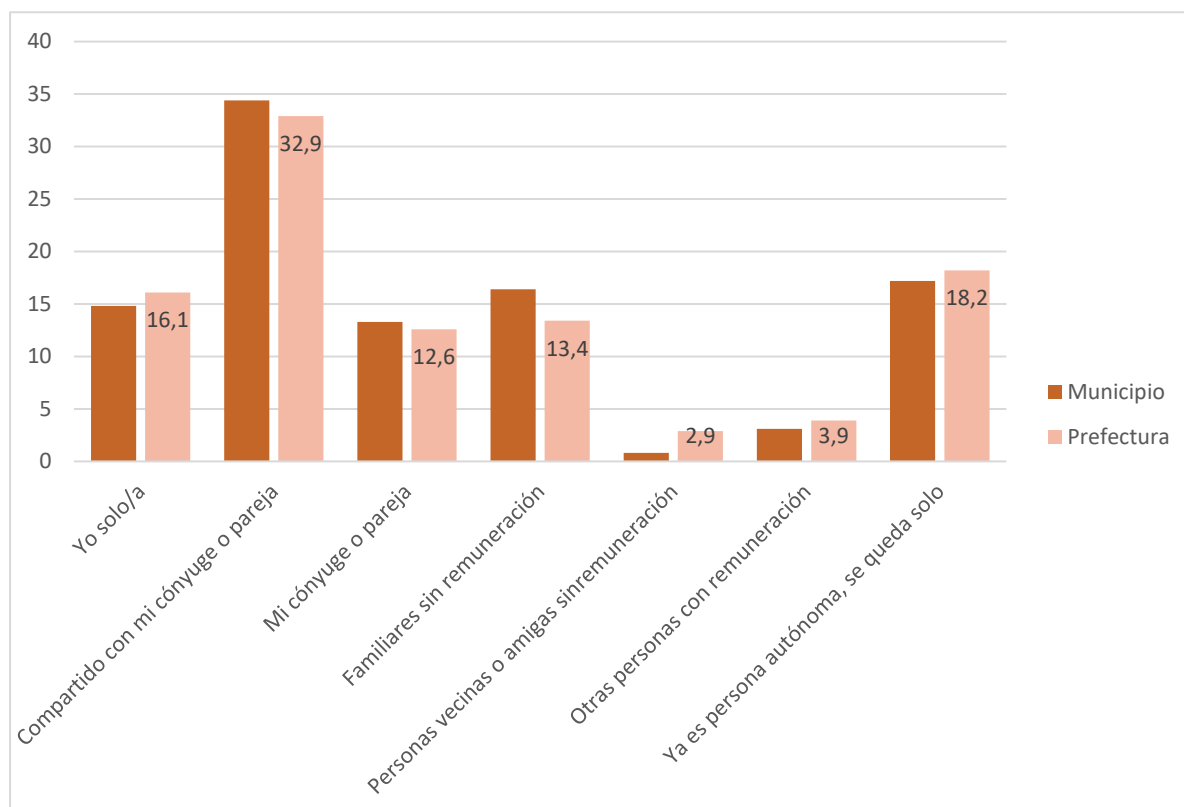


*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta realizada.

La Figura 31 muestra la distribución de personas encargadas del cuidado de los hijos/as de los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja durante la jornada laboral en horas posteriores a la escuela. Para el caso del Municipio el 25% el cónyuge o pareja se encarga del cuidado, para el 32% se encargan familiares sin remuneración, para el 3% personas vecinas o amigas sin remuneración, para el 17% se encargan otras personas sin remuneración, para el 6% se encargan centros escolares, y para el 17% nadie se encarga ya que son personas autónomas y se quedan solas. Para el caso de la Prefectura el 28,9% el cónyuge o pareja se encarga del cuidado, para el 27,4% se encargan familiares sin remuneración, para el 2,1% personas vecinas o amigas sin remuneración, para el 14,7% se encargan otras personas con remuneración, para el 7,3% los centros escolares y finalmente, para el 19,6% nadie se encarga del cuidado ya que son personas autónomas y se quedan solas. En este caso se puede inferir que para ambas instituciones sus colaboradores mayormente dejan a sus hijos al cuidado de familiares sin remuneración durante el horario laboral en horas posterior a la escuela.

**Figura 32**

*Personas que se encargan esporádicamente del cuidado de los hijos/as de los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja durante la jornada laboral, cuando hay que llevarlos al médico, están enfermos o no tienen escuela*



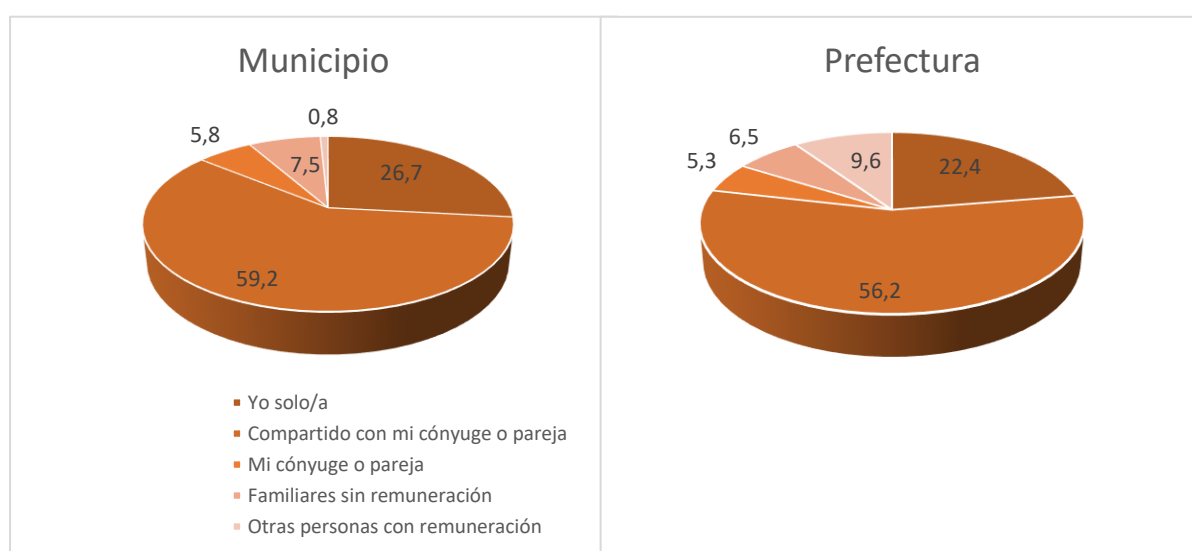
*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta realizada.

En la figura anterior se indica la distribución de personas que se encargan esporádicamente del cuidado de los hijos/as de los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja durante la jornada laboral, cuando hay que llevarlos al médico, están enfermos o no tienen escuela. En el caso del Municipio para el 14,8% el encargado del cuidado es el mismo colaborador, para el 34,4% el cuidado es compartido con su cónyuge o pareja, para el 13,3% el cónyuge o pareja, para el 16,4% se encargan familiares sin remuneración, para el 0,8% personas amigas o vecinas sin remuneración, para el 3,1% otras personas con remuneración y para el 17,2% nadie se encarga del cuidado ya que es una persona autónoma y se queda sola. En el caso de la Prefectura para el 16,1% el encargado del cuidado es el mismo colaborador, para el 32,9% es compartido con su cónyuge o pareja, para el 12,6% se encarga el cónyuge o pareja, para el 13,4% se encargan familiares sin remuneración, para el 2,9%

personas amigas o vecinas sin remuneración, para el 3,9% se encargan otras personas con remuneración y finalmente, para el 18,2% nadie se encarga del cuidado ya que es una persona autónoma y se queda sola. De esta manera se puede inferir que para el mayor porcentaje de colaboradores de ambas instituciones el cuidado esporádico de sus hijos, cuando hay que llevarlos al médico, cuando están enfermos o no tienen escuela es compartido con su cónyuge o pareja.

**Figura 33**

*Persona que se encarga diariamente del cuidado de los hijos/as de los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja fuera de la jornada laboral*



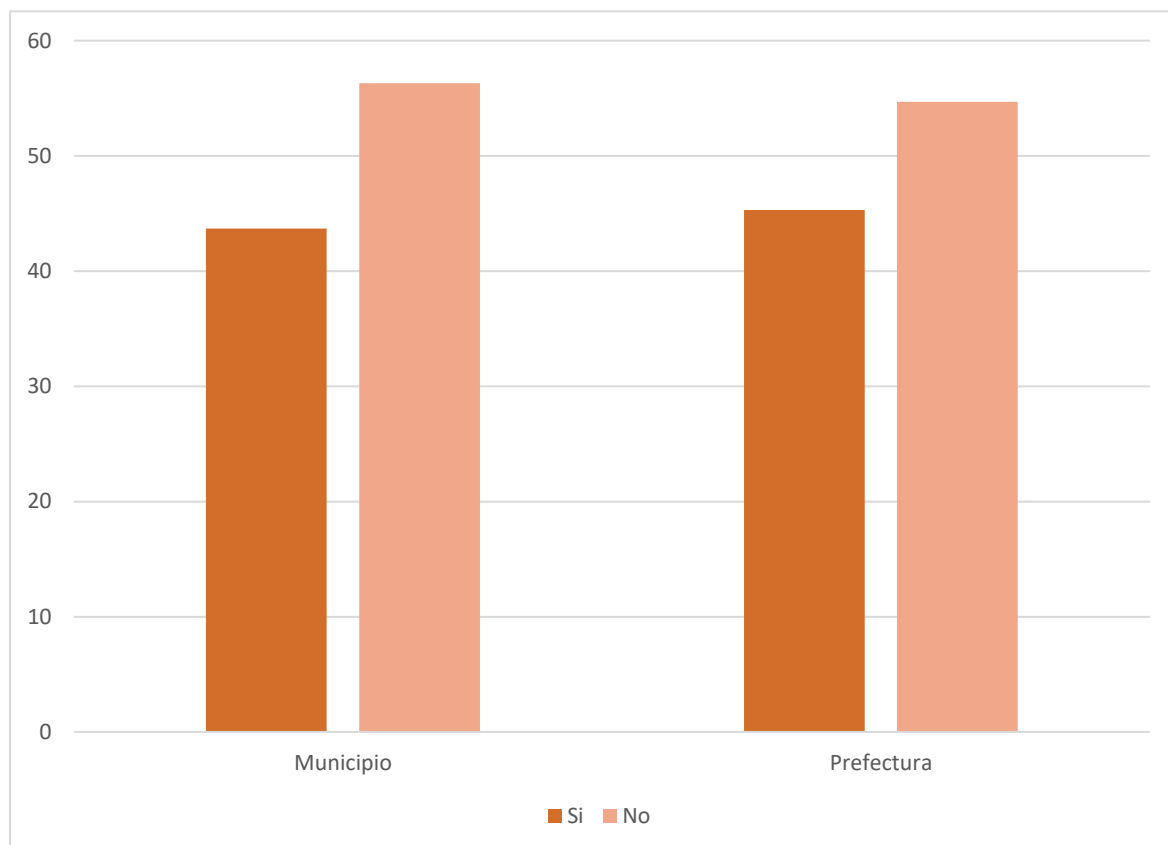
*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta realizada.

La Figura 33 muestra la distribución de personas que se encargan diariamente del cuidado de los hijos/as de los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja fuera de la jornada laboral. En el caso del Municipio para el 26,7% se encarga el mismo colaborador, para el 59,2% es compartido con su cónyuge o pareja, para el 5,8% se encarga el cónyuge o pareja, para el 7,5% se encargan familiares sin remuneración, y para el 0,8% se encargan otras personas con remuneración. En el caso de la prefectura para el 22,4% es el mismo colaborador quien se encarga del cuidado, para el 56,2% el cuidado es compartido con su cónyuge o pareja, para el 5,3 el cónyuge o pareja, para 6,5 se encargan familiares sin remuneración y para el 9,6% se encargan otras personas con remuneración. De esta forma

se infiere que para el mayor porcentaje de colaboradores en ambas instituciones es compartido el cuidado con su cónyuge o pareja.

**Figura 34**

*Colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja que poseen o no poseen personas dependientes que vivan en su hogar*

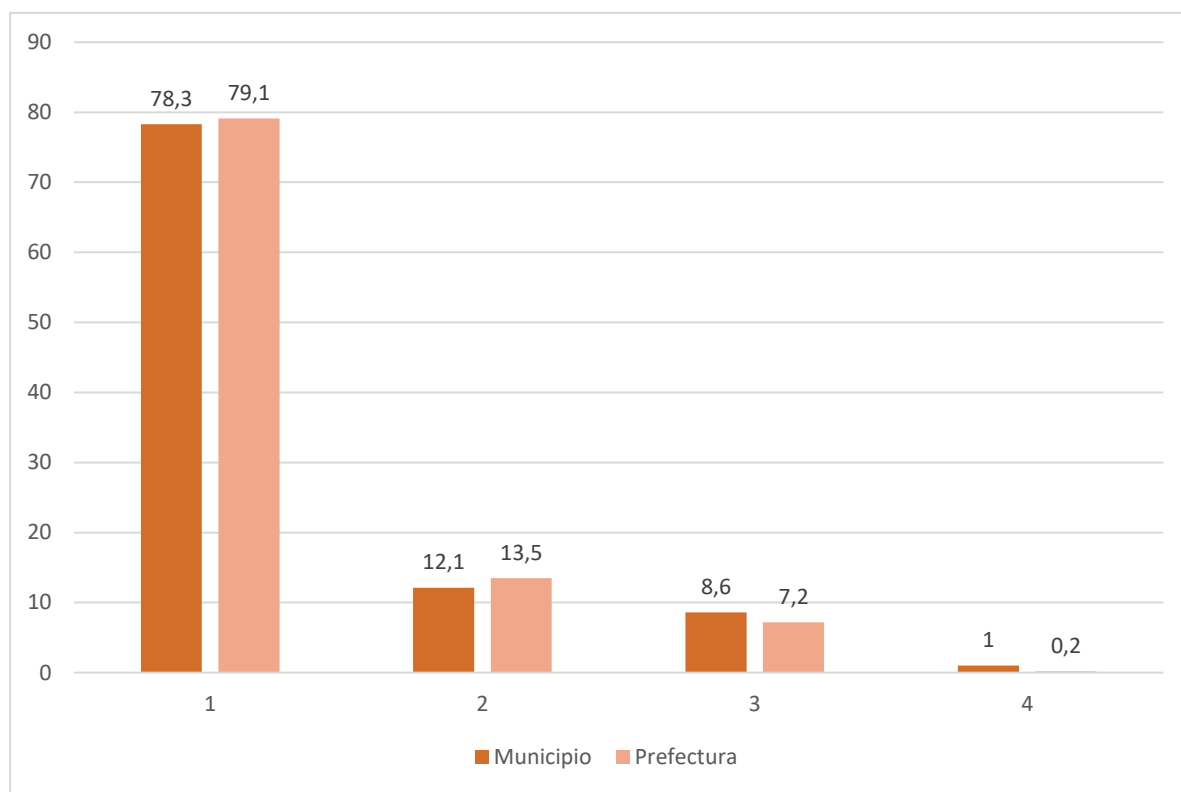


*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta realizada.

La figura anterior indica la distribución de si los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja poseen o no personas dependientes que vivan en su hogar. En el caso del Municipio el 43,7% si posee personas dependientes que vivan en su hogar, y el 56,3% no posee. En el caso de la Prefectura el 45,3% de colaboradores si se encuentra en esta situación, mientras que el 54,7% no.

**Figura 35**

*Número de personas dependientes al cargo de colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja*

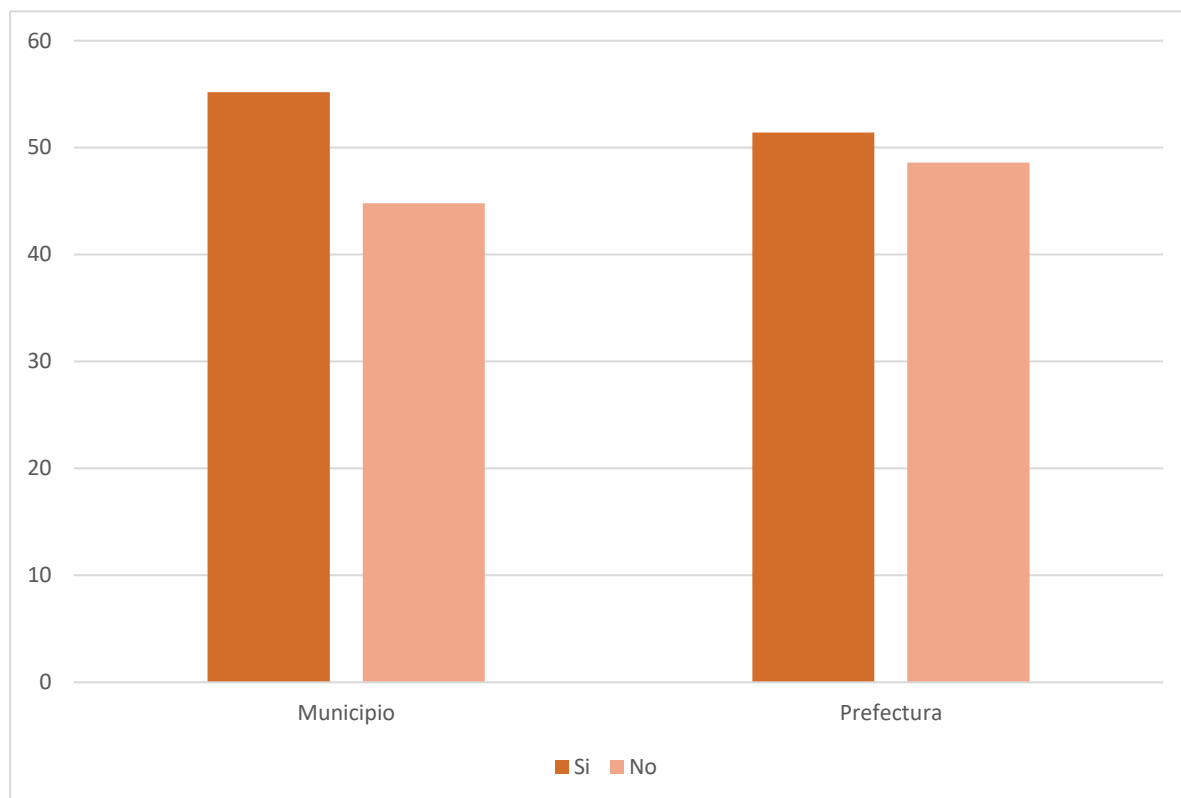


*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta realizada.

En la Figura 35 se muestra la distribución del número de personas dependientes al cargo de colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja, indicado con color azul y naranja respectivamente. En el caso del Municipio el 78,3% de quienes se encuentran en esta situación tienen 1 persona a su cargo, el 12,1% tiene 2 personas, el 8,6% tiene 3 personas y el 1% tiene 4 personas a su cargo. En el caso de la Prefectura el 79,1% tiene a 1 persona a su cargo, el 13,5% tiene a 2 personas, el 7,2% tiene a 3 personas y el 0,2% tiene a 4 personas a su cargo. Aquí denota que aquellos colaboradores de ambas instituciones que se encuentran en esa situación tienen mayormente 1 persona dependiente a su cargo.

**Figura 36**

*Personas dependientes al cargo de colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja que requieren regularmente atención*

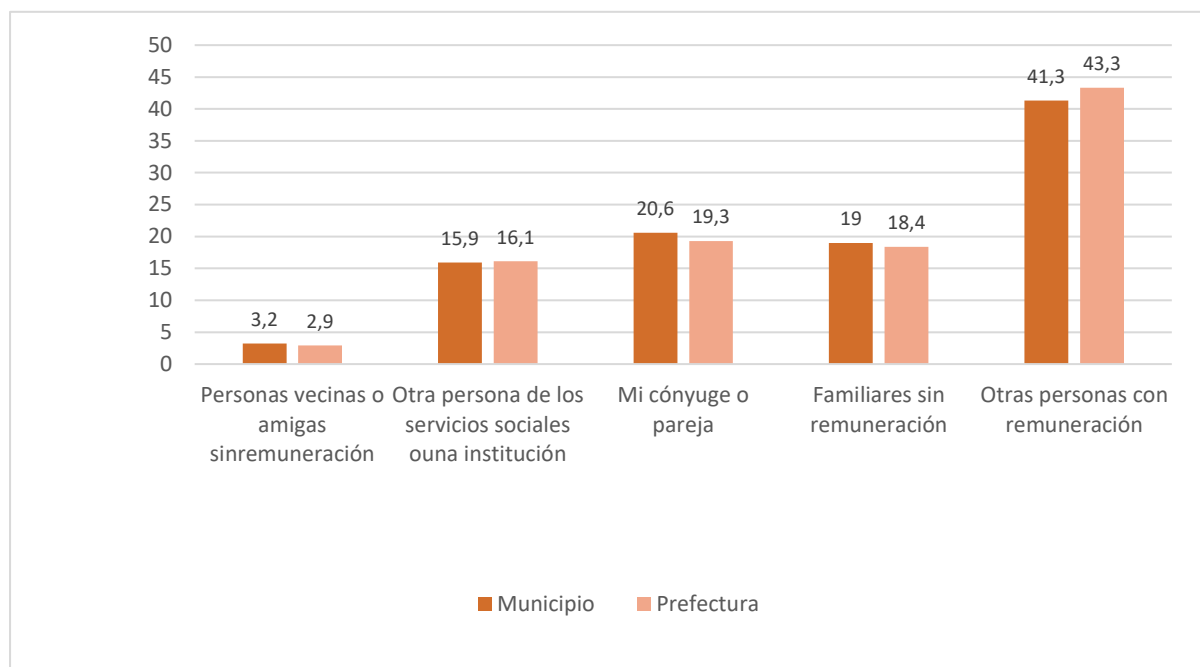


*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta realizada.

En la figura anterior se muestra la distribución de si las personas dependientes a cargo de los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja requieren o no atención regularmente. En el caso del Municipio el 55,2% respondió que si mientras el 44,8% que no. En el caso de la Prefectura el 51,4% respondió que las personas dependientes bajo su cargo si necesitan atención regularmente, mientras que el 48,6% de los encuestados respondió que no.

**Figura 37**

*Personas que se encargan del cuidado de personas dependientes que viven con los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja durante la jornada laboral*

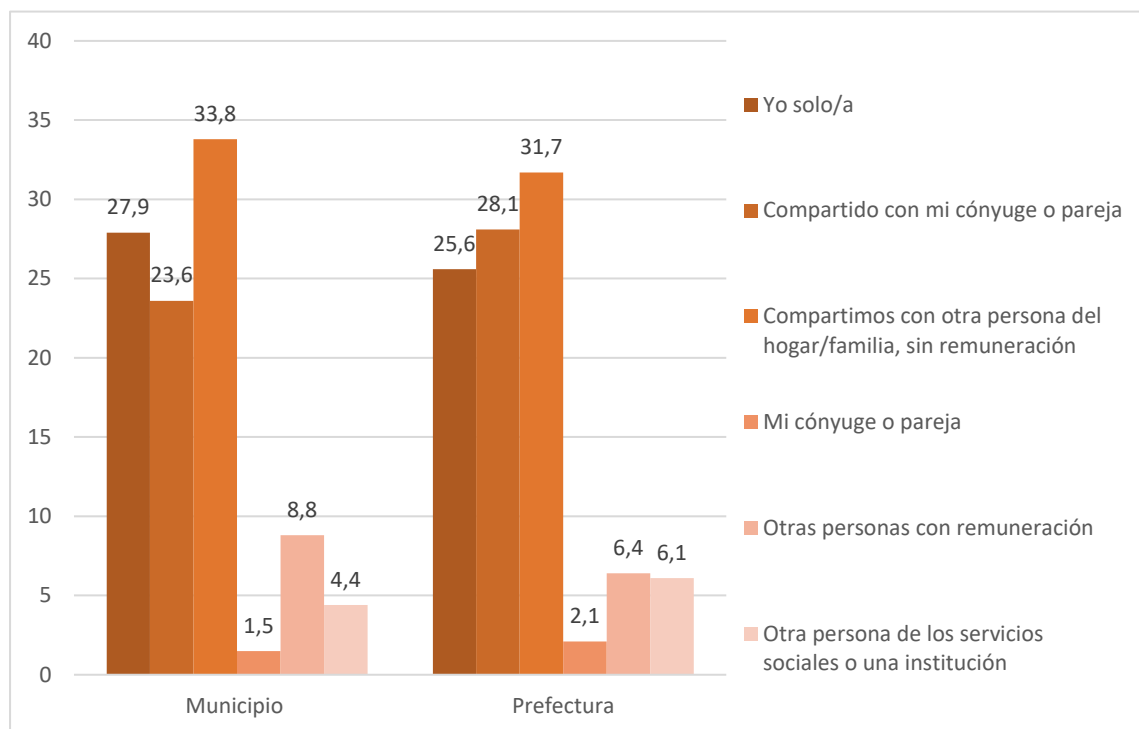


*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta realizada.

La Figura 37 muestra la distribución de las personas que se encargan del cuidado de personas dependientes que viven con los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja durante la jornada laboral. En el caso del municipio para el 3,2% se encarga del cuidado personas vecinas o amigas sin remuneración, para el 15,9% se encarga otra persona de los servicios sociales o una institución, para el 20,6% se encarga del cuidado su cónyuge o pareja, para el 19% se encargan familiares sin remuneración, para el 41,3% se encargan otras personas con remuneración. En el caso de la Prefectura para el 2,9% se encarga del cuidado personas vecinas o amigas sin remuneración, para el 6,1% se encarga otra persona de los servicios sociales o una institución para el 19,3% se encarga el cónyuge o pareja, para el 18,4% se encargan del cuidado familiares sin remuneración y finalmente para el 43,3% se encargan otras personas con remuneración. Se puede inferir que para el mayor porcentaje de colaboradores de ambas instituciones son otras personas con remuneración las encargadas del cuidado de personas dependientes que viven en sus hogares.

**Figura 38**

*Personas que se encargan del cuidado de personas dependientes que viven con los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja fuera de la jornada laboral*



*Nota.* Datos obtenidos de las encuestas realizadas.

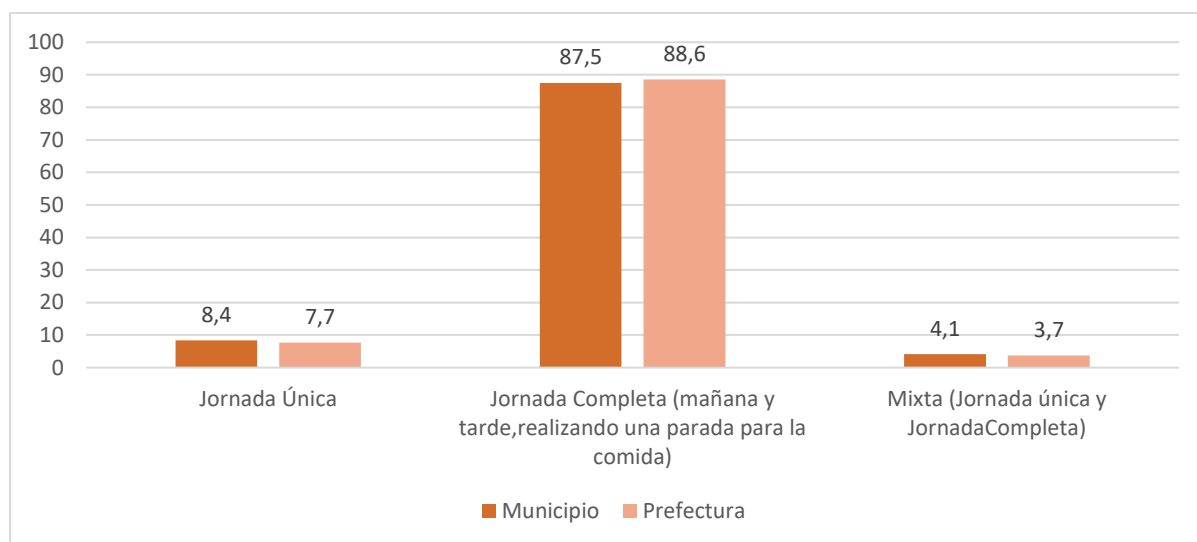
La figura anterior indica la distribución de las personas que se encargan del cuidado de personas dependientes que viven con los colaboradores del Municipio y Prefectura de Loja fuera la jornada laboral. En el caso del Municipio para el 27,9% el encargado del cuidado es el mismo colaborador, para el 23,6% el cuidado es compartido con su cónyuge o pareja, para el 33,8% es compartido con otra persona del hogar o familiar sin remuneración, para el 1,5% se encarga el cónyuge o pareja, para el 8,8% se encargan otras personas con remuneración, para el 4,4% se encarga otra persona de los servicios sociales o una institución. En el caso de la Prefectura, para el 25,6% de los colaboradores el cuidado está a cargo de sí mismos, para el 28,1% el cuidado es compartido con su cónyuge o pareja, para el 31,7% el cuidado es compartido con otra persona del hogar o familiar sin remuneración, para el 2,1% el cuidado está a cargo del cónyuge o pareja, para el 6,4% se encarga otra persona con remuneración y finalmente para el 6,1% de los encuestados el cuidado está a cargo de otra persona de los servicios sociales o una institución. Se puede inferir que mayoritariamente en ambas

instituciones para los colaboradores que viven con personas dependientes, el cuidado fuera del horario laboral está a cargo compartido con otros familiares sin remuneración.

## 4.2 Trabajo

**Figura 39**

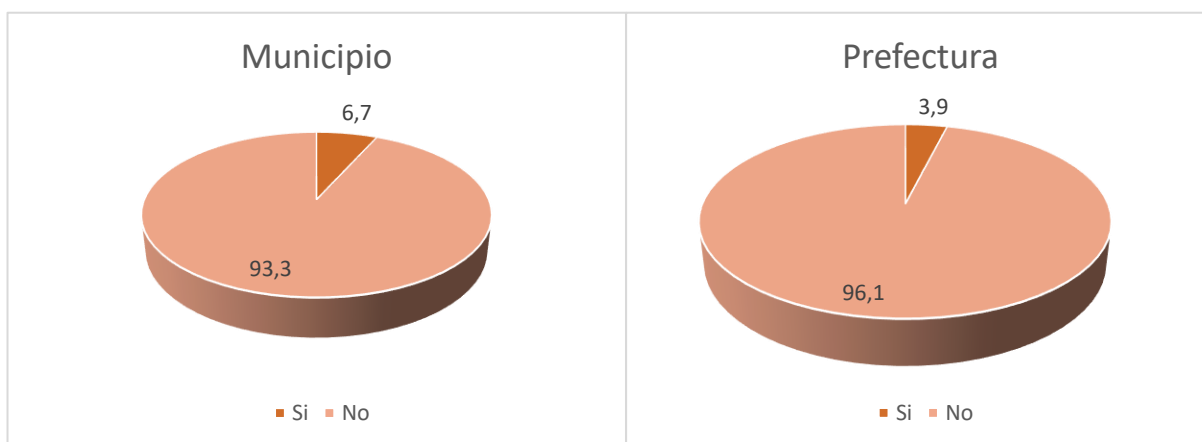
*Jornada laboral de población de estudio*



*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja.

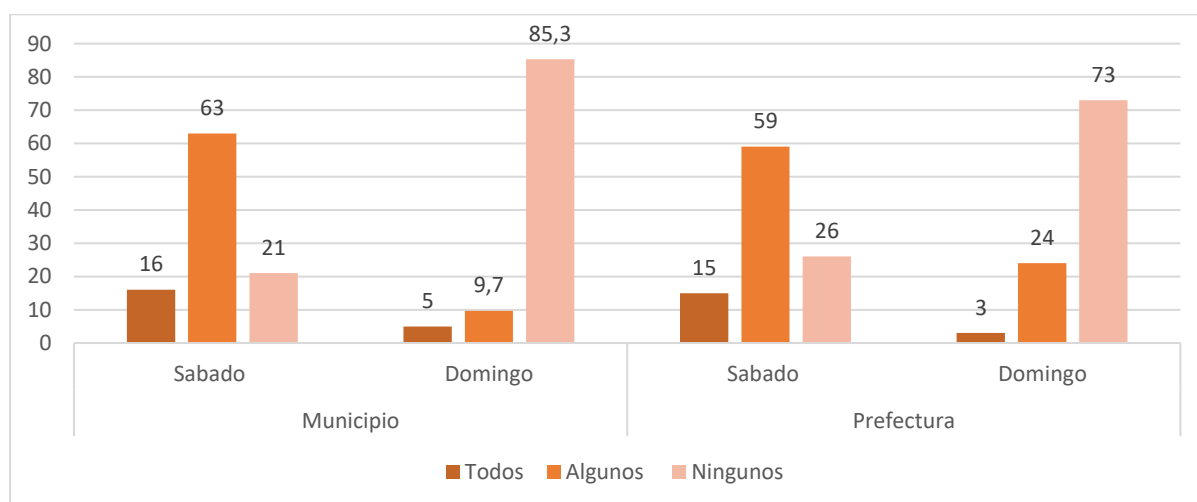
En la Figura 39 se describe los distintos tipos de jornadas laborales que pueden estar realizando los colaboradores de las dos instituciones de estudio, es así, que podemos observar que tanto la Prefectura como en el Municipio de Loja el 88,6% y 87,5% respectivamente ejercen una jornada completa, es decir mañana y tarde con un descanso para la comida. Por otro lado, vemos que en menor porcentaje el 4,1% (Municipio) y 3,7% (Prefectura) ejercen en una jornada Mixta de acuerdo a sus necesidades.

Es necesario considerar las políticas públicas que se mencionan dentro del marco teórico, puesto que la mayoría de empleados de ambas instituciones ejercen con jornada completa es preciso brinda facilidades a los empleados que tienen dentro de su carga familiar a personas con discapacidad, adultos mayores, niños y enfermos, puesto que a pesar de su horario extenso tiene que existir esta conciliación del entorno familiar con el laboral.

**Figura 40***Jornada laboral nocturna*

*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja.

En base a la Figura 40 podemos observar que los empleados que toman más turnos nocturnos son los del Municipio con 3 puntos más arriba que los empleados de la Prefectura; Aun así, de manera general vemos que el 93,3% y 96,1% respectivamente de los empleados del Municipio y Prefectura no realizan turnos nocturnos.

**Figura 41***Cantidad de trabajo los días sábados y domingo*

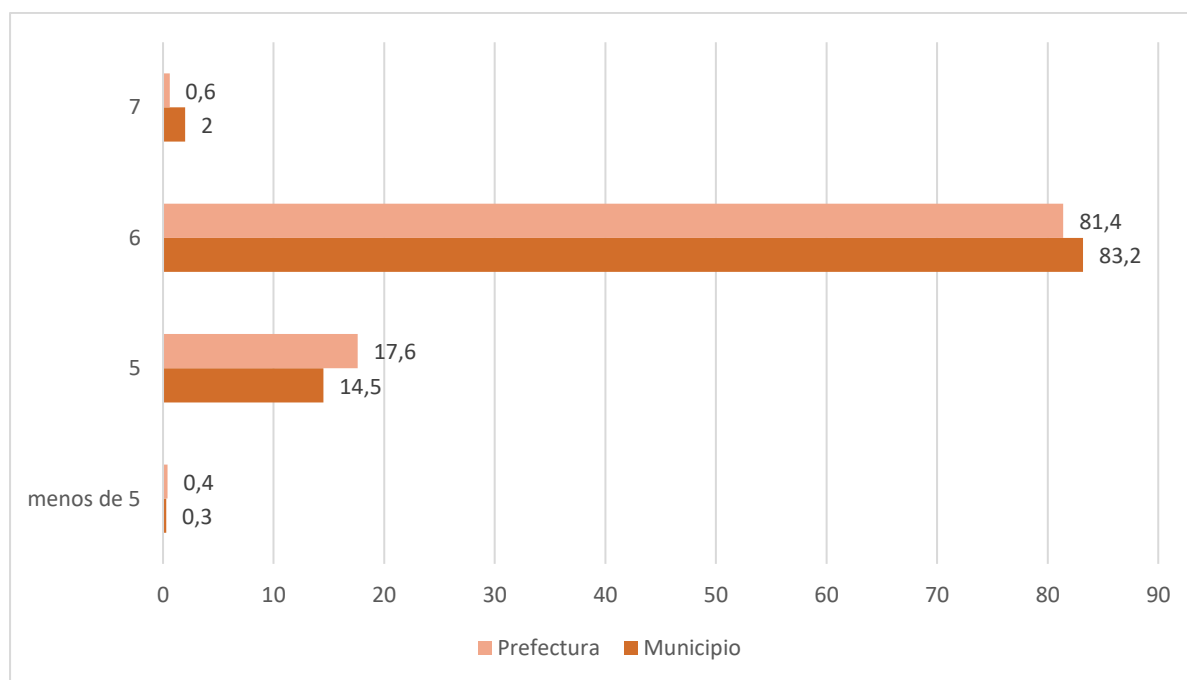
*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja.

En base a la Figura 41, podemos destacar que de manera general los empleados que más trabajan los días sábados (16%) y domingos (15%) son los de la Institución del Municipio de Loja, mientras que de la Prefectura tan solo el 15% y el 3% de empleados labora los días

sábados y domingos respectivamente. No obstante, se denota que el día sábado es más usual para los colaboradores de ambas instituciones laboral, ya que el día domingo el porcentaje desciende.

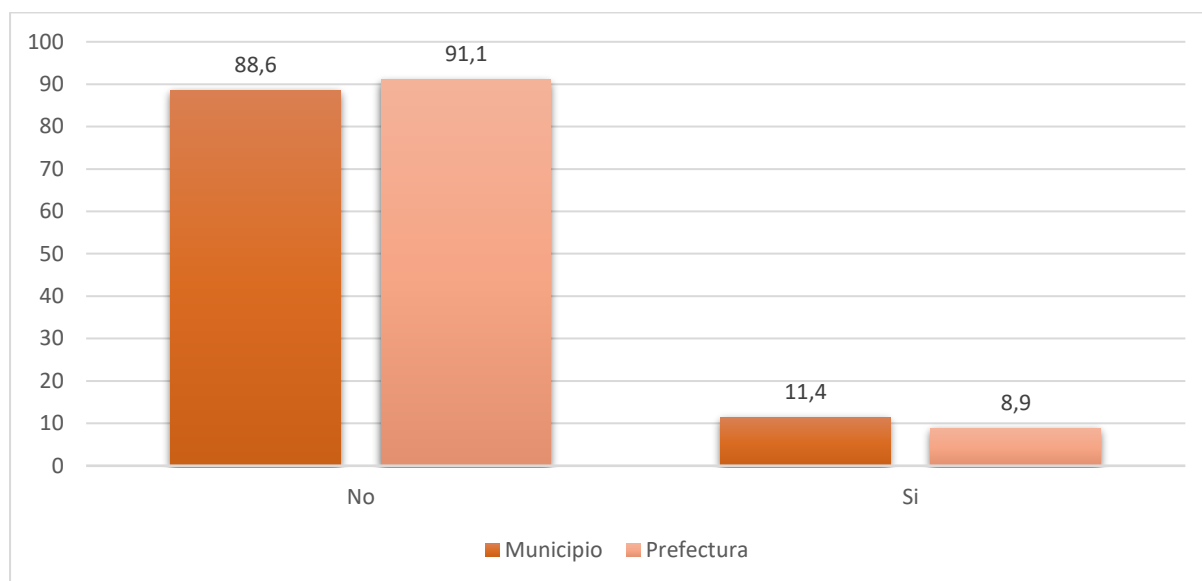
**Figura 42**

*Días de trabajo habitual a la semana*



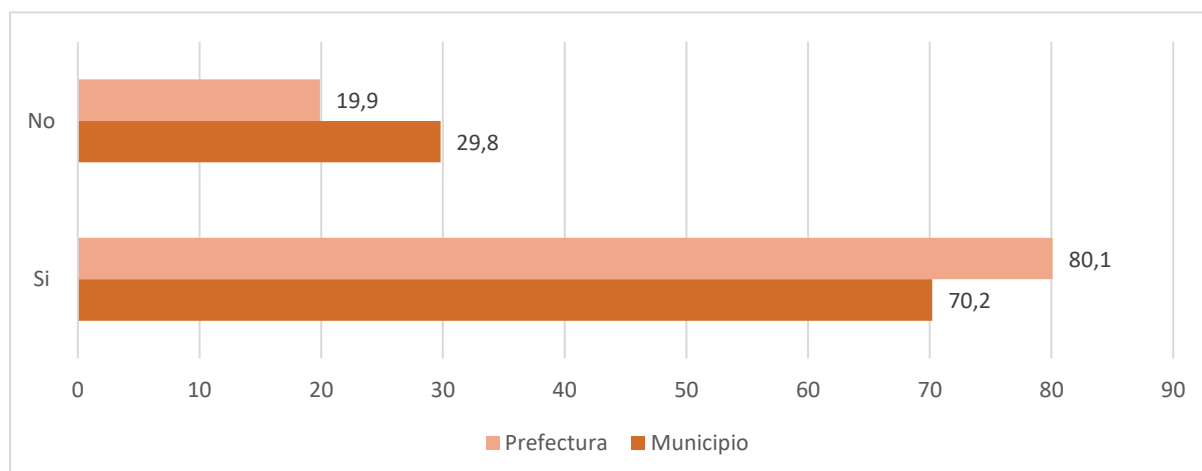
*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja.

En la Figura 42 vemos que más del 80% de ambas instituciones suelen trabajar 6 días a la semana, mientras que el 17,6% de empleados del Municipio y el 14,5% de colaboradores de la Prefectura trabajan 5 días a la semana y menos del 0,5% trabajan menos de 5 días para ambas instituciones. Tal como se menciona en la evidencia empírica es necesario analizar esta proporción de personas y su carga laboral para así incorporar la cuestión del cuidado y la conciliación a la agenda de política pública, con el fin de mejorar la producción de información que permita un diagnóstico más preciso de la organización actual del cuidado y fortalecer la regulación del mercado laboral a favor de la conciliación.

**Figura 43***Trabajo por turnos*

*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja.

La Figura 43 presenta los resultados obtenidos al preguntarle a la muestra sobre su habitualidad laborando por turnos. Los datos reflejan que en el Municipio de Loja habitualmente tan solo el 11,4%% si trabaja por turnos mientras que el 88,6% no. Así mismo, dentro de la Prefectura de Loja podemos denotar que el 8,9% de empleados habitualmente trabajan por turnos y el 91,1% son empleados de tiempo completo.

**Figura 44***Horarios flexibles*

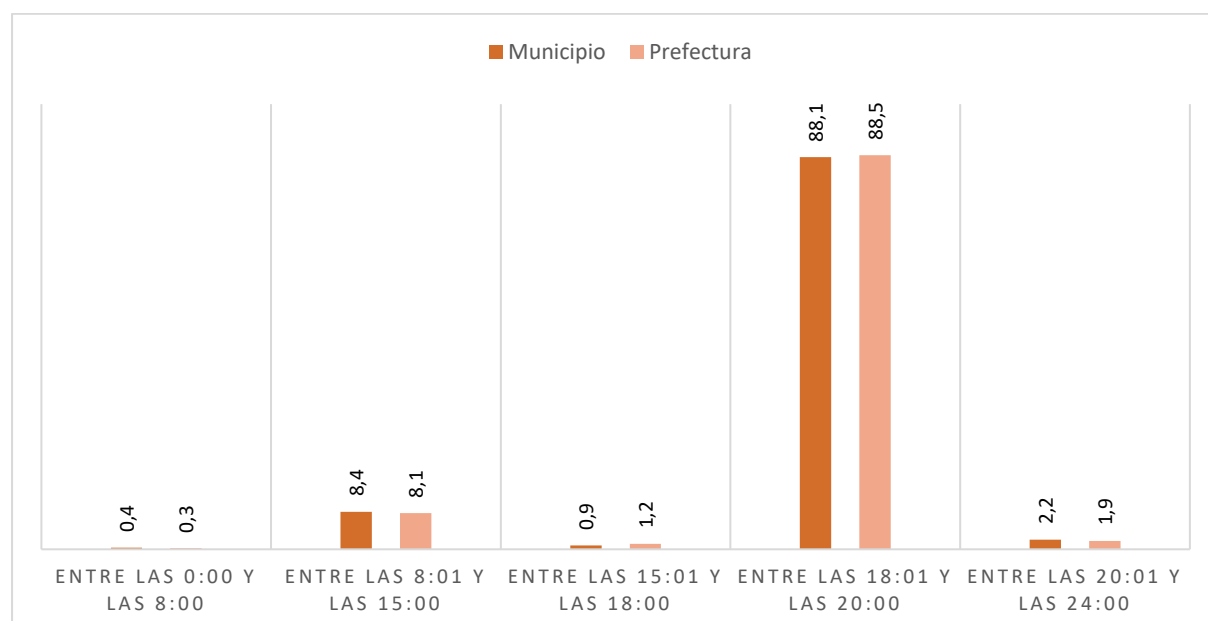
*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja.

La Figura 44 hace referencia a la pregunta de si el empleado cuenta con horarios flexibles de salida de su trabajo obteniendo los siguientes resultados: 1) Dentro del Municipios de Loja se encontró que el 70,2% cuenta con horarios flexibles mientras que el 29,8 tiene un horario de salida rígido; 2) Para la Prefectura de Loja podemos denotar que el 80,1% de los encuestados tienen un horario flexible y el 19,9 cuentan con un horario de salida rígido. Es evidente este resultado ya que en ambas instituciones la mayoría de sus empleados ejercen trabajo de campo por lo que no pasan constantemente en sus oficinas.

Esta flexibilidad laboral es importante para una mejora productiva dentro de ambas instituciones y en el mercado laboral en general por ello la OIT (2009) señalaba que los trabajadores por sus horarios rigurosos no son capaces de cumplir sus obligaciones dentro de su núcleo familiar por ello es necesario adaptar los horarios de los servicios públicos a las necesidades de trabajadores con responsabilidades familiares y fomentar su descentralización geográfica.

**Figura 45**

*Hora de culminación de la jornada laboral*



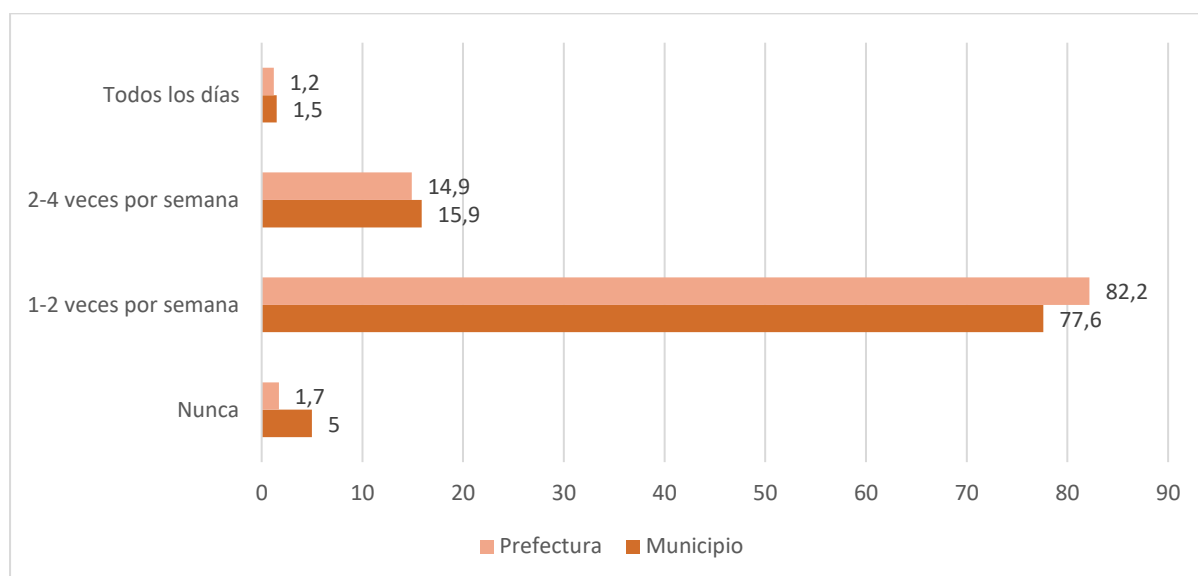
*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja.

Al denotar la importancia de la flexibilidad del horario laboral, se planteó como interrogante a qué hora culmina su jornada de trabajo en la Figura 45, dando los siguientes

resultados: En el Municipio de Loja el 88,1% culmina su jornada laboral de 18:00 a 20:00 y tan solo el 0,4% culmina de 00:00 a 08:00 am; por otro lado, en la prefectura de Loja se encontró un comportamiento similar, donde el 88,5% sale de 18:00 a 20:00 y en mejor proporción el 0,3% finaliza de 00:00 a 08:00 am. Las medidas de conciliación pueden aplicarse en este contexto, ya que algún empleado que necesite por razones familiares salir antes, se puede aplicar la reorganización laboral, es decir mientras un empleado permanece con permiso familiar se rota con otro empleado que cumpla las mismas funciones y se otorga horarios flexibles de trabajo y vacaciones.

**Figura 46**

*Frecuencia con la que realiza horas extras*



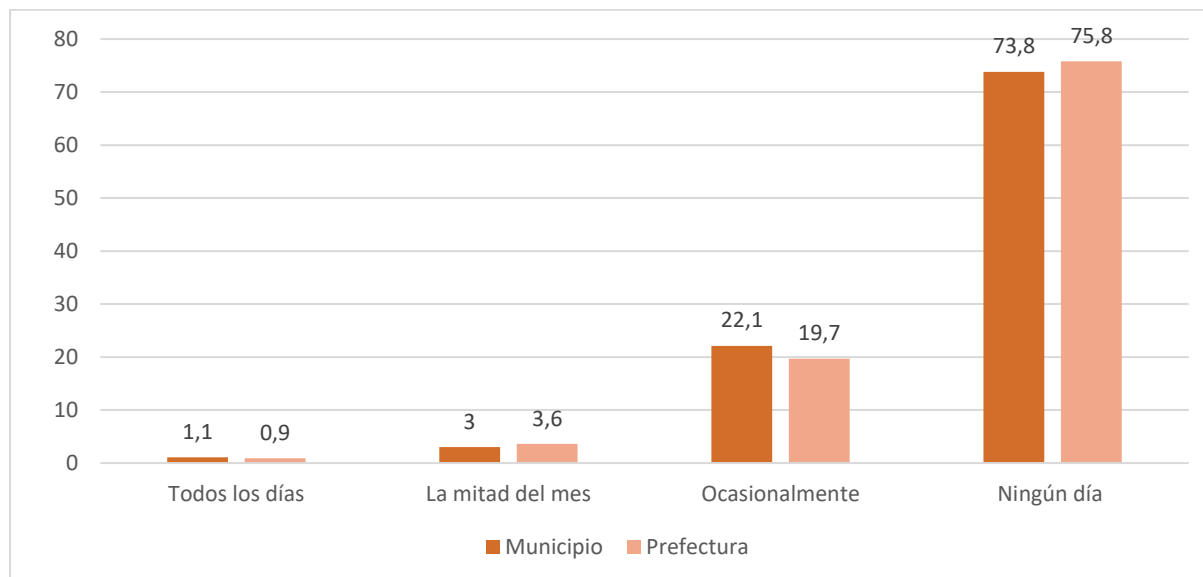
*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja.

En la Figura 46 se plantea la incógnita de cuantas horas a la semana se realiza horas extras, llegando a los siguientes resultados: En el Municipio de Loja en su mayoría el 77,6% realiza horas extras de 1 a 2 veces por semana, el 15,9% realiza horas extras de 2 a 4 veces por semana, el 1,5% realiza horas extras todos los días y tan solo el 5% nunca ha realizado horas extras; por otro lado en la Prefectura el 82,2% realiza horas extras de 1 a 2 veces por semana, el 14,9 realizar de 2 a 4 veces un horario extendido, el 1,2% realiza todos los días horas extras y tan solo el 1,7% nunca ha prolongado su horario laboral más de lo que le corresponde. Dentro del ámbito estatal las políticas de conciliación son derivadas de las que

se refieren al cuidado de los hijos y los permisos obligatorios en las instituciones privadas y estatales, y la percepción de la sociedad no lo toma como un tema conceptual puntual.

**Figura 47**

Frecuencia con la que ha realizado algún día de la semana su trabajo en su domicilio



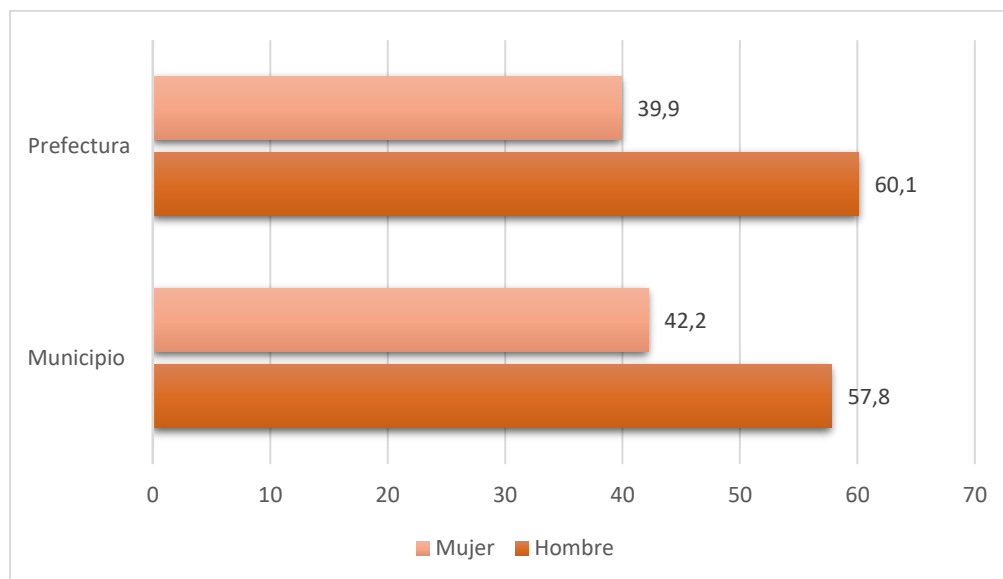
*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja.

La Figura 47 hace referencia a la interrogante de cuantas veces a la semana realiza sus actividades laborales por teletrabajo, donde se obtuvieron los siguientes resultados: Dentro del Municipio en su mayoría el 73,8% no ha realizado teletrabajo en su domicilio, el 22,1% ha realizado teletrabajo ocasionalmente en su domicilio y en su minoría el 1,1% realiza teletrabajo todos los días en su domicilio; As mismo, en la Prefectura de Loja el 75,8% no utilizado la herramienta del teletrabajo en la semana mientras que, el 19,7% realiza ocasionalmente teletrabajo y solo el 0,9% emplea el teletrabajo todos los días.

En el mismo sentido, el acuerdo Ministerial MDT-2016- 0190 tiene como objeto regular el teletrabajo como mecanismo de prestación de servicios, por ello lo que relacional el teletrabajo y la conciliación es emplearlo como herramienta que contribuya conciliar mejor su vida familiar con la laboral. Es importante que estos tipos de convenios se realicen para avanzar en la necesaria corresponsabilidad entre hombres y mujeres ya sea el trabajo presencial o a distancia.

**Figura 48**

Sexo del jefe inmediato



*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja.

En la Figura 48 se busca que los encuestados señalen quien es su jefe inmediato, donde se obtuvo los siguientes resultados: En el Municipio de Loja el 42% señalan que su jefe inmediato es mujer mientras que el 57,8% indican que su jefe inmediato es hombre; y en la Prefectura de Loja el 60,1% indican que su jefe inmediato es hombre mientras que el 42,2 señalan que su jefe inmediato es mujer. PNUD (2021) mencionaba que existe una brecha entre hombres y mujeres de amplitud considerable, la cual está influenciada por la estratificación socioeconómica, esto se refleja en ambas instituciones de estudio.

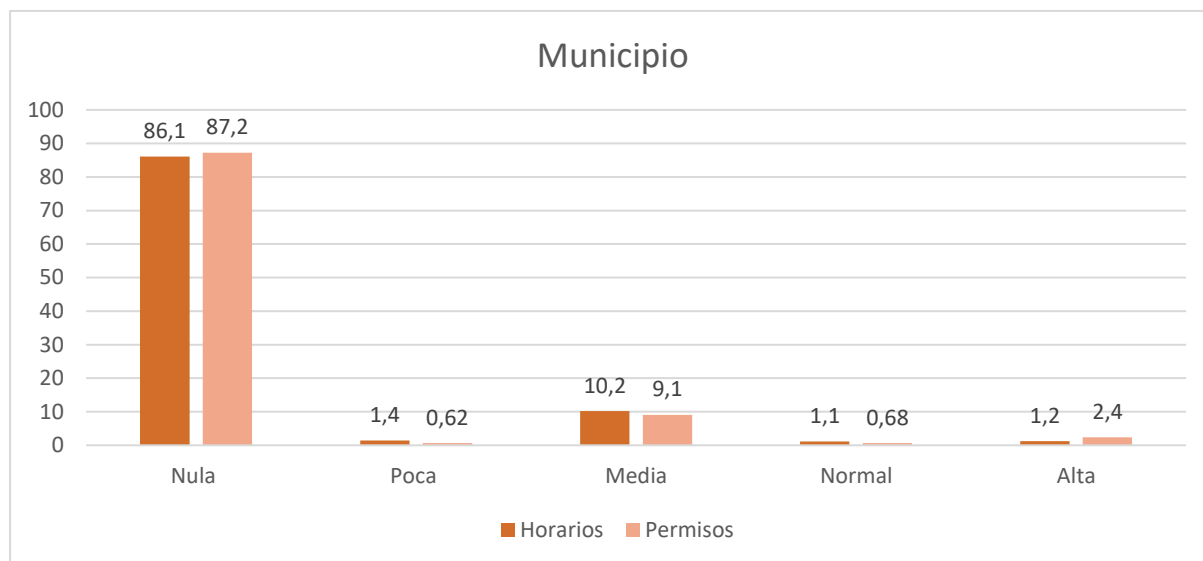
De acuerdo a la evidencia recolectada se observó la existencia de algunos artículos dan la impresión de no ser estrictamente herméticos, ya que el empleador cuenta con más de una opción para proveer servicios o permisos relacionados con la vida familiar de sus trabajadores (como es el caso de contar con guarderías).

La Figura 49 y 50 hace referencia a la interrogante de cómo influye el jefe en la decisión de horarios y permisos, obteniendo los siguientes resultados: En el Municipio de Loja se encontró que la mayoría de los encuestados perciben que su jefe inmediato tiene influencia nula en las decisiones sobre los horarios (86,1%) y permisos (87,2%), por otro lado, alrededor del 10% cree que su jefe inmediato tiene capacidad media en la decisión de horarios y

permiso de su colaboradores; Por otra parte, en la Prefectura de Loja, se maneja la misma tendencia, más del 79% percibe que su jefe inmediato tiene nula capacidad de decisión sobre los horarios y permisos, menos del 10% considera que sus jefes tiene capacidad de decisión media.

**Figura 49**

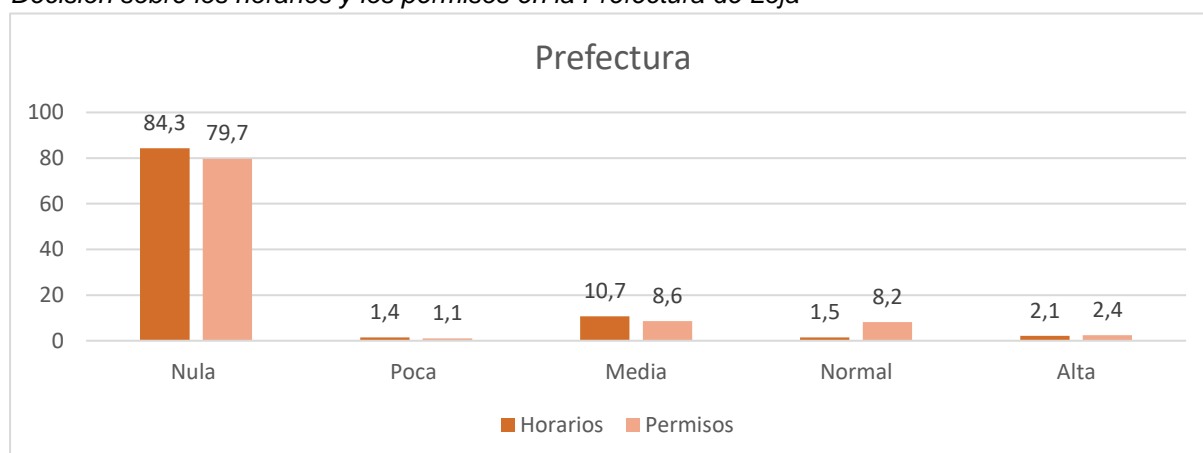
*Decisión sobre los horarios y los permisos en el Municipio de Loja*



*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja.

**Figura 50**

*Decisión sobre los horarios y los permisos en la Prefectura de Loja*



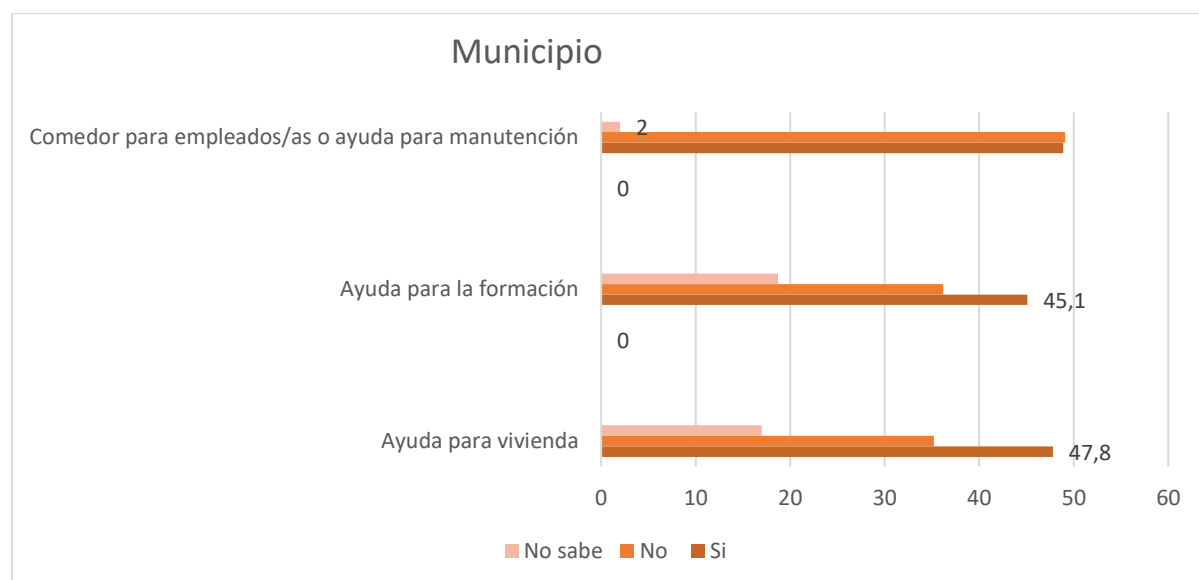
*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja.

Mediante el código laboral, se logra aplicar políticas que asistan a los trabajadores, implementando así servicios de guardería, transporte y alimentación para las personas trabajadoras del sector público. Es así que en las Figuras 51 y 52 representa los resultados

de la interrogante sobre si la institución a la que pertenecen pose los distintos servicios sociales que exige la ley. Se llegó a los siguientes resultados: En el Municipio de Loja (Figura 51), se percibe un gran desconocimiento acerca de los servicios sociales que les ofrece la institución a excepción de los servicios que si conoce: ayuda de transporta (54,3%), comedor para empleados (49,1%), ayuda para la formación (45,1%) y ayuda para vivienda (47,8); Dentro de la Prefectura (Figura 52) se observa el mismo desconocimiento en distintos servicios sociales como: guarderías (56,7%), ayuda para gastos de salud (63,2%), ayuda para la formación (56%) y ayuda para vivienda (47%), por otro lado, mencionan que no hay servicios como: ayuda en enseñanza (34,3%) y transporte (54%).

**Figura 51**

*Servicios sociales que proporciona el Municipio de Loja*



*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja.

**Figura 52**

*Servicios sociales que proporciona la Prefectura de Loja*

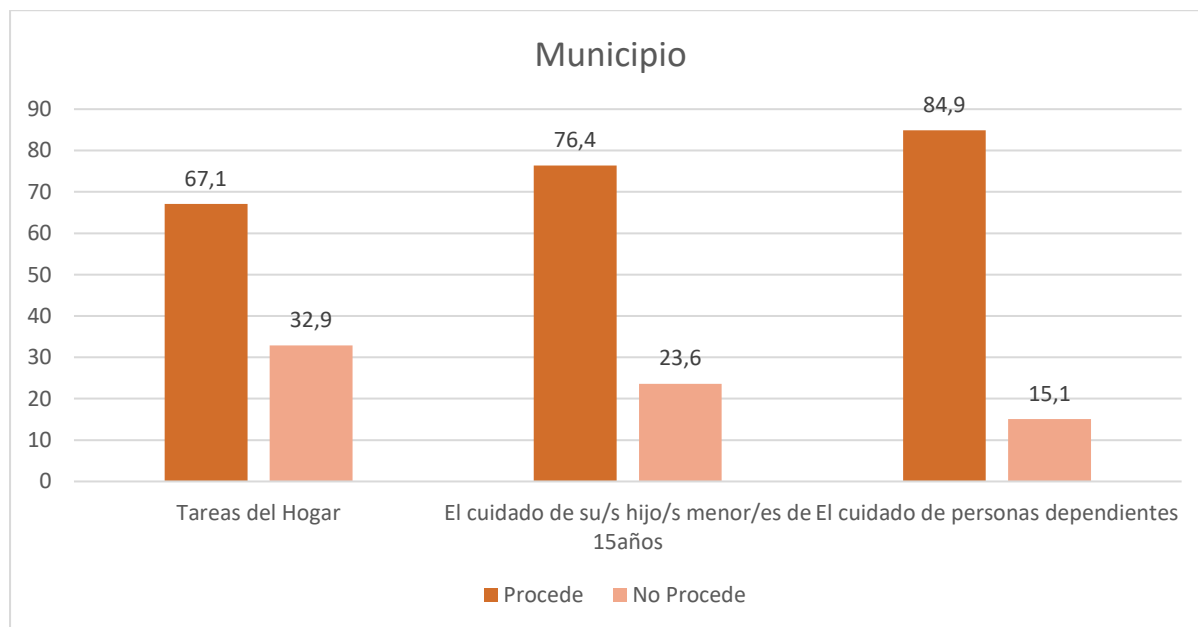


*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja.

### 4.3 Conciliación

**Figura 53**

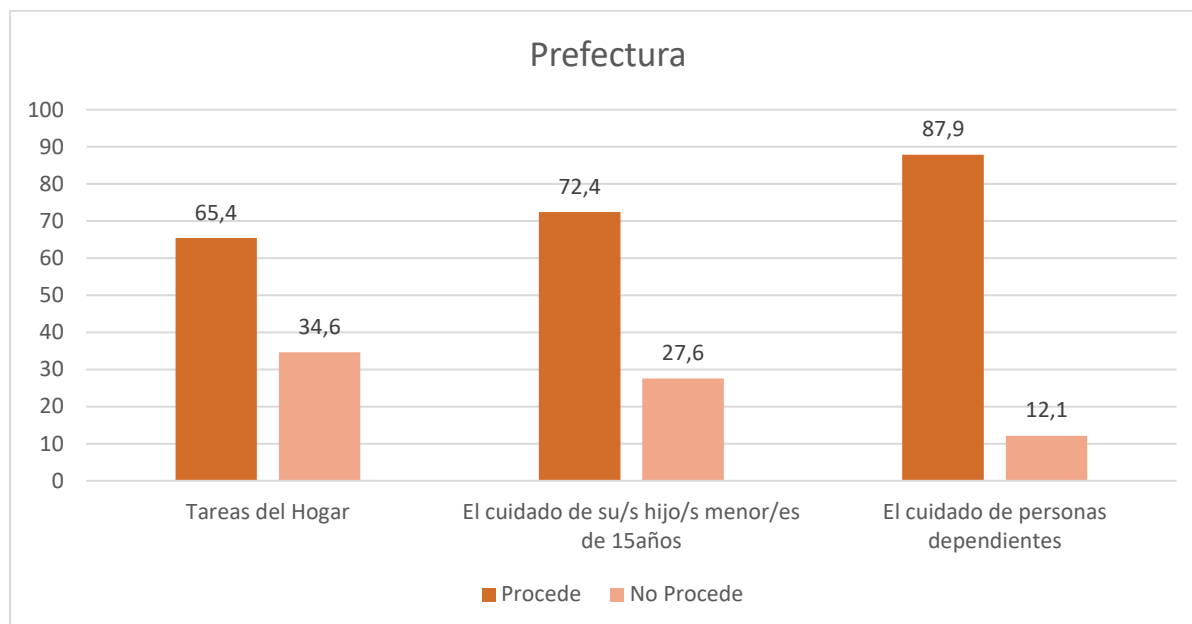
*A que se dedica en un día laborable (Municipio de Loja)*



*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja.

**Figura 54**

*A que se dedica en un día laborable (Prefectura de Loja)*

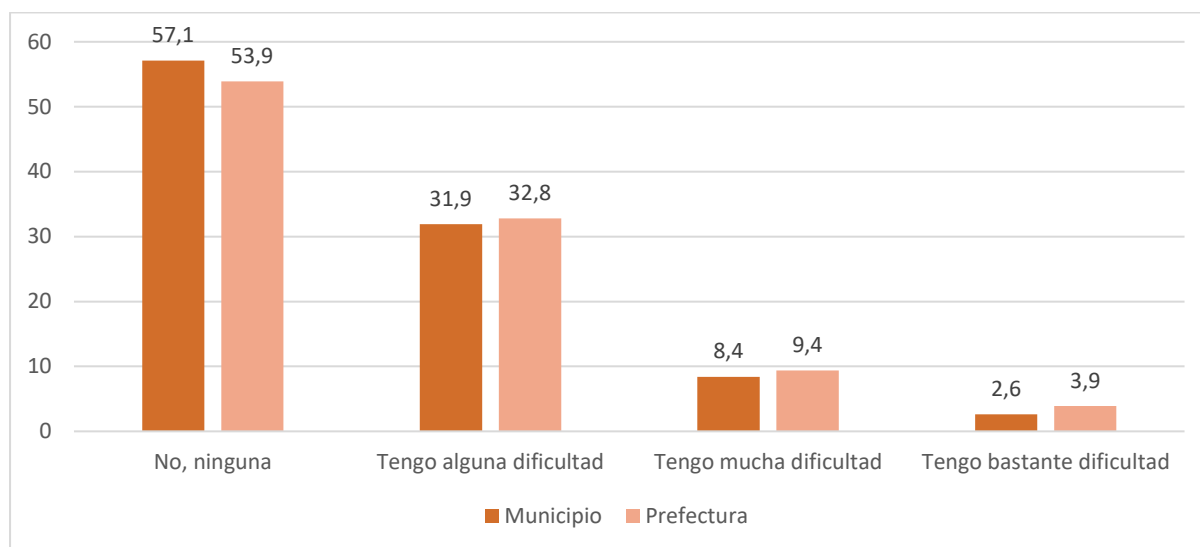


*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja.

En la actualidad los servidores públicos cuentan con leyes que avalan la seguridad de poder conciliar una relación del trabajador con su familia de manera más práctica y cómoda, la cual en gran mayoría de trabajadores desconocen y tratan de enfrentar la situación como ellos creen posible solucionarlo. Dentro de su día a día algunos trabajadores cuentan con responsabilidades de ámbito familiar, en esta ocasión se busca que marquen cuales y estos fueron los resultados. En el Municipio de Loja con un total de 307 encuestados, un 84,9% personas realizan el cuidado de personas dependientes para esto emplea de 2 a 4 horas (Figura 53), y el 76,4% se dedican al cuidado de sus hijos menores de 15 años; En la Prefectura con 147 personas encuestada se llegó a la conclusión que el 87,9% en un día laborable se dedica al cuidado de las personas dependientes para lo cual emplea de 2 a 4 horas y el 72,4% se dedica al cuidado de hijos menores de 15 años.

**Figura 55**

*Dificultad para conciliar el trabajo con sus responsabilidades familiares*



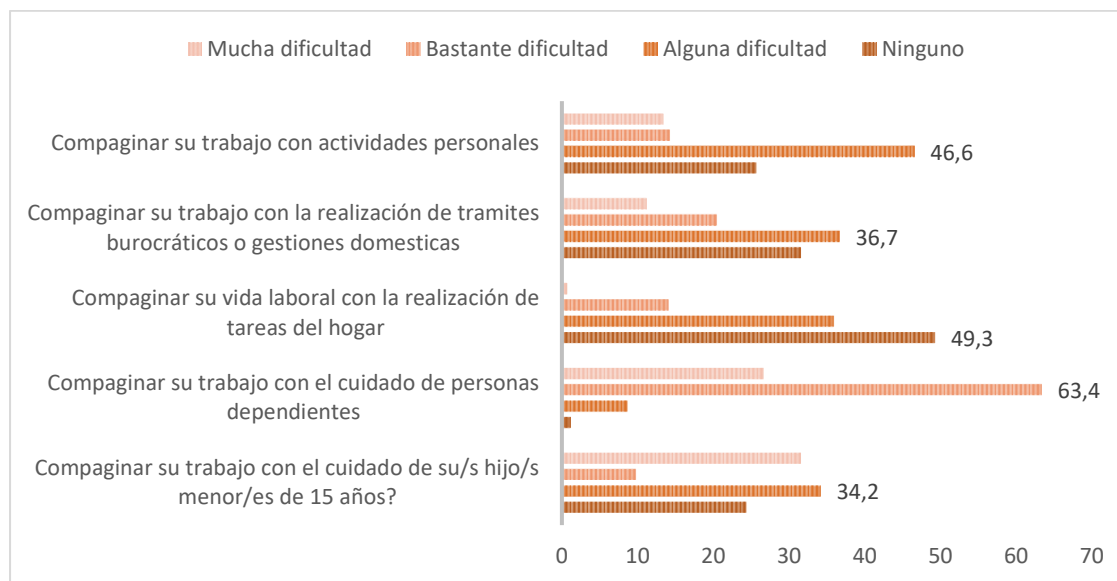
*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja.

Al haber las dificultades de horarios rígidos, horas extras obligatorias, pocos permisos, desconocimiento y sumado a la carga familiar se generó la interrogante de la Figura 55 el cual menciona que tan difícil es conciliar el trabajo con sus responsabilidades familiares, la mayoría de la población encuestada del Municipio de Loja menciona que el 57,1% no tiene dificultad alguna en conciliar su vida laboral con la familiar y menos del 42,9% tiene alguna dificultad en esta conciliación; así mismo, el 53,9% de las encuestas de la Prefectura de Loja no tiene dificultad para conciliar sus responsabilidades familiares con su trabajo mientras que menos del 46,1 tiene alguna dificultad para conciliar estos dos aspectos.

Las dificultades que experimenta la persona se deben a aquellas demandas de dos aspectos que han llegado a ser incompatibles entre sí, pero necesarios, como lo es el trabajo y la familia. La conciliación es compatibilizar el ámbito laboral con el familiar vinculándolo con el sexo de la persona, el uso de los tiempos y la regulación institucional para facilitar de esta forma la compatibilización familiar y laboral y por medio de este.

**Figura 56**

*Actividades que se les dificulta conciliar a los empleados del Municipio de Loja*

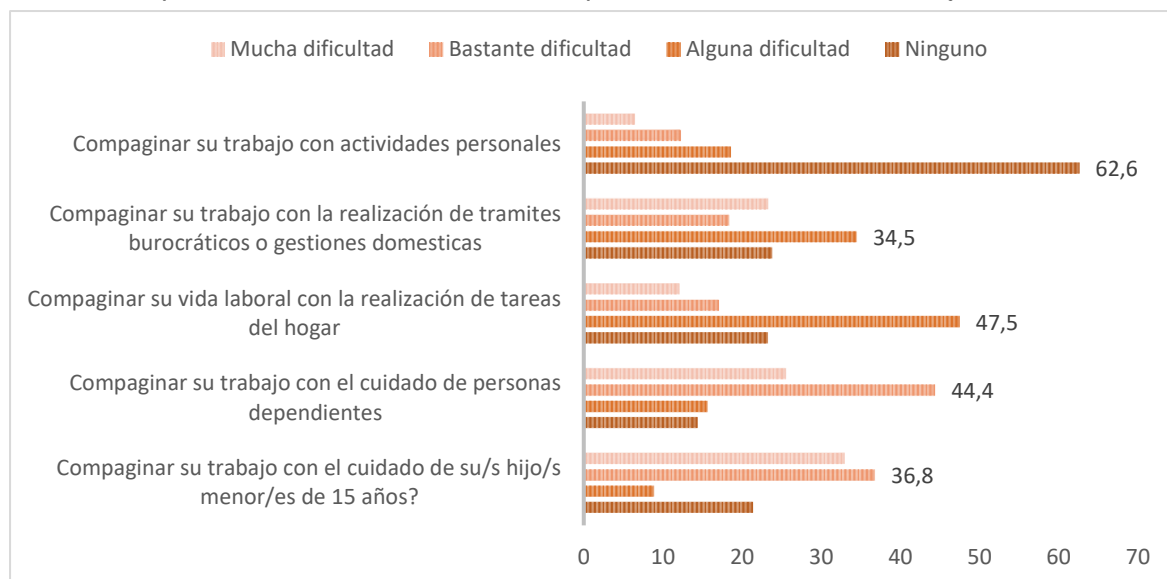


*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja.

Como mencionábamos, el 42,9% de trabajadores del Municipio de Loja tienen alguna dificultad para conciliar las responsabilidades laborales con su familia, es por ello que la Figura 56 presenta actividades específicas para analizar el motivo en el que se deben trabajar las políticas públicas, obteniendo los siguientes resultados: 1) el compaginar su trabajo con actividades personales les genera alguna dificultad (46,6%); 2) compaginar su trabajo con la realización de trámites burocráticos o gestiones domésticas les genera alguna dificultad (36,7%); 3) compaginar su vida laboral con la realización de tareas del hogar no les genera ningún problema (49,3%); compaginar su trabajo con el cuidado de personas dependientes les genera mucha dificultad (63,4%); y compaginar su trabajo con el cuidado de hijos menores de 15 años les genera alguna dificultad (34,2%). Aquí es importante resaltar la atención que la atención que requiere un hogar, las tareas de cuidado de los hijos, de las personas mayores y de las personas con discapacidad, son labores que requieren de gran responsabilidad, teniendo un impacto muy grande en la magnitud de los conflictos generando en la persona responsable una sobrecarga de tareas, pues estas se suman a las ya adquiridas en sus empleos, teniendo consecuencias negativas para el conjunto de la sociedad.

**Figura 57**

*Actividades que se les dificulta conciliar a los empleados de la Prefectura de Loja*

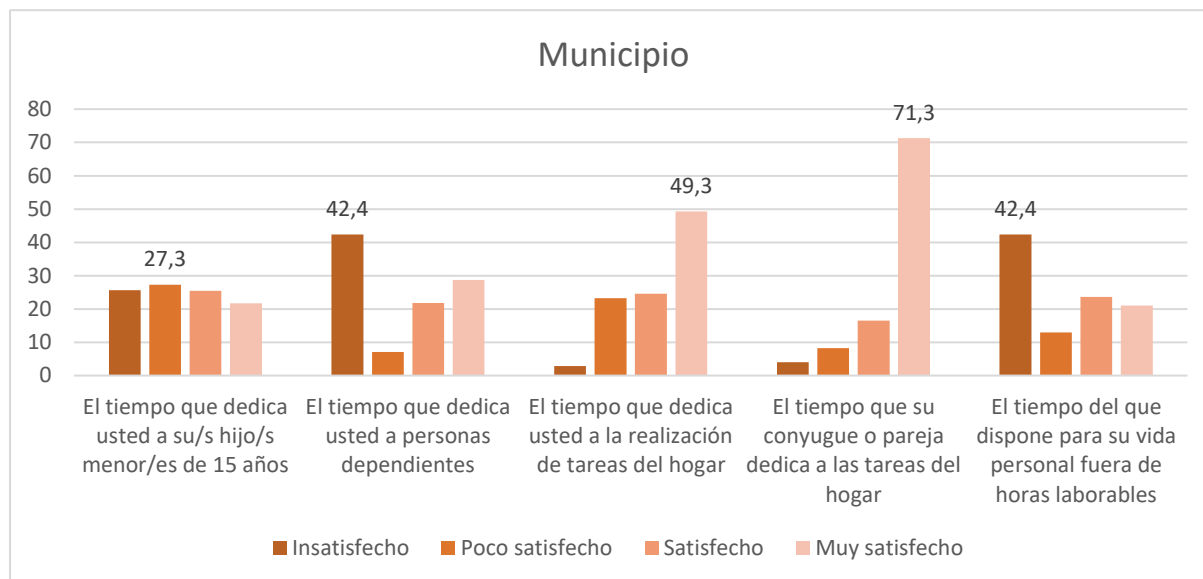


*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja.

Así mismo, se analizan cada una de las actividades que pueden generar alguna dificultad para los empleados de la Prefectura de Loja; 1) el compaginar su trabajo con actividades personales no les generan ninguna dificultad (62,6%); 2) compaginar su trabajo con la realización de trámites burocráticos o gestiones domesticas les genera alguna dificultad (34,5%); 3) compaginar su vida laboral con la realización de tareas del hogar les genera alguna dificultad (47,5%); compaginar su trabajo con el cuidado de personas dependientes les genera bastante dificultad (44,4%); y compaginar su trabajo con el cuidado de hijos menores de 15 años le genera alguna dificultad (36,8%).

**Figura 58**

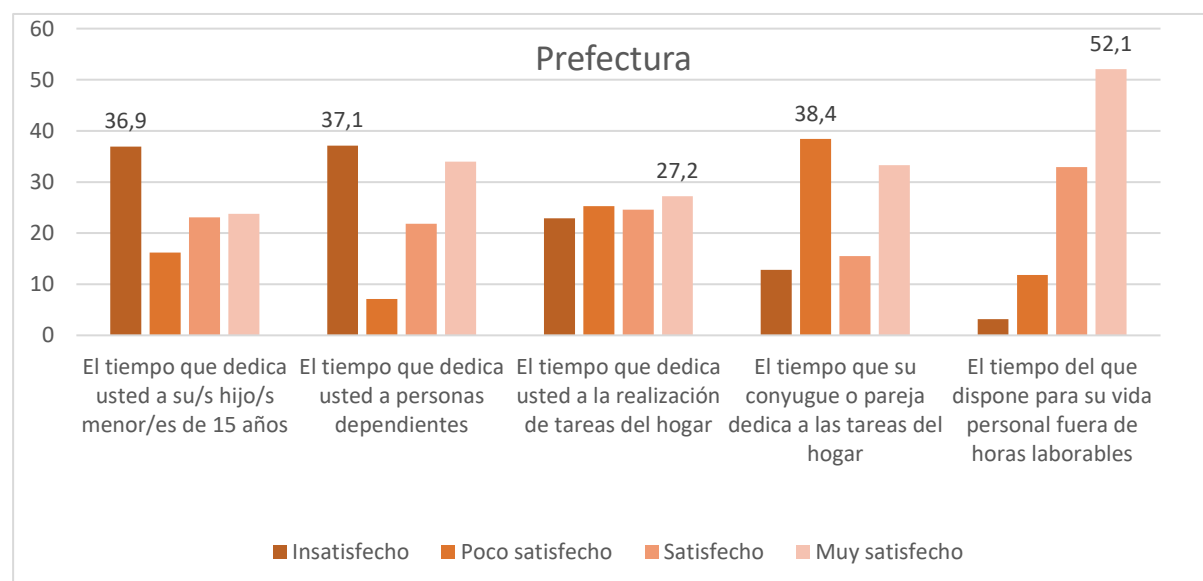
*Nivel de satisfacción de distintas actividades*



*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja.

**Figura 59**

*Nivel de satisfacción de distintas actividades*



*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja.

La Figura 58 y 59 hacen referencia al nivel de satisfacción que tienen los empleados con aspectos de su vida personal esto contribuye a analizar qué tan beneficiosas son las medidas de conciliación que se aplican en ambas instituciones, se obtuvo los siguientes resultados:

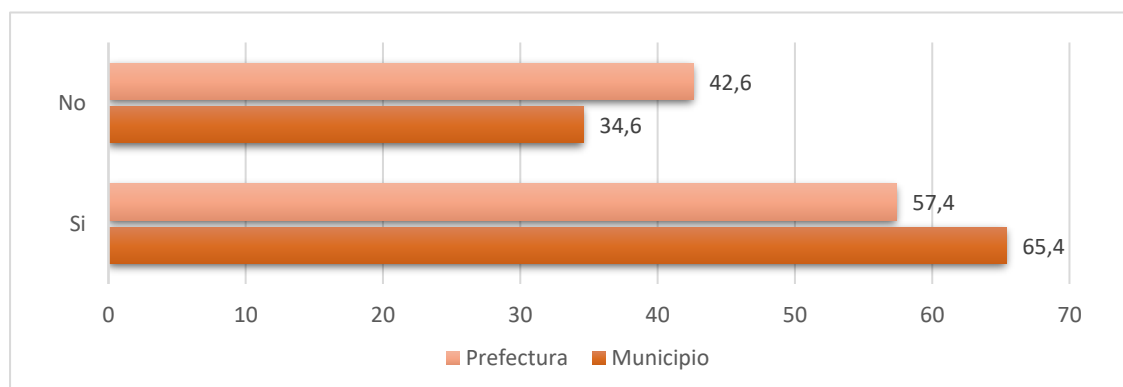
Dentro del Municipio se puede observar que el 27,3% de los colaboradores se sienten poco satisfechos con el tiempo que dedican a sus hijos menores de 15 años; mientras que el 42,4% se encuentran insatisfechos con el tiempo que dedican a las personas dependientes; por otro lado, el 49,3% y 71,3 se siente satisfecho con el tiempo que dedica él y su conyugue respectivamente a la realización de las tareas del hogar; y el 42,4% se encuentran insatisfechos con el tiempo que dispone para su vida personal fuera de sus horas laborales.

Para la prefectura se denotó que el 36,9% se siente insatisfecho con el tiempo que dedica a sus hijos menores de 15 años; al igual que el 37,1% se encuentra insatisfecho con el tiempo que dedica a las personas dependientes; por otro lado, el 27,2% se encuentra muy satisfecho con el tiempo que dedica a la realización de las tareas del hogar; así mismo, el 52,1% se encuentra muy satisfecho con el tiempo del que dispone para su vida personal fuera del horario laborable; y finalmente, el 38,4% mencionan que se sienten poco satisfechos con el tiempo que su conyugue o pareja dedica a las tareas del hogar.

En ambas instituciones se percibe un gran nivel de insatisfacción sobre el tiempo que brindan al cuidado de personas dependientes, a pesar de la existencia de políticas públicas de cuidado las cuales brindan apoyo en el cuidado de personas con discapacidad, adultos mayores, niños y enfermos, para ello es adecuado analizar la aplicación y conocimiento de las políticas de conciliación dentro de las dos empresas.

### Figura 60

*Distribución equilibrada del tiempo que dedica a sus necesidades personales, familiares y laborales*

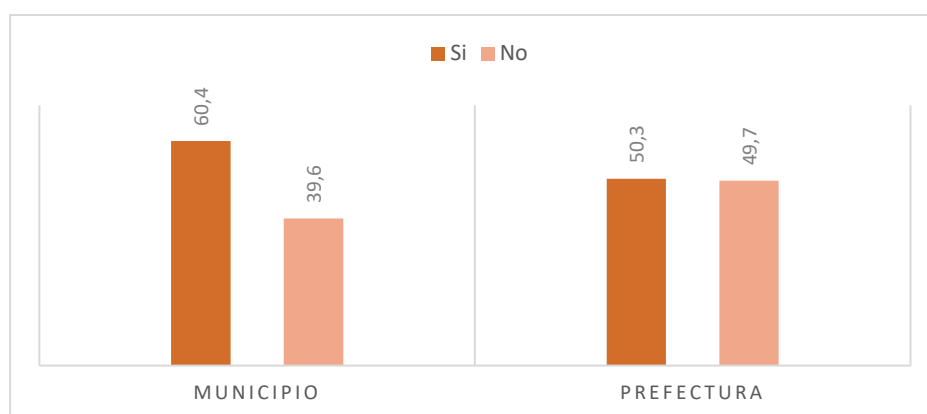


*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja.

De manera general se puede observar que los colaboradores de ambas instituciones consideran que están manejando de manera equilibrada su tiempo ante las necesidades personales, familiares y laborales, de manera más precisa el 65,4% de empleados del Municipio y el 57,4% de empleados de la Prefectura están de acuerdo a esta afirmación. El equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar tiene como propósito la distribución del tiempo y el esfuerzo entre el trabajo y otras realidades de la vida cotidiana el cual tiene un amplio alcance, es así que podemos concluir que los colaboradores de dichas instituciones se mantienen en equilibrio que les genera una mejor calidad de vida.

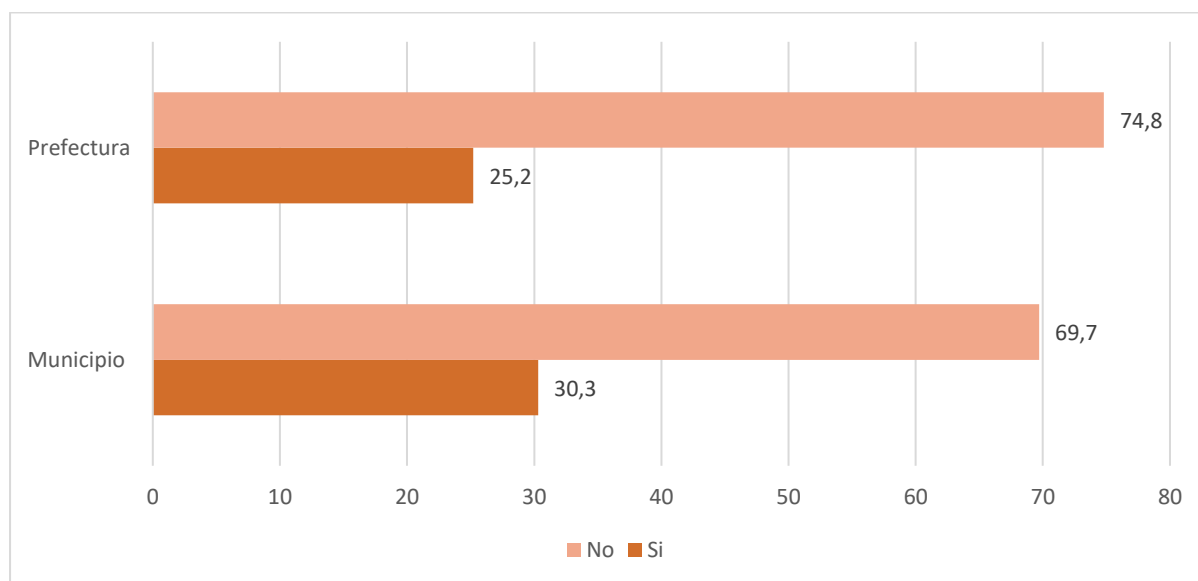
**Figura 61**

*Conocimiento de las políticas de conciliación*



*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja.

A partir de la Figura 61 podemos concluir de manera general que en su mayoría existe conocimiento de las medidas de conciliación dentro de las dos instituciones, pero la brecha es corta dentro de la Prefectura donde el 49,7% no conoce de las políticas de conciliación. Dentro de la evidencia empírica se encontró que el desconocimiento o falta de medidas causan en sus empleados falta de compromiso y absentismo dentro de la institución en la que laboran.

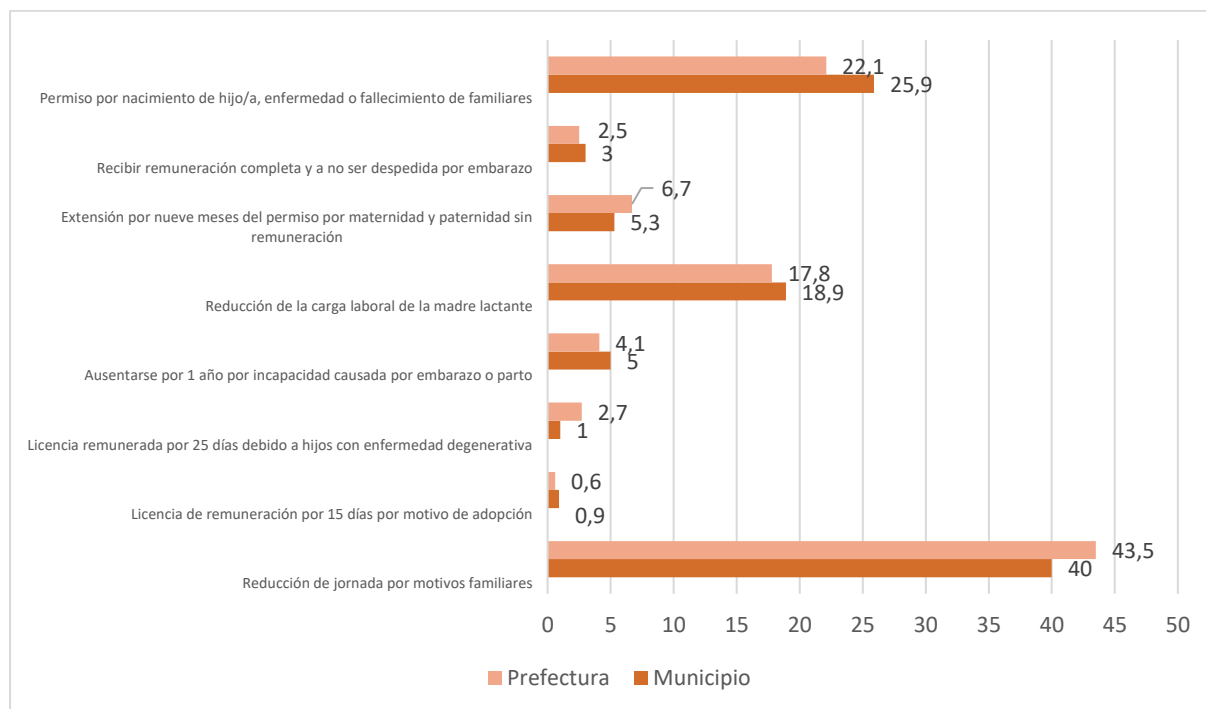
**Figura 62***Uso de alguna medida de conciliación*

*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja.

Podemos observar en la muestra de la Prefectura de Loja el 74,8% no ha utilizado alguna medida de conciliación mientras que el 25,2% si; por otro lado, en el Municipio de Loja el 69,7% no ha utilizado alguna medida de conciliación mientras que el 30,3% si, en ambas instituciones se denota una amplia brecha. En el mismo sentido, Villada (2017) indicó que el desarrollo de estas políticas de conciliación y su verdadera concepción utilitaria para la sociedad no se encuentra bien definida puesto que las empresas e instituciones no tienen un enfoque de mutuo beneficio, lo cual constituye una apreciación que entorpece el desarrollo de políticas propias institucionales y empresariales, al desestimar los beneficios que una buena salud ocupacional puede inferir en su desempeño y productividad.

**Figura 63**

*Medidas de conciliación que utiliza o han utilizado*

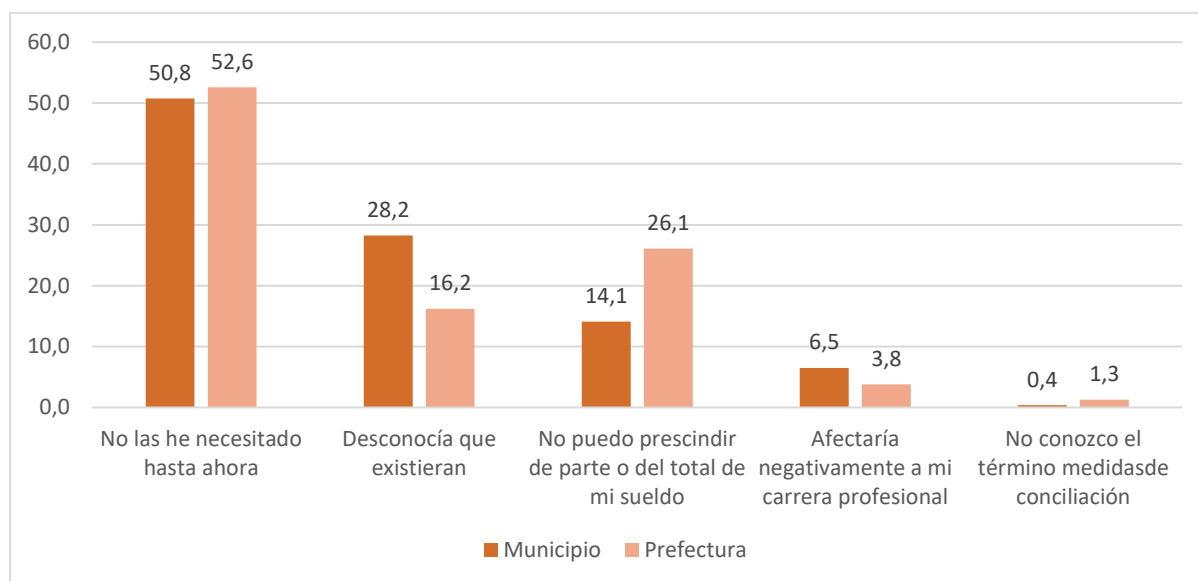


*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja

Del 30,3% que, si utilizó o están utilizando una política de conciliación dentro del Municipio de Loja, podemos concluir que el 40% utilizó la reducción de jornada por motivos familiares y el 25,9% solicitó permisos por nacimiento de hijos, enfermedades o fallecimiento de familiares. Así mismo, en la Prefectura de Loja la medida de conciliación más utilizada es la reducción de jornada por motivos familiares (43,5%) y permisos por nacimiento de hijos, enfermedad o fallecimiento de familiares (22,1%). Ambas instituciones tienen en común la solicitud de permisos por enfermedad, podría explicarse en la actual pandemia a nivel mundial la cual ha amenazado la salud pública, afectando tanto al ambiente familiar como laboral, al entorno económico y el bienestar social. El cierre de escuelas y trabajos han dado como resultado un trabajo doméstico intensivo donde las necesidades de cuidado han aumentado, trayendo consigo altos riesgos de salud mental para quienes están a cargo de ello.

**Figura 64**

*Motivos por los que no ha utilizado medidas de conciliación*



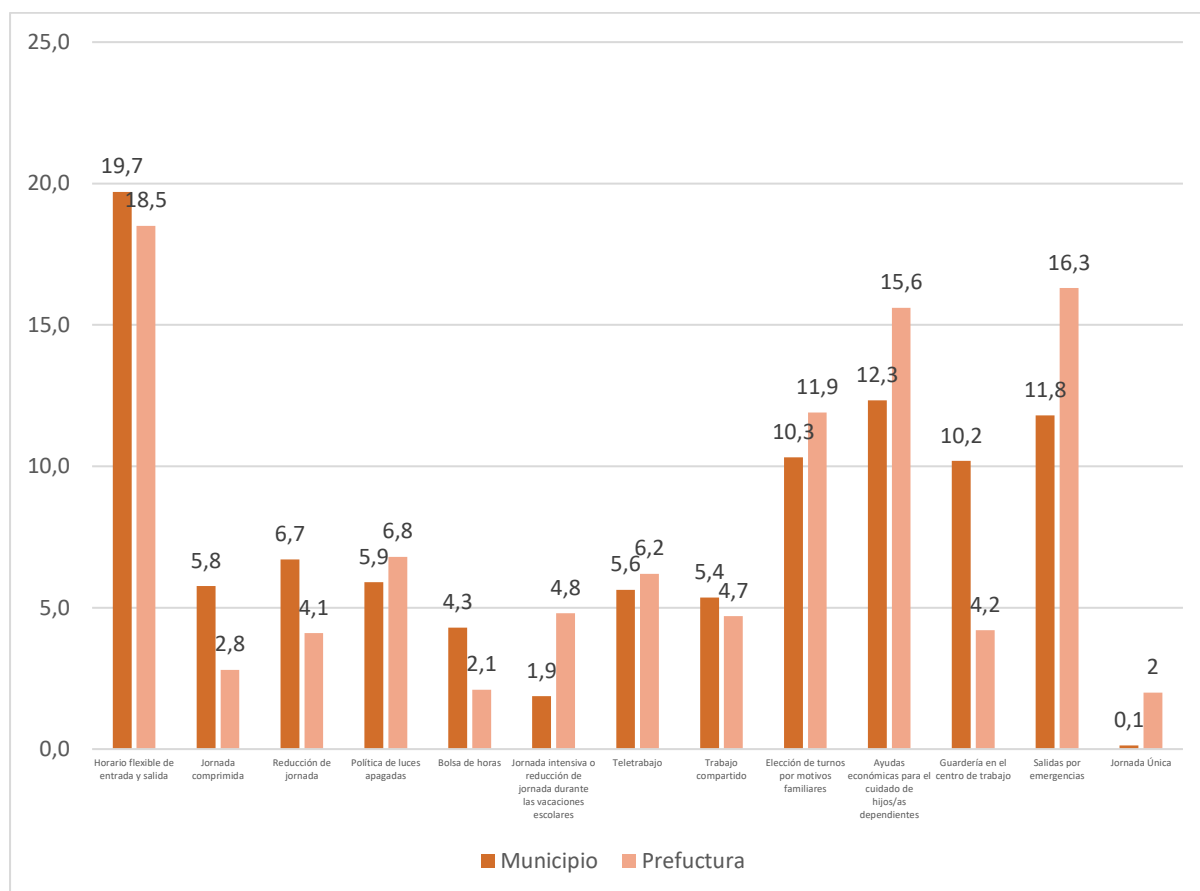
*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja

En ambas instituciones se encontró que menos del 31% no han utilizado medidas de conciliación, por ello en la Figura 64 se expresan distintos motivos por el cual no lo han utilizado, obteniendo los siguientes resultados: En el Municipio el 50,8% de los encuestados respondieron que no han tenido la necesidad de solicitarlo hasta ahora, mientras que el 26,2% desconocía que existían así mismo, en menor cuantía el 0,4% no conocen el termino medidas de conciliación; Dentro de la Prefectura se encontró que el 52,6% no ha necesitado hasta la actualidad mientras que el 26,1% no pueden hacer uso de estas medidas ya que no se pueden permitir prescindir parte o el total de su sueldo.

Tal como se observó en capítulos anteriores, hay que tomar en cuenta que algunos artículos dan la impresión de no ser estrictamente herméticos, ya que el empleador cuenta con más de una opción para proveer servicios o permisos relacionados con la vida familiar de sus trabajadores.

**Figura 65**

*Medidas de conciliación que podrían ser aplicadas en su trabajo*



*Nota.* Datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas en el Municipio y Prefectura de Loja

En base a la información recolectada por las encuestas se encontró que tanto en el Municipio (19,7%) como en la Prefectura (18,5), sus trabajadores aplicarían a un horario flexible de entrada y salida, propiamente en el Municipio el 12,3% quieren acceder a ayudas económicas para el cuidado de los hijos dependientes mientras que el 11,9% necesitan una elección de turnos por motivos familiares. Con respecto a la Prefectura, como resultados se obtuvo que el 16,3% necesitan permisos para salidas por emergencia mientras que el 15,6% quieren acceder a ayudas económicas para el cuidado de hijos dependientes.

En Ecuador según el Código del Trabajo, establece algunos requisitos para la empresa privada mediana y grande, de modo que el empleador cumpla, proporcionando ayuda a sus empleados en tema del “trabajo de mujeres y menores” para garantizar una armonía laboral y familiar en el Ecuador, y que a más de tratarse de obligaciones y sanciones

para la empresa, describe también en algunos artículos opciones que el empleador puede optar a medida de sus posibilidades para cumplir los distintos fines que solicita la norma respecto a la conciliación familiar-laboral.

#### **4.4 Consideraciones finales**

Al haber identificado la expedición de políticas públicas sólidas que promuevan la conciliación entre la vida familiar y laboral, es preciso destacar que se observó limitada información al respecto, ya que, dentro de la región no se ha consolidado como un problema público. Olivera (2018) menciona que en Colombia durante el periodo 2014 a 2018 la conciliación con corresponsabilidad de la vida laboral y familiar no se ha construido como problema público, sistémico, no obstante, existe un ingreso en la agenda institucional del Legislativo y del Gobierno que contiene algunas estrategias de conciliación con el objetivo de fortalecer la unidad familiar y apoyar a las familias (pág. 16).

De la misma forma, esto se replica en Ecuador. A pesar de que, en el Código del Trabajo, publicado en el Registro Oficial se establecen algunos requisitos para la empresa privada, mediana y grande, proporcionando ayuda a sus empleados en tema del “trabajo de mujeres y menores”, esto no ha sido considerado como problemática pública por lo que no se ha dado un apartado específico en el código laboral que proporcione políticas que contribuyan a la conciliación familiar-laboral.

Por otro lado, uno de los principales resultados obtenidos dentro de la presente investigación concierne a la división de carga dentro del entorno familiar, ya que dentro de los encuestados, algunos mencionan que les produce satisfacción que los temas concernientes al cuidado del hogar sean realizados por su conyugue o pareja es así que, este resultado se fundamenta con la investigación realizada por Vázquez Macías (2022) quien explica que pese al reconocimiento formal de la igualdad entre hombres y mujeres, la realidad material dista mucho de ser la ideal, y las responsabilidades familiares siguen atendándose principalmente por las mujeres, quienes se ven obligadas a renunciar a su permanencia y promoción profesional además de enfrentarse a una doble jornada de trabajo-hogar (pág. 1)

Por otro parte, los resultados obtenidos por la investigación, se alinean a lo expuesto por el PNUD (2009) puesto que, menciona que el desconocimiento es el principal factor por el que los empleados no hacen uso de estas herramientas que beneficiaran su calidad de vida, por ello propone que la empresa o empleador promocioe o difunda los derechos y deberes definidos por la ley a través de programas de capacitación en materia de protección de la maternidad y responsabilidades familiares tanto a empresarios como a trabajadores, especialmente en las micro y pequeñas empresas, donde se concentra buena parte del empleo femenino y la fiscalización llega en menor grado (pág. 130).

Finalmente, con respecto a precisar los beneficios de las políticas públicas que propugnen la conciliación entre la vida familiar y laboral; dentro de los resultados se muestra que los empleados encuestados de ambas instituciones perciben alguna dificultad para poder estar en armonía con todos los aspectos de su vida, principalmente lo familiar con lo laboral, es así que las nuevas generaciones del mercado de trabajo exigen actuaciones que ayuden a conciliar sus obligaciones y aspiraciones profesionales con una vida personal en la cual disfruten de las actividades de su elección: familia, deportes, aficiones, viaje; se ha demostrado que aplicar acciones que favorezcan al aumento del rendimiento, contribuyen a la retención de las personas (CEUPE magazine, 2022).

## Conclusiones

Al analizar distintas fuentes bibliográficas se determinó que dentro del código de trabajo no se expresan las medidas de conciliación necesariamente con dicho título, aun así, son las que están relacionadas con permisos, ausencias obligatorias por maternidad o cuidado de los hijos y cualquier medida que contribuya al equilibrio de la vida laboral con la familiar.

Como principales consecuencias en la calidad de vida de los trabajadores encuestados del Municipio y Prefectura de Loja, se observa a partir de los resultados obtenidos que:

Cerca del 40% tiene alguna dificultad para conciliar su trabajo con su vida familiar, lo cual demostró que existe un gran desconocimiento acerca de los beneficios y servicios sociales de los cuales pueden beneficiarse al momento de buscar una conciliación trabajo-familia. De igual manera se conoció el poco poder de decisión que tienen los jefes inmediatos en lo que refiere a permisos y horarios, esto para ambas entidades.

Los beneficios que les han proporcionado las políticas de conciliación reflejan que la mayoría de las personas encuestadas presentan un buen equilibrio dentro de su vida laboral con la familiar, no obstante, se denota dentro del grupo de estudio cierta determinación de roles de sexos para las actividades domésticas, donde se observa que la mayoría se ven satisfechos cuando las tareas del hogar son netamente encargadas a su conyugue o pareja.

Si el Estado destina recursos a la mejora constante de los servicios sociales, es para buscar una mejora en la calidad de vida del empleado; mientras que, si el empleado conoce sus derechos y beneficios, su rendimiento tanto en el trabajo como en el hogar mejorará, y con ello, se conseguirá una mejor conciliación entre la vida familiar y laboral, siendo esta la conclusión general a la que se ha llegado por medio del presente trabajo de investigación.

## Recomendaciones

Se recomienda que, primero se las establezca dentro de la normativa laboral como un apartado netamente de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, seguidamente es necesario que en todos los sectores de la economía se difundan las distintas medidas para evitar la desinformación, con el fin de que el empleado de acuerdo a sus necesidades aplique cualquier medida que le permita establecer un correcto equilibrio dentro de su vida laboral y familiar.

De igual manera, al percibir el desconocimiento por parte de los empleados encuestados en ambas instituciones, se recomienda al departamento de recursos humanos de cada institución, trabajar de la mano con el médico ocupacional, psicólogo y/o trabajador social de las instituciones, para realizar campañas de concientización, que podrían iniciar siendo anuales, y posteriormente podrían hacerse cada dos años, acerca de la importancia de los beneficios de los servicios sociales que ofrece el Estado por medio de las instituciones públicas. Como parte de estas campañas se debería también incluir un tópico destinado a la vida familiar de los empleados, sobre la importancia de la organización equitativa en el núcleo familiar y del apoyo mutuo entre parejas o miembros de una misma familia, ya que no son suficientes los servicios sociales sin el apoyo y la organización intrafamiliar para complementar el cuidado de los niños, o personas dependientes, con ello los empleados se beneficiarían de una mejor conciliación trabajo- familia.

Finalmente, se recomienda que las instituciones impartan una breve inducción a cada nuevo ingreso de personal, sobre los servicios sociales con los que contarían; de esta forma se irían reduciendo paulatinamente las campañas anuales, a medida que los empleados de las instituciones vayan teniendo cada vez un mayor conocimiento de cómo conciliar la vida laboral con la familiar y la importancia de hacer uso de los beneficios que el Estado garantiza. Empleados debidamente capacitados significaría un mejor desempeño laboral y satisfacción en lo familiar.

## Referencias

- Vázquez Macías, A. (2022). *La evolución del régimen jurídico del trabajo de la mujer. La conciliación de la vida laboral y familiar como vía estratégica para alcanzar la igualdad de género [Tesis de maestría, Universidad de Oviedo]*. Repositorio Universidad de Oviedo. Obtenido de [https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/61935/TFM\\_AnaVazquezMacias.pdf?sequence=4](https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/61935/TFM_AnaVazquezMacias.pdf?sequence=4)
- Allen, T., Herst, D, Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. En A. Grandey, S. Hershcovis, & T. Beehr, *Journal of Occupational Health Psychology* (Vol. 5, págs. 278-308). The Educational Publishing Foundation. doi:<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Banco Mundial. (2021). *Brecha de pobreza a \$1,90 por día (2011 PPA) (%) - Latin America & Caribbean*. Obtenido de Banco Mundial: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GAPS?locations=ZJ>
- Biedma Ferrer, J., & Medina Garrido, J. (abril de 2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible capital*, 10(3), 448-466. doi:10.3926/ic.506
- CEPAL. (2019). *Tasa de participación económica de la población Según sexo por condición de pobreza y área geográfica*. Obtenido de CEPALSTAT. Base de datos y publicaciones estadísticas: [https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?indicator\\_id=3469&area\\_id=635&lang=es&link=cepal](https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?indicator_id=3469&area_id=635&lang=es&link=cepal)
- CEPAL. (2021). *CELADE. División de Población de la CEPAL. Revisión 2019 y Naciones Unidas, División de Población. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. Panorama Mundial de Población. Revisión 2019*. Obtenido de CELADE. División de Población de la CEPAL. Revisión 2019 y Naciones Unidas, División de Población. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. Panorama Mundial de Población.

- Revisión 2019.: [https://cepalstat-prod.cepal.org/cepalstat/tabulador/ConsultaIntegradaProc\\_HTML.asp](https://cepalstat-prod.cepal.org/cepalstat/tabulador/ConsultaIntegradaProc_HTML.asp)
- CEUPE magazine. (2022). *Conciliación de la vida personal y profesional*. Obtenido de CEUPE magazine: <https://www.ceupe.com/blog/conciliacion-vida-personal-profesional.html>
- Clark, S. C. (2001). Work Cultures and Work/Family Balance. En *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 58, págs. 348-365). doi:<https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1759>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (diciembre de 2004). Tensión entre familia y trabajo. (CEPAL, Ed.) *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces*, 97-118. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11362/6777>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (diciembre de 2014). Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad. *Revista CEPAL* (114), 107-125. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11362/37439>
- Dirección del Trabajo. (16 de enero de 2023). De la protección a la Maternidad, la Paternidad y la vida familiar. *Código de Trabajo, 1994*. Obtenido de [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf)
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. En *The Academy of Management Review* (Vol. 25, págs. 178-199). Academy of Management Review. doi:<https://doi.org/10.2307/259269>
- Farré, L., & González, L. (23 de abril de 2020). *¿Quién se encarga de las tareas domésticas durante el confinamiento? Covid19, mercado de trabajo y uso del tiempo en el hogar*. Obtenido de Nada es gratis: <https://nadaesgratis.es/admin/quien-se-encarga-de-las-tareas-domesticas>
- Galhardi de Pujalt, R. (2007). Conciliación entre la vida familiar y la vida laboral. En *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (Vol. 4, págs. 77-93). Obtenido de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9495/11529>

- Gómez , V., & Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo- familia: medios para mejorar la equidad de género. En *Polis Revista Latinoamericana* (Vol. 14, págs. 377-396). Polis Revista Latinoamericana. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682015000100018>
- Granados, I. (30 de diciembre de 2011). Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios. *Revista De Investigación En Psicología*, 14(2), 209- 221. doi: <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>
- Granda Brito, J. (2019). *Conciliación Trabajo- Familia en personal administrativo y de servicios de una institución de educación superior de Quito, en el año 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana sede Quito]*. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana . Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/16843>
- Greenhaus , J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. En *Academy of Management Review* (págs. 76-88). Academy of Management Review. doi:<https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Grinnell, R., Unrau, Y., & Williams, M. (2009). *Research Methods for BSW Students*. All Books and Monographs by WMU Authors. Obtenido de <https://scholarworks.wmich.edu/books/145>
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. En *Journal of Occupational Health Psychology* (Vol. 5, págs. 111-126). Educational Publishing Foundation. doi:<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Gürtler, L., & Huber, G. (2007). Modos de pensar y estrategias de la investigación cualitativa. En *Liberabit* (Vol. 13, págs. 37- 52). Liberabit. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v13n13/a05v13n13.pdf>
- Hammer, L., Bauer, T., & Grandey, A. (2003). Work- family conflict and work- related withdrawal behaviors. En *Journal of Business and Psychology* (Vol. 17, págs. 419-

436). Journal of Business and Psychology.  
doi:<https://doi.org/10.1023/A:1022820609967>

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Honorable Congreso de la Nación Argentina. (27 de septiembre de 1976). De la Remuneración del Trabajador, Beneficios Sociales. *Argentina.gob.ar*. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>

Honorable Congreso Nacional. (22 de junio de 2020). Código de Trabajo. *Registro Oficial Suplemento N° 167*. Obtenido de [https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)

Idrovo Carlier, S. (2006). Las Políticas de conciliación trabajo- familia en las empresas colombianas. En *Estudios Gerenciales* (Vol. 22, págs. 49-70). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21210002>

Kahn, R. L., & et al. (1965). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. En *Administrative Science Quarterly* (Vol. 10, págs. 125- 129). Sage Publications, Inc. doi:<https://doi.org/10.2307/2391654>

Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. En *Administrative Science Quarterly* (Vol. 24, págs. 285-308). Sage Publications, Inc. doi:<https://doi.org/10.2307/2392498>

Kossek, E., & Lobel, S. (1996). Human resource strategies to support diversity in work and personal lifestyles: beyond the 'family friendly' organization. En *Managing diversity: human resource strategies for transforming the workplace*. Blackwell Business. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Ellen-Kossek/publication/313063580\\_Human\\_resource\\_strategies\\_to\\_support\\_diversity\\_in\\_work\\_and\\_personal\\_lifestyles\\_Beyond\\_the\\_family-](https://www.researchgate.net/profile/Ellen-Kossek/publication/313063580_Human_resource_strategies_to_support_diversity_in_work_and_personal_lifestyles_Beyond_the_family-)

friendly'\_organization/links/5ce6cd71458515712ebd9d6a/Human-resource-strategies-to-su

Leiva, S., & Comelin, A. (2015). Conciliación entre la vida familiar y laboral: Evaluación del programa IGUALA en una empresa minera en la region de Tarapacá. En *Polis, Revista Latinoamericana* (Vol. 14, págs. 345-368). Polis . doi: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682015000300016>

Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP. (06 de octubre de 2010). Normativa Laboral Ecuatoriana. *Registro Oficial Suplemento 294*. Obtenido de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>

López López, M. (enero de 2017). *Trabajo remunerado y vida familiar en la generación del milenio: un equilibrio necesario*. Obtenido de Think Tank MILENIO: [https://accionfamiliar.org/wp-content/uploads/2019/01/informe\\_milenials\\_ene-2017.pdf](https://accionfamiliar.org/wp-content/uploads/2019/01/informe_milenials_ene-2017.pdf)

López-Ibor, R., Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J., & Palomo Vadillo, M. (febrero de 2010). *Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador.: Problemas y ventajas para la empresa*. Obtenido de Universidad Complutense Madrid: [https://eprints.ucm.es/id/eprint/10940/1/ct02\\_2010.pdf](https://eprints.ucm.es/id/eprint/10940/1/ct02_2010.pdf)

Maganto, J. M., Bartau, I., & Etxeberria, J. (2003). La participación en el trabajo familiar: Un reto educativo y social. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 9(2), 160-183. doi:<https://doi.org/10.7203/relieve.9.2.4336>

Moreno Mínguez, A. (2015). La Ambivalencia ante la corresponsabilidad parental en España; una cuestión de género. En *Revista de estudios de género, la ventana* (Vol. 5, págs. 46-98). Obtenido de <http://revistalaventana.cucsh.udg.mx/index.php/LV/article/view/5713/5235>

Naciones Unidas. CEPAL. (abril de 2010). Panorama social de América Latina 2009. *Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*. doi:<https://hdl.handle.net/11362/1232>

- Naciones Unidas CEPAL. (16 de marzo de 2021). Pandemia provoca aumento en los niveles de pobreza sin precedentes en las últimas décadas e impacta fuertemente en la desigualdad y el empleo. *Panorama Social de América Latina*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11362/46687>
- Naciones Unidas. CEPAL. (octubre de 2014). Políticas públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres. *Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/1/S1420372\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/1/S1420372_es.pdf)
- Naciones Unidas. CEPAL. (18 de enero de 2019). Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: mapas de ruta para el desarrollo. *Observatorio de igualdad de género en América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11362/41014>
- Naciones Unidas. CEPAL. Unidad Mujer y Desarrollo. (diciembre de 2007). El cuidado de la niñez en Bolivia y Ecuador: derecho en algunos, obligaciones de todas. *Serie Mujer y Desarrollo CEPAL*, 89. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11362/5811>
- Olivera Rojas, F. (2018). *Conciliación con corresponsabilidad de la vida familiar y laboral: análisis de la construcción como problema público en Colombia durante el cuatrienio 2014-2018*. [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio Universidad Externado de Colombia. doi:<https://doi.org/10.57998/8b1c-dz15>
- Orellana Villarreal, M. F. (2018). *Mujer y conciliación de la vida laboral y familiar: El sector público en Ecuador a partir de la constitución del 2008*. [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/17558>
- Organización Internacional del Trabajo. (23 de julio de 2001). *Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE)*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/class/icse.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (22 de julio de 2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:

[https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_111376/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_111376/lang-es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (noviembre de 2011). *Conciliación del trabajo y la vida familiar*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_163643.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (13 de enero de 2011). *Panorama Laboral 2010. América Latina y el Caribe*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_179361/lang-es/index.htm#:~:text=El%202010%20cierra%20con%20un,del%20fantasma%20de%20la%20recesi%C3%B3n.](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_179361/lang-es/index.htm#:~:text=El%202010%20cierra%20con%20un,del%20fantasma%20de%20la%20recesi%C3%B3n.)

Organización Internacional del Trabajo. (17 de diciembre de 2020). *Conciliación familiar, personal y laboral durante el COVID-19 (Sindicatos)*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS\\_764686/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_764686/lang-es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (29 de mayo de 2020). *Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus)*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_739939.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *COVID-19 y el mundo del trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (22 de julio de 2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo: [https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_111376/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_111376/lang-es/index.htm)

- Orlandina de Oliveira, B. (2012). Familia y Trabajo: un recorrido por las diversas perspectivas de análisis. En *Estudios Sociológicos XXX: Número extraordinario, 2012* (Vol. 30, págs. 191-211). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6164162>
- Peiró, J. M., & Soler, A. (05 de mayo de 2020). *El impulso al teletrabajo durante el Covid-19 y los retos que plantea*. Obtenido de Ivie y Universitat de València: <https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/05/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-plantea.pdf>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (marzo de 2015). *Procesos de Transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas en America Latina y El Caribe*. Obtenido de PNUD: <http://www.codajic.org/sites/default/files/sites/www.codajic.org/files/Procesos%20de%20transversalidad%20de%20la%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20a%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20El%20Caribe%20%20Evangelina%20Garc>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (08 de diciembre de 2019). *Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente:Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI*. Obtenido de PNUD: [https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr2019espdf\\_1.pdf](https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr2019espdf_1.pdf)
- Rodrigo, M. J., Martín, J. C., Cabrera, E., & Máiquez, M. L. (2009). Las Competencias Parentales en Contextos de Riesgo Psicosocial. En *Intervención Psicosocial* (Vol. 18, págs. 113-120). doi:<https://doi.org/10.5093/in2009v18n2a3>
- Rodríguez, C., Giosa, N., & Nieva, D. (noviembre de 2010). Las Políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar. las implicancias económicas y sociales de su ausencia en America Latina. *Centro interdisciplinario para el estudio de políticas públicas*, 1-73. Obtenido de <https://www.ciepp.org.ar/images/ciepp/docstrabajo/doc%2077.pdf>
- Salvador, S. (octubre de 2007). Estudio Comparativo de la "economía del cuidado" en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay. *Comercio, Género y Equidad*

- en América Latina: Generando conocimiento para la acción Política*. Obtenido de <http://www.gemlac.org/attachments/article/331/Salvador07.pdf>
- Shirom, A. (2003). The effects of work stress on health. En A. Shirom, *The Handbook of Work & Health Psychology* (Vol. 2, págs. 63-82). doi:<https://doi.org/10.1002/0470013400.fmatter>
- Staines, G. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literatura on the Relationship Between Work and Nonwork. En *Human Relations* (Vol. 33, págs. 111-129). Human Relations. doi:<https://doi.org/10.1177/001872678003300203>
- Stinus Bru de Sala, E. (2014). *Conciliar trabajo y familia: ¿ilusión o realidad? Políticas de conciliación laboral y familiar en Noruega y Cataluña/ España*. [Tesis de doctorado, Universitat Autònoma de Barcelona]. Repositorio Universitat Autònoma de Barcelona. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10803/287993>
- United Nations Research Institute for Social Development. (junio de 2007). *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*. Obtenido de UNRISD: <https://cdn.unrisd.org/assets/library/papers/pdf-files/razavi-paper.pdf>
- Vicente, C. M. (29 de junio de 2011). *Políticas Sociales Familiares (Materiales de Enseñanza)*. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/12859/>
- Villada Pinilla , H. (2017). *La salud ocupacional como estrategia de productividad de una empresa, utilizando como herramientas la competitividad y el capital intelectual*. [Tesis de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16254>