

56

EQUILIBRIO TRABAJO-FAMILIA DEL DOCENTE UNIVERSITARIO DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA COVID-19, DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO. GUAYAQUIL-ECUADOR

WORK-FAMILY BALANCE OF UNIVERSITY TEACHERS DURING THE COVID-19 HEALTH EMERGENCY, FROM A GENDER PERSPECTIVE. GUAYAQUIL, ECUADOR

Valeria Alejandra Henríquez Basurto¹

E-mail: valeria.henriquezb@ug.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8239-7819>

Javier Mauricio Burgos Yambay²

E-mail: jburos@uteg.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9017-4236>

¹ Universidad de Guayaquil. Guayaquil. Ecuador.

² Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil-UTEG. Guayaquil. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Henríquez Basurto, V. A., & Burgos Yambay, J. M. (2023). Equilibrio trabajo-familia del docente universitario durante la emergencia sanitaria COVID-19, desde una perspectiva de género. Guayaquil-Ecuador. *Revista Conrado*, 19(94), 497-512.

RESUMEN

El artículo analiza el impacto de la emergencia sanitaria de la COVID-19 en el equilibrio trabajo-familia de los docentes universitarios en Guayaquil, Ecuador, desde una perspectiva de género. A través de un enfoque cualitativo, se exploran los desafíos específicos que enfrentan las docentes mujeres en relación con la carga de trabajo, las responsabilidades familiares y los roles tradicionales de género durante la pandemia. Se examinan las estrategias de conciliación utilizadas por los docentes para afrontar estos desafíos y se discuten las implicaciones para la igualdad de género en el contexto académico de Guayaquil.

Palabras clave:

Equilibrio trabajo-familia, docentes universitarios, emergencia sanitaria, COVID-19, perspectiva de género.

ABSTRACT

This article examines the impact of the COVID-19 health emergency on the work-family balance of university professors in Guayaquil, Ecuador, from a gender perspective. Through a qualitative approach, the specific challenges faced by female professors in terms of workload, family responsibilities, and traditional gender roles during the pandemic are explored. The study investigates the coping strategies used by professors to address these challenges and discusses the implications for gender equality in the academic context of Guayaquil.

Keywords:

Work-family balance, university professors, health emergency, COVID-19, gender perspective.

INTRODUCCIÓN

La emergencia sanitaria de la COVID-19 ha impuesto una serie de cambios y desafíos a la sociedad en general, y los docentes universitarios no han sido una excepción. El equilibrio entre el trabajo y la familia ha sido particularmente afectado, y es importante analizar cómo estos cambios han impactado de manera diferencial a los docentes universitarios, especialmente desde una perspectiva de género. Esta revisión académica se centra en examinar las experiencias de los docentes universitarios, en particular las mujeres, en relación con el equilibrio trabajo-familia durante la pandemia de COVID-19.

El equilibrio trabajo-familia ha sido un tema relevante en la literatura académica, dado su impacto en la calidad de vida y el bienestar de los individuos. Durante la emergencia sanitaria COVID-19, se han observado cambios significativos en la forma en que los docentes universitarios llevan a cabo sus responsabilidades profesionales y personales. En este contexto, es crucial examinar cómo el género influye en el equilibrio trabajo-familia de los docentes universitarios y cómo la pandemia ha acentuado las desigualdades de género existentes.

Una modalidad de trabajo se volvió fundamental durante la pandemia sanitaria Covid-19, el teletrabajo, se conoce que esta modalidad es virtual y que desde hace aproximadamente 4 décadas atrás ha sido una propuesta para grandes empresas y optimizar la productividad de sus trabajadores siendo que esto generaría un beneficio entre empleador y empleado (Henríquez et al., 2022), sin embargo, durante la emergencia sanitaria coronavirus SARS-CoV-2 declarada oficialmente por la Organización Mundial de la Salud, generó que globalmente la mayoría de países se acoja a esta nueva forma de trabajo para poder seguir desempeñándose en el entorno laboral. No obstante, siendo que esto fue un reto para todos, uno de los sectores con mayor impacto fue el de la educación debido a que había que impartir el conocimiento en línea (Eder, 2020), en donde probablemente lo teórico sería menos complicado enseñar que lo práctico, independiente de aquello, los docentes tuvieron que someterse a capacitaciones para el uso de entornos virtuales de aprendizaje que ya existían pero que no eran de mayor necesidad, al menos si era educación a distancia.

Las tecnologías de información y comunicación (Tics) han ido integrándose en las instituciones educativas de manera paulatina, pero durante la pandemia tuvo un efecto mucho mayor, logrando un compromiso más pleno en el docente universitario.

Importante señalar que la adquisición de no solo tecnología, sino que además de sus conocimientos implicaba

capacitarse lo que de cierto modo consistía en la inversión de no solo del dinero sino del tiempo, que indirectamente pudiera afectar al entorno familiar y/o social.

Pero, ¿quién sería más afectado por el teletrabajo dentro de este entorno familiar? ¿los hombres docentes? o ¿las mujeres docentes?

Por lo tanto, este proyecto de investigación tiene como objetivo plantear si el equilibrio trabajo familia es indiferente del género en docentes universitarios.

Durante la emergencia sanitaria, los docentes universitarios se han enfrentado a una mayor carga de trabajo debido a la transición a la enseñanza en línea y la adaptación a nuevas tecnologías educativas (Crawford et al., 2020). Esta carga adicional puede impactar de manera desproporcionada a las mujeres docentes, quienes tradicionalmente asumen una mayor responsabilidad en el cuidado de la familia y las tareas domésticas (Cahn & McClain, 2020). La necesidad de conciliar la enseñanza en línea con las responsabilidades familiares puede generar tensiones y desequilibrios.

Los roles tradicionales de género pueden intensificarse, lo que lleva a un mayor desequilibrio en el equilibrio trabajo-familia. Las expectativas sociales y culturales pueden presionar a las mujeres docentes a asumir la mayor parte de las responsabilidades familiares y del hogar, lo que dificulta aún más su capacidad para equilibrar sus responsabilidades académicas y familiares (Green et al., 2020). Esta dinámica puede contribuir a la perpetuación de desigualdades de género en el ámbito académico.

La transición al trabajo remoto y las medidas de confinamiento han generado cambios en la distribución de tareas entre los docentes universitarios. Sin embargo, se observa una carga desigual de responsabilidades entre los géneros, donde las mujeres docentes a menudo enfrentan una mayor carga en las tareas del hogar y el cuidado de los hijos (Martínez-Labrin et al., 2022). Esto puede dificultar el equilibrio entre el trabajo y la familia para las docentes universitarias, lo que potencialmente afecta su bienestar y rendimiento laboral (Robinet-Serrano & Pérez-Azahuanche, 2020).

Los docentes universitarios, tanto hombres como mujeres, han utilizado diversas estrategias para conciliar el trabajo y la vida familiar durante la pandemia. Estas estrategias incluyen la negociación de horarios flexibles, la distribución equitativa de las responsabilidades familiares, la búsqueda de apoyo social y el establecimiento de límites entre el trabajo y la vida personal (Abilash & Siju, 2021). Sin embargo, es necesario reconocer que estas estrategias pueden no ser igualmente accesibles o

efectivas para todos los docentes, especialmente aquellos que enfrentan desafíos adicionales debido a su género y situación familiar.

La emergencia sanitaria de la COVID-19 ha destacado la importancia de abordar las desigualdades de género en el ámbito académico. Es fundamental implementar políticas y prácticas que promuevan un equilibrio trabajo-familia adecuado para todos los docentes universitarios, independientemente de su género. Esto puede incluir la promoción de la igualdad de oportunidades en la distribución de responsabilidades familiares, el fomento de entornos de trabajo flexibles y el apoyo institucional para la conciliación laboral y familiar (Ameen et al., 2023). La promoción de una cultura inclusiva y equitativa en las instituciones académicas es esencial para avanzar hacia una mayor igualdad de género en el ámbito universitario.

Partiendo de la historia, a principios del siglo veinte se empezó a mencionar la perspectiva de género, es decir, plantear la necesidad del derecho de la mujer de participar en el voto, trabajo laboral por consiguiente que no exista discriminación.

La perspectiva de género “es producto del feminismo del siglo XX y de la crítica a la visión androcéntrica de la humanidad que eliminó a la otra mitad de las humanas, las mujeres. Por tanto, la perspectiva o enfoque de género tiene como uno de sus fines el de contribuir a la construcción de una nueva configuración de la sociedad, la historia, la cultura, la economía y la política con presencia de mujeres y hombres, como fundamentales en la construcción de una sociedad diversa y democrática”(Lagarde, 2018). Es decir, engloba a la participación de hombres y mujeres sin discriminar para construir una nueva sociedad con los mismos derechos.

Igualdad de género se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres. (OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions) citado por (UNESCO, 2021). La equidad de género, por lo tanto, busca la igualdad de oportunidades, derechos y condiciones tanto para hombres como para mujeres, en donde ambos participen en la toma de decisiones.

Los docentes universitarios han enfrentado demandas profesionales y personales intensificadas durante la

emergencia sanitaria. El trabajo remoto y la adaptación a nuevas modalidades de enseñanza han requerido una mayor dedicación y tiempo adicional para preparar y entregar clases en entornos virtuales (Ochoa-Alcántar et al., 2021). Estas exigencias pueden dificultar el equilibrio con las responsabilidades familiares, especialmente para las docentes universitarias que enfrentan presiones adicionales relacionadas con el cuidado y la atención de la familia.

El teletrabajo, es un término que inicia en los años 70 en Estados Unidos con la finalidad de mejorar las prácticas corporativas a nivel internacional al generar ahorro y optimizar la productividad.

Las políticas y recursos institucionales juegan un papel fundamental en el apoyo al equilibrio trabajo-familia de los docentes universitarios. Sin embargo, es importante reconocer que existen desigualdades en el acceso y la disponibilidad de estos recursos entre los géneros. Las mujeres docentes a menudo enfrentan barreras adicionales para acceder a permisos familiares, horarios flexibles y programas de cuidado infantil (Sojo, 2011). Esta falta de apoyo institucional puede agravar las tensiones entre el trabajo y la familia para las docentes universitarias

La Organización Internacional del Trabajo define al teletrabajo como un nuevo esquema de laborar, en un lugar alejado de una oficina central o instalaciones de producción, comercio, servicios, etc., separando al trabajador del contacto personal con colegas y líderes que estén en esa oficina, planta o área comercial. En definitiva, el teletrabajo integrado con la tecnología, hace posible esta “separación laboral” facilitando la comunicación en los diferentes niveles de una compañía (Ubieto, 2020)

En Ecuador el Pleno del Consejo de Educación Superior (CES) aprobó por unanimidad, en sesión extraordinaria virtual del 25 de marzo de 2020, la Normativa transitoria para el desarrollo de actividades académicas en las Instituciones de Educación Superior, debido al estado de excepción decretado por la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia de Covid-19. (Consejo de Educación Superior (CES), 2020)

Respecto a las clases en línea, la Normativa determina que las IES deberán garantizar que los recursos de aprendizaje en tecnologías digitales estén disponibles para los estudiantes y personal académico. Durante este período, las IES podrán extender la duración de sus períodos académicos ordinarios; modificar las horas asignadas a los componentes de aprendizaje, garantizando la calidad y rigurosidad académica; adecuar las actividades de aprendizaje para que puedan ser desarrolladas mediante el uso de tecnologías digitales, así como

distribuir o reasignar la carga horaria docente en función de las materias que se impartirán en modalidad en línea. (Consejo de Educación Superior (CES), 2020)

Por lo que, en casi todas las instituciones de educación superior sometieron a los docentes a la capacitación continua de las TICs que poseían, tratando de empoderar a los docentes para el manejo de las diferentes plataformas que permitían la enseñanza en los entornos virtuales de aprendizaje, sean estos para las sesiones sincrónicas Zoom, Teams, etc o el Moodle, por ejemplo, para la asignación de recursos y actividades tratando de que las clases logaran ser dinámicas e interactivas.

De acuerdo a lo que plantea (López, 2021) en su artículo “Teletrabajo con perspectiva de género y salud laboral”:

“El teletrabajo puede ser una trampa. Serán posiblemente las mujeres quienes “voluntariamente” opten por el teletrabajo, estarán encantadas de teletrabajar en sus domicilios para compatibilizar el trabajo y los cuidados. Este argumento refuerza la división sexual del trabajo y hará desaparecer a las mujeres del centro de trabajo. Este hecho puede suponer que queden al margen de formación y promoción laboral, fuera de los planes de prevención de riesgos y salud laboral, de medidas y planes de igualdad, al margen de la participación sindical, etc., con el peligro de mantener, incluso ampliar, las brechas laborales de género (segregación, brecha salarial, parcialidad etc). Puede provocar también una desvalorización salarial implícita, al ahorrar costes a las empresas, trasladando el coste a la propia trabajadora (que asume la factura de luz, calefacción, climatización, wifi, teléfono, etc., además del gasto y desgaste de sus equipos informáticos), y que, suponga, a medio plazo, una externalización del puesto de trabajo a la figura del “falso autónomo”, con la pérdida de derechos laborales que conlleva”

Por lo que el equilibrio trabajo familia de la mujer, pudiera suponerse que sería afectado debido a que las responsabilidades entre trabajo y familia representaría por lo tanto una carga que de pronto no representaría tanto en los hombres. De hecho, en el mismo artículo de (López, 2021), menciona que varios estudios llevados a cabo en empresas de EEUU en las que se opta por teletrabajo durante la pandemia muestran datos reveladores, tomando como referencia las personas con hijos e hijas y la variable de sexo:

- A la pregunta si han sentido que su trabajo era efectivo: el 80% de los hombres han respondido de forma afirmativa frente al 37% de las mujeres.
- En cuanto al sentimiento de vinculación con la empresa el 63% de los hombres manifestó haberlo mantenido, frente al 38% de las mujeres.
- Sobre su bienestar personal, el 70% de los hombres manifestaron tener una sensación positiva frente al 41% de las mujeres.

Con estos datos, se hace interesante revelar, una de las 5 dimensiones culturales del modelo que propone Geert Hofstede, masculinidad, debido a que, en la web de Hofstede Insights para comparaciones entre países, Ecuador tiene casi el mismo puntaje que Estados Unidos. Figura 1

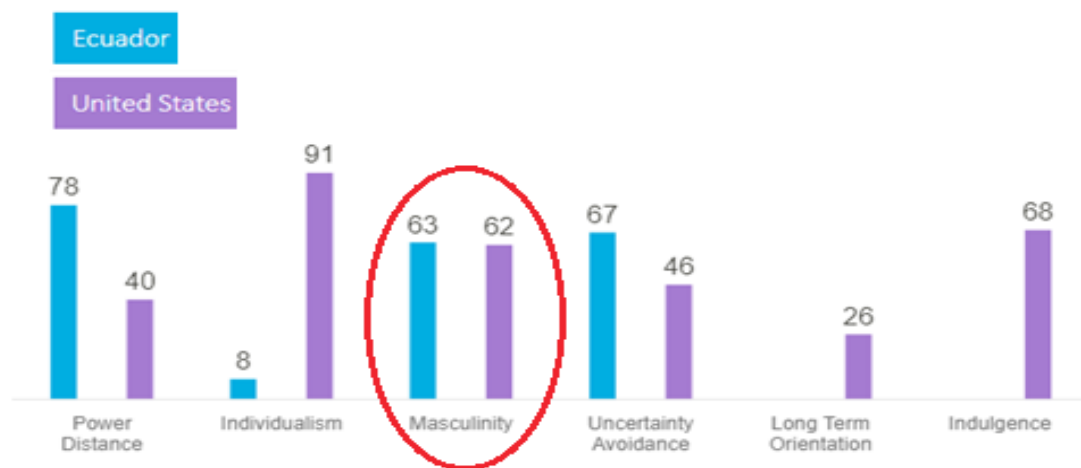


Figura 1 Comparativa Dimensiones Culturales Ecuador y Estados Unidos. (Country Comparison Tool, 2020)

En el contexto de esta dimensión, la masculinidad y feminidad se definen como dos extremos de un espectro en el que las sociedades pueden ubicarse. La masculinidad se refiere a sociedades donde los valores tradicionalmente considerados “masculinos” como la competitividad, la ambición, el asertividad y la búsqueda del éxito material son altamente valorados. Por otro lado, la feminidad se relaciona con sociedades donde los valores tradicionalmente considerados “femeninos” como la cooperación, el cuidado de los demás, la calidad de vida y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal son más prominentes.

El concepto de masculinidad versus feminidad ha sido ampliamente utilizado en estudios interculturales para explicar las diferencias en la forma en que los individuos y las sociedades entienden y valoran los roles de género, el trabajo, la familia y la vida personal. Además, esta dimensión ha sido relacionada con otros aspectos socio-culturales, como el liderazgo, la toma de decisiones y la igualdad de género en distintas culturas.

De acuerdo al análisis de esta comparación entre ambos países lo reporta la web de, Hofstede Insights (1980) se puede interpretar que los puntajes de la dimensión Masculinidad versus Feminidad para Estados Unidos (62) y Ecuador (63) revela que ambas sociedades se encuentran en el extremo de alta masculinidad, lo que implica que valoran tradicionalmente características y comportamientos considerados como “masculinos”, como la competitividad, la orientación al éxito y el deseo de alcanzar un alto estatus social.

En el caso de Estados Unidos, el puntaje alto en esta dimensión se refleja en patrones de comportamiento típicos donde los individuos muestran su impulso masculino de manera individual. La sociedad estadounidense es altamente individualista, lo que significa que cada individuo tiene la responsabilidad de esforzarse por alcanzar sus objetivos y demostrar sus logros. Esto se traduce en un ambiente altamente competitivo, donde se fomenta el establecimiento de objetivos precisos y la demostración de desempeño en diversas áreas de la vida, como la educación, el trabajo y el juego. En esta sociedad, la mentalidad de “puedo hacerlo” genera dinamismo y se valora la capacidad de alcanzar el éxito y obtener recompensas económicas y un estatus más elevado en función de los logros individuales.

Por otro lado, en el caso de Ecuador, a pesar de compartir un puntaje alto de masculinidad con Estados Unidos, se observan diferencias significativas. La sociedad ecuatoriana también es orientada al éxito y competitiva, pero se caracteriza por ser colectivista en lugar de individualista. Esto significa que la competencia se dirige hacia los

miembros de otros grupos o clases sociales, y no hacia los miembros del mismo grupo. En esta sociedad, las personas buscan pertenecer a grupos que le otorguen estatus y recompensas vinculadas al desempeño. Aunque también valoran el éxito y la búsqueda de logros, es común que se priorice el trabajo y el esfuerzo en lugar del ocio.

Pero, siendo que en esta dimensión ambos países tienen casi el mismo puntaje, se podría presumir que los datos reveladores que menciona (López, 2021) en su artículo “Teletrabajo con perspectiva de género y salud laboral” sobre la relación teletrabajo – cuidados (siendo referencia las personas con hijos e hijas y la variable de sexo), lo que en este artículo sería equivalente al equilibrio trabajo-familia, se puede suponer que en Ecuador se obtendría quizás los mismos resultados. Por ello se pretende indagar si el equilibrio trabajo familia es indiferente del género tomando como objeto de estudio referente a los docentes universitarios de la ciudad de Guayaquil en un tiempo crítico, es decir, durante la emergencia sanitaria Covid-19.

Para ello sería esencial tener también en consideración indicadores de la Tabla 1 a nivel Ecuador:

Tabla 1 Indicadores de género. Datos Ecuador

Indicador		2019	2020	2021	2022
Actitudes hacia la igualdad de género	Hombres	13.4	13.4	13.4	13.4
	Mujeres	10.4	10.4	10.4	10.4
Participación política de la mujer	Proporción de puestos ocupados por mujeres en los parlamentosb	38.0	39.4	39.4	38.7
Participación en la fuerza laboral, mujeres	Tasa de participación femenina en la fuerza laboralc	41.4	40.5	41.5	41.5

Nota. aEncuesta Mundial de Valores (2017 – 2022), bUnión Interparlamentaria, cBanco Mundial (2019, 2020, 2021)

MATERIALES Y MÉTODOS

El desarrollo de la investigación se lo ha llevado a cabo mediante un enfoque cuantitativo-descriptivo y cualitativo.

Para el primer enfoque, se consideraron los datos presentados por Henríquez et al. (2023) en el que se aplicaron las preguntas de las propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) (Moreno & Sanz, 2009), compuesta por 22 ítems seccionados en 4 bloques por interacción positiva y negativa entre trabajo familia, y entre familia y trabajo. Estas preguntas se responden a través de la Escala de Likert, siendo de 0 nunca a 3 siempre. De esta forma, se puede identificar cuáles de los ítems son fuertes dentro de estos bloques de interacción y cuáles no. Para recolectar la información se encuestaron a docentes universitarios de la ciudad de Guayaquil, tanto de instituciones públicas como privadas durante el periodo de agosto a septiembre del 2022, el cuestionario fue enviado al correo electrónico institucional de los docentes y se aplicó un muestreo aleatorio simple.

Según la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) reporta un censo actualizado al 2022 de 8371 docentes de 14 Universidades y Escuelas Politécnicas en la ciudad de Guayaquil. Conocido el número de la población, se usó la fórmula para población finita para hallar el tamaño muestral.

Formula 1

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

Cuyos datos considerados fueron los siguientes: Z= 8371, p=50%, q=50%, e= 9.35%. Dando como resultado un n=109 docentes.

Luego, se procedió a comparar los resultados obtenidos con las dimensiones de Geert Hofstede, con el fin de explorar posibles relaciones entre las características culturales y las percepciones de los docentes sobre la interacción trabajo-familia. Este análisis de datos permitió obtener resultados relevantes sobre la percepción de los docentes universitarios en cuanto a la interacción trabajo-familia, así como establecer posibles vínculos con las dimensiones culturales propuestas por Geert Hofstede. Estos hallazgos contribuyen a una comprensión más profunda de cómo factores culturales pueden influir en la percepción y experiencia de la interacción entre el trabajo y la familia en el contexto laboral de docentes universitarios en la ciudad de Guayaquil.

Para el segundo enfoque, se aplicó el instrumento de la entrevista basada en el cuestionario del artículo de Tanquerel & Grau-Grau (2020), con la finalidad de contrastar los resultados del primer enfoque, para ello se decidió entrevistar a 12 docentes universitarios de la ciudad de Guayaquil entre universidades públicas y privadas con base a experiencia vivida en el periodo de la emergencia sanitaria Covid-19.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Con los 109 encuestados se procedió a tratar la información. Para ello, previo al análisis, se presenta a continuación datos demográficos obtenidos en la encuesta aplicada con la finalidad de caracterizar la muestra en la tabla 2 y tabla 3:

- El 57% de los encuestados fueron mujeres y el 43% varones
- Del 57% de las mujeres, el 47% son de universidades privadas y el 53% de universidades públicas
- Del 43% de los varones, el 51% son de universidades privadas y el 49% de universidades públicas
- En cuanto al rango de edad por género, se muestra a continuación en detalle Tabla 2

Tabla 2 Edad por género

Rango Edad	Femenino		Masculino		Total general	
25 – 35	15	24,19%	8	17,02%	23	21,10%
36 – 46	32	51,61%	18	38,30%	50	45,87%
47 – 57	11	17,74%	16	34,04%	27	24,77%
58 – 70	4	6,45%	5	10,64%	9	8,26%
Total general	62	100%	47	100%	109	100%

Siendo el rango de edad de 36 a 46 años, el más representativo tanto en hombres como en mujeres.

Y en este mismo rango de edad el 75% de las mujeres son casadas y de ese porcentaje el 92% tienen hijos. Así mismo, en este rango de edad, de 36-46 años, el 67% de los varones son casados y de ese porcentaje el 100% tienen hijos, detalles de estos datos se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 3 Estado civil docente por género. Tabla 3

Estado Civil y Padres de familia /Rango de Edad	Femenino				Total Femenino	Masculino				Total Masculino	Total general
	25 – 35	36 – 46	47 – 57	58 – 70		25 – 35	36 – 46	47 – 57	58 – 70		
Casado(a)	8	24	7	1	40	4	12	12	3	31	71
No		2	1		3	1		1		2	5
Sí	8	22	6	1	37	3	12	11	3	29	66
Divorciado (a)	1	1	1	1	4		2	2	2	6	10
Sí	1	1	1	1	4		2	2	2	6	10
Soltero(a)	6	6	2	1	15	4		1		5	20
No	6	1	1	1	9	4				4	13
Sí		5	1		6			1		1	7
Unión libre		1			1		4	1		5	6
No		1			1		2			2	3
Sí							2	1		3	3
Viudo (a)			1	1	2						2
Sí			1	1	2						2
Total general	15	32	11	4	62	8	18	16	5	47	109

Con estas características identificadas se procedió con el análisis de la hipótesis nula en este primer enfoque:

Ho: El equilibrio trabajo familia es indiferente del género en docentes universitarios

Para conocer si se acepta o se rechaza esta hipótesis nula que abarca los 22 ítems del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) (Moreno & Sanz, 2009), se realizó el análisis de la hipótesis por cada ítem de cada interacción, con el procedimiento y cálculo de Chi Cuadrado, considerando probabilidad de 0,05 y siendo que los grados de libertad resulta 3, el chi cuadrado crítico para análisis es de 7,81.

Primera interacción: ¿La interacción negativa trabajo familia (ítem 1 - ítem 8), es indiferente del género?

Cabe resaltar que en esta interacción la media de los 8 ítems, en la escala de 0 a 3, fue de 1,166, es decir, a veces (1) hubo una interacción negativa entre trabajo familia, en mujeres la media de los 8 ítems fue de 1,30 y en varones la media fue de 0,98. Se presentan en la Tabla 4 los datos observados de esta primera interacción con sus ítems correspondientes:

Tabla 4 Datos observados 1era interacción

Ítem	Observado	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	Total general
1	Femenino	12	29	18	3	62
	Masculino	18	23	6	0	47
2	Femenino	11	21	20	8	60
	Masculino	15	18	13	2	48
3	Femenino	17	28	12	5	62
	Masculino	14	26	5	2	47
4	Femenino	13	25	17	7	62
	Masculino	13	21	11	2	47
5	Femenino	13	21	20	8	62
	Masculino	15	22	10	0	47

6	Femenino	15	21	17	9	62
	Masculino	12	20	9	6	47
7	Femenino	10	21	21	10	62
	Masculino	12	24	9	2	47
8	Femenino	10	22	18	12	62
	Masculino	10	26	8	3	47

Los resultados revelaron que algunos ítems mostraron una diferencia significativa entre los géneros. Específicamente, en el ítem 1 (“Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador”), en el ítem 5 (“No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo”) y en el ítem 7 (“Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa”), se encontró una diferencia significativa entre hombres y mujeres en sus respuestas.

En contraste, los ítems 2, 3, 4, 6 y 8 no mostraron una diferencia significativa entre los géneros en sus respuestas.

Por lo tanto, con base en los resultados del análisis de Chi Cuadrado, se rechaza la hipótesis nula para los ítems 1, 5 y 7, lo que indica que la irritabilidad en casa debido al trabajo agotador y la falta de energía para actividades de ocio sí varían en función del género entre docentes universitarios. Sin embargo, no se rechaza la hipótesis nula para los ítems 2, 3, 4, 6 y 8, lo que sugiere que otros aspectos relacionados con el equilibrio trabajo-familia no difieren significativamente entre hombres y mujeres en esta población, resumiéndose en la Tabla 5 de a continuación:

Tabla 5 Chi Cuadrado experimental versus crítico - 1era interacción

Interacción negativa trabajo familia		
X² Experimental vs X² Crítico		Hipótesis
Ítem 1	9 > 7,81	Se rechaza
Ítem 2	7,34 < 7,81	No se rechaza
Ítem 3	2,52 < 7,81	No se rechaza
Ítem 4	2,39 < 7,81	No se rechaza
Ítem 5	9,62 > 7,81	Se rechaza
Ítem 6	1,38 < 7,81	No se rechaza
Ítem 7	8,61 > 7,81	Se rechaza
Ítem 8	7,66 < 7,81	No se rechaza

En resumen, estos resultados indican que, en general, la interacción negativa trabajo-familia en docentes es indiferente del género.

Segunda interacción: ¿La Interacción negativa familia trabajo (ítem 9 - ítem 12), es indiferente del género?

En esta interacción la media de los 4 ítems, en la escala de 0 a 3, fue de 0,535, es decir, entre nunca (0) y a veces (1), hubo una interacción negativa entre familia trabajo, en mujeres la media de los 4 ítems fue de 0,52 y en varones la media fue de 0,52. En la Tabla 6 se detallan los datos observados.

Tabla 6 Datos observados 2da interacción

Ítem	Observado	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	Total general
9	Femenino	45	14	1	2	62
	Masculino	35	8	4		47
10	Femenino	25	28	4	5	62
	Masculino	24	16	7		47

11	Femenino	35	20	6	1	62
	Masculino	23	21	2	1	47
12	Femenino	36	22	3	1	62
	Masculino	28	14	5		47

Los resultados del análisis de Chi Cuadrado mostraron que no hay una diferencia significativa entre géneros en ninguna de las respuestas de los ítems 9 al 12. Esto indica que tanto mujeres como hombres perciben de manera similar la influencia negativa de la familia en su desempeño laboral y viceversa.

Estos hallazgos sugieren que, en el contexto de docentes universitarios, la interacción negativa entre la vida familiar y el trabajo es un factor que afecta por igual a ambos géneros. Esta información puede ser relevante para comprender cómo se manifiesta este tipo de interacción en el ámbito laboral de los docentes, y tiene el potencial de tener implicaciones importantes para la gestión del equilibrio trabajo-familia y el bienestar de este grupo de profesionales. Resultados se detallan en la Tabla 7.

Tabla 7 Chi Cuadrado experimental versus crítico - 2da interacción

Interacción negativa familia trabajo		
X² Experimental vs X² Crítico		Hipótesis
Ítem 9	4,71 < 7,81	No se rechaza
Ítem 10	7,18 < 7,81	No se rechaza
Ítem 11	2,49 < 7,81	No se rechaza
Ítem 12	2,26 < 7,81	No se rechaza

Tercera interacción: ¿La Interacción positiva trabajo familia (ítem 13 - ítem 17), es indiferente del género?

En esta interacción la media de los 5 ítems, en la escala de 0 a 3, fue de 1,995, es decir, redondeando a menudo (2) hubo una interacción positiva entre trabajo familia, en mujeres la media de los 5 ítems fue de 1,99 y en varones la media fue de 2,04. Se presentan en la Tabla 8 los datos observados de esta interacción con sus ítems correspondientes:

Tabla 8 Datos observados 3era interacción

Ítem	Observado	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	Total general
13	Femenino	2	8	17	35	62
	Masculino		5	12	30	47
14	Femenino	7	21	16	18	62
	Masculino	5	15	12	15	47
15	Femenino	7	13	19	23	62
	Masculino	3	13	11	20	47
16	Femenino	5	15	21	21	62
	Masculino	5	9	12	21	47
17	Femenino	9	14	22	17	62
	Masculino	5	16	9	17	47

Los resultados del análisis de Chi Cuadrado indicaron que no hay una diferencia significativa entre géneros en ninguna de las respuestas de los ítems 13 al 17. Esto implica que tanto mujeres como hombres perciben de manera similar los beneficios y habilidades transferibles entre su vida laboral y familiar en esta interacción. En la Tabla 9 se detallan los resultados:

Tabla 9 Chi Cuadrado experimental versus crítico 3ra interacción

Interacción positiva trabajo familia		
X² Experimental vs X² Crítico		Hipótesis
Ítem 13	1,91 < 7,81	No se rechaza
Ítem 14	0,12 < 7,81	No se rechaza
Ítem 15	1,91 < 7,81	No se rechaza
Ítem 16	1,93 < 7,81	No se rechaza
Ítem 17	4,75 < 7,81	No se rechaza

Los hallazgos de este estudio sugieren que la interacción positiva entre el trabajo y la familia en docentes universitarios es mayormente indiferente del género. Tanto mujeres como hombres experimentan de manera similar los efectos positivos derivados de las habilidades y beneficios adquiridos en su entorno laboral que influyen positivamente en su vida familiar.

Cuarta interacción: ¿La Interacción positiva familia trabajo (ítem 18 - ítem 22), es indiferente del género?

En esta interacción la media de los 5 ítems, en la escala de 0 a 3, fue de 2,385, es decir, a menudo (2) hubo una interacción positiva entre familia trabajo; en mujeres la media de los 5 ítems fue de 2,48 y en varones la media fue de 2,30 lo que puede indicar una tendencia hacia una percepción ligeramente más positiva de la interacción en mujeres. Sin embargo, esta diferencia no fue estadísticamente significativa. En la Tabla 10 se detallan los datos observados.

Tabla 10 Datos observados 4ta interacción

Ítem	Observado	Nunca	A veces	A menudo	Siempre	Total general
18	Femenino	2	7	16	37	62
	Masculino	2	9	15	21	47
19	Femenino		5	10	47	62
	Masculino	1	8	10	28	47
20	Femenino		8	15	39	62
	Masculino	1	4	15	27	47
21	Femenino	2	4	25	31	62
	Masculino	4	5	13	25	47
22	Femenino	2	11	17	32	62
	Masculino	2	7	15	23	47

Los resultados del análisis de Chi Cuadrado mostraron que no hay una diferencia significativa entre géneros en ninguna de las respuestas de los ítems 18 al 22. Esto indica que tanto mujeres como hombres perciben de manera similar la interacción positiva entre su vida familiar y su desempeño laboral.

En resumen, los resultados del presente estudio indican que la interacción positiva entre la familia y el trabajo en docentes universitarios es indiferente del género. Tanto mujeres como hombres experimentan de manera similar los efectos beneficiosos de esta interacción en su bienestar y desempeño laboral, resumiéndose en la Tabla 11. Estos hallazgos resaltan la importancia de promover una interacción positiva y equilibrada entre el trabajo y la vida familiar para mejorar el bienestar y el rendimiento laboral en el contexto de los docentes.

Tabla 11 Chi Cuadrado experimental versus crítico 4ta interacción

Interacción positiva familia trabajo		
X² Experimental vs X² Crítico		Hipótesis
Ítem 18	2,68 < 7,81	No se rechaza
Ítem 19	4,53 < 7,81	No se rechaza
Ítem 20	2,50 < 7,81	No se rechaza
Ítem 21	3,21 < 7,81	No se rechaza
Ítem 22	0,43 < 7,81	No se rechaza

En conclusión, las 4 interacciones dieron como resultado ser indiferente del género, es decir, que tanto hombres como mujeres han tenido un equilibrio trabajo familia durante la emergencia sanitaria del Covid-19.

Para complementar el análisis anterior, se consideró un segundo análisis. Según Hofstede Insights (1980), Ecuador es considerada una sociedad colectivista, a continuación se destaca lo más relacionado:

- Las personas pertenecen a ‘grupos’ que los cuidan a cambio de lealtad.
- Se evita el conflicto para mantener la armonía del grupo y salvar las apariencias.
- Las relaciones se priorizan sobre las tareas y los grupos pueden aumentar rápidamente su número. Esto puede incluso resultar en que una tarea se complete rápidamente a través del esfuerzo cooperativo, o puede ser abandonada (si esa es la opinión del grupo). Los ecuatorianos pueden mostrar mucha solidaridad hacia los miembros de sus grupos internos.

Esto revela que sus individuos se identifican fuertemente con grupos sociales y se guían por valores colectivos más que por intereses individuales. En esta dinámica, las personas tienden a pertenecer a grupos que ofrecen protección y cuidado a cambio de lealtad, lo que refuerza los lazos sociales y genera una fuerte cohesión grupal.

Asimismo, en una sociedad colectivista como la ecuatoriana, se tiende a evitar el conflicto para mantener la armonía dentro del grupo y preservar las apariencias, lo que puede implicar cierta reticencia a expresar desacuerdos o críticas abiertas. Las relaciones personales tienen un alto valor en este contexto, por lo que suelen ser prioritarias sobre las tareas. En consecuencia, los grupos pueden expandir rápidamente su tamaño y en ocasiones, las tareas se completan mediante esfuerzos cooperativos.

No obstante, también puede darse el abandono de una tarea si esa es la opinión predominante dentro del grupo.

Por otro lado, haciendo énfasis en el estudio llevado a cabo por López (2021) sobre el teletrabajo con perspectiva de género y salud laboral en Estados Unidos, aborda el tema del trabajo a distancia desde una óptica que considera la influencia del género en este contexto laboral y su impacto en la salud de los trabajadores. Aunque no se proporciona un análisis directo sobre la colectivismo o individualismo en Estados Unidos, es relevante señalar que este país generalmente ha sido considerado como una sociedad más individualista, donde los intereses y logros individuales son altamente valorados.

Es por ello que, en este caso, los resultados en Ecuador son diferentes al estudio realizado en Estados Unidos (López, 2021), aun cuando la dimensión de Hofstede en masculinidad tanto para Ecuador como para Estados Unidos, el puntaje, es casi similar, debido a que existe la colaboración y sentido de pertenencia al grupo familiar. Por tanto, la relación entre estos análisis sugiere la importancia de tener en cuenta las diferencias culturales y sociales entre las sociedades colectivistas e individualistas al abordar temas como el teletrabajo. En el caso de Ecuador, el teletrabajo podría beneficiarse de la cooperación y solidaridad que caracterizan a una sociedad colectivista, mientras que en Estados Unidos, aspectos relacionados con el género y la salud laboral deben abordarse considerando el énfasis en el logro individual y la autonomía propia de una sociedad más individualista. Es así, que no se rechaza la hipótesis nula:

Ho: El equilibrio trabajo familia es indiferente del género en docentes universitarios

Se procede con los resultados del primer enfoque a contrastar con el segundo enfoque de esta investigación que fue la entrevista realizada a 12 docentes universitarios.

A continuación se presentan en la Tabla 12 y Tabla 13, las características de los docentes entrevistados:

Tabla 12 Tipo de universidad y género

Universidad	Femenino	Masculino	Total general
Privada	1	3	4
Pública	4	4	8
Total general	5	7	12

Tabla 13 Características demográficas entrevistados

Entrevistados	Universidad	Género	Edad	Estatus Familiar	
E1	Pública	Femenino	50	Casado(a)	2 hijos
E2	Privada	Masculino	35	Casado(a)	2 hijos
E3	Pública	Femenino	34	Casado(a)	2 hijos
E4	Pública	Masculino	32	Casado(a)	2 hijos
E5	Pública	Femenino	32	Casado(a)	2 hijos
E6	Pública	Masculino	42	Divorciado(a)	3 hijos
E7	Privada	Masculino	36	Casado(a)	2 hijos
E8	Privada	Femenino	43	Divorciado(a)	2 hijos
E9	Pública	Femenino	50	Casado(a)	2 hijos
E10	Privada	Masculino	43	Casado(a)	1 hijo
E11	Pública	Masculino	53	Casado(a)	2 hijos
E12	Pública	Masculino	34	Casado(a)	ninguno

De los 12 entrevistados, importante destacar los resultados de la siguiente pregunta introductoria:

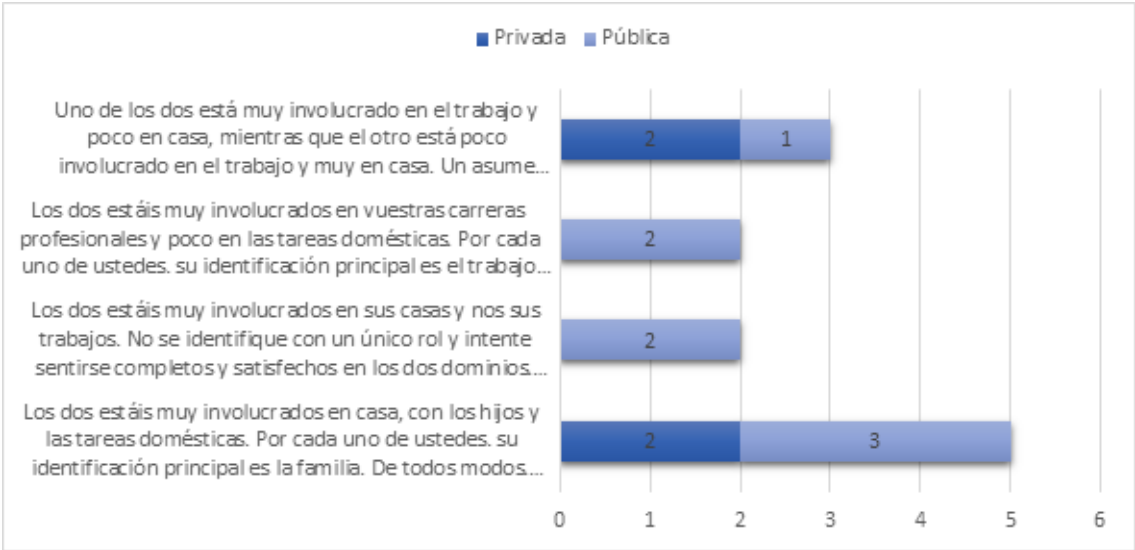


Figura 2. ¿Con cuál de estas definiciones cree que usted y su pareja se sienten más identificados?

La de mayor respuesta de cómo se identificaban fue la de “los dos estáis muy involucrados en casa, con los hijos y las tareas domésticas. Por cada uno de ustedes. su identificación principal es la familia. De todos modos. el trabajo es importante para vosotros” con una representación del 42% del total de entrevistados, evidenciando una vez mas que la mayoría de los ecuatorianos, en este caso puntual, los guayaquileños, son personas colaborativas, es decir, cultura colectivista de acuerdo a una de las dimensiones del modelo de Geert Hofstede. Figura 2

Ahora bien, para contrastar el análisis se procedió a equiparar la distribución de preguntas/respuestas en 4 secciones, que sean equivalentes, a las de las interacciones de la encuesta.

Sección - Trabajo interfiere en la familia (equivalente a Interacción negativa trabajo familia)

En esta sección de preguntas el 58% de los encuestados (43% mujeres y 57% varones) afirmó que el trabajo sí que interfiere en la familia; el entrevistado 3, indica que se da “*cuando los estudiantes contactan por alguna duda de alguna actividad o tarea asignada en el aula virtual, o cuando las autoridades llaman para generar algún informe*”. El entrevistado 7 indica que “*a veces, por horarios diversos entre ambos, y con los chicos, todo, dar clases o conectarme*

a *muchos momentos*”, son respuestas que representan al resto de los entrevistados, de los cuáles el 100% de este 58% no les parece bien a su pareja, no obstante, el 86% percibe el apoyo de su pareja, el otro 14% indica que es porque “le toca”.

Pero, ¿esta sección es indiferente del género?, se procedió con el análisis chi cuadrado de la pregunta principal en esta sección, considerando una probabilidad del 0,05, grados de libertad 1 y un chi cuadrado crítico de 3,84, en la tabla 14 se detallan los datos observados:

Hipótesis: El trabajo interfiere en la familia es indiferente del género

Tabla 14 Datos observados. Sección - Trabajo interfiere en la familia

Observado	Si	No	Total general
Femenino	3	2	5
Masculino	4	3	7
Total general	7	5	12

La frecuencia mínima esperada es de 2,08. Se obtuvo un Chi Cuadrado experimental de 0,01 < 3,84, por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula de esta sección, siendo que, es indiferente del género si el trabajo interfiere en la familia del docente.

Estos hallazgos sugieren que tanto hombres como mujeres docentes experimentan una percepción similar en cuanto a cómo el trabajo afecta negativamente su vida familiar. La interferencia laboral en la vida familiar parece ser una preocupación compartida por ambos géneros y, aunque sus experiencias específicas pueden variar, la percepción general de esta interacción negativa no difiere significativamente entre ellos.

Sección - Familia interfiere en el trabajo (equivalente a Interacción negativa familia trabajo)

En esta sección de preguntas el 42% de los encuestados (40% mujeres y 60% varones) indicó que la familia no interfiere en el trabajo, mientras que el 33% (25% mujeres y 75% varones) indicó que a veces; el entrevistado 3, indica que se da “*cuando los hijos se enferman*”. Del 58% que dijo que sí, el 71% considera que si y a veces reciben el apoyo de la universidad, el entrevistado 7, indica que “Es manejable, a veces se dificulta pero en general se acomoda”.

Pero, ¿esta sección es indiferente del género?, se procedió con el análisis chi cuadrado de la pregunta principal en esta sección, considerando una probabilidad del 0,05, grados de libertad 2 y un chi cuadrado crítico de 1,23, en la Tabla 15 se detallan los datos observados::

Hipótesis: La familia interfiere en el trabajo es indiferente del género

Tabla 15 Datos observados. Sección – La familia interfiere en el trabajo

Observado	Si	A veces	No	Total general
Femenino	2	1	2	5
Masculino	1	3	3	7
Total general	3	4	5	12

La frecuencia mínima esperada es de 1,25. Se obtuvo un Chi Cuadrado experimental de 1,23 < 5,99 por lo tanto, se acepta la hipótesis nula de esta sección, siendo que, es indiferente del género si la familia interfiere en el trabajo del docente.

Estos hallazgos sugieren que tanto hombres como mujeres docentes experimentan una percepción similar en cuanto a cómo la familia puede afectar negativamente su desempeño laboral. La interferencia familiar en el trabajo parece ser una preocupación compartida por ambos géneros y, aunque sus experiencias específicas pueden variar, la percepción general de esta interacción negativa no difiere significativamente entre ellos.

Sección – El trabajo enriquece a su familia (equivalente a Interacción positiva trabajo familia)

En esta sección de preguntas el 83% de los encuestados (30% mujeres, 70% hombres) indicó que el trabajo sí que tiene un impacto positivo en su familia, siendo estas una de las respuestas destacadas, entrevistado 2 indica “vivimos bien”; entrevistado 4 percibe “retribución económica, libertad de horario, comodidad de trabajar de casa”; entrevistado 5 menciona “en que si no trabajo no se pueden obtener cosas”; entrevistado 6 reconoce que “en que me permite alcanzar las metas materiales propuestas”; entrevistado 7 indica “por supuesto, porque me sustenta económicamente y puedo brindar la seguridad necesaria a la familia”; entrevistado 11 indica “ayudo a mis padres que son ya de edad avanzada, a mis hijos a culminar sus estudios; entrevistado 12 percibe “lo económico y nuevas habilidades adquiridas por conocimientos nuevos que debo impartir”. Es decir, todos coinciden en que el impacto positivo es lo económico y sustento familiar.

Pero, ¿esta sección es indiferente del género?, se procedió con el análisis chi cuadrado de la pregunta principal en esta sección, considerando una probabilidad del 0,05, grados de libertad 1 y un chi cuadrado crítico de 3,84, en la tabla 16 se detallan los datos observados:

Hipótesis: El trabajo enriquece a la familia es indiferente del género

Tabla 16 Datos observados. Sección – El trabajo enriquece a la familia

Observado	Si	No	Total general
Femenino	3	2	5
Masculino	7	0	7
Total general	10	2	12

La frecuencia mínima esperada es de 0,83. Se obtuvo un Chi Cuadrado experimental de $3,36 < 3,84$ por lo tanto, se acepta la hipótesis nula de esta sección, siendo que, es indiferente del género si el trabajo enriquece a la familia del docente.

Estos hallazgos sugieren que tanto hombres como mujeres docentes experimentan una percepción similar en cuanto al impacto positivo que el trabajo tiene en sus familias. Ambos géneros reconocen principalmente los beneficios económicos que el trabajo proporciona y cómo contribuye al bienestar y sustento familiar.

Sección – La familia enriquece a su trabajo (equivalente a Interacción positiva familia trabajo)

En esta sección de preguntas el 83% de los encuestados (40% mujeres, 60% hombres) indicó que la familia sí que tiene un impacto positivo en el trabajo, siendo estas una de las respuestas destacadas, entrevistado 1 indica “me apoya”; entrevistado 4 percibe “libertad de tiempo”; entrevistado 5 menciona “se llena de amor”; entrevistado 6 reconoce que “cuenta con apoyo siempre”; entrevistado 7 indica “en la familia encuentro paz, a veces hay inconvenientes como en todo, pero es mi refugio y se que por ellos trabajo mejor y bien”; entrevistado 8 indica “lo motivan a ser mejor; entrevistado 11 menciona “mi familia es el motor de mi vida”. Es decir, todos coinciden en que el impacto positivo es que perciben el apoyo familiar.

Pero, ¿esta sección es indiferente del género?, se procedió con el análisis chi cuadrado de la pregunta principal en esta sección, considerando una probabilidad del 0,05, grados de libertad 1 y un chi cuadrado crítico de 3,84, en la Tabla 17 se detallan los datos observados:

Hipótesis: La familia enriquece al trabajo es indiferente del género

Tabla 17 Datos observados. Sección – La familia enriquece a su trabajo

Observado	Si	No	Total general
Femenino	4	1	5
Masculino	6	1	7
Total general	10	2	12

La frecuencia mínima esperada es de 0,83. Se obtuvo un Chi Cuadrado experimental de $0,07 < 3,84$ por lo tanto, se acepta la hipótesis nula de esta sección, siendo que, es indiferente del género si la familia enriquece al trabajo del docente.

Estos hallazgos indican que tanto hombres como mujeres docentes perciben de manera similar el impacto positivo que la familia tiene en su trabajo. La presencia y el apoyo familiar son reconocidos como elementos clave que enriquecen su experiencia laboral, sin importar el género del encuestado.

El análisis de las distintas secciones relacionadas con la interacción trabajo-familia en docentes arrojó hallazgos consistentes que apuntan a una percepción similar entre hombres y mujeres respecto a la influencia de ambas esferas en sus vidas. Este estudio revela que hombres y mujeres docentes comparten percepciones similares sobre la interacción trabajo-familia en sus vidas. Aunque sus experiencias personales pueden variar, en general, ambos géneros expresan inquietudes y reconocen los beneficios derivados de la relación entre estas dos esferas. Estos resultados son fundamentales para comprender cómo esta interacción afecta a los docentes de ambos géneros y pueden tener implicaciones importantes para la gestión del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar en este contexto laboral.

Con los resultados en este segundo enfoque basado en las entrevista se pudo validar que el teletrabajo del docente universitario y el equilibrio trabajo familia es indiferente del género.

CONCLUSIONES

El presente estudio sobre la interacción entre el trabajo y la familia en docentes, considerando su género, ha revelado patrones interesantes en la percepción de esta relación. En general, tanto hombres como mujeres experimentan una percepción similar en cuanto a la interacción negativa y positiva entre el trabajo y la familia. Sin embargo, se han identificado excepciones en los ítems 1, 5 y 7 de la primera interacción, donde se encontraron diferencias significativas entre géneros en la percepción de la interacción negativa.

Respecto a la segunda interacción, que analizó la influencia negativa de la familia en el trabajo y viceversa, se determinó que esta es indiferente del género. Tanto mujeres como hombres reportaron una percepción similar en cuanto a cómo la vida familiar afecta su desempeño laboral y viceversa.

En cuanto a las terceras y cuartas interacciones, que exploraron la interacción positiva entre el trabajo y la familia,

se encontró que ambos géneros perciben de manera similar los beneficios y habilidades transferibles entre su vida laboral y familiar. Aunque se observó una ligera diferencia en la percepción general de la interacción positiva entre géneros en la tercera interacción, en ambas secciones se concluye que la interacción positiva es en gran medida indiferente del género.

Es relevante destacar que los resultados en Ecuador difieren del estudio realizado en Estados Unidos (López, 2021), a pesar de que ambos países presenten puntajes similares en la dimensión de Hofstede en masculinidad. La relación entre estos análisis sugiere la importancia de considerar las diferencias culturales y sociales entre sociedades colectivistas e individualistas al abordar temas como el teletrabajo. En Ecuador, la colaboración y sentido de pertenencia al grupo familiar pueden beneficiar el teletrabajo, mientras que en Estados Unidos, aspectos relacionados con el género y la salud laboral deben considerar el énfasis en el logro individual y la autonomía propia de una sociedad más individualista.

En el segundo enfoque, se ratificó que las cuatro interacciones son indiferentes del género en docentes universitarios durante la emergencia sanitaria del Covid-19. Esto valida que tanto hombres como mujeres han mantenido un equilibrio trabajo-familia durante este período.

En resumen, el análisis de las distintas secciones relacionadas con la interacción trabajo-familia en docentes ha demostrado una percepción similar entre hombres y mujeres respecto a la influencia de ambas esferas en sus vidas. Estos hallazgos son fundamentales para comprender cómo esta interacción afecta a los docentes de ambos géneros y pueden tener implicaciones importantes para la gestión del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar en este contexto laboral. Se sugiere que futuras investigaciones profundicen en la relación entre género, cultura y equilibrio trabajo-familia para obtener una comprensión más completa de estas interacciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abilash, K. M., & Mary Siju, N. (2021). Telecommuting: An Empirical Study on Job Performance, Job Satisfaction and Employees Commitment during Pandemic Circumstances. *Shanlax International Journal of Management*, 8(3), 1-10. <https://doi.org/10.34293/management.v8i3.3547>
- Ameen, N., Papagiannidis, S., Hosany, A. R. S., & Gentina, E. (2023). It's part of the "new normal": Does a global pandemic change employees' perception of teleworking? *Journal of Business Research*, 164, 113956. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113956>
- Cahn, N. R., & McClain, L. C. (2020). Gendered Complications of COVID-19: Towards a Feminist Recovery Plan. *Georgetown Journal of Gender and the Law*, 22, 1.
- Country comparison tool. (2020). Hofstede Insights. <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison-tool>
- Consejo de Educación Superior (CES). (30 de marzo de 2020). CES aprueba normativa transitoria por emergencia sanitaria. https://www.ces.gob.ec/?te_announcements=ces-aprueba-normativa-transitoria-por-emergencia-sanitaria-31-03-2020 (último acceso: 2022).
- Crawford, J., Butler-Henderson, K., Rudolph, J., Malkawi, B., Glowatz, M., Burton, R., Magni, P. A., & Lam, S. (2020). COVID-19: 20 countries' higher education intra-period digital pedagogy responses. *Journal of Applied Learning & Teaching*, 3(1). <https://doi.org/10.37074/jalt.2020.3.1.7>
- Eder, R. (2020). The remoteness of remote learning. *Journal of Interdisciplinary Studies in Education*, 9(1), 168-171. <https://doi.org/10.32674/jise.v9i1.2172>
- Green, N., Tappin, D., & Bentley, T. (2020). Working from home before, during and after the Covid-19 pandemic: Implications for workers and organisations. *New Zealand Journal of Employment Relations*. <https://search.informit.org/doi/abs/10.3316/informit.776939020713956>
- Henríquez Basurto, V. A., Ramírez Bustamante, J. E., Párraga Bazurto, K. M., & Guzmán Barquet, E. A. (2023). El Docente Universitario (padre de Familia) y su equilibrio trabajo-familia, durante la emergencia sanitaria covid-19. Guayaquil-Ecuador. *Domino de las Ciencias*, 9(Esp), Article Esp.
- Henríquez Basurto, V. A., Burgos Yambay, J. M., & Guzmán Barquet, E. (2022). El rol mediador del apoyo organizacional percibido entre las nuevas formas de trabajo y el compromiso de los docentes universitarios. *Revista Conrado*, 18(S4), 297-305. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2817>
- Hofstede, G. (1980). Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. Sage Publications.
- Lagarde, M. (2018). *Género y feminismo: Desarrollo humano y democracia*. Siglo XXI Editores México.
- López Bermúdez, M. (2021, junio 22). *Teletrabajo con perspectiva de género y salud laboral | porExperiencia*. 85. <https://porexperiencia.com/dossier/teletrabajo-con-perspectiva-de-genero-y-salud-laboral>

- Martínez-Labrín, S., Bivort, B., Díaz, J. S., & Hidalgo, C. D. (2022). Conflicto trabajo-familia de mujeres en situación de teletrabajo a partir de la contingencia sanitaria por COVID-19 en Chile. *Investigaciones Feministas*, 13(1), Article 1. <https://doi.org/10.5209/infe.77850>
- Moreno Jiménez, B., & Sanz Vergel, A. I. (2009). *Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)*. 21(2), 331-337.
- Ochoa-Alcántar, J. M., García-López, R. I., & Cuevas-Salazar, O. (2021). Enseñanza remota de emergencia durante la pandemia de Coronavirus. *Pädi Boletín Científico de Ciencias Básicas e Ingenierías del ICBI*, 9(Especial), Article Especial. <https://doi.org/10.29057/icbi.v9iEspecial.7489>
- Robinet-Serrano, A. L., & Pérez-Azahuanche, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento*, 5(12), Article 12. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i12.2111>
- Sojo, A. (2011). *De la evanescencia a la mira: El cuidado como eje de políticas y de actores en América Latina*. <https://digitallibrary.un.org/search?f1=series&as=1&sf=title&so=a&rm=&m1=p&p1=Serie%20Seminarios%20y%20conferencias&ln=es>
- Tanquerel, S., & Grau-Grau, M. (2020). Unmasking work-family balance barriers and strategies among working fathers in the workplace. *Organization*, 27(5), 680-700. <https://doi.org/10.1177/1350508419838692>
- Ubieto, G. (2020, mayo 2). *El teletrabajo, una «nueva normalidad» para unos pocos*. elperiodico. <https://www.elperiodico.com/es/economia/20200502/el-teletrabajo-una-nueva-normalidad-para-unos-pocos-7947524>
- UNESCO. (2021). *Igualdad de género | Instituto para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida*. Instituto para el aprendizaje de toda la vida. <https://www.uil.unesco.org/es/lifelong-learning/gender-equality>