



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

"Vida laboral de la mujer académica en la presencialidad"

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogado.

AUTORA:

Aracely Maribel Mariño Vaca

DOCENTE TUTOR:

Abg. Mg. Juan Pablo Montero Solano

Ambato – Ecuador

2024

A. PÁGINAS PRELIMINARES

TEMA:

"VIDA LABORAL DE LA MUJER ACADÉMICA EN LA PRESENCIALIDAD".

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Abg. Mg. Juan Pablo Montero Solano, en mi calidad de Tutor del Proyecto de Titulación-Proyecto de Investigación denominado "**VIDA LABORAL DE LA MUJER ACADÉMICA EN LA PRESENCIALIDAD**", en base a la Resolución FJCS-CD-RES. No.0616- 2024 certifico que el mismo fue elaborado por la estudiante Aracely Maribel Mariño Vaca, con cédula de ciudadanía No 1804566956, previo a la obtención del título de Abogada; quien pertenece a la carrera de Derecho, de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho Trabajo de Investigación reúne los requisitos técnicos, metodológicos, científicos, jurídicos y reglamentarios, por lo que autorizo la aprobación del mismo ante el organismo para que sea sometido a evaluación por parte del Tribunal de Grado, que el Honorable Consejo Directivo.

Ambato, 12 de junio del 2024



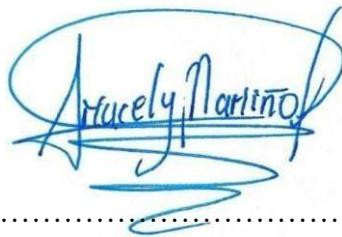
Firmado electrónicamente por:
**JUAN PABLO MONTERO
SOLANO**

.....
Abg. Mg. Juan Pablo Montero Solano
TUTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Aracely Maribel Mariño Vaca con C. C. 1804566956; estudiante de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, informo que he realizado mi trabajo con el Tema: "VIDA LABORAL DE LA MUJER ACADÉMICA EN LA PRESENCIALIDAD", en base a la Resolución FJCS-CD-RES. No.0616 - 2024, constituye un trabajo original, al ser de mi propia y única autoría, basado en el ejercicio y aplicación de mis conocimientos previos adquiridos en mi formación académica a través de fuentes legales, doctrinales y bibliográficas. Además, se han establecido diferentes ideas, criterios, conclusiones y recomendaciones que son de exclusiva responsabilidad de la autora.

Ambato, 12 de junio del 2024



.....
Aracely Maribel Mariño Vaca

C.C. 1804566956

AUTORA

DERECHOS DE AUTOR

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

Ambato, 12 de junio del 2024



Aracely Maribel Mariño Vaca

C.C. 1804566956

AUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del tribunal de Grado APRUEBAN el trabajo de Investigación "**VIDA LABORAL DE LA MUJER ACADÉMICA EN LA PRESENCIALIDAD**", presentado por la señorita Aracely Maribel Mariño Vaca, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato. Autorizando su presentación ante los organismos correspondientes.

Ambato, ...2024

Para constancia suscriben:

.....

Presidente

.....

Miembro del Tribunal

.....

Miembro del Tribunal

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada, ante todo, a mi hija Mikeyla Yanel Aldaz Mariño, quien ha sido mi motor fundamental para continuar con mis estudios. Con su sola existencia me daba la fuerza que necesitaba en los momentos en los que creía ya no poder más. Gracias por ser mi motivación para lograr cumplir este sueño que parecía imposible, pero tú me diste todo el valor que yo necesitaba para alcanzarlo. A ti, Jorge Torres, por haber creído en mí. Porque cuando me sentía perdida y sin rumbo, tú me apoyaste sin dudar y me dijiste: "Estudia, lo vas a lograr, confío plenamente en ti." Cuando todo se ponía difícil, siempre estuviste para ayudarme y fuiste el pilar fundamental para no rendirme y continuar por un sueño que yo creía que quedaría solo como eso, un sueño. Pero llegaste tú y me ayudaste a cumplirlo, enseñándome que nunca es tarde para realizar tus sueños y que yo era capaz de alcanzarlos.

A mi querida hermana Paulina Silva, que también fue parte de este gran sueño que hoy en día se ha convertido en una realidad. Gracias por tus palabras de apoyo, por creer que yo podía alcanzar mi sueño y, lo más importante, por haberte convertido en una madre para mi pequeña hija. Durante toda mi etapa universitaria, tú cuidaste del ser que yo más amo y, de esa forma, me ayudabas para que yo pudiera seguir estudiando. Sin tu apoyo, este sueño no se hubiese hecho realidad.

A mis padres Yolita e Iván, gracias por todas sus oraciones que fueron escuchadas por Dios y por las palabras de apoyo que me daban día con día.

A mi profesor Juan Pablo Montero Solano, cuya enseñanza ha sido crucial en mi formación académica y profesional. Gracias por compartir su conocimiento con generosidad y por guiarme con sabiduría y dedicación. Su apoyo y orientación han sido esenciales para el logro de esta meta.

Y a todos aquellos que, de una manera u otra, han contribuido a la realización de este trabajo. Gracias por su apoyo, sus palabras de aliento y por creer en mis capacidades. Esta tesis es también un reflejo de su influencia y su respaldo.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, por darme la vida, la salud y la fortaleza necesaria para completar este trabajo. Sin Su guía y bendiciones, este logro no habría sido posible.

A mis padres, Yolita e Iván, quienes han mi apoyo a lo largo de este viaje. Gracias por su amor, su paciencia y por creer en mí en cada momento. Sus palabras de ánimo y sus oraciones han sido un pilar fundamental en mi vida.

A mi hija, Mikeyla Yanel Aldaz Mariño, quien ha sido mi mayor inspiración y motivación. Tu sonrisa y tu amor me dieron la fuerza para seguir adelante, incluso en los momentos más difíciles. Este logro es tanto tuyo como mío.

A Jorge Torres, por haber creído en mí y por su apoyo incondicional. Gracias por estar a mi lado en los momentos de duda y por ser un pilar fundamental en mi vida. Tus palabras de aliento y tu confianza en mis capacidades me motivaron a seguir adelante.

A mi hermana Paulina Silva, por su invaluable apoyo y dedicación. Gracias por cuidar de mi hija durante mi etapa universitaria, permitiéndome concentrarme en mis estudios. Sin tu ayuda, este sueño no se hubiera hecho realidad.

A mis profesores de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales perteneciente a la Universidad Técnica de Ambato, en especial al profesor Juan Pablo Montero Solano, por compartir su conocimiento y por su guía sabia y dedicada. Su enseñanza ha sido crucial en mi formación académica y profesional.

A mis amigos, por su compañía, comprensión y apoyo constante. Gracias por estar siempre ahí, brindándome momentos de alegría y distracción necesarios en este arduo camino.

Y a todas aquellas personas que, de una manera u otra, han contribuido a la realización de este trabajo. Gracias por su apoyo, sus palabras de aliento y por

creer en mis capacidades. Esta tesis es también un reflejo de su influencia y su respaldo.

ÍNDICE GENERAL

A. PÁGINAS PRELIMINARES.....	ii
TEMA:	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	v
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	vi
DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO.....	ix
ÍNDICE GENERAL.....	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xvii
ABSTRACT.....	xiii
CAPITULO I MARCO TEÓRICO.....	1
1. 2. 1. Investigación Macro	3
1. 2. 2. Investigación Meso.....	4
1. 2. 3. Investigación Micro.....	5
1. 3. Planteamiento Del Problema	6
1. 3. 2. Hipótesis.....	6
1. 3. 3. Justificación.....	6
1. 4. Marco Legal Y Normativo	7
1.4. 2. La Vida Laboral De La Mujer En La Constitución.....	8
1. 4. 3. Vida Laboral De La Mujer Académica Según El Código Del Trabajo.....	9
1. 4. 4. Vida Laboral De La Mujer Académica Según La Ley Orgánica De Educación Superior....	10
1. 4. 5. Vida Laboral De La Mujer Académica Según La Ley Orgánica Para La Igualdad Salarial Entre Hombres Y Mujeres.....	11

1. 4. 6. Políticas Institucionales Sobre La Igualdad De Género Establecido En La Agenda Nacional Para La Igualdad De Género 2021-2025 Mujeres, Niñas Y Adolescentes	12
1. 4. 7. Política Sobre La Economía Y Empleo	12
1. 4. 8. Política Sobre Participación Política Y Toma De Decisiones	13
1. 4. 9. Política Sobre Una Vida Libre De Violencia De Género	14
1. 4. 10. Convenios Y Tratados Internacionales Ratificados Por El Ecuador En Materia De Igualdad De Género Y No Discriminación Laboral.....	14
1. 4. 11. Vida Laboral De Las Mujeres Académicas Según La Convención Belém Do Pará	15
Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer	16
1. 4. 12. Derechos Laborales De La Mujer Establecidos En La OIT	18
1. 5. Derechos Y Beneficios	20
1. 5. 1. Igualdad De Salarios Y Beneficios En Comparación Con Colegas Masculinos.....	20
1. 5. 2. Ley Orgánica De Servicio Público (LOSP) Y El Código Del Trabajo Respecto A Los Derechos Y Beneficios De Los Servidores Públicos Y Trabajadores Públicos Y Privados	21
1. 6. Licencia Por Maternidad, Lactancia Y Cuidado De Familiares	23
1. 6. 1. Licencia Por Maternidad	23
1. 6. 2. Licencia Por Lactancia	24
1. 6. 3. Licencia Para El Cuidado De Familiares.....	25
1. 7. Protección Ante El Despido Injustificado O Discriminatorio	25
1. 7. 1. Protección Ante La Destitución Y Discriminación De Los Servidores Y Servidoras Públicas.....	25
1. 7. 2. Discriminación De Los Servidores Y Servidoras Públicas	26
1. 8. Discriminación Y Sesgo De Género.....	27
1. 8. 1. Concepto.....	27
1. 8. 2. Factores Afectan Las Oportunidades De Empleo De Las Mujeres	28

1. 8. 3. Estereotipos de género	29
1. 8. 4. Segregación Del Mercado De Trabajo	29
1. 8. 5. Discriminación Laboral De Las Mujeres	30
1. 8. 6. La Ausencia De Una Política Laboral Que Favorezca La Conciliación De La Vida Laboral Y Familiar	31
1. 8. 6. Desarrollo De La Carrera De La Mujer Académica	31
1. 8. 7. Percepciones De Competencia Y Liderazgo De Las Mujeres Académicas	33
1. 9. Impacto De La Presencialidad En Las Mujeres Académicas	34
1. 9. 1. Desafíos Y Retos De La Modalidad Presencial Para Las Mujeres Académicas	34
1. 9. 2. Como La Presencialidad Influye En La Productividad De Las Mujeres En El Campo Académico.....	35
Factores que influyen en la productividad de las mujeres académicas:	35
1.9. 3. La Presencialidad Limita A La Mujer Académica A Cursar Nuevos Estudios.....	37
1. 10. Barreras Y Facilitadores De La Presencialidad	38
1. 10. 1. Acceso A Transporte	38
1.10. 2. Proximidad Del Lugar De Trabajo.....	39
1. 11. Conciliación De La Vida Laboral-Familiar En La Presencialidad	40
1. 11. 1. Gestión Del Tiempo Y Responsabilidades Familiares	40
1. 11. 2. Cuidado De Hijos Y Dependientes Durante La Jornada Presencial	41
1. 11. 3. Apoyo Institucional Y Servicios De Cuidado Infantil	42
1. 11. 4. Centro De Desarrollo Infantil De La Universidad Técnica De Ambato	42
1. 12. Objetivos	43
1. 12. 1. Objetivo General	43

1.12. 2. Objetivos Específicos.....	43
CAPITULO II METODOLOGÍA	44
2.1 Materiales.....	44
2. 1. 2. Recursos Humanos	44
2. 1. 3. Recursos Institucionales	44
2. 1. 4. Recursos Materiales	44
2. 1. 5. Recursos Financieros	45
2. 2. Metodología	45
2. 2. 1. Tipo De Investigación	45
2. 2. 2. Investigación Documental	45
2. 2. 3. Investigación De Campo	46
2. 3. Método	46
2. 3. 1. Deductivo	46
2. 3. 2. Enfoque	46
2.3. 3. Técnicas.....	46
CAPITULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN	48
3.1. Análisis Y Discusión De Los Resultados De Las Entrevistas.....	48
3. 1. 1. Discusión de la entrevista.....	51
hombres y mujeres dentro de la Universidad Técnica de Ambato?	52
3.1. 2. Discusión de la entrevista.....	55

3. 1. 3. Discusión de la entrevista.....	59
3. 1. 4. Discusión de la entrevista.....	63
3. 1. 5. Discusión de la entrevista.....	66
3.1. 6. Discusión de la entrevista.....	69
CAPITULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
4.1 Conclusiones.....	71
4. 2. Recomendaciones	72
C. MATERIALES DE REFERENCIA.....	73
Referencias Bibliográficas	73
Anexos.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Información comparativa conforme los derechos y beneficios que establece la LOSEP y el Código de Trabajo.....	21
Tabla 2. Análisis de recursos materiales empleados.....	44
Tabla 3. Resultados obtenidos 1 pregunta entrevista realizada.....	48
Tabla 4. Resultados obtenidos 2 pregunta entrevista realizada.....	52
Tabla 5. Resultados obtenidos 3 pregunta entrevista realizada.....	56
Tabla 6. Resultados obtenidos 4 pregunta entrevista realizada.....	60
Tabla 7. Resultados obtenidos 5 pregunta entrevista realizada.....	63
Tabla 8. Resultados obtenidos 6 pregunta entrevista realizada.....	67

RESUMEN EJECUTIVO

La vida laboral de la mujer académica en entornos presenciales es un tema de interés creciente en la actualidad, dado el contexto de igualdad de género y la búsqueda de equilibrio entre vida laboral y personal. Esta tesis investiga las experiencias de las mujeres académicas en entornos presenciales, centrándose en los desafíos que enfrentan y las estrategias que emplean para gestionar su vida laboral y familiar. Uno de los principales desafíos que enfrentan las mujeres académicas en entornos presenciales es la falta de políticas institucionales sólidas de apoyo en la flexibilidad en los horarios laborales y Centros de Desarrollo Infantil. La Universidad Técnica de Ambato carece de instalaciones de cuidado infantil en todos sus campus, lo que dificulta que las mujeres académicas concilien sus responsabilidades laborales y familiares. Además, las mujeres académicas a menudo enfrentan presiones adicionales para cumplir con las expectativas de productividad y excelencia académica. Esta presión puede derivar en un mayor estrés y agotamiento, especialmente cuando se combinan con las responsabilidades familiares. Para hacer frente a estos desafíos, las mujeres académicas emplean una variedad de estrategias de gestión del tiempo y el cuidado familiar. Estas estrategias incluyen la planificación cuidadosa de sus horarios, la negociación de roles y responsabilidades con sus parejas, la búsqueda de apoyo de colegas y redes de apoyo externas, y el establecimiento de límites claros entre el trabajo y la vida personal. La investigación también revela la importancia de las redes de apoyo en la vida laboral de las mujeres académicas. Las redes de colegas y amigos pueden proporcionar un espacio para compartir experiencias y estrategias de afrontamiento, así como un lugar para buscar consejo y apoyo emocional. En resumen, la vida laboral de la mujer académica en entornos presenciales está marcada por desafíos significativos relacionados con la falta de políticas institucionales de apoyo y las expectativas de productividad y excelencia académica. Sin embargo, las mujeres académicas utilizan estrategias efectivas de gestión del tiempo y el cuidado familiar para hacer frente a estos desafíos y lograr un equilibrio entre su vida laboral y familiar.

Palabras claves: mujer académica, igualdad, normativa, presencialidad, familia.

ABSTRACT

The professional life of female academics in face to face settings is a topic of growing interest today, given the context of gender equality and the pursuit of work life balance. This thesis investigates the experiences of female academics in face to face environments, focusing on the challenges they face and the strategies they employ to manage their work and family life. One of the main challenges faced by female academics in face to face settings is the lack of strong institutional policies supporting flexibility in work schedules and childcare centers. The Technical University of Ambato lacks childcare facilities on all its campuses, making it difficult for female academics to reconcile their work and family responsibilities. Additionally, female academics often face additional pressures to meet expectations of productivity and academic excellence. This pressure can lead to increased stress and burnout, especially when combined with family responsibilities. To address these challenges, female academics employ a variety of time management and family care strategies. These strategies include careful scheduling, negotiating roles and responsibilities with their partners, seeking support from colleagues and external support networks, and establishing clear boundaries between work and personal life. The research also reveals the importance of support networks in the professional lives of female academics. Colleague and friend networks can provide a space for sharing experiences and coping strategies, as well as a place to seek advice and emotional support. In summary, the professional life of female academics in face to face settings is marked by significant challenges related to the lack of institutional support policies and expectations of productivity and academic excellence. However, female academics utilize effective time management and family care strategies to address these challenges and achieve a balance between their work and family life.

Key Words: academic woman, equality, regulations, presence, family.

B. CONTENIDOS

CAPITULO I MARCO TEÓRICO

1. 1. Antecedentes Investigativos

Una vez revisado los respectivos repositorios académicos se ha encontrado las siguientes investigaciones científicas, relacionadas con **LA VIDA LABORAL DE LA MUJER ACADEMICA EN LA PRESENCIALIDAD.**

El trabajo investigativo desarrollado por Cano y Arroyave (2014) “Barreras para la igualdad entre mujeres y hombres” se ha visto enfocado en la implementación de políticas públicas de género, para que las mujeres se incluyan en el campo laboral de una forma igualitaria justa y equitativa. En América Latina se ha logrado evidenciar una gran brecha entre la justicia, pobreza, desigualdad, exclusión laboral y social de la mujer que ha aumentado en lugar de disminuir. Así mismo, las barreras para la existencia de igualdad entre mujeres y hombres son totalmente claras en la actualidad, es necesario establecer políticas públicas de género más equitativas y justas que permitan alcanzar la inclusión social y laboral a la mujer.

<http://www.redalyc.org/pdf/1942/194230899007.pdf>

Según el trabajo realizado por Kinoti (2005) “Empoderamiento de las mujeres midiendo la distancia de género en el mundo” establece que la sociedad a nivel mundial se encuentra desaprovechando la mitad de potencial de los seres humanos, en especial el de las mujeres. Este investigador propone que se debe identificar los puntos débiles y fuertes existentes en la sociedad para trabajar en los mismos y lograr eliminar la distancia de género y de esta forma lograr establecer normas y reglas que ayuden a forjar y dirigir el rumbo laboral de hombres y mujeres en mundo.

<http://www.redalyc.org/pdf/884/88402118.pdf>

Román, Padrón y Ramírez (2012) en su trabajo titulado “Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación?”, esta investigación prioriza estudiar el vínculo entre el trabajo y la familia, identificando como el trabajo y la familia se han logrado articular. La familia y el trabajo son el núcleo en la vida de mujeres y hombres debido a que estos comprenden aspectos sociales, económicos y políticos, mediante los cuales se han producido grandes cambios sociales en la humanidad durante los últimos años el ámbito familiar.

<http://www.redalyc.org/pdf/105/10522923008.pdf>

Para Sabatear (2014) en su investigación “La interacción trabajo familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral” menciona que, en la actualidad se han dado cambios significativos en la estructura social, uno de los más importantes es la vinculación que ha tenido la mujer en el campo laboral, que el trabajo no ha distanciado a la mujer de su rol tradicional reproductor en la familia, sino que la mujer ha adquirido una doble carga como es el trabajo y la familia, desempeñando un papel domestico de tareas del hogar y su trabajo en el mercado laboral. Las consecuencias de estos grandes cambios se han visto evidenciados, debido a que, la mujer no logra alcanzar los mismos niveles de jerarquías en las posiciones directivas.

El campo laboral para las mujeres ha sido muy difícil porque se encuentra dominado por el género masculino y la mujer tiene una participación limitada en las decisiones dentro del mercado laboral, pese a todos los obstáculos, las mujeres han luchado para poder ser insertadas en el campo laboral y lograr una permanencia, contrataciones y alcanzar puestos de dirección.

La vida laboral y familiar se ha vuelto un problema latente en la vida de las mujeres trabajadoras, porque su jornada laboral ahora es doble y no ha logrado alcanzar una conciliación entre la vida laboral y la familia.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5029809.pdf>

El trabajo de titulación de Barbosa (2019) titulado Empoderamiento Laboral y Situación Familiar de la Mujer Académica en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, establece que las mujeres académicas han sentido la obligación de transformar las barreras de género, para así, lograr alcanzar más oportunidades en su vida laboral, pero la mujer académica ha tenido obstáculos como es la familia y se ha convertido en un impedimento para que pueda alcanzar sus metas. Las mujeres profesionales mencionan que para lograr cumplir con sus actividades laborales de forma presencial han tenido que dejar a sus hijos en casa, también la pareja se ha visto afectada de una forma negativa, llegando en ocasiones al rompimiento del vínculo matrimonial y sentimental, obligando a la mujer a tomar decisiones importantes en su vida como es: la decisión de continuar con su vida laboral o la familia.

Algunos factores que han restringido el desarrollo de la vida laboral de la mujer académica son los siguientes:

- Las actividades del hogar que son cumplidas por las mujeres y exigidas por su pareja.
- La falta de conciliación de la vida laboral con la vida familiar, ubicando al trabajo como

prioridad y descuidando a la familia.

- La carencia de apoyo por parte de las instituciones gubernamentales y de la pareja.
- Las barreras impuestas a la mujer académica para alcanzar cargos de poder, al no darle la oportunidad a la mujer académica para que logre alcanzar estas metas.

<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/29678>

1. 2. Contextualización

1. 2. 1. Investigación Macro

La vida laboral de la mujer académica en la presencialidad enfrenta diversos retos marcados por inequidades estructurales y culturales a nivel mundial.

En la academia, la presencia de mujeres disminuye en los rangos más altos de liderazgo y toma de decisiones. Aunque las mujeres representan más del 50% de los graduados universitarios en muchas áreas, su representación cae significativamente en posiciones inferiores de liderazgo. Menos del 40% de los puestos en docencia son ocupados por mujeres a nivel global, una cifra que destaca la persistencia del techo de cristal en el ámbito académico. Las mujeres académicas enfrentan desventajas por la existencia de brechas de género en el campo laboral. Además, tienen una lucha ante las desigualdades persistentes en la participación, liderazgo y toma de decisiones. (UNESCO-IESALC, 2022).

La brecha salarial de género es otra barrera que la mujer académica debe enfrentar para la lograr la igualdad en el lugar de trabajo. Según el Informe de la Brecha de Género Global del Foro Económico Mundial de 2023, aunque se han logrado avances hacia la igualdad de género, el progreso es lento y se estima que tomará más de 131 años cerrar completamente la brecha de género a nivel global (World Economic Forum).

De acuerdo con UN Women, las mujeres ganan aproximadamente 77 centavos por cada dólar que ganan los hombres, lo que subraya una persistente desigualdad en los ingresos a lo largo de la vida laboral entre hombres y mujeres, llevando a más mujeres a retirarse en la pobreza. Esta desigualdad salarial es omnipresente en todos los países y sectores, exacerbada por la infravaloración del trabajo femenino y la concentración de mujeres en trabajos diferenciados respecto a los hombres. Incluso cuando el trabajo requiere igual o mayor esfuerzo y habilidades, se valora y remunera menos. La "penalización por maternidad" empuja a las mujeres hacia la economía informal, el trabajo ocasional y a tiempo parcial, y tiende a ser mayor en los países en desarrollo que en los

desarrollados (UN Women).

La combinación de responsabilidades laborales y familiares para las mujeres académicas que trabajan de manera presencial ha presentado desafíos únicos y ha intensificado las desigualdades de género existentes en la academia. Estos desafíos se han visto particularmente magnificados durante la pandemia de COVID-19.

Un estudio sobre la productividad académica durante la pandemia de COVID-19 reveló que las profesionales femeninas experimentaron una disminución en las tasas de presentación de trabajos de investigación, lo que resalta el impacto de las responsabilidades de cuidado, incluido el cuidado de niños, en su productividad, sugiriendo que la división desigual del trabajo doméstico entre hombres y mujeres se intensificó durante este período (Frontiers, 2021)

1. 2. 2. Investigación Meso

La situación laboral de la mujer profesional en las universidades de Latinoamérica presenta un panorama de avances significativos mezclados con desafíos persistentes relacionados con la igualdad de género, especialmente en la presencialidad.

Las mujeres constituyen un porcentaje levemente mayor (53%) de los graduados de pregrado y máster, pero esta proporción disminuye a nivel de doctorado, donde sólo el 44% son mujeres. A pesar de representar más de la mitad de los estudiantes, las mujeres sólo conforman el 30% de los investigadores universitarios a nivel mundial. En la educación terciaria, las mujeres representaban el 43% del cuerpo docente en 2018, un porcentaje inferior al que tienen en los niveles de educación primaria y secundaria, donde representan el 66% y el 54%, respectivamente. Un desafío particular es la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo dentro de las universidades, donde solo un 18% de las universidades públicas en América Latina tenían mujeres rectoras en 2020. (UNESCO-IESALC, 2022).

En el ámbito laboral latinoamericano, la discriminación y la violencia laboral contra la mujer siguen siendo obstáculos significativos. La brecha de participación laboral entre hombres y mujeres es de aproximadamente un 30% en América Latina, aunque en México esta diferencia es aún mayor, con casi un 35% . Además, las mujeres han logrado avances en su inserción en el mercado laboral y productivo, impulsadas por la búsqueda de valoración social e independencia económica. En República Dominicana, por ejemplo, la tasa de participación laboral de las mujeres era de un 42.4% frente a un 67.8% masculino en 2010, aunque las mujeres mayores de 25 años

con estudios universitarios tenían una tasa de participación del 78.4%, superando al 71.9% masculino (Periódico el Caribe, 2024).

1. 2. 3. Investigación Micro

La situación familiar y laboral de las mujeres académicas en Ecuador se enmarca en un contexto desafiante, marcado por estructuras socioculturales y desigualdades de género profundamente arraigadas.

Según un estudio realizado por Basurto y Ricaurte (2016) demuestra que las mujeres en el campo de la investigación han logrado tener una gran participación en comités científicos y conferencias de alto nivel. En el área de la docencia existe un menor nivel de participación de mujeres como docentes académicas e incluso en cargos de liderazgo por parte de las mujeres, existen niveles muy bajos de representación en dichos cargos. El acceso a los puestos de trabajo y puestos de jerarquía representa un desafío para las mujeres ecuatorianas porque se presentan barreras y que impiden que las mujeres profesionales alcancen dichos puestos.

Un estudio realizado por Ramírez, Bridshaw y Brito (2021) examina las dificultades que enfrentan las mujeres académicas en Ecuador, enfatizando la importancia de reconocer cómo las responsabilidades familiares y las expectativas de género impactan en su carrera profesional. Este estudio destaca la necesidad de políticas institucionales y sociales que apoyen de manera efectiva la igualdad de género en el ámbito académico, permitiendo a las mujeres conciliar mejor sus roles familiares y laborales (CLADEA, 2021).

La vida laboral de la mujer académica y su presencia en la esfera educativa enfrenta diversos desafíos, marcados por inequidades estructurales y culturales que persisten en el ámbito laboral. Aunque la participación femenina en sectores como la enseñanza es notablemente alta, con un 67% en enseñanza y 66% en servicios sociales y de salud, esto también refleja una histórica relegación a roles de cuidado, lo cual tiene implicaciones tanto económicas como simbólicas. Este fenómeno se manifiesta en las diferencias de denominación y percepción de roles según el género, así como en las disparidades salariales. (El Universo, 2020).

La problemática no se limita a la asignación de roles o a las percepciones culturales, sino que se extiende a diferencias salariales significativas. Aunque la brecha salarial entre hombres y mujeres ha disminuido desde 2007, persiste una diferencia notable: por cada dólar que gana un hombre, una mujer obtiene 75 centavos. Además, solo el 37.1% de los puestos directivos son ocupados por

mujeres, lo que refleja el acceso limitado a posiciones de liderazgo y toma de decisiones. (El Comercio, 2018).

Estos desafíos se encuentran enmarcados en un contexto más amplio de desigualdad y discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador. La brecha de género en el ámbito laboral es un reflejo de la persistencia de normas y prácticas culturales que subvaloran el trabajo femenino y limitan su participación en espacios tradicionalmente dominados por hombres. Aunque hay esfuerzos por parte de individuos y entidades para superar estas barreras, aún queda un camino significativo por recorrer hacia la igualdad de género en el mundo laboral ecuatoriano. (El Universo, 2020).

1. 3. Planteamiento Del Problema

1. 3. 1. Pregunta

¿Cuál es la afectación del trabajo presencial en la vida laboral y familiar de las mujeres académicas universitarias?

1. 3. 2. Hipótesis

La afectación hacia la mujer académica por su trabajo presencial, es la ruptura de los lazos familiares en razón de su trabajo presencial en el campus universitario, por lo cual, no pueden conciliar entre las responsabilidades laborales y familiares.

1. 3. 3. Justificación

La vida laboral de la mujer académica en la presencialidad es muy **importante**, debido a que, radican varios aspectos como la igualdad de oportunidades, al permitir que el género femenino pueda alcanzar puestos de trabajo en el campo académico y puedan desarrollarse como profesionales exitosas. Además, fomentar el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar.

La investigación es **interesante** porque permite establecer como la mujer académica en la actualidad ha surgido y ha superado las grandes barreras sociales de discriminación de género, así como también permite identificar la falta de mujeres líderes, como representantes a cargos de jerarquía (UTA). Además, la mujer académica contribuye al conocimiento en el campo de la investigación, ayudando a enriquecer el ámbito académico con las diferentes experiencias.

La investigación genera **impacto**, por cuanto permite identificar y determinar que el género femenino se encuentra a la par del género masculino, por ende, la mujer académica puede acceder

a cargos de jerarquía en las diferentes instituciones sean públicas o privadas (UTA).

Factores como la falta de flexibilidad en los horarios laborales y la limitada disponibilidad de opciones de trabajo remoto pueden afectar negativamente la participación plena de las mujeres en la vida académica, desencadenando las desigualdades de género y contribuyendo a la persistencia de estereotipos tradicionales de roles de género en el ámbito académica.

La investigación es **factible** porque comprende varios factores, en primer lugar, la existencia de instituciones académicas en las cuales se aplican políticas y programas direccionados a la conciliación laboral con la vida familiar, permitiendo que las mujeres académicas, logren distribuir mejor su tiempo entre el trabajo y la familia. Así como se cuenta con acervo bibliográfico de primer y segundo nivel, con respecto a la investigación.

Las **beneficiarias** en la presente investigación son las mujeres de la Universidad Técnica de Ambato, en la cual se analizó como es su entorno de trabajo, siendo una mujer académica en la presencialidad y cómo logra conciliar su vida laboral con su vida familiar.

1. 4. Marco Legal Y Normativo

1. 4. 1. Normativa Ecuatoriana Que Protege Los Derechos Laborales De Las Mujeres

En el Ecuador, se ha establecido una normativa firme para proporcionar la correcta protección de los derechos laborales de las mujeres. El marco normativo tiene por objetivo eliminar la desigualdad de género que aún se encuentra latente en la sociedad ecuatoriana y promover un campo laboral que sea más equitativo y justo para las mujeres. El compromiso del estado ecuatoriano se ha visto reflejado con la creación de diversas entidades y organismos designados únicamente a la protección y el impulso de los derechos laborales de las mujeres, tanto en el espacio público como el privado.

La Ley ecuatoriana ha tenido una importante evolución para lograr integrar disposiciones especiales y determinada para afrontar los desafíos y necesidades que presentan las mujeres en el campo laboral. Las normativas vigentes en el Estado Ecuatoriano han introducido medidas de protección favor de las mujeres, como la prohibición del despido de mujeres por motivos relacionado con el embarazo o maternidad, y han creado leyes claras sobre la igualdad en el caso de la remuneración y el acceso de las mujeres a oportunidades de empleo, sin discriminación de género. La normativa del país se ha venido esforzando para lograr alcanzar las prácticas justas y seguras que permitan a las mujeres contribuir de forma efectiva al desarrollo del país, tanto en el

campo económico como social.

1. 4. 2. La Vida Laboral De La Mujer En La Constitución

En el Ecuador, en la Constitución del 2008, los derechos laborales relacionados a las mujeres se encuentran encaminados especialmente a garantizar la igualdad, la protección ante la existencia de discriminación y la seguridad en el campo laboral. Los principios y artículos contenidos en la CRE se refieren a la igualdad de oportunidades y las medidas de protección específicas direccionadas a los grupos vulnerables, en el cual se incluyen a las mujeres en diversas situaciones laborales y personales.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) menciona claramente “la igualdad de derechos y la no discriminación establecida como principio fundamental del Estado” (Art.11). En este artículo se aborda la igualdad siendo un pilar fundamental para hacerle frente a la discriminación laboral, permitiendo que las mujeres tengan seguridad y las mismas oportunidades laborales, así como las mismas formas de trato que sus compañeros varones. La carta magna del Estado ecuatoriano proporciona la protección y asistencia que la mujer en estado de embarazo y lactancia debe recibir. Esta norma destaca la necesidad de la creación de políticas públicas que logren garantizar las correctas condiciones de trabajo que sean seguras y principalmente sean saludables para el estado de embarazo de las mujeres, garantizando que no sean discriminadas por el hecho de encontrarse en embarazo (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art.35). La Constitución de la República del Ecuador (CRE, 2008) menciona que el Estado garantizará a las mujeres embarazadas y cuando se encuentren en período de lactancia los derechos a:

- No ser discriminadas por su Estado o condición de embarazo en los campos laborales, sociales y educativos.
- La gratuidad en los servicios relacionados con la maternidad.
- La correcta protección de su salud integral.
- Las debidas facilidades para su recuperación postparto y mientras se encuentre en el período de lactancia. (Art.43)

Constitución de la República del Ecuador (2008), “El Estado Ecuatoriano fomentará la representación de forma paritaria de mujeres y hombres en los cargos que se encuentren relacionado con nominación o designación dentro de la función pública; también el Estado promoverá el acceso de las mujeres a cargos de dirección y toma de decisiones” (Art. 65). El

Estado ecuatoriano, a través de la norma normarum, menciona que “garantizara a las mujeres igualdad con respecto al acceso al trabajo, a la formación laboral y profesional, a una remuneración equitativa, a la iniciativa del trabajo autónomo y a la no discriminación y acoso o violencia que pueda causar afectación a las mujeres en el trabajo” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art.331). La Constitución del Ecuador del (2008) indica que el Estado garantizará los derechos reproductivos de los ecuatorianos, lo cual comprende la eliminación de riesgos laborales que de una u otra forma lleguen a afectar la salud reproductiva. También hace énfasis en que se encuentra totalmente prohibido el despido de la mujer trabajadora por esta encontrarse en estado de gestación y maternidad (Art.332).

La Constitución del Ecuador ha proporcionado un marco normativo sólido con relación a los derechos laborales respecto a las mujeres. La ejecución de las disposiciones establecidas en la carta magna es de gran importancia para lograr la efectiva aplicación de la ley, no solo mediante regulaciones y políticas públicas, sino también desde la concientización y educación de los empleadores y la sociedad acerca de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

1. 4. 3. Vida Laboral De La Mujer Académica Según El Código Del Trabajo

El Código del trabajo de Ecuador abarca ciertas disposiciones que tienen por objetivo la protección y la regulación del trabajo que corresponde a las mujeres. Esta norma garantiza la igualdad de oportunidades, la seguridad en el campo laboral y prohíbe la discriminación de género. Esta normativa garantiza que tanto hombres como mujeres reciban las mismas condiciones en términos de contratación, oportunidades de capacitación, salarios, ascensos y beneficios. Igualmente, el Código del Trabajo promueve el equilibrio entre la vida laboral de la mujer académica y la vida familiar mediante las disposiciones establecidas en esta norma, como las licencias de maternidad remuneradas y descansos para la lactancia, convirtiéndose en un apoyo para las mujeres durante y después del embarazo.

La igualdad y no discriminación según El Código del Trabajo (2005), garantizan “la igualdad entre los hombres y las mujeres, y prohíben la discriminación. La norma menciona que todos los trabajadores poseen los mismos derechos y obligaciones. También establece la igualdad de remuneración, sin que exista discriminación de género” (Art.82). Las mujeres trabajadoras, asimismo, gozan de la protección durante la maternidad. Así lo establece el Código del Trabajo (2005): “Las mujeres que se encuentren en estado de embarazo gozan de la debida protección ante

el despido desde el comienzo del embarazo, prolongándose hasta un años después del parto. También, gozan del derecho a licencias por maternidad totalmente pagadas” (Art. 152-153).

La normativa laboral ecuatoriana prohíbe el empleo de mujeres que estén en período de embarazo o lactancia en trabajos que sean peligrosos o insalubres. El Código del trabajo (2005) establece horarios flexibles que le permitan a las mujeres equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. “Las mujeres que se encuentren en período de lactancia tendrán una jornada de trabajo de seis horas durante 12 meses. Además, la institución o lugar de trabajo debe contar con una guardería infantil para la atención de los hijos de sus empleados; la misma deberá ser gratuita” (Art. 155). Asimismo, el Código del Trabajo (2005) establece disposiciones para “la prevención y sanción en contra del acoso laboral y sexual, permitiendo que las mujeres gocen de un ambiente laboral seguro para las mujeres” (Art. 172). Las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo buscan fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y seguro para las mujeres. Además, impulsa la igualdad de género dentro del campo laboral.

El Código de trabajo tiene un papel importante en la protección y la promoción de los derechos laborales de las mujeres. Sin embargo, es fundamental que las instituciones creen políticas y programas que permitan la correcta aplicación de estas disposiciones y sean cumplidas de forma efectiva, creando un ambiente igualitario y equitativo. La combinación de la norma y las políticas ayudará a la mujer a alcanzar el equilibrio entre sus vidas laborales y la familia.

1. 4. 4. Vida Laboral De La Mujer Académica Según La Ley Orgánica De Educación Superior

La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) en el Ecuador incorpora principios y derechos fundamentales que influyen directamente en la vida laboral de las mujeres académicas. Esta legislación promueve la equidad y la igualdad de oportunidades en la educación superior, la misma que beneficia a las mujeres en el campo académico.

La paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad, conforme a la Ley Orgánica de Educación Superior (2010), menciona que “la designación de las autoridades en el campo académico y en las instituciones de educación superior se desarrollará respetando la paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad”. (Arts. 46-56). “El principio de igualdad de oportunidades garantiza a los integrantes del sistema de educación superior la igualdad de oportunidades sin discriminación alguna” (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010, Art. 71).

Ley Orgánica de Educación Superior (2010) “establece políticas de participación para garantizar la participación de forma equitativa de las mujeres” (Art. 75). Asimismo, la normativa de educación superior aplica “medidas afirmativas con el objetivo que las mujeres no tengan limitaciones que impliquen discriminación de género en el momento de la selección de personal académico, ejercicio de la docencia y la investigación” (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010, Art.91). La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) abarca en sus disposiciones medidas y principios para garantizar la igualdad de acceso y derechos laborales para las mujeres, sin que exista discriminación, fortaleciendo un ambiente laboral apto para las mujeres en la academia en el Ecuador.

1. 4. 5. Vida Laboral De La Mujer Académica Según La Ley Orgánica Para La Igualdad Salarial Entre Hombres Y Mujeres

La Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres es un medio importante que busca terminar con las desigualdades salariales en el campo laboral, permitiendo que las mujeres perciban una remuneración igual por el trabajo realizado de igual valor. Esta normativa afecta en la práctica de ciertos sectores del estado ecuatoriano, exigiendo transparencia en el pago de las remuneraciones y la aplicación de medidas adecuadas para eliminar la discriminación por género. Al aplicar las disposiciones establecidas en La Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, se ha dado un gran paso para la eliminación de las barreras impuestas desde la antigüedad a las mujeres, sin que éstas puedan acceder a las mismas oportunidades que sus compañeros varones.

La finalidad de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres (2024) es “erradicar la discriminación en el campo laboral para de esta forma lograr eliminar la brecha salarial por motivos de género” (Art. 2). La Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres (2024) establece que “los empleadores tanto de sector público como del privado tienen la responsabilidad de remunerar de manera igualitaria a todos sus trabajadores, sin que exista la discriminación por género” (Art. 6). “Los trabajadores tienen la facultad para exigir el respeto a los derechos que les corresponde a la igualdad de remuneración; en el caso de sentirse afectados, podrán interponer una denuncia en la Unidad de Talento Humano en el sector público. En el sector privado, se deberá interponer la demanda ante el órgano rector de la política laboral” (Art. 11).

La Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres permite que las autoridades laborales realicen monitoreos constantes y adecuen políticas acordes a las necesidades. Según menciona la normativa, las instituciones y empresas estarán sujetas a sanciones respecto a la vulneración en el pago de las remuneraciones. Esta ley beneficia a las mujeres, asegurando equidad salarial y justicia el ámbito laboral.

1. 4. 6. Políticas Institucionales Sobre La Igualdad De Género Establecido En La Agenda Nacional Para La Igualdad De Género 2021-2025 Mujeres, Niñas Y Adolescentes

La Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025 propone políticas institucionales con el objetivo de fomentar la igualdad de género. Estas políticas se encuentran encaminadas a mejorar la situación de mujeres, niñas y adolescentes dentro del Estado ecuatoriano. El plan para la igualdad de género engloba temas importantes, desde la economía y empleo hasta la participación política de las mujeres y una vida en donde las mujeres no sufran violencia. Estos temas mencionados buscan poner en marcha políticas públicas, planes y proyectos que permitan mejorar de forma directa la vida de las mujeres ecuatorianas (Consejo Nacional para la igualdad de Género y ONU Mujeres, s.f.).

El Consejo nacional para la Igualdad de Género ha encabezado esta propuesta, planteando un enfoque que permita al Estado asegurar la igualdad material y formal en el Ecuador. Esto comprende el impulso de los derechos sexuales, reproductivos, consolidando la participación política de las mujeres en todos los niveles. Además, La agenda Nacional para la igualdad de género asegura que las políticas relacionadas con la igualdad de género se encuentren incorporadas en la planificación a nivel nacional, sectorial y local (Consejo Nacional para la igualdad de Género y ONU Mujeres, s.f.).

1. 4. 7. Política Sobre La Economía Y Empleo

En la Agenda Nacional para la igualdad de Género 2021-2025 ha visto la necesidad de crear políticas relacionadas con la economía y el empleo, abordando ciertos aspectos muy importantes para alcanzar la inclusión y la equidad de género en el ámbito laboral. Esta política esta direccionada a conseguir el aumento de la participación laboral de las mujeres, garantizando un ambiente de trabajo adecuado y equitativo, promoviendo la igualdad en las remuneraciones y el acceso a oportunidades sin que exista discriminación (Consejo Nacional para la igualdad de Género y ONU Mujeres, s.f, p. 56).

Una parte de gran importancia que tienen estas políticas es el impulso del emprendimiento femenino, favoreciendo a las mujeres para que logren emprender sus propios negocios. También, en la Agenda Nacional para la Igualdad de Género ha visto la necesidad de llevar a cabo programas de capacitación y formación de acuerdo a las necesidades existentes en el mercado laboral (Consejo Nacional para la igualdad de Género y ONU Mujeres, s.f, p. 57).

Para el Consejo Nacional para la Igualdad de Género y ONU Mujeres (s.f.), dispone que se incluyan medidas para alcanzar una correcta protección laboral direccionadas a las mujeres ecuatorianas, reforzando la normativa laboral para evitar y sancionar el acoso sexual en los lugares de trabajo, mejorar el ambiente laboral y las condiciones de trabajo para las mujeres. Estas políticas tienen como objetivo terminar con las brechas de género, para asegurar un desarrollo más inclusivo en el ámbito laboral para las mujeres dentro del territorio ecuatoriano (p. 58).

Las políticas sobre la economía y empleo deben abordar temas importantes como el acceso de las mujeres al ámbito laboral y la dificultad de su participación equitativa en la economía, promoviendo la igualdad de oportunidades de empleo, garantizando la protección de los derechos laborales y eliminando la brecha salarial permitiendo que las mujeres puedan ser participen en sectores económicos claves.

1. 4. 8. Política Sobre Participación Política Y Toma De Decisiones

Consejo Nacional para la Igualdad de Género y ONU Mujeres (s.f.) ha integrado en la Agenda Nacional para la Igualdad de Género la política sobre “la participación política y toma de decisiones”, enfocándose principalmente en el fortalecimiento de la inclusión de las mujeres en áreas de poder y decisión. La política propuesta establece medidas para aumentar la representación de las mujeres en las instituciones públicas y también en todos los niveles de gobierno, garantizando a las mujeres una participación más equitativa en lo que corresponde a los procesos políticos. Asimismo, la agenda busca afianzar que las políticas de género creadas por Consejo Nacional para la Igualdad de Género y ONU Mujeres sean incluidas en la planificación nacional. De esta forma se promueve que se terminen con las brechas de desigualdad, permitiendo que las mujeres puedan ejercer sus derechos de forma más libre y justa (p. 196-197).

La política sobre la participación política y toma de decisiones debe garantizar la igualdad de género en las instituciones públicas en todos los niveles de la administración. Eliminado las barreras impuestas al género femenino para acceder a cargos de liderazgo y permitir la

participación de las mujeres, y que estas sean escuchadas y consideradas dentro del proceso de toma de decisiones. Para alcanzar este objetivo, es necesario ejecutar campañas de sensibilización, capacitación y la inclusión respetuosa, solo así se podrá alcanzar sociedades más justas y equitativas con las mujeres.

1. 4. 9. Política Sobre Una Vida Libre De Violencia De Género

La Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025, desarrollada por Consejo Nacional para la Igualdad de Género y ONU Mujeres (s.f.), establece medidas de carácter especial con la finalidad de asegurar una vida libre de violencia en contra de las mujeres del territorio ecuatoriano. Esta política se centra en desarrollar un ambiente seguro para las mujeres a través de la implementación y ejecución de políticas públicas y acciones concretas a favor de las mujeres para terminar con las brechas de desigualdad y la violencia que se ejerce por el género (p. 238).

Las acciones concretas aplicables buscarán el fortalecimiento de los sistemas de prevención y protección ante la violencia de género. Asimismo, promoverá campañas para que la sociedad se sensibilice, incentivando el respeto y la igualdad. Además, de establecer lugares en donde brinden servicios de apoyo para las víctimas. Lo que se busca La Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025 es integrar las políticas en los instrumentos de planificación del Estado, con el objetivo de garantizar la protección y el respeto de los derechos pertenecientes a las mujeres (Consejo Nacional para la igualdad de Género y ONU Mujeres, s.f, p. 239).

Las políticas sobre una vida libre de violencia de género son fundamentales para lograr contrarrestar las violaciones a los derechos de las mujeres ecuatorianas. Las políticas direccionadas a erradicar la violencia de género deben abarcar medidas de prevención, protección y atención a las víctimas. Asimismo, deben promover la igualdad de género y el cambio en la sociedad. Es trascendental que el gobierno ecuatoriano, trabaje en conjunto con las organizaciones internacionales para implementar y fortalecer las políticas sobre la violencia de género, y así garantizar a las mujeres justicia y una vida digna respetando sus derechos humanos y laborales.

1. 4. 10. Convenios Y Tratados Internacionales Ratificados Por El Ecuador En Materia De Igualdad De Género Y No Discriminación Laboral

El Estado ecuatoriano considera que los convenios y tratados internacionales referentes en materia de igualdad de género y la no discriminación laboral son gran importancia, puesto que se han convertido en instrumentos fundamentales para el fortalecimiento de las políticas nacionales y

mejorar las condiciones en el campo laboral. El presidente de la República del Ecuador, mediante múltiples declaraciones y políticas, ha expresado su compromiso con la implementación y ejecución de los tratados internacionales, con la finalidad de cerrar las brechas de género vinculadas al empleo y otro ámbito de la sociedad ecuatorianas (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana y ONU Mujeres en Ecuador, 2018).

El Ecuador se ha comprometido en proteger y promover los derechos de las mujeres, para lo cual ha firmado y ratificado convenios Internacionales como la Convención para la Eliminación de la Discriminación con la Mujer (CEDAW) en el año 1981 y también se unió a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar todo tipo de violencia ejercida en contra de las Mujeres (Convención Belem do Pará) en 1995. Con estos convenios ratificados, el Ecuador se ha hecho responsable y ha cumplido en la protección y promoción de los derechos de las mujeres ecuatorianas. Las instituciones deben realizar trabajos para lograr determinar cuáles son las acciones que se deben implantar para lograr la igualdad de género (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana y ONU Mujeres en Ecuador, 2018).

La ratificación de los convenios Internacionales por parte del Ecuador, direccionados a la igualdad de género y la no discriminación laboral, ha sido un importante avance para las mujeres del territorio ecuatoriano, enfocando a la sociedad a ser más inclusiva y equitativa. A pesar de ello, el verdadero éxito de los acuerdos Internacionales se visibilizaría con la correcta implementación de los acuerdos sobre la realidad en el ámbito laboral de las mujeres. Aunque el Ecuador ha tenido importantes avances legales, las mujeres aún tienen que enfrentar grades barreras y desafíos en el campo laboral; la brecha salarial y las posiciones de liderazgo son barreras y desafíos latentes para las mujeres. Por cual es importante que el Ecuador mantenga el compromiso con los tratados Internacionales, pero también es fundamental que refuerce las políticas locales y las herramientas para la ejecución, para así garantizar los derechos y la igualdad que benefician a las mujeres.

1. 4. 11. Vida Laboral De Las Mujeres Académicas Según La Convención Belém Do Pará

La Convención Belém do Pará insta los derechos vinculados a las mujeres para que lleven una vida digna libre de violencia. El Tratado Internacional Interamericano de Derechos Humanos ha establecido modelos de normas y políticas acerca de la prevención, erradicación y castigo de la violencia ejercida sobre las mujeres en los países que son parte de la Convención Belem do Pará, así como la formulación de proyectos nacionales, organización de campañas para concientizar a la

sociedad, servicios de atención y otras iniciativas que permitan poner punto final a la violencia contra la mujer (Canadian International Development Agency et al., s.f.).

Según la Convención Belém do Pará (1994), menciona que “todas las mujeres poseen el derecho de una vida libre de violencia, comprendiendo dentro de estos derechos a ser valorada y educada de forma libre sin tener que seguir modelos de comportamiento, culturales y prácticas sociales que se encuentren apoyadas en pensamientos de inferioridad” (Art. 6). Además, la Convención ha establecido que los estados que forman parte de su organización deben condenar toda forma de violencia ejercida contra las mujeres sin tomar en cuenta la costumbre y la religión. Esto significa que las mujeres no deben ser discriminadas, y que la igualdad debe prevalecer y deben ser protegidas (Convención Belém do Pará, 1994. Art. 7). Citando a Convención Belém do Pará (1994), manifiesta que “es necesario promover medidas que permitan atender, prevenir y sancionar la violencia ejercida contra las mujeres” (Art.8). Dentro de estas medidas también se puede incluir capacitaciones en sitios de trabajo direccionados a cómo manejar situaciones de violencia o acoso sexual.

La Convención Belém do Pará es un tratado internacional de gran relevancia para los países miembros porque ratifica los derechos pertenecientes a las mujeres a vivir libres de violencia. La Convención representa un acontecimiento importante en la lucha de los derechos de las mujeres, reconociendo por primera vez que la violencia de género significa una violación a los derechos humanos. La finalidad de la Convención Belém do Pará es la prevención, sanción y erradicación de la violencia existente en contra de las mujeres. Asimismo, esta organización promueve políticas y normas que sirven para una correcta protección, para así lograr una sociedad más justa e igualitaria para todos.

Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) es reconocida como un mandato fundamental acerca de los derechos de la mujer. Los países que son parte de esta Convención se encuentran obligados a su cumplimiento. Esta Ley es el elemento clave de las políticas de igualdad de género y del trabajo de la organización ONU mujeres (Refworld, 2016, p. 1).

La CEDAW es un mecanismo internacional vinculante y que avanza en cuestión de los derechos

humanos pertenecientes a las mujeres y a las niñas. Estas disposiciones fueron admitidas en la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y la misma entro en vigencia en 1981. Este instrumento internacional ha sido considerado como el segundo mecanismo más ratificado por los Estados que forman parte de la ONU (Refworld, 2016, p. 1).

La CEDAW es una organización que obliga a los Estados que forman parte a garantizar la igualdad de jure y de facto entre mujeres y hombres. Esto significa que las normas y leyes de este mandato velan por la igualdad de todas las personas de la sociedad, para lo cual los estados miembros de la CEDAW han de usar todas las herramientas necesarias para poner fin a las desigualdades (Refworld, 2016, p. 1).

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las mujeres (CEDAW) (1979) ratifica que los Estados que son parte deberán adoptar las medidas apropiadas para:

- Cambiar los modelos socioculturales de conducta tanto en hombres como en mujeres para lograr eliminar los perjuicios y las practicas consuetudinarias que se encuentran arraigadas en la sociedad, fundamentadas en percepciones de inferioridad o superioridad por parte de hombres y mujeres.
- Garantizar la correcta formación que la educación familiar este incluida la comprensión idónea de la maternidad como función social (Art. 5).

Según La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las mujeres (CEDAW) (1979) declara que los Estados que forman parte de la organización tienen que adoptar las medidas adecuadas para eliminar la discriminación latente en la sociedad contra las mujeres en el ámbito laboral con el objetivo de asegurar las condiciones de la igualdad entre mujeres y hombres, que los dos sexos gocen de los mismos derechos:

- El derecho al trabajo es inalienable.
- Todos deben gozar de las mismas oportunidades de empleo.
- Elección libre y voluntaria de la profesión y empleo, así mismo, derecho al empleo, estabilidad y el goce total de las prestaciones que estipula la ley.
- El derecho de gozar una misma remuneración tanto hombres como mujeres, incluyendo las prestaciones; la igualdad es importante tanto en el trato dentro de lugar de trabajo, como trabajo de igual valor.

- Derecho a la seguridad social y derecho a las vacaciones.
- Se encuentra totalmente prohibido el despido a las mujeres embarazadas o con licencia de maternidad.
- Incluir servicios de apoyo para los padres de familia para que estos puedan conciliar las responsabilidades del trabajo con la familia, fomentando la creación de instituciones que ayuden al cuidado de los hijos (Art. 11).

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW) ha jugado un papel esencial en la promoción y protección de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral a nivel internacional, la CEDAW en sus articulados garantiza la protección de las mujeres en el ámbito laboral. Esta organización internacional ha buscado eliminar la discriminación de empleo. Además, fomenta una participación de forma equitativa de las mujeres en el campo laboral. La CEDAW, a más de brindar protección sobre los derechos laborales de las mujeres, reconoce la importancia de empoderar a las mujeres en el ámbito laboral, creando sociedades más igualitarias en donde las mujeres tengan oportunidades de desarrollarse de forma adecuada.

1. 4. 12. Derechos Laborales De La Mujer Establecidos En La OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece principios fundamentales para la no discriminación y la promoción de la igualdad en el ámbito laboral. Este organismo fomenta la igualdad, seguridad y dignidad humana de las personas. Las normas internacionales ayudan a los estados que son miembros a combatir la discriminación y promover la igualdad de toda la sociedad. La OIT, como norma internacional protectora de los derechos laborales, establece leyes en contra del trabajo forzoso e incentiva a la igualdad de oportunidades y de trato, erradicando y sancionando el trabajo infantil (Oficina Internacional del Trabajo, 2006).

Las mujeres en el campo laboral son discriminadas solo por haber nacido mujeres. Desde la antigüedad se han reflejado desigualdades contra las mujeres en el trabajo con relación a sus compañeros hombres. Una de las principales desigualdades que sufren las mujeres es la remuneración, puesto que una mujer realiza el mismo trabajo que un hombre y recibe un salario inferior. La OIT, ante estas desigualdades, ha creado el convenio 100 con la finalidad de garantizar y promover el principio de igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres por la ejecución de un trabajo de igual valor. El trabajo realizado por las mujeres también debe ser

valorado; al no valorar su trabajo, se atenta directamente a sus derechos humanos y su dignidad individual se ve lesionada (Oficina Internacional del Trabajo, 2006).

Las personas que desean acceder a puestos de trabajo son discriminadas ya sea por su color de piel, religión, nacionalidad o por únicamente por ser mujer. La discriminación de cual son objeto las personas en el campo laboral altera la igualdad de oportunidades. El convenio 111, ratificado por la OIT, promueve la igualdad de oportunidades tanto en hombres como en mujeres, sin discriminación. Los Estados pertenecientes a la OIT han ratificado este convenio y se han comprometido en la correcta aplicación del mandato, creando políticas nacionales direccionadas al ámbito laboral, para así terminar con la discriminación en el empleo y ocupación (Oficina Internacional del Trabajo, 2006).

El Convenio 156 de la OIT hace referencia a los trabajadores con responsabilidades familiares, debido a la problemática que ha surgido para los trabajadores poder conciliar la vida laboral con la familia. El hecho que las mujeres se encuentren más activas en el campo laboral ha ocasionado que el cuidado infantil se encuentre desprotegido; grandes distancias de la casa hasta el trabajo y los horarios poco flexibles ocasionan este problema (Oficina Internacional del Trabajo, 2006).

Los trabajadores en diversas ocasiones cuando buscan trabajo son discriminados por las responsabilidades familiares. Estas personas, en su mayoría son mujeres, que por las responsabilidades familiares se encuentran limitadas para poder desarrollarse dentro del ámbito laboral. Esta realidad que sufren las mujeres a provocado desigualdades de oportunidades en relación a el sexo masculino. Por todas las dificultades impuestas a una mujer para acceder a un empleo digno, la OIT ha promulgado el convenio 156 con el objetivo principal de establecer igualdad de oportunidades y la forma de ser tratados entre los hombres y mujeres que poseen responsabilidades familiares, para que así las mujeres puedan cuidar de sus responsabilidades familiares y no se convierta en un impedimento para que puedan acceder a un trabajo y desarrollarse libremente (Oficina Internacional del Trabajo, 2006).

La maternidad es otro de las barreras impuesta a las mujeres, por lo cual son discriminadas al momento de solicitar empleo. Ciertas empresas suelen solicitar pruebas de embarazo como un requisito principal; por otro lado, una mujer que se encuentra en estado gestación en su lugar de trabajo no cuenta con las debidas protecciones. Por ello, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ha ratificado el convenio 183 en el cual establece principios fundamentales para la protección de la maternidad; el periodo prenatal de la licencia de maternidad se extenderá por un

tiempo equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, no se acortará el tiempo de licencia obligatoria postparto (Oficina Internacional del Trabajo, 2006).

Los derechos laborales que abarca Organización Internacional del Trabajo (OIT) son muy importantes y fundamentales para luchar por la igualdad de género en el campo laboral. A pesar de todos los esfuerzos realizados por la OIT, aún existen desafíos muy grandes en la aplicación correcta de los derechos laborales de las mujeres, específicamente en lugares en los cuales las normas y prácticas tradicionales aún limitan la correcta participación del género femenino en el ámbito laboral.

1. 5. Derechos Y Beneficios

1. 5. 1. Igualdad De Salarios Y Beneficios En Comparación Con Colegas Masculinos

Las mujeres se enfrentan a una brecha salarial de género en Ecuador es considerablemente alta en comparación con los otros países de Latinoamérica. Las mujeres ecuatorianas perciben una remuneración de un 20% menos que sus compañeros hombres por el mismo trabajo ejecutado, como señala Adecco Ecuador, Esto significa que, a pesar que el Estado ecuatoriano ha progresado en la batalla en contra de la discriminación con respecto al género, aún se debe trabajar mucho para alcanzar la igualdad salarial entre hombres y mujeres (Cámara de Comercio de Quito, 2023). El Estado Ecuatoriano ha visto la necesidad de crear una norma específica para contrarrestar la brecha salarial de género. El 28 de noviembre del 2023, la Asamblea Nacional aprobó la Ley de Igualdad Salarial, que tiene por objetivo garantizar la equidad de remuneración en el pago de los salarios entre hombres y mujeres y así disminuir la brecha de desigualdad en el campo laboral. Esta normativa obliga a los empleadores tanto de sector público y privado a remunerar de forma igualitaria a sus empleados hombres y mujeres, por la realización del mismo trabajo. Igualmente, La Ley de Igualdad Salarial dispone la capacitación de forma obligatoria a las instituciones de los sectores públicos y privados relacionados con “los derechos laborales tanto en los hombres como en las mujeres, erradicación de la violencia, igualdad de género y la no discriminación en el ámbito laboral” (GK, 2023). Según la Ley de Igualdad Salarial (2024), establece la obligación de todos los empleadores de presentar un informe cada año sobre las “acciones y cumplimiento de las disposiciones para obtener la igualdad de género; este informe deberá entregarse al organismo rector del ámbito laboral” (Art. 9).

La igualdad de salarios y beneficios de las mujeres en comparación con la de sus compañeros masculinos en el ámbito laboral, sigue siendo un problema que el Estado ecuatoriano a tratado de combatir creando leyes a favor de la mujer para poder eliminar las desigualdades que tienen que enfrentar el género femenino. Sin embargo, las desigualdades persisten, como la disparidad salarial que no es justa para las mujeres trabajadoras, lo cual ha generado en las mujeres afectaciones negativas, en su autoestima, satisfacción laboral y en su progreso profesional y explotar todo su potencial.

1. 5. 2. Ley Orgánica De Servicio Público (LOSP) Y El Código Del Trabajo Respecto A Los Derechos Y Beneficios De Los Servidores Públicos Y Trabajadores Públicos Y Privados

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSP) (2010), es aquella que establece los derechos y beneficios que se encuentran direccionados a los servidores públicos. Por otro lado, el Código de Trabajo (2005) regula los derechos y beneficios de todos los trabajadores pertenecientes al sector público y privado. Las dos normativas ecuatorianas en sus articulados contemplan aspectos muy importantes referentes a la jornada laboral, la remuneración, las vacaciones, la seguridad social y muchos más beneficios.

Tabla 1. Información comparativa conforme los derechos y beneficios que establece la LOSEP y el Código de Trabajo

Derechos y beneficios	Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)	Código de trabajo
Igualdad de oportunidades	Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) (2010) establece derechos y beneficios para los servidores y servidoras públicas: Se garantiza la igualdad de oportunidades para los servidores y servidoras pública. Son libres de	El Código de trabajo (2005) protege los derechos de los trabajadores, incluyendo: El trabajo es considerado como un derecho y un deber social, por lo que todos los trabajadores deben gozar del derecho a la igualdad de oportunidades de trabajo (Art. 2-3).

	participar en el ascenso y promoción en la carrera administrativa, el cual se ejecutará a través de concurso de méritos de oposición (Art. 68).	
No discriminación	Ningún servidor ni servidora pública deberá ser discriminado por razón de género, raza, religión o cualquier otra condición personal (Art. 23).	Todos los trabajadores deben percibir una remuneración acorde al trabajo realizado. No deben ser discriminados por condición de sexo, origen, idioma, religión, etnia, social, etc. (Art. 79).
Estabilidad Laboral	Esta normativa establece que los servidores públicos tienen el derecho a gozar de estabilidad laboral. Solo pueden ser despedidos cuando exista justa causa y se hay seguido un proceso legal (Art. 23).	El Código de Trabajo Prohíbe el despido de sus trabajadores sin causa justa. En caso de despido sin justificación, deberá cancelar lo que establece este Código (Art. 188). En caso de las mujeres que se encuentran en Estado de gestación o maternidad, se considera un despido ineficaz (Art. 191.1).
Seguridad Social	La LOSEP en sus articulados ratifica que los servidores públicos tienen derecho a la seguridad social. Dentro de estos beneficios se incluye la jubilación, invalidez, etc. (Art. 23).	El Código de trabajo establece que los empleadores deben aportar a la seguridad social de sus trabajadores (Art.34.3).
Protección	de La LOSEP menciona que	La normativa del trabajo

Igualdad de Género	dentro de la normativa se ecuatoriano ratifica que el brinda protección de empleador se encuentra obligado en igualdad de género y paridad observar los principios de equidad de género a los servidores de género y aplicarlos dentro de su públicos (Art. 59-63). lugar de trabajo para evitar la discriminación hacia los trabajadores (Art.42).
---------------------------	---

Realizado por: Mariño Vaca, Aracely Mariño

Ley Orgánica de Servicio Público (LOSP) y Código del Trabajo en Ecuador son leyes que buscan garantizar los derechos y beneficios los servidores y trabajadores públicos y privados, para que tengan condiciones laborales justas y equitativas. Asimismo, protegen la salud, la seguridad social y el bienestar de los servidores y trabajadores. A pesar de todos los esfuerzos realizados por el Estado ecuatoriano en la protección de los derechos y beneficios de los trabajadores y servidores públicos y privados, aún existen desafíos en la correcta aplicación de las normativas ya mencionadas. Se siguen vulnerando los derechos y privando el acceso a los beneficios que les corresponde a los trabajadores y servidores. El gobierno debe crear políticas que promuevan y garanticen el respeto y la protección de los derechos y beneficios laborales.

1. 6. Licencia Por Maternidad, Lactancia Y Cuidado De Familiares

1. 6. 1. Licencia Por Maternidad

La licencia por maternidad es reconocida como un derecho laboral que permite a las mujeres ausentarse de su lugar de trabajo de forma temporal antes y después del parto, con el objetivo de cuidar al recién nacido y recuperarse físicamente. Mientras dura este período, las mujeres trabajadoras perciben una retribución económica que ayuda a las mujeres a mantenerse mientras no se encuentran trabajando.

Para De Beauvoir (2008) una mujer feminista menciona que la maternidad para ella es:

Una atadura para las mujeres, al intentar separarla de la idealización que colabora a mantenerla como único destino femenino. Niega la existencia del instinto maternal y propone situar conductas maternas en el campo de la cultura, reinterpreta el cuerpo materno indicando que no es un cuerpo biológico, más bien se trata de un cuerpo cuyo significado biológico se produce culturalmente al inscribirlo en discursos de la maternidad, que postulan a la madre como sujeto, para negar de esta

forma a las mujeres. (p.172)

Según el tratadista Torrente (1999) establece que:

Las licencias maternales fueron tratadas inicialmente en la Seguridad Social y en el Derecho Laboral de forma semejante a las licencias por enfermedad común (es decir no enfermedad profesional o accidente de trabajo). Esto porque la maternidad coincidía en algunos aspectos con la incapacidad laboral transitoria propia de las patologías, tales como la interrupción del desempeño laboral pero no de la relación laboral, puesto que el vínculo contractual se mantiene, y la necesidad de la continuidad de ingresos monetarios durante ese período y de asistencia sanitaria. La semejanza entonces está en las consecuencias, pero la maternidad es un estado fisiológico normal y deseable, que por tanto amerita un tratamiento diferente. Este reconocimiento abrió el camino, tanto en la doctrina como en los convenios internacionales, hacia la protección de la maternidad primero y luego de las responsabilidades familiares

La licencia por maternidad es un derecho primordial que brinda protección a las mujeres, cuando se encuentran en Estado de embarazo, durante el parto y posterior al parto. Con los años este derecho ha tenido una constante evolución, pasó de ser tratado como una incapacidad laboral a ser considerado como una situación especial que debe ser tratado de forma diferente. Esto porque, la maternidad acarrea ciertas consecuencias relacionada con las enfermedades comunes, es considerado como un estado fisiológico normal y forma parte de la condición humana. Por estos motivos es de gran importancia que el Estado instaure política y leyes que respalden a las madres trabajadoras y garanticen su bienestar mientras dura el período de la maternidad.

1. 6. 2. Licencia Por Lactancia

La licencia por lactancia es un derecho que les corresponde a las madres, el mismo que permite a las madres tener el tiempo adecuado para el cuidado, protección y amamantarlo a su hijo recién nacido. La lactancia materna en Ecuador es un derecho fundamental establecido en el Código de Trabajo (2005), en el cual establece que “luego que haya terminado la licencia de maternidad, se otorgarán doce meses adicionales para la lactancia, la jornada establecida para la madre del lactante tendrá un tiempo de duración de 6 horas” (Art. 155)

En Ecuador se estableció Ley Orgánica de Derecho al Cuidado (2023), que trae ciertos cambios direccionados a los trabajadores y empleadores tanto del sector público como del privado. En sus articulados hace referencia que, para la lactancia, “la madre gozara de un periodo de quince meses

para ejercer la licencia de maternidad no remunerada. Además, la madre deberá contar con todas las facilidades mientras dure este periodo para poder auto cuidarse y cuidar de la misma forma su hijo" (Art. 14.4, 14.5).

La licencia por lactancia es un derecho fundamental por cual el Estado ecuatoriano garantiza este derecho a las madres trabajadoras, protegiendo la salud de la madre y el bienestar del recién nacido. Al otorgar la licencia por lactancia a las madres, se está promoviendo la salud infantil y fortaleciendo el vínculo entre la madre y el recién nacido, de esta forma se logra alcanzar la igualdad de género al facilitar la conciliación entre la vida laboral y la familia.

1. 6. 3. Licencia Para El Cuidado De Familiares

La licencia para el cuidado de familiares es importante porque ayuda a los trabajadores a encargarse de atender enfermedad u otras necesidades que requieran sus familiares cercanos. Este tipo de licencia es fundamental porque garantiza a los trabajadores su estabilidad laboral y que estos puedan cumplir con las responsabilidades familiares. Asimismo, promueve la solidaridad dentro del ámbito familiar y contribuye a una sociedad más inclusiva y equitativa. Por ello, el Estado ecuatoriano ha reconocido la importancia de proteger y garantizar que los trabajadores puedan atender las necesidades familiares, estableciendo leyes a favor de este derecho.

Según la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023), afirma que “las mujeres trabajadoras tienen derecho al cuidado de sus hijos, dependientes directos y otros miembros que son parte de su familia directa, cuando estos necesiten cuidado o protección por parte de la trabajadora, garantizando el pleno ejercicio de sus derechos” (Art.1). Esta disposición es esencial porque se ha convertido en una herramienta importante para poder prestar la atención necesaria a los familiares cuando estos así lo requieran. Este tipo de licencia tiene un impacto positivo para las mujeres porque logra un equilibrio entre las responsabilidades laborales y las responsabilidades de su familia.

1. 7. Protección Ante El Despido Injustificado O Discriminatorio

1. 7. 1. Protección Ante La Destitución Y Discriminación De Los Servidores Y Servidoras Públicas

La protección ante la destitución y discriminación de los servidores y servidoras públicas es un tema relevante en el ámbito laboral. Las leyes buscan la protección correcta de los derechos de los empleados del sector público de ser destituidos de forma injustificada o de sufrir discriminación

en su lugar de trabajo ya sea por motivos de religión, género, orientación sexual, etnia u opiniones de carácter político.

En el Ecuador, La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) (2010) dispone que un servidor o servidora pública solo podrá ser destituido de su cargo cuando hay incurrido en faltas graves, como:

- El nepotismo.
- Abandono de su lugar de trabajo por tres días o más sin ninguna justificación.
- Por sentencia condenatoria en delitos como peculado, prevaricato, enriquecimiento ilícito, concusión, cohecho.
- Por aceptar dinero o regalos que estén fuera de su remuneración.
- Ingerir licor u otras sustancias prohibidas en el lugar de trabajo.
- Por injurias hacia sus jefes e insultos a sus compañeros de trabajo.
- Por sanciones disciplinarias.
- Por obtener nombramientos o contratos contraviniendo la ley.
- Por actos de acoso, violencia de género o abuso sexual (Art. 7- 48).

La normativa es sumamente clara y en sus disposiciones, protegiendo y garantizando la estabilidad laboral de los servidores y servidoras públicos, al no poder ser destituidas mientras no se siga el debido proceso y estos hayan incurrido en faltas graves, como las ya mencionadas. Esta protección tiene como finalidad evitar que los servidores y servidoras publicas sean despedidos de forma arbitraria o como represaría por el cumplimiento legítimo de sus funciones o por razones políticas, garantizando la independencia y la imparcialidad en el desempeño de sus funciones.

1. 7. 2. Discriminación De Los Servidores Y Servidoras Públicas

La discriminación laboral es un tema de gran importancia en Ecuador, ya que los servidores y servidoras han sido objeto de discriminación, convirtiéndose en un problema que afecta el bienestar y la calidad de vida de los empleados. Además, produce un gran impacto en la efectividad y eficiencia de los servidores y servidora públicas que se encuentran proporcionando servicios públicos a la ciudadanía. Por lo tanto, es necesario tomar las medidas oportunas para lograr enfrentar este problema, promoviendo la cultura de la inclusión, respetando que cada individuo es diferente y

tomando en cuenta la participación de todos los servidores y servidoras públicas en la toma de decisiones.

Evans (1994) define a la discriminación como “toda diferencia o distinción realizada por el legislador o por cualquier autoridad pública, que aparezca como contraria a la ética elemental o a un proceso normal de análisis intelectual, es decir, que no tenga justificación racional o razonable” Según Martínez (2000), señalan que además “existe discriminación cuando injustificadamente se le afecta a una persona, grupo de personas o a una comunidad, el ejercicio de alguna de las libertades fundamentales, expresadas por la Constitución, por razones de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas o de cualquier orden, sexo, posición económica o social, u otra de cualquier naturaleza posible”

En el Ecuador, se ha constituido leyes para la protección en contra de la discriminación a los servidores y servidoras públicas y una de ellas es La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) (2010) en sus articulados señala que, “se encuentra prohibida la discriminación en contra de los servidores públicos los cuales se encuentren relacionados con el trabajo y el debido ejercicio de los derechos” (Art.1). Que el cometer actos de discriminación en contra de los servidores y servidoras públicas es motivo para la destitución del cargo (Art. 48). A pesar que el estado con estas disposiciones ha querido contrarrestar la discriminación laboral de los y las servidoras públicas, no ha sido suficiente y se necesita implementar políticas y programas de acción afirmativa que permitan una igualdad de oportunidades en el trabajo. Solo de esta forma se logrará garantizar la protección de los y las servidoras públicas ante la discriminación laboral y puedan ejercer sus derechos laborales de manera plena.

1. 8. Discriminación Y Sesgo De Género

1. 8. 1. Concepto

Los estereotipos y sesgos discriminatorios relacionados con el género se han venido cimentando en la mente de los seres humanos desde que son niños. Las creencias establecidas por género se encuentran constituidas por costumbres que se han venido instaurando desde la época antigua. Las normas de género establecen una forma de comportamiento y actitud de las mujeres y los hombres dentro de un contexto social. Las disparidades, desigualdades de género y los sesgos en contra de las mujeres persisten en la sociedad. Cerca de un 50% de hombres y mujeres se encuentran de acuerdo, en que los hombres son mejores líderes políticos

(Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2022). En el Estado ecuatoriano, la discriminación, sesgo de género, violencia hacia las mujeres y la inequidad, son asuntos importantes que el estado ecuatoriano debe abordar. Desde la antigüedad en Ecuador los roles y estereotipos de género se han instaurado dentro de la sociedad, contribuyendo a la existencia de desigualdades de género y creando problemas estructurales dentro del sistema laboral y socioeconómico ecuatoriano. “En la época del régimen colonial y la república, en los sectores públicos y privados, se ubicó al género femenino en una situación de desventaja ante los hombres, porque limitaron sus derechos y libertades, obligándoles a seguir modelos de convivencias patriarcales basadas en la autoridad masculina” (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2015, p. 11).

Para enfrentar la discriminación y el Sesgo de género, es importante sumar esfuerzos con toda la sociedad. Además, el estado debe crear políticas y leyes que garanticen la protección de los derechos de todas las personas indistintamente de su género, con programas de educación y sensibilización que permitan alcanzar la igualdad de género y desafíen los estereotipos perjudiciales. Asimismo, se debe promover una cultura de respeto y equidad en la sociedad en todos los ámbitos de la vida, desde el seno familiar hasta el lugar de trabajo y la esfera pública.

1. 8. 2. Factores Afectan Las Oportunidades De Empleo De Las Mujeres

El acceso de las mujeres a la educación y la formación ha mejorado de forma sustancial. Sus niveles de cualificación se han ido equiparando a los masculinos, e incluso les superan en algunas etapas educativas (por ejemplo, estudios de secundaria –segundo ciclo), lo cual ha favorecido su presencia en puestos de trabajo que antes tenían vetados y que aspiren a empleos en puestos de dirección (Instituto de la Mujer, 2006). Sin embargo, desde una perspectiva transversal, en todos los años considerados y también en la actualidad, es evidente el claro desequilibrio entre mujeres y hombres, a favor de estos últimos, al ser tanto las tasas de actividad como las de empleo femenino siempre inferiores a las masculinas y las tasas de paro femenino siempre superiores al masculino. (Instituto de la Mujer, 2006)

La situación de las mujeres en el ámbito laboral está llena de desigualdades que se han convertido en barreras para poder desarrollarse profesionalmente y poder acceder a puestos de jerarquía como sus compañeros varones. Las mujeres trabajadoras que pocas veces logran alcanzar la cima, se

quedan estancadas ocupando puestos por muy debajo de sus habilidades y potencial y la brecha salarial que se encuentra latente es una discriminación más para las mujeres, porque en puestos superiores el salario es más alto que en los puestos inferiores.

1. 8. 3. Estereotipos de género

Con el pasar de los años se han producido cambios relevantes con respecto al rol de la mujer en nuestra sociedad, los estereotipos vinculados al género, las costumbres y las creencias sobre los rasgos que supuestamente tienen los hombres y mujeres que de cierto modo diferencian a un género del otro aún se encuentran vigentes en la sociedad (Baron y Byrne, 2005). Un claro ejemplo es que en nuestra sociedad se acepta que los varones poseen rasgos deseables como la fortaleza y la decisión; por otro lado, la creencia es que las mujeres son menos deseables, que son pasivas y sumisas (Deaux, 1985). Las diferencias existen entre hombres y mujeres por lo cual se ha creado estereotipos que se encuentran latentes en la sociedad y condicionan el comportamiento de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida, incluida la del trabajo (Agut y Martín, 2007). Se supone que el género femenino cuenta con menos disposición al momento de aceptar roles de liderazgo, mayormente cuando estos roles conllevan largas horas de trabajo, trasladarse de un lugar hacia otro para llegar al lugar de trabajo. Existe la percepción de que los hombres son mejores líderes y que las mujeres anteponen las responsabilidades familiares, o que las cualidades típicas de un buen líder se alinean con aspectos prototípicos de masculinidad (Sarrió et al., 2002).

Los estereotipos de género se encuentran cimentadas en creencias preconcebidas acerca de las características, los roles y comportamientos que deben seguir los hombres y mujeres dentro de la sociedad. Estos estereotipos, que aún se encuentran vigentes, suelen basarse en normas culturales y sociales que crean un modelo a seguir y se espera que las personas actúen conforme al modelo preestablecido por la sociedad.

Los estereotipos de género causan daños, limitaciones, desigualdades de género, discriminación y la exclusión de las mujeres. Es de gran importancia promover la igualdad de género y permitir a las mujeres desarrollarse de forma adecuada en el ámbito laboral.

1. 8. 4. Segregación Del Mercado De Trabajo

Ante la existencia de los estereotipos de género, existe una división laboral en la que ciertos trabajos son considerados más adecuados para hombres y otros para mujeres. Esto ha llevado a que las mujeres se concentren solo en profesiones y trabajos que se encuentran relacionados con

el género femenino, como aquellos que involucran el cuidado o servicio de otras personas; a esto se lo conoce como segregación horizontal. Además, esta segregación ha causado efectos como que las mujeres se mantengan en su mayoría en los niveles más bajos de la jerarquía laboral, lo cual se conoce como segregación laboral (Agut y Salanova, 1998).

Desde el punto de vista de Durán et al. (2001), menciona que las mujeres se enfrentan a barreras y restricciones para acceder a un puesto de trabajo, lo que se ha convertido en techos de cristal que no permiten su desarrollo profesional de una forma adecuada. Esto causa limitaciones para su progreso profesional. Además, las arrastra a roles que tienen una baja remuneración, menos reconocidos y valorados. Asimismo, las mujeres en su mayoría son cargadas con demasiadas responsabilidades del trabajo y este es no remunerado, como el doméstico, el familiar y cuidado de los familiares, lo cual, agrega más trabajo y es una carga adicional a sus responsabilidades familiares.

La segregación del mercado de trabajo ha causado división laboral entre hombres y mujeres, contribuyendo a la existencia de desigualdades como en los salarios, igualdad de oportunidades y condiciones de trabajo. La segregación del mercado laboral provoca que los hombres y mujeres se concentren en diferentes puestos de trabajo. A los hombres se les permite el acceso a trabajos con jerarquías superiores y los cuales se encuentran mejor remunerados, lo contrario sucede con las mujeres que se la desplaza a ocupar cargos inferiores, aportando a que las mujeres tengan que seguir enfrentándose a barreras y limitaciones de oportunidades.

1. 8. 5. Discriminación Laboral De Las Mujeres

La discriminación de género aún sigue siendo una de las más grandes barreras impuestas las mujeres para alcanzar el acceso a puestos de alta jerarquía. Durante el siglo XXI, la discriminación, implica tratar a un grupo como si estos fueran inferiores apoyándose en características insignificantes como el género, la discriminación es ilegal en muchos países, pero, aun así, las formas de discriminación no han cesado. Un claro ejemplo de discriminación en el ámbito laboral es: fijar salarios más bajos en profesiones y sectores que se encuentran mayor cantidad de mujeres, es una forma directa de discriminación de género. La segregación del mercado laboral también ha contribuido a la discriminación de género y ha impuesto limitación de oportunidades a las mujeres (Agut y Martín, 2007).

La discriminación laboral de género es una problemática que se encuentra latente en la sociedad,

a pesar de lucha por parte del Estado no se ha logrado contrarrestar este problema. La discriminación laboral hacia las mujeres se hace presente cuando no le permiten las mismas oportunidades de empleo y ascenso, la disparidad salarial y la segregación ocupacional. Además, la brecha salarial es forma de discriminación de género donde las mujeres tienden a ganar menos que sus compañeros hombres y por el mismo trabajo realizado. Estos son los motivos por los cuales las mujeres no se pueden desarrollar profesionalmente y mucho menos pueden alcanzar puestos de liderazgo y toma de decisiones porque son consideradas menos capaces que los hombres.

1. 8. 6. La Ausencia De Una Política Laboral Que Favorezca La Conciliación De La Vida Laboral Y Familiar

La falta de políticas laborales se ha convertido en grandes dificultades para que las mujeres puedan equilibrar las responsabilidades del trabajo con las personales. La conciliación significa que la mujer pueda armonizar las necesidades personales y laborales de forma equilibrada, lo cual en la actualidad un es un desafío muy grande. Por ejemplo, conforme a información del Instituto de la mujer (2006), la mayor parte de personas que se encuentran la cargo del cuidado de los hijos son mujeres, y las licencias otorgadas por las leyes para la maternidad o paternidad son asumidas por las madres. A nivel mundial, existe un gran porcentaje de mujeres que se encuentran obligadas a abandonar sus trabajos por razones familiares. Además, en el campo laboral, las mujeres que se encuentran en edad fértil son menos deseadas para ocupar puestos de trabajo, esto debido a que, pueden causar conflictos entre el trabajo y la familia.

Para contrarrestar esta problemática, es importante que el gobierno y las empresas establezcan políticas y medidas específicas que promuevan la conciliación entre las responsabilidades laborales y personales. Se pueden implementar horarios flexibles, adecuar lugares para el cuidado de los hijos, fomentar la posibilidad del teletrabajo e incentivar a la sociedad que valore y respeten las responsabilidades familiares de cada persona. Estas medidas tendrán un impacto positivo que beneficiará a los trabajadores y sus familias. Además, servirán para que los trabajadores sean más productivos y competitivos en sus lugares de trabajo.

1. 8. 6. Desarrollo De La Carrera De La Mujer Académica

La presencia de mujeres en ámbito académico ha aumentado significativamente en las últimas décadas. A pesar de que las mujeres han cumplido roles maternos y trabajo doméstico no remunerado desde la antigüedad, estos factores han influido considerablemente que su ascenso en

la carrera académica sea más lenta en comparación con sus compañeros hombres (Mesa, P. S, 2019). Además, existe poca participación de mujeres ocupando puestos de jerarquía porque son consideradas como incapaces, mientras que a los hombres se le atribuye características de liderazgo.

Según Beneria (1981), desde que el ser humano apareció en la tierra, los hombres han ejercido dominio sobre las mujeres. Ellos han sentido la necesidad de controlar de cierta forma la reproducción biológica, por lo que a la mujer le han atribuido roles como la crianza de los hijos, mientras que el género masculino se atribuido el trabajo para sostener a la familia, siendo el proveedor económico del hogar. Conforme fueron pasando los años, las mujeres sintieron la necesidad de trabajar y no tener solo la función de reproducción y cuidado de la familia. De a poco, se ha incorporado en el mundo laboral, pero no ha sido nada fácil porque es considerada como secundaria y su salario no es importante, solo se ha tomado como un complemento al salario del hombre, no como base económica (p. 47).

Lombardi (1988) afirma que la sociedad ha convertido la maternidad en un sacrificio para el género femenino. Las mujeres que se han convertido en madres, han tenido que renunciar a sus carreras, aspiraciones y proyectos de vida para asumir el rol de madres y cumplir con las exigencias que demanda la maternidad. De tal forma que, cuando una mujer tiene hijos y ella decide estudiar o continuar con su carrera, es vista ante la sociedad como una mala madre y egoísta, que no cumple con las obligaciones de madre. Los modelos implantados en la sociedad pretenden que las madres sacrifiquen todo por sus hijos, que se encuentren junto a ellos en todo momento y resuelvan todos los problemas que se presenten.

Las causas que se encuentran contribuyendo a que la mujer académica tenga un avance menor que los hombres están relacionadas con la división sexual del trabajo, en el cual se establece cuáles son las labores que una mujer debe llevar a cabo, como el trabajo doméstico, la crianza de los hijos que conlleva bastante tiempo (Mesa, P. S, 2019). Un estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2018) menciona que se evidenció que el género femenino utiliza un tiempo aproximado de 35:49 horas por semana para la ejecución de las labores del hogar y esteno está siendo remunerado, en cambio los hombres solo ocupan 13:42 horas semanales. También se pudo encontrar que sumada la carga de trabajo y el trabajo doméstico no remunerado en las mujeres es de 69 horas con 53 minutos y el de los hombres es de 62 horas con 59 minutos, claramente se puede evidenciar que las mujeres tienen 7 horas más de trabajo.

Las mujeres académicas, para desarrollarse en su carrera profesional, aun en la actualidad, presentan grandes desafíos, debido a que aún persiste las ideologías machistas implantadas desde la antigüedad, en donde las mujeres solo eran consideradas para la reproducción y el trabajo doméstico. Estas desigualdades han frenado a las mujeres a acceder puestos de liderazgo en el ámbito académico, que hoy en día se encuentran dominados por los hombres. Además, las mujeres académicas tienen que enfrentarse a la falta de ascensos, redes de apoyo limitadas, sesgos de género y obstáculos al momento de ascender. Para poder enfrentar esta problemática que limita el desarrollo de las mujeres académicas, es necesario la implementación de política y programas que promuevan la igualdad de género en la academia y se elimine las creencias patriarcales, para así garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación y promoción de las mujeres académicas.

1. 8. 7. Percepciones De Competencia Y Liderazgo De Las Mujeres Académicas

En los últimos años se ha logrado evidenciar cómo las mujeres han competido y han luchado por alcanzar el liderazgo dentro de sus campos de trabajo, siendo tan visible que se enfrentan a grandes barreras para poder lograr su objetivo (Cruz, et al., 2020).

Como lo afirma el tratadista Blackmore (2006), El liderazgo femenino es aquel que permite que las mujeres se empoderen y puedan solucionar conflictos y fortalecer la interacción social. Pero aún más importante, es que busca destacar y dar reconocimiento a las capacidades de las mujeres, desarrollándose como grandes líderes dentro de sus lugares de trabajo. Díez, et al., (2009) describe que las mujeres en el campo laboral deben enfrentarse a enormes barreras, las mismas que durante años han limitado un ascenso en la jerarquía organizacional académica. A esto, el tratadista lo ha denominado como “techo de cristal”.

Con esta figura se trata de explicar la existencia de las dificultades que enfrentan las mujeres profesionales para acceder a posiciones de poder. Asimismo, los hombres tienen un camino más fácil para lograr posicionarse en niveles superiores de empleos profesionales y cargos jerárquicos (Moncayo y Zuloaga. 2015). Si bien es cierto que las mujeres en la actualidad han logrado alcanzar cargos de dirección, las desigualdades siguen siendo un problema latente en el ámbito laboral académico. Aún persiste la estigmatización social direccionada a las mujeres acerca de los perfiles de liderazgo en comparación con sus compañeros hombres (Durán et al., 2022). Navarro et al., (2018) asegura que la discriminación hacia las mujeres en cuanto a la permanencia en los cargos de dirección, se encuentra ligada a percepciones que solo hombres pueden liderar esos cargos. Las

instituciones académicas que permiten el acceso de mujeres a cargos de dirección solo obedecen a querer demostrar que existe equidad de género, sin tomar en cuenta las cualidades de competencia y capacidades de liderazgo innatas de las mujeres para ocupar dichos cargos (Durán et al., 2022).

1. 9. Impacto De La Presencialidad En Las Mujeres Académicas

1. 9. 1. Desafíos Y Retos De La Modalidad Presencial Para Las Mujeres Académicas

Las mujeres académicas se enfrentan a un conjunto de desafíos y retos relacionados a la modalidad presencial, ya que en esta modalidad existen inequidades de género en el campo académico.

Uno de los desafíos más grandes que presenta la presencialidad para las mujeres académicas es el equilibrio entre las responsabilidades laborales y la familia. El equilibrio entre el trabajo y la familia es de gran importancia porque genera bienestar a las mujeres.

Las consecuencias a las que se enfrentan las mujeres cuando no logran equilibrar la familia con las responsabilidades laborales son el agotamiento, problemas en la familia, estrés y pueden acarrear hasta problemas de salud. Este desequilibrio afecta la productividad en el trabajo y la calidad de vida de las mujeres académicas (World Vision, 2013).

La presencialidad también ha ocasionado que las mujeres académicas sean discriminadas por el hecho de ser mujeres, negándoles la posibilidad de obtener ascensos en puestos de jerarquía como la dirección y representación. Estos puestos son ocupados por el sexo masculino porque, según la sociedad, ellos se encuentran más preparados para asumir este tipo de cargos. Al no permitir que las mujeres ocupen este tipo de cargos, se crea una brecha salarial entre hombres y mujeres, ya que los puestos de jerarquía son mejor remunerados y las mujeres académicas no logran alcanzar dichos cargos (Serrano, 2001).

Otro problema evidenciado por la presencialidad es que las mujeres no cuentan con horarios flexibles. Por lo tanto, son obligadas acudir al establecimiento académico en el mismo horario que sus compañeros varones y de igual forma la salida del trabajo la deben realizar al mismo horario que los varones. Esta problemática ha ocasionado problemas a las mujeres académicas, el no contar con el tiempo adecuado para hacerse cargo del cuidado de los hijos (Fuchs, s.f.)

Las mujeres académicas, debido a la modalidad presencial, se han enfrentado a desafíos y retos, porque la presencialidad obliga a las mujeres académicas, a estar físicamente en el campus académico. Esto ha generado conflictos en sus responsabilidades familiares porque el tiempo que

las mujeres académicas tienen para dedicarles a su familia es limitado. Además, las mujeres académicas son objeto de discriminación en la presencialidad, porque no se les permite alcanzar puestos de liderazgo dentro de las instituciones educativas, siempre se encuentran bajo la sombra de sus compañeros hombres y percibiendo un salario menor que ellos. Para enfrentar todas estas desigualdades que sufren las mujeres académicas, el Estado debe crear políticas a favor de las mujeres profesionales en las que se promueva la igualdad de género y se fomente la cultura inclusiva que valore y reconozca las contribuciones de las mujeres en la academia.

1. 9. 2. Como La Presencialidad Influye En La Productividad De Las Mujeres En El Campo Académico

Las mujeres académicas en las instituciones de educación desempeñan un papel esencial, puesto que contribuyen a la enseñanza y formación de nuevos profesionales. Aun cuando las mujeres académicas son tan importantes en el ámbito académico, se deben enfrentar a grandes desafíos que pueden causar importantes afectaciones en su productividad, como la falta de acceso a recursos de apoyo, exceso de carga laboral y discriminación de género (Albornoz et al., 2018).

Uno de los factores más importantes que influye en la productividad de las mujeres académicas es la presencialidad, que se refiere a la necesidad de encontrarse físicamente en un lugar específico y en cierto momento. En el campo educativo, la presencialidad implica que los docentes y los estudiantes se encuentren presentes de forma física en las IES académico.

Factores que influyen en la productividad de las mujeres académicas:

La carga de trabajo atribuida a las mujeres académicas es desproporcionada, esto significa que se le atribuye más carga laboral que a sus compañeros hombres. Esta carga de trabajo se debe a que, las mujeres académicas, además de ser docentes e investigadoras, son mujeres que deben encargarse de las tareas adicionales, como el cuidado de los hijos y las responsabilidades domésticas, causando que las mujeres académicas no puedan ser 100% productiva (Albornoz et al., 2018).

Las mujeres académicas necesitan contar con acceso a recursos y apoyo para poder ser productivas, como bibliotecas, laboratorio, tecnología actualizada y muy importante el apoyo administrativo. La falta de acceso a este recurso puede tener consecuencias, como la dificultad para realizar investigaciones y desenvolverse como docente de forma efectiva (Albornoz et al., 2018).

El tiempo y costo del desplazamiento para acudir a la institución universitaria es un obstáculo para algunas mujeres académicas, que tienen que viajar todos los días a su lugar de trabajo y estas no cuentan con transporte propio. Deben acceder al transporte público el cual les lleva mucho tiempo y gastos económicos, disminuyendo la productividad de las mujeres académicas (Albornoz et al., 2018).

La presencialidad también ha causado efectos en la productividad de la mujer académica, ya que tiene que asistir todos los días laborables al campus académico le ha ocasionado dificultad para conciliar la vida laboral como docente universitaria y hacerse cargo de las responsabilidades familiares, lo cual no permite que la mujer académica pueda ser totalmente productiva y desenvolverse correctamente en sus funciones (Morales y Rodríguez, 2022).

El clima laboral en el campus académico es muy importante para alcanzar un impacto significativo en la productividad de las mujeres académicas. Un clima laboral positivo causa bienestar y productividad, al contrario, sucede cuando existe un clima laboral negativo y discriminatorio, desmotiva a las mujeres académicas en su desempeño (Morales y Rodríguez, 2022).

La presencialidad no solo puede ser negativa también puede influenciar de forma positiva en las mujeres académicas en cuanto a su productividad.

Las mujeres académicas en la presencialidad, pueden acceder en la institución a recursos de apoyo, como laboratorios, biblioteca y tecnología, que puede ser de gran ayuda para la ejecución de su investigación (Albornoz et al., 2018).

La presencialidad permite la colaboración entre docentes, en donde pueden intercambiar ideas (Morales y Rodríguez, 2022). La presencialidad ayuda a las mujeres académicas a establecer relaciones con mentores y colegas permitiendo que las mujeres se desarrollen profesionalmente y su carrera académica sea más productiva (Morales y Rodríguez, 2022). La presencialidad, para las mujeres académicas puede ser positivo o negativo en su productividad en el ámbito académico.

A lo largo de los años la educación se ha venido desarrollando de forma presencial, obligando a los docentes a encontrarse de forma física en los lugares de trabajo. Esto ha facilitado el acceso a recursos, oportunidades y la interacción con los compañeros de trabajo y mentores, enriqueciendo el conocimiento con el intercambio de ideas para poder usar en la enseñanza y en los proyectos de investigación. Por otro lado, la presencialidad tiene un impacto negativo en las mujeres académicas porque el género femenino debe realizar otras tareas fuera del ámbito académico como las responsabilidades familiares, además, del poco apoyo que reciben por parte de las instituciones, la discriminación

que son factores que han afectado a la productividad de la mujer académica.

1. 9. 3. La Presencialidad Limita A La Mujer Académica A Cursar Nuevos Estudios

La presencialidad se ha convertido en limitaciones para que las mujeres académicas puedan acceder a nuevos estudios. La obligación de asistir al campus académico a realizar su trabajo demanda muchísimo tiempo. Además, las mujeres académicas se encargan de las responsabilidades familiares, lo que también les demanda tiempo. Estos aspectos se han convertido en barreras fundamentales para que las mujeres académicas no puedan cursar nuevos estudios. Como consecuencia, esto acarrea que las mujeres académicas tengan menos oportunidades para seguir progresando en las carreras profesionales porque no pueden acceder a cursar nuevos estudios que se ajusten a sus circunstancias (Vargas, s.f.).

Los factores que limitan el acceso de las mujeres académicas a cursar nuevos estudios son los siguientes:

- La presencialidad
- Carga de trabajo
- Labores domesticas
- Responsabilidades familiares
- Falta de recurso de apoyo

El Gobierno y las instituciones de Educación Superior deben implementar programas de apoyo direccionados específicamente para las mujeres académicas que desean cursar nuevos estudios. Estos deben ser accesibles para las mujeres académicas y se adecuen a la disponibilidad de tiempo, tomando en cuenta que las mujeres académicas, después de realizar sus actividades laborales, tienen que hacerse cargo de las responsabilidades familiares. Además, es importante que fomenten la cultura del aprendizaje continuo en las universidades, en las cual se tome en cuenta y se valore el esfuerzo que realizan las mujeres académicas para cursar nuevos estudios (Vargas, s.f.).

Se puede evidenciar que la presencialidad si se ha convertido en un gran obstáculo para que las mujeres académicas puedan continuar con sus estudios, debido a que la presencialidad demanda estar presentes físicamente en el campus académico y privando a la mujer académica poder ingresar a cursos para seguir formándose profesionalmente.

1. 10. Barreras Y Facilitadores De La Presencialidad

1. 10. 1. Acceso A Transporte

El acceso al transporte para las mujeres académicas es un elemento fundamental que influye mayormente en la capacidad de las mujeres profesionales para que puedan acudir al campus universitario a realizar sus actividades laborales. En muchos lugares, las mujeres académicas han tenido dificultades para poder movilizarse debido a la falta de transporte público u otro tipo de transporte particular.

La accesibilidad al transporte es un gran desafío que afecta a las mujeres académicas, cuando estas viven en lugares muy lejanos en donde el transporte público es limitado. Este desafío afecta de forma negativa la capacidad de la mujer académica para asistir a la institución de educación Superior a realizar sus actividades (Wright,2018).

La seguridad es otro asunto de gran importancia para las mujeres académicas. La falta de seguridad afecta negativamente, porque ciertas mujeres académicas deben viajar en horarios no habituales y la inseguridad en la actualidad es muy alta. Esto afecta a las mujeres académicas, impidiendo que puedan movilizarse de forma segura en cualquier horario y puedan desarrollarse de forma adecuada en el campus académico (Hermida et al., 2018).

El transporte público es un problema para las mujeres académicas que habitan en lugares muy alejados, como las zonas rurales, en donde la población es muy baja y esto genera que no exista transporte público, obligando a las mujeres profesionales a recurrir a otros medios de transporte que afectan su economía porque son costosos (Wright,2018).

El acceso al transporte público puede influir en la participación de las mujeres académicas ya que, por la falta de acceso a transporte adecuado y seguro, muchas de las veces no podrán asistir al campus académico y cumplir con sus funciones

La accesibilidad al transporte para las mujeres académicas es un tema de gran importancia. Debido a que, la capacidad para asistir al campus académico se puede ver afectada por la falta de transporte. Además, la seguridad de las mujeres académicas que tienen que asistir en diferentes horarios y muchas de las veces en altas horas de la noche, son vulneradas y propensas a ser atacadas por delincuentes. Es importante que se garantice a las mujeres un transporte seguro, que va a beneficiar enormemente en sus capacidades para asistir a cumplir con su deberes y obligaciones en la institución de Educación Superior.

1. 10. 2. Proximidad Del Lugar De Trabajo

La proximidad del lugar de trabajo es esencial en la vida laboral de las mujeres académicas. Puesto que, mejora las capacidades para asistir al cumplimiento de las responsabilidades laborales. La ubicación geográfica del lugar de trabajo ha jugado un papel fundamental en la participación de las mujeres, en el ámbito laboral, especialmente cuando las profesionales tratan de alcanzar un equilibrio entre el trabajo con las responsabilidades familiares. La distancia entre el lugar de trabajo y el sitio en donde habita la mujer académica puede afectar a la participación de las mujeres cuando estas tienen hijos pequeños, por cuanto las mujeres prefieren trabajos que estén más cercanos a sus domicilios en donde ellas puedan manejar las responsabilidades familiares.

Beneficios que tienen las mujeres académicas cuando habitan cerca de sus lugares de trabajo son:

1. Mejora la calidad de vida, ya que se reduce el tiempo que conlleva el viaje y cuentan con el tiempo, para hacerse cargo de las responsabilidades familiares. Además, la mujer académica ya no se estresa por los desplazamientos que a diario debía realizar. Por lo tanto, ya puede equilibrar su vida laboral y familiar (LinkedIn, 2024).
2. Ahorro económico, al eliminar gastos como la gasolina, pasajes de transporte público o privado, y el mantenimiento del vehículo, esto se traduce a que su estabilidad financiera y del hogar van a mejorar (LinkedIn, 2024).
3. Aumento de la motivación laboral, más agradable y flexible, lo que permite comprometerse más con su trabajo y aumentar su productividad (LinkedIn, 2024).
4. Las mujeres académicas al encontrarse cerca al campus académico y el ya no tener que movilizarse todos los días, permitirá que no falten a cumplir sus funciones (LinkedIn, 2024).

En resumen, la proximidad del lugar de trabajo ofrece múltiples beneficios positivos tanto para las mujeres académicas como para la institución de Educación Superior. Mejorando la calidad de vida, permitiéndoles que puedan economizar y que puedan encontrar un equilibrio entre la vida familiar y las responsabilidades laborales. En cuanto al campus académico, le beneficia porque las mujeres profesionales ya no faltaran a cumplir sus labores, al contrario, la proximidad del lugar de trabajo permitirá que las mujeres académicas sean más productivas.

1. 11. Conciliación De La Vida Laboral-Familiar En La Presencialidad

1. 11. 1. Gestión Del Tiempo Y Responsabilidades Familiares

La gestión del tiempo y las responsabilidades familiares son aspectos cruciales que influyen en la vida de las mujeres académicas. A continuación, estudiaremos algunos aspectos entre la gestión del tiempo y las responsabilidades familiares.

Las mujeres académicas se encuentran en un gran dilema entre las responsabilidades familiares y las laborales. Además, las responsabilidades que adquieren como profesionales en las academias y el cuidado de los hijos, y muchas veces se encuentran a cargo del cuidado de los familiares o personas mayores. Las responsabilidades de las mujeres académicas, tienen complicaciones más grandes cuando las profesionales trabajan en entornos en donde se requiere su presencia física por varias horas al día (Ruiz et al., 2018).

Según Calera (2006), afirma que las mujeres que no cuentan con tiempo libre para hacerse cargo de las responsabilidades familiares no están en un trabajo correcto. Menciona que las mujeres que trabajan en la academia tienen un ritmo de trabajo inadecuado porque se dedican a actividades laborales extraordinarias, por lo que su tiempo de descanso es muy reducido, lo que ocasiona en las mujeres académicas tengan sensación de agobio y ahogamiento con el trabajo (pp. 1-15).

Aún en la actualidad, las mujeres son quienes realizan las labores domésticas y el cuidado de la familia. Por lo tanto, cuando están desarrollando sus actividades laborales remuneradas, deben gestionar también sus responsabilidades domésticas. Y cuando se encargan de las responsabilidades familiares, también deben gestionar sus responsabilidades laborales (Ruiz et al., 2018).

Conforme a Ramos (2008), establece que las mujeres académicas que deben acudir de forma presencial a realizar sus actividades laborales y que también deben encargarse de las responsabilidades familiares, pueden llegar a sufrir graves afectaciones en su salud con síntomas como el estrés, depresión, ansiedad (p. 2).

La gestión del tiempo, las responsabilidades familiares y la presencialidad se han convertido en un desafío crucial para las mujeres académicas, porque deben gestionar su tiempo y encontrar las formas para cumplir con las responsabilidades del trabajo y no descuidar a la familia. Además de la gestión del tiempo, las mujeres académicas, deben hacer frente a una sociedad que se encuentra a la expectativa de cómo está cumpliendo con sus roles familiares. Siempre se espera que las

mujeres sean quienes cuiden a la familia, lo cual genera sentimientos de culpa y conflicto cuando no logran encontrar un equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares.

Hoy en día las mujeres académicas han optado por estrategias específicas para poder hacer frente a sus labores tanto en el trabajo como con la familia. Por ejemplo, algunas mujeres académicas han establecido horarios para realizar cada labor. Otras mujeres profesionales han recurrido al apoyo de familiares o servicios privados para realizar las labores domésticas y el cuidado de los hijos, para de esta forma poder cumplir con sus responsabilidades laborales en el trabajo.

1. 11. 2. Cuidado De Hijos Y Dependientes Durante La Jornada Presencial

El cuidado de los hijos y dependientes cuando las mujeres académicas acuden a su lugar de trabajo a realizar sus actividades laborales es un tema complejo que implica la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales. Las mujeres académicas han tenido que enfrentar importantes desafíos para alcanzar un equilibrio entre las responsabilidades familiares y las actividades laborales que deben cumplir, especialmente en el contexto de la presencialidad (Ribeiro, 2004).

Las mujeres académicas se han visto en la necesidad de crear un plan para distribuir su tiempo. Debido a que deben realizar hasta tres jornadas diarias, como las familiares, laborales y escolares. Estas jornadas atribuidas a las mujeres se encuentran fundadas en patrones tradicionales de género y a la distribución del trabajo que se han instaurado en la sociedad por la costumbre (Arvizu, 2019). El comercio (2020), menciona que los padres que tienen hijos y deben cumplir con sus responsabilidades laborales de forma presencial, monitorean a sus hijos con llamadas para brindar el cuidado a sus hijos. También piden ayuda a sus vecinos de confianza para que ayuden a vigilar a los hijos que se encuentran solos en sus hogares, hasta que sus padres puedan regresar de sus trabajos. Asimismo, han visto la necesidad de acudir a los parientes más cercanos a solicitar ayuda para el cuidado y protección de los hijos, cuando no cuentan con la economía suficiente para contratar servicios privados de cuidado para sus hijos. Los padres les enseñan a sus hijos que cuando ellos no estén presentes, siempre estarán pendientes cuidándolos.

El cuidado de los hijos dependientes por parte de las mujeres académicas en la jornada presencial es un tema muy complicado, porque requiere una difícil administración del tiempo para que las mujeres profesionales puedan conciliar las responsabilidades laborales con el cuidado de los hijos. Es importante, que las Instituciones de Educación Superior implementen políticas de apoyo para

que las mujeres académicas puedan encontrar un equilibrio laboral y familiar que puedan garantizar un clima laboral inclusivo y equitativo para las mujeres profesionales.

1. 11. 3. Apoyo Institucional Y Servicios De Cuidado Infantil

La importancia de los servicios de cuidado infantil y apoyo institucional dirigido a las mujeres académicas en el contexto de la presencialidad, es fundamental para que las mujeres profesionales puedan alcanzar un equilibrio entre el cuidado de sus hijos dependientes y las responsabilidades familiares.

El servicio de cuidado infantil es un apoyo esencial para las mujeres académicas. Guarderías y centro de desarrollo infantil permiten que los hijos de las mujeres académicas gocen de un cuidado adecuado, mientras su madre cumple con sus responsabilidades laborales (Muñoz y Rodríguez, s.f.)

La flexibilidad en los horarios de trabajo puede facilitar el cuidado de los hijos pequeños y así la mujer profesional pueda conciliar su vida laboral con el cuidado infantil. Con este apoyo la mujer académica podrá cumplir sus labores académicas de forma adecuada y con la tranquilidad que sus hijos se encuentran bien cuidados (Muñoz y Rodríguez, s.f.)

El apoyo institucional dirigido a mujeres académicas que son madres de niños pequeños es fundamental para el correcto desarrollo profesional en el campus académico.

Lactarios direccionados a las mujeres académicas y centro de desarrollo infantil dentro del campus académico y permisos de paternidad, se convertirán en apoyo importante para que las profesionales puedan desempeñarse de forma adecuada y cumplir con tranquilidad sus responsabilidades laborales sabiendo que sus hijos están bien cuidado (Muñoz y Rodríguez, s.f.)

El apoyo institucional y los servicios de cuidado infantil, son elementos fundamentales que permiten a las mujeres académicas gestionar sus responsabilidades laborales con el cuidado infantil en el entorno de la presencialidad. Permitiendo que las mujeres académicas se encuentren en un ambiente equitativo e inclusivo que fomenta el bienestar y aumenta la productividad de las mujeres académicas.

1. 11. 4. Centro De Desarrollo Infantil De La Universidad Técnica De Ambato

El Centro de Desarrollo Infantil creado por la Universidad Técnica de Ambato “tiene una triple función referidas al aspecto formativo, social, y en su caso, asistencial de los niños /as en el atendidos” (Universidad Técnica de Ambato Consejo Universitario, 2014. Art. 3).

El Centro de Desarrollo Infantil de la Universidad Técnica de Ambato presta sus servicios de apoyo a las docentes, trabajadores universitarios y estudiantes.

Los servicios que presta el Centro de Desarrollo Infantil de la Universidad Técnica de Ambato son:

- Atención, cuidado y educación a niños entre 12 a 35 meses de edad
- Estimulación temprana
- Estimulación acuática
- Desarrollo de las motricidades (cognitivas, lenguaje socio afectivo, sensorial y motriz)
- Recreación

El centro de Desarrollo Infantil de la Universidad Técnica de Ambato ha sido un apoyo importante para el desarrollo profesional de las mujeres académicas que trabajan en el campus UTA, permitiéndoles cumplir con sus actividades laborales y teniendo la seguridad que sus pequeños hijos se encuentran bien cuidado en el Centro de Desarrollo Infantil. Lo cual ha generado que la mujer académica pueda ser más productiva académicamente.

1. 12. Objetivos

1. 12. 1. Objetivo General

Investigar el impacto del trabajo presencial en la vida laboral y familiar de las mujeres académicas en la Universidad Técnica de Ambato.

1. 12. 2. Objetivos Específicos

- Contrastar la vida laboral con la vida familiar de la mujer académica universitaria.
- Identificar los desafíos y oportunidades que enfrenta la mujer académica.
- Recomendar el uso de políticas y prácticas institucionales que ayuden a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres académicas de la Universidad Técnica de Ambato en la presencialidad.

CAPITULO II METODOLOGÍA

2. 1 Materiales

2. 1. 2. Recursos Humanos

En el presente trabajo de investigación se realizó en la autoría de la señorita Aracely Maribel Mariño Vaca con número de cédula 1804566956, Soltera, estudiante del noveno semestre de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato y como tutor de investigación el Abg. Mg. Juan Pablo Montero Solano docente de la Universidad Técnica de Ambato.

2. 1. 3. Recursos Institucionales

El presente trabajo investigativo se llevó a cabo dentro del Universidad Técnica de Ambato, de forma sincrónica en las direcciones académicas de cada facultad, conforme fue el centro de recolección de información y principal elemento dentro de este marco investigativo.

2. 1. 4. Recursos Materiales

Conforme los recursos materiales empleados que se desprenden del trabajo investigativo se proyectan de la siguiente manera;

Tabla 2. Análisis de recursos materiales empleados

PARTIDA		MONTO
Movilización	Transporte interno	\$ 300
	Mantenimiento del computador	\$ 80.00
	Servicio de internet	\$ 100
	Resmas de papel	\$ 20.00
Material de oficina	Impresora	\$ 50.00
	Calculadora	\$ 20
	Recargas	\$ 100
	Desayunos, almuerzos y snacks.	\$ 125
Viáticos	TOTAL	\$ 825

Realizado por: Aracely Maribel Mariño Vaca

2. 1. 5. Recursos Financieros

Los recursos financieros que implican la realización de la presente investigación serán atendidos por la señorita Aracely Mariño toda vez que la misma cuenta con los mismos, en calidad de autora de esta investigación.

2. 2. Metodología

La metodología de investigación se refiere a un proceso gradual diseñado por el investigador para explorar un tema de interés y de esta manera obtener resultados verificables que respondan a los objetivos planteados, estos resultados deben pasar por una recopilación de datos y una posterior interpretación para llegar a conclusiones sólidas y satisfacer los requisitos de una investigación rigurosa.

Es importante de igual manera antes de seleccionar una metodología, edificar un diseño de investigación, debido a que es menester establecer un tiempo determinado, el cómo se va a ejecutar, el desarrollo de cada etapa y la manera en la que se llevará a cabo la investigación, ya que si bien es cierto no existe un modelo específico pero es indispensable ejecutar una planificación subjetiva en la que todas las ideas estén esclarecidas y ordenadas para realizar y controlar el desarrollo de la investigación. (Lazarte, 2018)

Una vez ejecutado todo lo antes mencionado en el presente proyecto investigativo se llevará a cabo la siguiente metodología de la investigación:

2. 2. 1. Tipo De Investigación

En lo referente a la investigación en el ámbito jurídico existen dos posiciones que se utilizaron para el estudio del presente tema, pues al fusionar estos dos tipos se obtuvo un resultado netamente confiable:

2. 2. 2. Investigación Documental

Su esencia se basa en examinar y recopilar información bibliográfica relacionada con un tema específico, con el objetivo de identificar diferentes puntos de vista, definiciones, similitudes, diferencias y la situación actual relacionada con el tema. Para Guerrero (2020), esta investigación utiliza la información obtenida de diversos documentos y materias consultadas como fundamento y contribución para su investigación.

La razón por la cual se ha empleado en este proyecto cuerpos normativos, libros de estudio,

revistas, artículos científicos y otros materiales bibliográficos adecuados ha sido con el fin de elaborar un documento de análisis crítico y jurídico.

2. 2. 3. Investigación De Campo

La característica principal de esta investigación destaca debido a que la persona que la efectúa, tiene la obligación de actuar dentro del objeto de estudio, es decir, el investigador se adentra en el medio donde se desenvuelve la problemática identificada, acudiendo al lugar y en el tiempo donde se manifiesta dicho fenómeno, a fin de recabar información real acerca de la realidad que suscita en dicho entorno. (Gonzáles, 2021)

Para el desarrollo del presente proyecto se acudió varias veces a la Universidad Técnica de Ambato a fin de recolectar información referente a como la mujer académica logra conciliar su vida laboral con las responsabilidades familiares en la UTA, para en lo posterior concretar la problemática y generar la solución que requiere la misma, observando todas las necesidades y la realidad que se presencié.

2. 3. Método

2. 3. 1. Deductivo

El método deductivo se define comúnmente como aquel que se basa en la lógica para inferir conclusiones particulares a partir de principios generales aceptados como ciertos, se conoce como un proceso racional que avanza de una proposición a otra con el objetivo de llegar a una conclusión (Daniels et al., 2011).

2. 3. 2. Enfoque

Por la esencia de la investigación el enfoque que posee es CUALITATIVO debido al carácter probatorio del que goza, pues se encarga de extraer información de utilidad dentro de los ambientes en el que se desarrolla la problemática para en lo ulterior analizarlo sin necesidad de realizar una tabulación ni estadística, sino únicamente con el propósito de obtener una riqueza interpretativa. (Nizama & Nizama, 2020)

2. 3. 3. Técnicas

Una de las técnicas más utilizadas para la recolección de datos es la entrevista puesto que por medio de esta, el investigador obtiene información de forma oral y personal, cuyos

acontecimientos versarán de temas netamente empíricos, es decir, adquiridos a través de la experiencia, actitudes y opiniones que exprese el entrevistado. (Torrecilla, 2006)

En la presente investigación se utilizó a la Entrevista como técnica de recolección de información, puesto que es una forma de comunicación e interacción directa en donde el entrevistador realizó una serie de preguntas al entrevistado acerca del tema o la problemática planteada, de tal manera que se ejecutaron entrevistas a varias autoridades, de la Universidad Técnica de Ambato

Instrumento

Para poder desarrollar la entrevista se necesitó de un instrumento de recolección de datos, que en el presente proyecto fue el Cuestionario, debido a que fungió como una herramienta en la cual se formuló interrogantes referentes a las variables identificadas en el tema y acorde con los objetivos planteados, pero teniendo mucha cautela para que las mismas no influyan con las respuestas de la o el entrevistado.

CAPITULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3. 1. Análisis Y Discusión De Los Resultados De Las Entrevistas

Las entrevistas direccionadas a las autoridades tanto hombres como mujeres de la Universidad Técnica de Ambato, quienes conocen y realizaron su aporte acerca de la “Vida Laboral de la Mujer Académica en la Presencialidad”. Asimismo, con las diferentes perspectivas emitidas se pudo identificar la problemática y las consecuencias que deben enfrentar las mujeres académicas con respecto a su vida laboral y familiar relacionado con la presencialidad dentro de la Universidad Técnica de Ambato, para en lo posterior plantear una solución o propuesta que coadyuve a solventar alguna dificultad.

Tabla 3. Resultados obtenidos 1 pregunta entrevista realizada

Primera Pregunta De La Entrevista			
¿Cómo percibe usted la igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional entre hombres y mujeres dentro de la Universidad Técnica de Ambato?			
Mujeres/ Cargo	Respuesta	Hombres/Cargo	Respuesta
Mg. Sarah Iza Coordinadora de Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros	Yo creo que ahora estamos viviendo mucho más este acercamiento y crecimiento de oportunidades en espacios en los cuales tanto hombres como mujeres podemos desempeñarnos laboralmente. En la Universidad Técnica de Ambato existen	Mg. Luis Alfredo Jiménez. Coordinador de Pedagogía de la Actividad Física y Deporte y Entrenamiento Deportivo	A mí me gusta hablar de equidad, darle a cada quien lo que le corresponde. En las carreras que manejo, en entrenamiento deportivo y la actividad física y deporte, nos hemos basado por concursos. Tengo cinco maestras que han ingresado por sus propios méritos, indistintamente sea hombre o mujer, siempre y cuando demuestre su currículum, su experiencia y

		igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, pero no es de antes es de reciente.			sus habilidades, lógicamente, para el manejo de estudiantes y las capacitaciones que hayan tenido. Entonces, se ha dado las mismas oportunidades a las mujeres. Lo que a veces se ha dado, es que las mujeres no se presentan a los concursos porque aducen que estas carreras son solo para hombres.
Dra. Mary Cruz.	Vicerrectora Académica	Actualmente, esta situación ha mejorado; sin embargo, aún es importante crear políticas que permitan a la mujer demostrar sus capacidades, considerando especialmente su situación familiar. Es importante trabajar en ello para alcanzar una verdadera equidad en las oportunidades y su desarrollo.	Ing. Christian Mariño	Coordinador de la Carrera Ingeniería Industrial	Percibo que las oportunidades son igualitarias tanto para hombres como para mujeres, ya que existe un reglamento para la contratación docente y esto no hace la diferencia entre géneros. Los hombres y mujeres se ajustan a un mismo reglamento si cumplen los requisitos; ahí es en donde se marcaría la diferencia, en un concurso. La igualdad está para los dos géneros. La igualdad entre hombres y mujeres se viene dando recientemente, más que todo, desde que está normado. Antes en las carreras de ingeniería solo se existían hombres por los campos rústicos de las carreras de ingeniería, pero hoy en día

			las mujeres también han incursionado en estas carreras masculinizadas.
Psicól. Mayra Rodríguez	Hay que hacer una diferencia entre mujeres que tienen hijos y mujeres que no tienen hijos.	Dr. Vinicio Mejía.	En nuestra facultad de administración de empresas no existe desigualdad.
Coordinadora de la Carrera de Psicología Clínica	Entre hombres y mujeres, hoy en día ya se ha incorporado a las mujeres en cargos directivos, como lo es en la Facultad de Ciencias de la Salud. De las seis carreras de esta facultad, cuatro mujeres somos coordinadoras y solo dos hombres coordinadores, entonces, la mayoría de autoridades somos mujeres. Asimismo, la decana de la Facultad de Ciencias de la Salud es mujer, por lo tanto, yo considero que existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y no se ha percibido	Coordinador de Administración de Empresas	Las mujeres muchas de las veces se encuentran más preparadas que los hombres. No hay diferencia de género, sino más bien de preparación. En la Universidad Técnica de Ambato todos tienen igualdad de oportunidades según la preparación de cada uno, y en la Facultad de Administración de Empresas se puede palpar todos los días. Tenemos funcionarios hombres y mujeres en condiciones igualitarias en las actividades que se les encarga, por el conocimiento que cada uno tiene. No existe diferencia entre hombre y mujer.

		discriminación por parte de las autoridades.		
Dra. Sandra Elizabeth Villacis Valencia	En la Facultad de Ciencias de la Salud	Ing. Clay Aldaz	En la actualidad, las mujeres tienen más oportunidades.	
	tenemos mayor cantidad de autoridades mujeres, pero esto no ha sido por mucho tiempo, siempre en esta facultad como autoridades han existido más hombres que mujeres.	Coordinador de Ingeniería en Sistemas Computacionales e Informáticos y Tecnologías de la Información y Software.	Hay mujeres ocupando cargos importantes como el vicerrectorado académico, el vicerrectorado de investigación y ciertas direcciones	
Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud	Históricamente, desde la creación de todas las carreras, como decano solo hemos tenido hombres. A partir de este año, es que yo desde el mes de septiembre, soy decana de la Facultad de Ciencias de la Salud, entonces, en la primera es la primera vez que una mujer ha ocupado este puesto en la Facultad de Ciencias de la Salud.		En nuestra facultad, la decana es mujer. Hay muchas oportunidades para las mujeres. Que falta, sí, sí falta, en comparación con los años anteriores, sí ha mejorado	

Realizado por: Mariño Vaca, Aracely Mariño

3. 1. 1. Discusión de la entrevista

¿Cómo percibe usted la igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional entre

hombres y mujeres dentro de la Universidad Técnica de Ambato?

De las entrevistas realizadas, se puede destacar que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades para el crecimiento profesional dentro de la Universidad Técnica de Ambato. Se debe tomar en cuenta, que esta igualdad de oportunidades se viene dando recientemente, puesto que, en años anteriores las mujeres no tenían las mismas oportunidades que sus compañeros hombres. Desde que se ha establecido en la normativa la paridad de género dentro de las instituciones, las mujeres han logrado alcanzar la igualdad de oportunidades. Algunos compañeros hombres mencionan que las mujeres tienen las mismas capacidades que ellos e incluso muchas de las veces son mejores en ciertos campos, solo que, las mujeres no se atreven a concursar por creer que en ciertas carreras solo son campos establecidos para los hombres.

Tabla 4. Resultados obtenidos 2 pregunta entrevista realizada

Segunda Pregunta De La Entrevista			
¿Cuáles considera usted que son las barreras que la mujer académica enfrenta dentro de su campus académico para lograr acceder a puestos de liderazgo?			
Mujeres/ Cargo	Respuesta	Hombres/Cargo	Respuesta
Mg. Sarah Iza Coordinadora de Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros	Las oportunidades sí están ahí a la puerta para ser tomadas por las mujeres, pero realmente todavía tenemos que luchar con nuestros hogares, nuestro rol de esposas y de madres, porque realmente, nuestra naturaleza, nuestro apego hacia nuestros hijos, hace que la tarea de nosotras las mujeres sea más	Mg. Luis Alfredo Jiménez. Coordinador de Pedagogía de la Actividad Física y Deporte y Entrenamiento Deportivo	Para mí en lo personal las mujeres tienen las mismas oportunidades en nuestra facultad, tenemos Coordinadoras. Hace poco, teníamos decana mujer. Hay las oportunidades, pero las mujeres no se arriesgan, no buscan las oportunidades para alcanzar los puestos de liderazgo.

demandante que las de
 un hombre, y a veces
 estas situaciones sí
 pesan al momento de
 aceptar un cargo
 directivo o de gestión.
 Realmente, uno busca
 que haya comprensión
 entre la vida laboral con
 la familiar.
 Las barreras serían las
 responsabilidades
 familiares.

Dra. Mary Cruz.	Los puestos de liderazgo requieren de capacitación, formación.	Ing. Christian Mariño	El machismo es una barrera. La parte del conocimiento, sobre todo
Vicerrectora Académica	No se consideran las obligaciones del núcleo familiar de la mujer. Este proceso se detiene cuando es responsable de la familia, de niños pequeños hasta la adolescencia. Los puestos de liderazgo, además, no tienen horario, lo que hace incompatible, la vida familiar con la laboral especialmente en la	Coordinador de la Carrera Ingeniería Industrial	en la parte técnica podría ser otra de las barreras. Ambientes en donde por tiempos atrás solo estaban involucrados hombres, pero hoy en día ya incursionado los dos géneros.

	mujer.			
Psicól. Mayra Rodríguez	Las barreras más importantes es poder conjugar, el poder	Dr. Vinicio Mejía.		No existen barreras. Todo depende de la preparación.
Coordinadora de la Carrera de Psicología Clínica	diferenciar el trabajo y la vida familiar. Cuando las mujeres en la casa no tienen apoyo, es muy difícil que siga creciendo en el campo laboral, porque los hijos demandan trabajo. Entonces, para que la mujer crezca en el campo laboral, primero se necesita un vínculo familiar en donde el esposo pueda apoyarle en el cuidado de los hijos y las tareas domésticas.	Coordinador de Administración de Empresas		En las carreras sociales, los hombres y mujeres son iguales; es verdad, todavía existe un sentimiento de determinadas personas hombres e incluso mujeres, con una finalidad de machismo, pero ya es mínimo lo que se nota en las carreras sociales. La Universidad Técnica de Ambato tiene una buena cantidad de mujeres líderes, yo diría que somos mitad y mitad.
Dra. Sandra Elizabeth Villacis Valencia	Yo creo en la igualdad de derechos, igualdad de condiciones, no por el hecho de ser mujer, deberíamos de tener	Ing. Clay Aldaz		El machismo, a mucha gente no le gusta ser gobernado por una mujer, que le mande, que le ordene, no les gusta. El
Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud	privilegios; yo creo que el hombre y la mujer tenemos el mismo nivel y el mismo grado de competencia. Sin	Coordinador de Ingeniería en Sistemas Computacionales e Informáticos y Tecnologías de la Información y Software.		machismo nace de la sociedad, de la casa. A veces he visto muchas madres que les hacen a sus hijos machistas,

embargo, yo sí considero que hay problemas cuando una mujer está de líder y tiene otro grupo de compañeros hombres, donde siempre les es difícil que una mujer lidere los procesos. Entonces, sí hay que romper el tabú, donde solo los hombres pueden liderar. Es importante la crianza desde el núcleo familiar, que exista la igualdad de derechos.	lamentablemente. Las mujeres son muy capaces, pero el machismo las limita, pensamos que solo el hombre puede dirigir, gobernar. Muchas de las autoridades colocan en puestos de liderazgo a mujeres, solo por cumplir con lo que establece la norma.
---	--

Realizado por: Mariño Vaca, Aracely Mariño

3. 1. 2. Discusión de la entrevista

¿Cuáles considera usted que son las barreras que la mujer académica enfrenta dentro de su campus académico para lograr acceder a puestos de liderazgo?

De esta pregunta se puede inferir lo siguiente:

- Las doctoras Mg. Sarah Iza, Dra. Mary Cruz y Psicól. Mayra Rodríguez consideran que las oportunidades para acceder a puestos de liderazgo están ahí; lo que limita a las mujeres académicas a alcanzar dichos puestos son las responsabilidades familiares. El hecho de tener que hacerse cargo del cuidado de la familia, de los quehaceres domésticos y la falta de apoyo por parte su pareja, es lo que ha frenado a una mujer a alcanzar los puestos de liderazgo, convirtiéndose en una de las barreras principales para el género femenino, el no poder conciliar la vida laboral con la vida familiar.
- La Dra. Sandra Elizabeth Villacis Valencia, decana de la Facultad de Ciencias de la Salud, menciona que las mujeres no deberían tener privilegios, que cree en la existencia de la

igualdad entre hombres y mujeres. Establece que las mujeres son muy capaces al igual que los hombres. Sin embargo, la doctora indica que el machismo sería un de las barreras que las mujeres líderes han tenido que enfrentar, esto porque a ciertos hombres y mujeres no les gusta ser gobernados por el género femenino.

- Mg. Luis Alfredo Jiménez y Dr. Vinicio Mejía mencionan que no existen barreras para que las mujeres puedan acceder a puestos de liderazgo. En la Universidad Técnica de Ambato, existen tanto hombres como mujeres ocupando puestos de jerarquía y consideran que en la institución estarían mitad hombres y mitad mujeres en puestos de liderazgo.
- Ing. Christian Mariño, Coordinador de la Carrera Ingeniería Industrial y el Ing. Clay Aldaz, Coordinador de Ingeniería en Sistemas Computacionales e Informáticos y Tecnologías de la Información y Software, indican que el machismo es una barrera impuesta a las mujeres académicas para poder alcanzar puestos de liderazgo. Hasta hoy en día, un grupo de hombres no les gusta ser gobernados por mujeres, que les ordenen lo que deben hacer.
- En las instituciones muchas de las veces se han colocado a mujeres en puestos de liderazgo solo porque la norma lo establece, mas no porque así se debería actuar, porque las mujeres tienen las mismas capacidades que un hombre.

Tabla 5. Resultados obtenidos 3 pregunta entrevista realizada

Tercera Pregunta De La Entrevista			
¿En su opinión, ¿Cuáles han sido los más grandes desafíos que las mujeres académicas deben enfrentar en términos relacionados con la discriminación y el sesgo de género?			
Mujeres/ Cargo	Respuesta	Hombres/Cargo	Respuesta
Mg. Sarah Iza Coordinadora de Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros	En ciertas áreas las mujeres por nuestra condición se piensan que somos incapaces de hacer alguna tarea y el pago salarial no sería el mismo	Mg. Luis Alfredo Jiménez. Coordinador de Pedagogía de la Actividad Física y Deporte	No veo la existencia del sesgo de género. Creo que las oportunidades las hay, pero si no las tomamos cuando hay concursos, creyendo que ese puesto era para otra

		normalmente puede acceder un varón.	Entrenamiento Deportivo	persona, nunca va a tener esa oportunidad. Lo más duro al uno participar es recibir un “no”; a veces las mujeres no se arriesgan a participar por no recibir este tipo de noticias. Desde mi punto de vista, no hay sesgo de género o puestos solo para varones. Discriminación, tampoco existe. No hemos tenido ningún caso, ni denuncias, tanto en estudiantes y tampoco como en maestros. Todos han tenido las mismas oportunidades.
--	--	-------------------------------------	-------------------------	---

Dra. Cruz.	Mary	La trayectoria de las mujeres en la vida académica ha podido empezar a consolidarse. A pesar de la promulgación de leyes que prácticamente han obligado a las instituciones a considerarlas para la docencia y para puestos de liderazgo, esto ha	Ing. Christian Mariño	Coordinador de la Carrera Ingeniería Industrial	La discriminación más grande que sufren las mujeres académicas es el machismo, por no ver la capacidad y la voluntad de las mujeres para alcanzar las metas.
------------	------	---	-----------------------	---	--

marcado una gran diferencia en el género. Adicional a ello, aún persiste ese sesgo social para juzgar en parámetros diferentes a las mujeres en diferentes situaciones.

Psicól. Mayra Rodríguez	En la Facultad de Ciencias de la Salud se tiene otra visión. Desde los estudiantes que tienen otra visión, en comparación con otros estudiantes de otras carreras. Los estudiantes de esta facultad, desde los primeros niveles son formados en base a la empatía, la escuchativa, la mente abierta. Entonces, no existen las mismas limitaciones que presentan otras facultades, porque en la Facultad de Ciencias de la Salud tenemos equidad de oportunidades con los compañeros de género masculino; valoramos	Dr. Vinicio Mejía.	La mentalidad del varón y la mentalidad de la mujer relacionado con no confiar en la capacidad. La mujer no confía en la capacidad de otra mujer y el hombre no confía en la capacidad de una mujer; es esa la barrera, la que pone limitaciones a las mujeres. Esta problemática viene instaurada desde los hogares y se hace seguido manteniendo.
Coordinadora de la Carrera de Psicología Clínica		Coordinador de Administración de Empresas	

mucho el trabajo de las mujeres, porque la demanda de trabajo y las responsabilidades familiares causan el estrés en las mujeres académicas.

Dra. Sandra Elizabeth Villacis Valencia	En lo personal, no he sentido discriminación y sesgo de género.	Ing. Clay Aldaz Coordinador de Ingeniería en Sistemas Computacionales e Informáticos y Tecnologías de la Información y Software.	La sociedad, siempre han existido mujeres capaces que tienen que luchar en contra de la segregación, por el hecho que vivimos en un mundo patriarcal. Entonces, la mujer está obligada a la casa y a los hijos. A veces porque la plata no alcanza en los hogares, han permitido que la mujer también trabaje. Otros hombres apoyan para que se desarrolle profesionalmente porque para eso estudiaron.
---	---	---	---

Realizado por: Mariño Vaca, Aracely Mariño

3. 1. 3. Discusión de la entrevista

3.- ¿En su opinión, ¿Cuáles han sido los más grandes desafíos que las mujeres académicas deben enfrentar en términos relacionados con la discriminación y el sesgo de género?

De las cuatro mujeres entrevistadas, dos de ellas la Mg. Sarah Iza y Dra. Mary Cruz. consideran

que aun en la actualidad existe el sesgo de género y que aún la mujer es juzgada de distintas formas, como creer que las mujeres son incapaces de desarrollar alguna tarea en áreas que específicamente se cree que son para hombres. Además, mencionan que las instituciones han sido obligadas a considerarlas para ocupar puestos de docencia y liderazgo dentro del campus académico.

Psicól. Mayra Rodríguez y Dra. Sandra Elizabeth Villacis Valencia indican que nunca han sentido discriminación y tampoco sesgo de género.

El Mg. Luis Alfredo Jiménez indica que no existe discriminación ni sesgo de género; más bien, las mujeres no se atreven a participar en los concursos por miedo a recibir una negativa.

El Ing. Christian Mariño considera que, si existe discriminación en contra de las mujeres, porque no se aprecia la capacidad que poseen las mujeres académicas.

El Dr. Vinicio Mejía cree que uno de los más grandes desafíos que debe enfrentar la mujer académica, es la falta de confianza, debido a que, ni las mujeres ni los hombres confían en las capacidades que posee una mujer.

Según el Ing. Clay Aldaz, considera que la sociedad es un desafío importante que las mujeres académicas han tenido que enfrentar.

La segregación laboral es un reto para la mujer académica, porque a la mujer desde la antigüedad ya se le ha designado las tareas que debe realizar. En ciertos hogares, únicamente se le permite ingresar al campo laboral a las mujeres porque el dinero no es suficiente para el sostén de la familia; en muy pocas ocasiones los varones apoyan a las mujeres a desarrollarse profesionalmente.

Tabla 6. Resultados obtenidos 4 pregunta entrevista realizada

Cuarta Pregunta De La Entrevista			
¿Considera que las responsabilidades familiares afectan el crecimiento profesional de la mujer académica?			
Mujeres/ Cargo	Respuesta	Hombres/Cargo	Respuesta
Mg. Sarah Iza Coordinadora de Pedagogía de los Idiomas	Realmente no nos afecta directamente, pero si es una decisión que hay que tomarla en la familia, porque si hay la	Mg. Luis Alfredo Jiménez. Coordinador de Pedagogía de la	Desde mi punto de vista, creo que las madres tienen un lazo más íntimo con los hijos y les cuesta más conseguir empleo donde se

Nacionales y Extranjeros	y debida comprensión y comunicación no es una limitante las responsabilidades familiares, pero hay que conversarlo porque al tener una familia implica tiempo.	Actividad Física y Deporte y Entrenamiento Deportivo	requiere 8 horas de trabajo y y están preocupadas pensando en qué hora regresarán al hogar a ver a los hijos, por el lazo más fuerte que une a un hijo con su madre, que la de los hombres a sus hijos.
Dra. Mary Cruz. Vicerrectora Académica	Totalmente, el nido familiar y la maternidad qué consideraron una bendición, son también un limitante para que una mujer, decida asumir retos que va a requerir gran parte de su tiempo. Las mujeres normalmente nos encargamos del cuidado de los hijos y también de los padres cuando llegan a edades avanzadas, estas obligaciones que podrían ser mejor distribuidas y repartidas para por todos miembros del núcleo familiar, son determinantes a la hora de decidir.	Ing. Christian Mariño Coordinador de la Carrera Ingeniería Industrial	La mujer dentro de la familia tiene un papel muy importante con los hijos, cuando son pequeños, sobre todo en etapas de lactancia, son etapas muy marcadas. Cuando no hay la participación del esposo en la realización de la responsabilidad del hogar, sí afecta a la mujer para que siga creciendo profesionalmente, porque ella al tener que encargarse del ejecutar todas las labores del hogar, no le queda tiempo para seguir progresando profesionalmente.
Psicól. Mayra	Lamentablemente sí, las	Dr. Vinicio	

Rodríguez	responsabilidades de sus familiares deberían ser	Mejía.	Sí, el hombre es proveedor y la mujer es dedicada al
Coordinadora de la Carrera de Psicología Clínica	asumidas por el hombre y la mujer, pero en nuestra sociedad sigue recayendo el rol de protección y cuidado sobre la mujer, Entonces, quién se dedica al cuidado de los hijos es la mujer, quien empieza a crecer es el hombre. Se debe romper esta costumbre desde la mentalidad de los niños, en las escuelas y en los hogares en donde se aplica la equidad. Si yo tengo dos hijos un hombre y una mujer, los dos deben realizar las actividades del hogar, cada uno debe aprender y manejarse, no desde un rol de género, sino desde una entidad misma del ser humano como tal, para que posterior puedan ser adultos responsables.	Coordinador de Administración de Empresas	hogar, pero las cosas van cambiando. Las mujeres también pueden ser proveedoras. Por naturaleza mismo de la mujer, a la mujer le toca el trabajo mucho más duro, como dedicarse a su hogar a realizar las responsabilidades familiares y aparte tiene que cumplir con las actividades profesionales, es mucho más difícil que para el hombre. Los hombres en la mayor cantidad de casos no colaboran con el trabajo del hogar, solo se convierte en proveedor.

Dra. Sandra	Para las mujeres	Ing. Clay Aldaz	Sí, por el mismo hecho de
-------------	------------------	-----------------	---------------------------

Elizabeth Villacis Valencia	académicas, el ser esposa, madre, abuela, es más difícil, pero no imposible. De hecho, yo soy decana. Es diferente a los hombres, porque las mujeres jugamos un papel fundamental en los hogares, pero nos tenemos que dividir entre el trabajo y la familia.	la crianza de los hijos del hogar, porque se supone que la mujer es para la casa, para el cuidado de los hijos, para cocinar, lavar. Existe el machismo, las mujeres trabajan y tienen que encargarse de las labores del hogar y ella se queda sin tiempo para crecer profesionalmente.
-----------------------------	---	---

Realizado por: Mariño Vaca, Aracely Mariño

3. 1. 4. Discusión de la entrevista

¿Considera que las responsabilidades familiares afectan el crecimiento profesional de la mujer académica?

Se entrevistó a cuatro hombres y cuatro mujeres autoridades de la Universidad Técnica de Ambato, de los cuales siete entrevistados coinciden en que las responsabilidades familiares si afectan el crecimiento profesional de las mujeres académicas. Debido a que, las mujeres son el núcleo de la familia, las cuales se deben encargar de la protección y cuidado de todos los miembros de la familia. Las responsabilidades familiares les quitan tiempo a las mujeres académicas para continuar con su crecimiento profesional, en muchas ocasiones las mujeres deben renunciar a sus trabajos o cargos, porque las responsabilidades familiares así lo ameritan. La falta de apoyo por parte de la familia y sus parejas, ocasionan afectaciones en el crecimiento profesional de las mujeres académicas, al tener que encargarse solas de la ejecución de las labores domésticas, agregando a la mujer una doble jornada trabajo. Por otro lado, una entrevistada mujer, menciona que las responsabilidades familiares no afectarían el crecimiento profesional siempre y cuando exista la comprensión y la comunicación con la familia.

Tabla 7. Resultados obtenidos 5 pregunta entrevista realizada

Quinta Pregunta De La Entrevista

¿Cree que la modalidad presencial de trabajo afecta a la mujer académica para que pueda conciliar su vida laboral con su vida familiar?

Mujeres/ Cargo	Respuesta	Hombres/Cargo	Respuesta
Mg. Sarah Iza Coordinadora de Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros	Sí, definitivamente. Debemos tener ese aprendizaje que nos dejó la pandemia y la virtualidad cuando estuvimos en confinamiento y también la experiencia de otros países. Que de hecho hay las alternativas de la virtualidad para cumplir con las actividades laborales. Las mujeres académicas seríamos más productivas en la virtualidad, sin tener que asistir de forma física al campus académico	Mg. Luis Alfredo Jiménez. Coordinador de Pedagogía de la Actividad Física y Deporte y Entrenamiento Deportivo	No existiría afectación. Cuando trabajamos mediante teletrabajo existía afectaciones porque las mujeres nose podían concentrar, tenían que hacer sus actividades de casa y sus actividades de trabajo, y a veces las dos cosas cuando se mezclan en un lugar causan dificultades. En la presencialidad se ha evidenciado un desarrollo muy bueno de las mujeres.
Dra. Mary Cruz. Vicerrectora Académica	Depende del tipo de trabajo. No siempre la modalidad virtual permite que la mujer distribuya mejor su tiempo, porque puede estar saturada en casa.	Ing. Christian Mariño Coordinador dela Carrera Ingeniería Industrial	Yo creo que la presencialidad no afecta a la mujer académica, porque los horarios de trabajo están establecidos bajo la ley. Por lo tanto, la mujer

	Si se hace una buena distribución del trabajo presencial, podría ser una buena opción, siempre que el tipo de trabajo lo permita. Hay trabajo que no pueden ser remotos, que requiere la presencia, así como hay otros que podrían combinar las dos modalidades, pero creo que no se puede generalizar un criterio. Pero sí se debería analizar cada puesto de trabajo, para permitir un mejor desempeño, utilizando las modalidades de trabajo que mejor se adopte			puede cumplir con sus actividades laborales y familiares
Psicól. Mayra Rodríguez	Más bien haciendo un análisis, un conversatorio con mis compañeras de la carrera de Psicología Clínica, ellas contestaban que más trabajo tenían cuando estaban en modalidad virtual, porque al momento que pasaban en la casa debían realizar las actividades domésticas y solventar las clases,	Dr. Vinicio Mejía.	Coordinador de Administración de Empresas	Depende mucho de la confianza del hogar, del proyecto que puedan tener en el hogar marido y mujer. El hombre y la mujer deben gestionar las responsabilidades familiares entre los dos, para que así las mujeres no tengan sobrecarga de trabajo y la presencialidad no afecte

	entonces, totalmente	en el trabajo ni a la vida
	existía una saturación de	familiar.
	las actividades que recaía	
	sobre las mujeres	
Dra. Sandra Elizabeth Villacis Valencia Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud	No creo que la presencialidad pueda afectar. La pandemia nos dejó algo importante, como, por ejemplo: el trabajo desde la casa realizado por zoom y lo pudimos lograr. Sin embargo, cuando tuvimos que enfrentar la pandemia, el trabajo fue más difícil, porque estando en la casa tuvimos más trabajo como profesionales como madres y esposas.	Ing. Clay Aldaz Sí afecta la modalidad presencial, porque la mujer cuando está en casa como sea se adecua para pasar con los hijos. La mujer en la virtualidad puede seguir trabajando y realizar las actividades de la casa. La virtualidad ayuda a que la mujer pueda criar a sus hijos. De forma presencial no puede hacerlo. El papá no se le ayuda en la crianza de los hijos.

Realizado por: Mariño Vaca, Aracely Mariño

3. 1. 5. Discusión de la entrevista

¿Cree que la modalidad presencial de trabajo afecta a la mujer académica para que pueda conciliar su vida laboral con su vida familiar?

La Mg. Sarah Iza desde su punto de vista señala que la presencialidad si afecta a la mujer académica para que pueda conciliar su vida laboral con la familiar, que las mujeres académicas serían más productivas en la virtualidad y que se debería optar por alternativas que en otros países se la viene aplicando y tiene buenos resultados.

Según las Dra. Mary Cruz, Psicól. Mayra Rodríguez y la Dra. Sandra Elizabeth Villacis Valencia,

se encuentran de acuerdo en que la presencialidad no afecta a la mujer académica; más bien, la mujer académica tenía muchos inconvenientes cuando realizaba el trabajo de forma virtual, porque tenía que encargarse de las labores del hogar y las responsabilidades familiares y no podía concentrarse, además de tener una sobrecarga de trabajo. En cambio, en la presencialidad cumple con sus ocho horas de trabajo y regresa a realizar sus labores domésticas y cuidar a su familia.

Los Mg. Luis Alfredo Jiménez y Ing. Christian Mariño indican que la presencialidad no afecta de ninguna manera a la mujer académica para que pueda conciliar su vida laboral con su vida familiar. Según conversatorios que habían tenido con sus compañeras mujeres, ellas mencionaban que en la virtualidad tenían sobrecarga de trabajo al tener que encargarse de las responsabilidades de hogar y cumplir con las actividades laborales.

El Dr. Vinicio Mejía menciona que, para evitar que la presencialidad afecte a la mujer académica y ella pueda conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares, es importante gestionar y distribuir entre el marido y mujer las responsabilidades familiares y así la mujer académica no tenga una sobrecarga de trabajo y pueda llegar a tener ese equilibrio entre la vida laboral y familiar. El Ing. Clay Aldaz cree que la presencialidad si afecta a la mujer académica para que esta pueda conciliar su vida laboral con la vida familiar. El considera que la virtualidad es la mejor opción para que la mujer pueda cumplir con su labor como mujer académica y también pueda encargarse de la crianza de sus hijos.

Tabla 8. Resultados obtenidos 6 pregunta entrevista realizada

Sexta Pregunta De La Entrevista			
¿Qué clase de apoyo por parte de la institución le gustaría que se implementen para que usted pueda enfrentar de mejor forma los desafíos que presenta conciliar su vida laboral con la vida familiar?			
Mujeres/ Cargo	Respuesta	Hombres/Cargo	Respuesta
Mg. Sarah Iza Coordinadora de Pedagogía de los Idiomas	Me gustaría que se considere las horas de gestión u horas de oficina, que puedan ser realizadas de manera	Mg. Luis Alfredo Jiménez. Coordinador de Pedagogía de la	Yo considero que la institución sí brinda el apoyo necesario a las mujeres. Además, las mismas normas velan por

Nacionales y Extranjeros	y virtual y que las clases y reuniones de trabajo sean presenciales.	Actividad Física y Deporte y Entrenamiento Deportivo	el bienestar de las mujeres en el ámbito laboral.
Dra. Mary Cruz.	Se debe considerar las situaciones individuales y en función de ello, tratar de crear políticas de trabajo que faciliten el desarrollo intelectual como familiar de la mujer en sus diferentes etapas de vida profesional y familiar. Por ejemplo: Algunas consideraciones cuando tiene niños antes de la edad escolar; otros cuando les los hijos ya están en la edad escolar. No todas las situaciones son iguales. Se debe tratar de asesorar a la mayoría cuando se definen los horarios de trabajo y la evaluación del desempeño.	Ing. Christian Mariño Coordinador de la Carrera Ingeniería Industrial	La flexibilidad en los horarios de trabajo sería un gran apoyo por parte de la institución académica. En donde la mujer académica no salga ni muy tarde del trabajo ni tenga que asistir muy temprano.
Psicól. Mayra Rodríguez	Un tipo de apoyo importante por parte de la UTA sería la implementación de la	Dr. Vinicio Mejía. Coordinador de	La Universidad Técnica de Ambato tiene espacios en donde los profesionales pueden

de la Carrera de Psicología Clínica	guardería en todos los campos académicos, para que los niños de edades tempranas puedan estar bien cuidados y se encuentran cerca de sus madres.	Administración de Empresas	dejar a sus hijos y la flexibilidad en horarios de trabajo si existen. Por lo tanto, yo diría que la institución si brinda el apoyo necesario a las mujeres profesionales.
Dra. Sandra Elizabeth Villacis Valencia Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud	La creación de un Centro de Desarrollo Infantil en todos los campos de la Universidad Técnica de Ambato sería el apoyo esencial.	Ing. Clay Aldaz Coordinador de Ingeniería en Sistemas Computacionales e Informáticos y Tecnologías de la Información y Software.	La flexibilidad en los horarios de trabajo sería un gran apoyo para que las mujeres puedan criar a los hijos, porque hoy en día los jóvenes están creciendo sin principios y valores por la falta de presencia de la madre.

Realizado por: Mariño Vaca, Aracely Mariño

3. 1. 6. Discusión de la entrevista

¿Qué clase de apoyo por parte de la institución le gustaría que se implementen para que usted pueda enfrentar de mejor forma los desafíos que presenta conciliar su vida laboral con la vida familiar?

La Mg. Sarah Iza considera que el apoyo que la Universidad Técnica de Ambato podría implementar es que las horas de oficina sean realizada de forma virtual y que las clases y reuniones de trabajo sean presencial. De esta forma, se apoyaría a la mujer académica a que logre conciliar su vida laboral con la vida familiar.

La Dra. Mary Cruz, Vicerrectora Académica, indica que la Universidad Técnica de Ambato debe crear política de trabajo que faciliten el desarrollo intelectual y familiar de las mujeres académicas, más aún cuando las profesionales tienen hijos pequeños. Se debe considerar la situación familiar

de cada mujer al momento de establecer los horarios de trabajo.

Psicól. Mayra Rodríguez, Coordinadora de la Carrera de Psicología Clínica y Dra. Sandra Elizabeth Villacis Valencia, Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud, creen que la creación de Centros de Desarrollo Infantil en todos los campus de la Universidad Técnica de Ambato se convertiría en un apoyo importante para las mujeres académicas. Así, contarían con un lugar seguro para dejar a sus hijos pequeños, donde estarían bien cuidados y la mujer académica podría desarrollar sus actividades laborales sin ningún problema. De esta forma, lograría alcanzar un equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares.

Los Mg. Luis Alfredo Jiménez y Dr. Vinicio Mejía, Coordinadores y docentes de la Universidad Técnica de Ambato, señalan que la institución si brinda todo el apoyo necesario a las mujeres académicas, como: la flexibilidad en los horarios de trabajo, la guardería en donde pueden dejar a sus hijos, y la misma normativa brinda el debido apoyo dentro del campo laboral a las mujeres profesionales.

Los Ing. Christian Mariño y Ing. Clay Aldaz, consideran que la flexibilidad en los horarios de trabajo es un apoyo esencial en la vida laboral y familiar de la mujer académica. En donde la mujer profesional no tenga que salir ni muy temprano ni muy tarde del trabajo y pueda hacerse cargo de los hijos y las tareas del hogar. Estos profesionales de la Universidad Técnica de Ambato indican que la presencia de la madre en la vida de los hijos es primordial para su desarrollo, debido a que, hoy en día los jóvenes están creciendo sin principios y valores.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4. 1 Conclusiones

La vida laboral y las responsabilidades familiares de las mujeres académicas son una realidad muy compleja que las profesionales deben enfrentar. Las mujeres académicas enfrentan día con día el desafío de cumplir con las obligaciones laborales, como la docencia, la administración y la investigación. Además, la mujer académica es la encargada de gestionar y realizar las labores domésticas, cuidado de los hijos y familiares. A pesar de los avances en políticas de igualdad de género, las instituciones académicas no brindan el apoyo necesario a las profesionales, como guarderías, horarios laborables flexibles, lo cual se ha convertido en una barrera muy grande para las mujeres académicas. Además, la misma sociedad se encuentran a la expectativa del rol que cumplen las mujeres en los hogares, añadiendo presión adicional. Para que las mujeres académicas logren alcanzar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, es muy importante que la Universidad Técnica de Ambato implemente políticas inclusivas direccionadas a las mujeres académicas, que ofrezcan opciones de trabajo virtual, flexibilidad en los horarios de trabajo y Centro de Desarrollo Infantil en todos los campus académicos, para que así la mujer profesional pueda alcanzar el bienestar y el éxito.

Las mujeres académicas han tenido que enfrentar desafíos muy grandes, como la falta de reconocimiento profesional, falta de representación en los puestos de liderazgo y, una de las más importantes, las dificultades para lograr equilibrar las responsabilidades laborales con las familiares. Pese a todos los desafíos que la mujer académica ha enfrentado, también ha tenido oportunidades significativas en la institución académica, como lograr alcanzar puestos de liderazgo, que no ha sido desde antes sino desde años recientes, desde que la ley establece la paridad de género dentro de las instituciones. Sin embargo, se debe tomar en cuenta que en puestos de liderazgo aún existe un número bajo en relación a los puestos jerarquía ocupados por los hombres y la implementación de programas de desarrollo profesional dirigidos para las mujeres. El aumento de conciencia sobre la importancia de la inclusión de las mujeres en el ámbito académico ofrece una plataforma fundamental para impulsar cambios positivos.

El uso de políticas institucionales que permitan la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares de las mujeres académicas de la Universidad Técnica de Ambato es

fundamental para lograr alcanzar el bienestar y éxito de las profesionales. La creación de los Centros de Desarrollo Infantil en todos los campus académicos, el trabajo de forma virtual y horarios laborables flexibles es un gran apoyo para que las mujeres académicas puedan equilibrar las responsabilidades laborales con las familiares. También es importante, establecer programas de mentoría y desarrollo profesional específicamente para apoyar a las mujeres profesionales y brindarles las herramientas necesarias para que progresen en sus carreras profesionales.

4. 2. Recomendaciones

Se recomienda la implementación del trabajo virtual y los horarios flexibles que permitan a las mujeres académicas conciliar las responsabilidades laborales con las familiares. Además, la creación de Centros de Desarrollo Infantil en donde ofrezcan servicios de cuidado para los más pequeños en todos los campus académicos de la Universidad Técnica de Ambato, que ayudaran a reducir el estrés relacionado con la gestión del cuidado de los hijos. También es de gran importancia, promover programas de mentoría y apoyo dirigido para las mujeres académicas en donde puedan compartir experiencias y estrategias para el manejo correcto de los dos roles que desempeñan. Continuar con promoción de la igualdad de género dentro de la Universidad Técnica de Ambato. Al establecer estas medidas dentro de la institución, se contribuirá a la existencia de un entorno académico más inclusivo y equitativo, permitiendo que las mujeres académicas logren progresar en su vida profesional.

Es recomendable la creación de programas de desarrollo profesional que se encuentren direccionado a las mujeres académicas, facilitando su acceso a puestos de liderazgo. También es esencial, la implementación de políticas relacionadas al reconocimiento profesional que permitan la visibilizar y valoren los esfuerzos y contribuciones de las mujeres en la academia. Promover la paridad de género también es importante, para que las mujeres puedan alcanzar niveles jerárquicos y puedan seguir creciendo profesionalmente, en un ambiente justo y equitativo.

Para garantizar el bienestar y el éxito de las mujeres académicas que pertenecen a la Universidad Técnica de Ambato, es esencial la instauración de políticas institucionales que permitan a las mujeres profesionales la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares. Esta medida contribuirá, para que las mujeres académicas alcancen el bienestar y la satisfacción laboral, además de fortalecer la equidad de género y el desarrollo profesional de las mujeres profesionales.

C. MATERIALES DE REFERENCIA

Referencias Bibliográficas

- Aguilar, A. (27 de Junio de 2012). Ontología y epistemología en la Investigación Cualitativa. Revista IIPS, XV(1), 209 - 212.
- Agut, N. S. y Martín, H. P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. https://ebapenobert.caib.es/pluginfile.php/3821/mod_resource/content/1/%28Lectura%20obligatoria%29%20AgutMartin2007.pdf
- Agut, S. y Salanova, M. (1998). Mujeres y trabajo: Un reto para la investigación psicosocial. Revista de Psicología Social, 13, 2.
- Albornoz, M., Barrere, R., Matas, L., Osorio, L., y Sokil, J. (2018). Las Brechas de Género en la Producción Científica Iberoamericana. Rastreador. <https://oei.int/downloads/blobs/eyJfcmlpudWxscjJwdXliOiJibG9iX2lkIn19--049e6493f24bc60cb3af70090ff18d9cf6ec4ca0/las-brechas-genero-en-la-produccion-cientifica-iberoamericana-002.pdf>
- Arvizu, R. A. V. (2019). Administrar, rendir y agotar el tiempo. Las jornadas de madres y padres universitarios. Rastreador. <https://www.redalyc.org/journal/5695/569562657007/html/>
- Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará. Registro Oficial 717 de 15 de junio de 1995. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2018/06/CONVENCION-INTERAMERICANA-PARA-PREVENIR-SANCIONAR-Y-ERRADICAR-LA-VIOLENCIA-CONTRA-LA-MUJER-BELM-DO-PAR.pdf>
- Asamblea General de Naciones Unidas. (18 de octubre de 1979). Convención Sobre la Eliminación de Toda Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). Oficial 108 de 27 de octubre de 1981. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wpcontent/uploads/2018/06/CONVENCION-SOBRE-ELIMINACION-DE-TODA-DISCRIMINACION-CONTRA-LA-MUJER.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). Código de Trabajo del Ecuador (Codificación 2005-017, Registro Oficial Suplemento 167). [Código legal]. Ministerio de Trabajo. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador (Registro Oficial 449). <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). Ley Orgánica de Educación Superior [LOES]. https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-06/DOCUMENTO_LEY-ORGANICA-EDUCACION-SUPERIOR.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). Registro Oficial Suplemento 294. https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). Ley Orgánica del Servicio Público, (LOSEP). Registro Oficial-Suplemento 294. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BA

- .pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. Registro Oficial-Suplemento 309. <https://procuraduria.utpl.edu.ec/NormativaExterna/LEY%20ORG%C3%81NICA%20DE%20DERECHO%20AL%20CUIDADO%20HUMANO-2-26.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres. Registro Oficial suplemento 481. URL <https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2024/01/Ley-Organica-para-la-Igualdad-Salarial-entre-Hombres-y-Mujeres-%E2%80%93-Primer-Suplemento-del-Registro-Oficial-No.-481-1.pdf>
- Baron, R. A. y Byrne, D. (2005). Prejuicio: causas, efectos y formas de contrarrestarlo. En R.A. Baron y D. Byrne (Eds.), Psicología social. Madrid: Prentice Hall.
- Benería, Lourdes. (1981). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. Rastreador. https://www.jstor.org/stable/27819239?seq=1#page_scan_tab_contents
- Blackmore, J. (2006). Justicia social y el estudio y la práctica del liderazgo en la educación: una historia feminista. *Journal of Educational Administration and History*.
- Calera A (2003). Tiempos y ritmos de trabajo: incidencias en la salud. Madrid: CCOO.
- Cámara de Comercio de Quito. (10 de marzo de 2023). Brecha Salarial por Género Sigue Siendo Alta en Ecuador. <https://ccq.ec/brecha-salarial-por-genero-sigue-siendo-alta-en-ecuador/>
- Canadian International Development Agency, Organización de los Estados Americanos y Mesecvi. (s.f.). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Belém do Pará). <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/folleto-belemdopara-es-web.pdf>
- Consejo Nacional para la igualdad de Género y ONU Mujeres. (s.f.) Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025. https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2023/01/221129-AGENDA-CNIG-ONU_V6-2_compressed.pdf
- Cruz, C., Lucena, C., y Domingo, J. (2020). Female principals and leadership identity. review of the literature. *The International Journal of Organizational Diversity*.
- Deaux, K. (1985). Sex and gender. *Annual Review of Psychology*.
- Díaz, J., Martínez, A., Espinoza, F., Vizúete, C., Mier, A., Cárate, S., y Becdach, A. (2017). Discriminación hacia las mujeres y su representación en medios de comunicación. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/56758.pdf>
- Díez, E., Terrón, E., y Anguita, R. (2009). Percepción de las mujeres sobre el “techo de cristal” en educación. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 64(23).
- Durán, G. R. E., Esbri, M. M. Á., y Vite, V. A. (2022). Liderazgo femenino: experiencia de directoras de escuelas primarias de Panamá. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*.
- Durán, M.A., Serra, I. y Torada, R. (2001). *Mujer y trabajo: problemática actual*. Alzira: Germania.
- El Comercio. (29 de junio de 2020). ¿Quién cuida de hijos de funcionarios que vuelven al trabajo presencial?. *El comercio*. <https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/cuidado-hijos-empleados-jornada-presencial.html>
- Evans, E. (1994). *Los Derechos Constitucionales*. Editorial Jurídica. Santiago de Chile.
- GK. (29 de noviembre de 2023). La Ley de Igualdad Salarial, explicada. <https://gk.city/2023/11/29/ley-igualdad-salarial-explicada/>
- Hermida, C., Cordero, M., Eljuri, G., Fajardo, G., y Serrano, E. (2023). Género y movilidad cotidiana en una comunidad universitaria en Cuenca-Ecuador. Rastreador. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/estoa/v12n23/1390-9274-estoa-12-23-24.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.).

- México D.F., México: McGRAW HILL/ INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado el 03 de Julio de 2018
- Herrera, L., Medina, A., & Naranjo, G. (2004). Tutoría de la Investigación Científica (Cuarta ed.). Ambato, Tungurahua, Ecuador: Gráficas Corona
- Instituto de la Mujer (2006). Distintas estadísticas correspondientes al primer trimestre de 2006 extraídas de: Mujer en Cifras (Disponible en: <http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/>)
- Instituto Nacional de Estadística y Censos, Universidad Nacional e Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017. Rastreador. <http://www.inec.go.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reenut2017.pdf>
- LinkedIn. (15 de febrero de 2024). Beneficios de trabajar cerca de casa: ventajas. LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/beneficios-de-trabajar-cerca-casa-ventajas-hcvl>
- Lombardi, Alicia. (1988). Entre madres e hijas. Acerca de la opresión psicológica. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- M, P. S. (2019). Carreras académicas de mujeres en la Universidad de Costa Rica: un reto para la igualdad. Actualidades Investigativas en Educación. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i1.35716>
- Martínez, V. J. (2000). La discriminación laboral. Despido discriminatorio. USAL. Buenos Aires, Argentina.
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana y ONU Mujeres en Ecuador. (2018). Política para la Igualdad De Género. Gob.ec. Recuperado el 2 de mayo de 2024, de https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2018/02/politica_para_la_igualdad_de_genero_2018.pdf
- Moncayo, B. C., y Zuluaga, D. (2015). Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia. Pensamiento y gestión.
- Morales, S. R.E., y Rodríguez, P. R.P. (2022). Retos de la Educación Superior: una mirada desde la percepción de los derechos de los docentes. Rastreador. <https://repositorio.grial.eu/bitstream/grial/2528/1/02.pdf>
- Muñoz, R. C., y Rodríguez, W. D. (s.f.). El trabajo de cuidados y la trayectoria educativa de las mujeres en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM). Rastreador. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/8c392ceb-e9f0-4cb6-8f6c-753007152ed9/content>
- Navarro, J., Vergara, M., y Eijach, M. (2018). Liderazgo femenino en el escenario educativo: un fundamento para posibles intervenciones psicoterapéuticas y sociales. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 37(5).
- Oficina Internacional del Trabajo. (2006). Promoviendo la Igualdad de género. https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf
- Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2022). Cuestión los sesgos y estereotipos de Género en la Educación y a través de ella. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380827_spa
- Ramos E (2008). Doble presencia: salud y prevención. Clave Sindical 5:16-18.
- Referencias bibliográficas de la tesis
- Refworld. (2016). La CEDAW, Convención Sobre los Derechos de las Mujeres. <https://www.refworld.org/es/ref/legalpolicy/unwomen/2016/es/128504>
- Ribeiro, F. M. (2004). Relaciones de género: equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales. Papeles de población, 10(39), 219-237. Rastreador.

- http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252004000100009&lng=es&tlng=es.
- Ruiz, L. P., Pullas, T. P., Parra, P. C. A., y Zamora, S. R. (2018). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Rastreador. <https://www.redalyc.org/journal/5235/523556567003/html/>
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. Revista de Psicología Social.
- Serrano, P. (2001). Dónde y por qué de las diferencias salariales por género. Grupo de Macroeconomía y Economía Laboral.
- Universidad Técnica de Ambato. (s.f.). Centro de Desarrollo Infantil Universitario. Rastreador. <https://www.uta.edu.ec/v4.0/index.php/salud-maternal>
- Vargas, V. M. (s.f.). La mujer ante la carrera académica universitaria: cuestiones tras el análisis cualitativo de los datos. Rastreador. <https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/16986/N2-8.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Wright, T. (2018). El impacto del futuro del trabajo para las mujeres en el transporte público. Rastreador. <https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/Future%20of%20Work%20Executive%20Summary%20Spanish.pdf>

Anexos

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "VIDA LABORAL DE LA MUJER ACADÉMICA EN LA PRESENCIALIDAD".

GUÍA DE ENTREVISTA

Le agradecemos de antemano por su tiempo y su contribución a este proceso de investigación.

Nombre: Hg. Sarah Iza

Facultad: Ciencias Humanas y de la Educación

Género: Femenino.

Cargo: Coordinadora de Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros.

Objetivo: Investigar el impacto del trabajo presencial en la vida laboral y familiar de las mujeres académicas en la Universidad Técnica de Ambato.

1. ¿Cómo percibe usted la igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional entre hombres y mujeres dentro de la Universidad Técnica de Ambato?

Yo creo que ahora estamos viviendo mucho más ese acercamiento, crecimiento de oportunidades en espacios en los cuales tanto hombres como mujeres podemos desempeñarnos laboralmente.

En la Universidad Técnica de Ambato existe igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, pero no es de antes es de recientemente.

2. ¿Cuáles considera usted que son las barreras que la mujer académica enfrenta dentro de su campus académico para lograr acceder a puestos de liderazgo?

Las oportunidades si están ahí a la puerta para ser tomadas por las mujeres, pero realmente todavía tenemos que luchar con nuestros hogares, nuestro rol de esposas de madres, porque realmente nuestra naturaleza, nuestro apego hacia nuestros hijos hace que la tarea de nosotros las mujeres sea más demandante que la de un hombre y a veces estas situaciones si pesan al momento de aceptar un cargo directivo o de gestión realmente. Uno busca que hay comprensión entre la vida laboral con la vida familiar. Las barreras serían las responsabilidades familiares.

3. En su opinión, ¿Cuáles han sido los más grandes desafíos que las mujeres académicas deben enfrentar en términos relacionados con la discriminación y el sesgo de género?

En ciertas áreas las mujeres por nuestra condición se piensa que las mujeres somos incapaces de hacer alguna tarea y el pago salarial no sería el mismo que normalmente puede acceder un varón.

4. ¿Considera que las responsabilidades familiares afectan el crecimiento profesional de la mujer académica?

Realmente no nos afecta directamente, pero si es una decisión que hay que tomarla en familia porque si hay la debida comprensión y comunicación no es un limitante las responsabilidades familiares, pero hay que conversarlo porque al tener una familia implica tiempo

5. ¿Cree que la modalidad presencial de trabajo afecta a la mujer académica para que pueda conciliar su vida laboral con su vida familiar?

Si, definitivamente, debemos tener ese aprendizaje que nos dejó la pandemia y la virtualidad, cuando estuvimos en confinamiento y también la experiencia de otros países, que de hecho hay la alternativa de la virtualidad para cumplir con las actividades laborales.

hay mujeres académicas seríamos más productivas en la virtualidad sin tener que asistir de forma física al campus académico.

6. ¿Qué clase de apoyo por parte de la institución le gustaría que se implementen para que usted pueda enfrentar de mejor forma los desafíos que presenta conciliar su vida laboral con la vida familiar?

Me gustaría que se considere las horas de gestión u horas de oficina, puedan ser realizadas de manera virtual y que las clases y reuniones de trabajo sean presenciales.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "VIDA LABORAL DE LA MUJER ACADÉMICA EN LA PRESENCIALIDAD".

GUÍA DE ENTREVISTA

Le agradecemos de antemano por su tiempo y su contribución a este proceso de investigación.

Nombre: Hg. Luis Alfredo Jiménez

Facultad: Ciencias Humanas y de la Educación

Género: Masculino

Cargo: coordinador de Pedagogía del Entrenamiento Deportivo la Actividad Física y Deporte.

Objetivo: Investigar el impacto del trabajo presencial en la vida laboral y familiar de las mujeres académicas en la Universidad Técnica de Ambato.

1. ¿Cómo percibe usted la igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional entre hombres y mujeres dentro de la Universidad Técnica de Ambato?

A mi más me gusta hablar de → Equidad daile a cada quien lo que le corresponde. En las carreras que manejo yo en la de Entrenamiento deportivo y la de Actividad Física y deporte nos hemos basado por concursos

y tengo 5 maestras que han ingresado por sus méritos, indistintamente sea hombre o mujer siempre y cuando demuestre su curriculum su experiencia y su habilidades logicamente para el manejo de estudiantes y las capacitaciones que hayan tenido. Entonces se ha dado las mismas oportunidades a las mujeres, que veces lo que se ha dado es que las mujeres no presentan a los concursos porque aducen que estas carreras son solo para hombres.

2. ¿Cuáles considera usted que son las barreras que la mujer académica enfrenta dentro de su campus académico para lograr acceder a puestos de liderazgo?

Creo que trabajar y gestionar, para mi en lo personal las mujeres tienen las mismas oportunidades, en nuestra Facultad tenemos Coordinadoras, hace poco teníamos decana mujer. Hay las oportunidades pero las mujeres no se arriesgan, no buscan las oportunidades para alcanzar los puestos de liderazgo.

3. En su opinión, ¿Cuáles han sido los más grandes desafíos que las mujeres académicas deben enfrentar en términos relacionados con la discriminación y el sesgo de género?

No veo la existencia del sesgo de género, cre que las oportunidades las hay, pero si no las tomamos, cuando hay concursos creyendo que ese puesto era para otra persona, nunca va a tener esa oportunidad. Lo más duro al uno al participar es recibir un "no" a veces las mujeres ni se arriesgan a participar. Desde mi punto de vista no hay sesgo de género, puestos solo para varones. Discriminación tampoco existe, no hemos tenido ningún caso, ni denuncias, tanto en estudiantes y tampoco con maestros.

todos han tenido las oportunidades

4. ¿Considera que las responsabilidades familiares afectan el crecimiento profesional de la mujer académica?

Desde mi punto de vista, creo que las madres tienen un lazo más íntimo con los hijos y les cuesta más conseguir empleo donde se requieran ocho horas de trabajo, están preocupados pensando en qué hora regresar al hogar a ver a los hijos por el lazo que es más fuerte de las mujeres a los hijos que la de los hombres a sus hijos.

5. ¿Cree que la modalidad presencial de trabajo afecta a la mujer académica para que pueda conciliar su vida laboral con su vida familiar?

No existirá afectación, cuando trabajamos mediante teletrabajo existía afectaciones porque las mujeres no se podían concentrar, tenían que hacer sus actividades de casa, sus actividades de trabajo y a veces las dos cosas cuando se mezclan en un lugar causan dificultades. En la presencialidad se ha evidenciado un desarrollo muy bueno de las mujeres. Yo considero que si afecta las clases virtuales.

6. ¿Qué clase de apoyo por parte de la institución le gustaría que se implementen para que usted pueda enfrentar de mejor forma los desafíos que presenta conciliar su vida laboral con la vida familiar?

Yo considero que la institución si brinda el apoyo necesario a las mujeres. Además, las mismas normas velan por el bienestar de las mujeres en el ámbito laboral



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "VIDA LABORAL DE LA MUJER ACADÉMICA EN LA PRESENCIALIDAD".

GUÍA DE ENTREVISTA

Le agradecemos de antemano por su tiempo y su contribución a este proceso de investigación.

Nombre: Dra. Sandra Elizabeth Villacís Valencia

Facultad: Ciencias de la Salud

Género: Femenina

Cargo: Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud

Objetivo: Investigar el impacto del trabajo presencial en la vida laboral y familiar de las mujeres académicas en la Universidad Técnica de Ambato.

1. ¿Cómo percibe usted la igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional entre hombres y mujeres dentro de la Universidad Técnica de Ambato?

En la Facultad de Ciencias de la Salud tenemos mayor cantidad de autoridades mujeres, pero esto no ha sido por mucho tiempo, siempre en esta facultad como autoridad ha existido más hombres.

que mujeres. Históricamente desde la creación de todas las carreras Decano solo hemos tenido hombres, a partir de este año es que yo desde el mes de septiembre soy Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud, entonces es la primera vez que una mujer ha ocupado este puesto en la Facultad de Ciencias de la Salud.

2. ¿Cuáles considera usted que son las barreras que la mujer académica enfrenta dentro de su campus académico para lograr acceder a puestos de liderazgo?

Yo creo en la igualdad de derechos, igualdad de condiciones, no por el hecho de ser mujer deberíamos de tener privilegios. Yo creo que el hombre y la mujer tenemos el mismo nivel y el mismo grado de competencia. Sin embargo, yo sí considero que hay problemas cuando una mujer está de líder y tiene otro grupo de compañeros hombres, donde siempre les es difícil que una mujer lidere los procesos. Entonces sí hay que romper ese tabú donde solo los hombres pueden liderar. Es importante la crianza desde el núcleo familiar, que exista la igualdad de derechos.

3. En su opinión, ¿Cuáles han sido los más grandes desafíos que las mujeres académicas deben enfrentar en términos relacionados con la discriminación y el sesgo de género?

En lo personal no he sentido discriminación ni sesgo de género.

4. ¿Considera que las responsabilidades familiares afectan el crecimiento profesional de la mujer académica?

Para la mujer académica esposa, madre, abuela es más difícil pero no es imposible, de hecho yo soy decana. Es diferente a los hombres porque las mujeres jugamos un papel fundamental en los hogares, nos tenemos que dividir entre el trabajo y la familia.

5. ¿Cree que la modalidad presencial de trabajo afecta a la mujer académica para que pueda conciliar su vida laboral con su vida familiar?

No creo que la presencialidad pueda afectar. La pandemia nos dejó algo importante como por ejemplo, el trabajar desde casa, el trabajo por zoom y lo pudimos lograr. Sin embargo cuando tuvimos que enfrentar la pandemia el trabajo fue más difícil, porque estando en la casa tuvimos más trabajo como profesionales, como madres y esposas.

6. ¿Qué clase de apoyo por parte de la institución le gustaría que se implementen para que usted pueda enfrentar de mejor forma los desafíos que presenta conciliar su vida laboral con la vida familiar?

La creación de un Centro de Desarrollo Infantil en todos los campos de la Universidad Técnica de Ambato sería un apoyo esencial.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "VIDA LABORAL DE LA MUJER ACADÉMICA EN LA PRESENCIALIDAD".

GUÍA DE ENTREVISTA

Le agradecemos de antemano por su tiempo y su contribución a este proceso de investigación.

Nombre: Dr. Vinicio Mejía

Facultad: Ciencias Administrativas

Género: Masculino

Cargo: Coordinador de Administración de Empresas

Objetivo: Investigar el impacto del trabajo presencial en la vida laboral y familiar de las mujeres académicas en la Universidad Técnica de Ambato.

1. ¿Cómo percibe usted la igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional entre hombres y mujeres dentro de la Universidad Técnica de Ambato?

En nuestra Facultad de Administración de Empresas no existe desigualdad, las mujeres muchas de las veces se encuentran más preparadas que los hombres. No hay diferencia de género

sino más bien de preparación. En la Universidad Técnica de Ambato todos tienen igualdad de oportunidades según la preparación de cada uno y en la Facultad de Administración de Empresas se puede palpar todos los días, tenemos funcionarios hombres y mujeres en condiciones igualitarias en las actividades que se les encarga por el conocimiento que cada uno tiene, no existe diferencia entre hombre y mujer.

2. ¿Cuáles considera usted que son las barreras que la mujer académica enfrenta dentro de su campus académico para lograr acceder a puestos de liderazgo?

No existen barreras, todo depende de la preparación, en las carreras sociales los hombres y mujeres son iguales. Es verdad todavía existe un sentimiento de determinadas personas hombres e incluso mujeres con una finalidad de machismo pero ya es mínimo lo que se nota en las carreras sociales. La Universidad Técnica de Ambato tiene una buena cantidad de mujeres líderes, yo diría que somos mitad y mitad

3. En su opinión, ¿Cuáles han sido los más grandes desafíos que las mujeres académicas deben enfrentar en términos relacionados con la discriminación y el sesgo de género?

La mentalidad del varón y la mentalidad de la mujer relacionado con no confiar en la capacidad. La mujer no confía en la capacidad de otra mujer, el hombre no confía en la capacidad de una mujer, es esa barrera la que pone limitaciones a las mujeres. Esta problemática viene instaurada desde los hogares y se ha seguido manteniéndola.

4. ¿Considera que las responsabilidades familiares afectan el crecimiento profesional de la mujer académica?

Si, El hombre es proveedor y la mujer es dedicada a hogar, pero las cosas van cambiando la mujer también puede ser proveedora. Por naturaleza mismo de la mujer a la mujer le toca el trabajo mucho más duro, como dedicarse a su hogar a realizar las responsabilidades familiares y aparte tiene que cumplir con las actividades profesionales es mucho más duro que para el hombre. El hombre en la mayor cantidad de casos no realiza el trabajo del hogar solo se convierte en proveedor.

5. ¿Cree que la modalidad presencial de trabajo afecta a la mujer académica para que pueda conciliar su vida laboral con su vida familiar?

Depende mucho de la confianza del hogar, del proyecto que puedan tener en el hogar marido y mujer. El hombre y la mujer deben gestionar las responsabilidades familiares entre los dos, para que así las mujeres no tengan sobrecarga de trabajo y la presencialidad no afecta ni al trabajo ni a la vida familiar.

6. ¿Qué clase de apoyo por parte de la institución le gustaría que se implementen para que usted pueda enfrentar de mejor forma los desafíos que presenta conciliar su vida laboral con la vida familiar?

La Universidad tiene espacios endonde las profesionales pueden dejar a sus hijos y la flexibilidad en horarios si existen, por lo tanto, yo diría que nuestra institución si brinda el apoyo necesario a las mujeres profesionales.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Gris', written in a cursive style.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "VIDA LABORAL DE LA MUJER ACADÉMICA EN LA PRESENCIALIDAD".

GUÍA DE ENTREVISTA

Le agradecemos de antemano por su tiempo y su contribución a este proceso de investigación.

Nombre: Ing. Christian Mariño

Facultad: Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial

Género: Masculino

Cargo: Coordinador de la Carrera Ingeniería Industrial

Objetivo: Investigar el impacto del trabajo presencial en la vida laboral y familiar de las mujeres académicas en la Universidad Técnica de Ambato.

1. ¿Cómo percibe usted la igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional entre hombres y mujeres dentro de la Universidad Técnica de Ambato?

Percibo que las oportunidades son igualitarias tanto para hombres, como para mujeres, ya que existe un reglamento para contratación docente y esto no hace la diferencia en géneros, los hombres

y mujeres se ajustan a un mismo reglamento. Si cumplen los requisitos ahí es en donde se manifiesta la diferencia en un concurso, la igualdad está para los dos géneros.

La igualdad entre hombres y mujeres se viene dando recientemente, más que todo desde que está normado. Antes en las carreras de ingeniería solo existían hombres por los campos rústicos de las carreras de ingeniería, pero hoy en día las mujeres también han incursionado en estas carreras masculinizadas.

2. ¿Cuáles considera usted que son las barreras que la mujer académica enfrenta dentro de su campus académico para lograr acceder a puestos de liderazgo?

El machismo es una barrera, la parte del conocimiento sobre todo en la parte técnica podría ser otra de las barreras. Ambientes en donde por tiempos atrás solo estaban involucrados hombres pero hoy en día ya ha incursionado los dos géneros.

3. En su opinión, ¿Cuáles han sido los más grandes desafíos que las mujeres académicas deben enfrentar en términos relacionados con la discriminación y el sesgo de género?

Principalmente es el machismo es el que más ha predominado la discriminación más grande que sufren las mujeres académicas es el machismo por no ver la capacidad y la voluntad de las mujeres para alcanzar las metas.

4. ¿Considera que las responsabilidades familiares afectan el crecimiento profesional de la mujer académica?

La mujer dentro de la familia tiene un papel muy importante con los hijos cuando son pequeños, sobre todo en etapas de lactancia son etapas muy marcadas. Cuando no hay la participación del esposo en la realización de las responsabilidades del hogar, si afecta a la mujer para que siga creciendo profesionalmente, porque ella al tener que encargarse de ejecutar todas las labores del hogar no le va a quedar tiempo para seguir progresando profesionalmente.

5. ¿Cree que la modalidad presencial de trabajo afecta a la mujer académica para que pueda conciliar su vida laboral con su vida familiar?

Yo creo que la presencialidad no afecta a la mujer académica porque los horarios de trabajo están establecidos bajo la ley, por lo tanto, la mujer puede cumplir con las actividades laborales y familiares.

6. ¿Qué clase de apoyo por parte de la institución le gustaría que se implementen para que usted pueda enfrentar de mejor forma los desafíos que presenta conciliar su vida laboral con la vida familiar?

La flexibilidad en los horarios de trabajo sería un gran apoyo en donde la mujer académica no salga ni muy tarde de trabajar ni tenga que asistir muy temprano.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "VIDA LABORAL DE LA MUJER ACADÉMICA EN LA PRESENCIALIDAD".

GUÍA DE ENTREVISTA

Le agradecemos de antemano por su tiempo y su contribución a este proceso de investigación.

Nombre: ^{Psicóloga} Mayra Rodríguez

Facultad: Ciencias de la Salud

Género: Femenino

Cargo: Coordinadora de la Carrera de Psicología Clínica.

Objetivo: Investigar el impacto del trabajo presencial en la vida laboral y familiar de las mujeres académicas en la Universidad Técnica de Ambato.

1. ¿Cómo percibe usted la igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional entre hombres y mujeres dentro de la Universidad Técnica de Ambato?

Hay que hacer una diferencia entre mujeres que tienen hijos y mujeres que no tienen hijos.
Entre hombres y mujeres hay en día ya se ha incorporado

a las mujeres en cargos directivos, como lo es en la Facultad de Ciencias de la Salud de las 6 carreras en esta facultad y mujeres como Coordinadoras y solo dos hombres Coordinadores, entonces la mayoría de autoridades son mujeres. Asimismo la decana de la Facultad de Ciencias de la Salud es mujer, por lo tanto, yo considero que si existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y no se ha percibido discriminación por parte de las autoridades.

2. ¿Cuáles considera usted que son las barreras que la mujer académica enfrenta dentro de su campus académico para lograr acceder a puestos de liderazgo?

Las barreras más importantes es poder conciliar y poder diferenciar el trabajo y la vida familiar. Cuando las mujeres en la casa no tienen apoyo es muy difícil que siga creciendo en el campo laboral, porque los hijos demandan trabajo entonces para que la mujer crezca en el campo laboral, primero se necesita un vínculo familiar en donde el esposo pueda apoyarle en el cuidado de los hijos y las tareas domésticas.

3. En su opinión, ¿Cuáles han sido los más grandes desafíos que las mujeres académicas deben enfrentar en términos relacionados con la discriminación y el sesgo de género?

En la Facultad de Ciencias de la Salud se tiene otra visión, desde los estudiantes que tiene otra visión en comparación con otros estudiantes de otras carreras. Los estudiantes de esta facultad desde los primeros niveles son formados en base a la empatía, la escucha, la mente abierta, entonces, No existen las mismas limitaciones que presentan otras facultades, porque en la Facultad de Ciencias de la Salud tenemos equidad de oportunidades con los compañeros de género masculino. Valoramos mucho

el trabajo de las mujeres porque la demanda de trabajo y las responsabilidades familiares causan estrés en las mujeres.

4. ¿Considera que las responsabilidades familiares afectan el crecimiento profesional de la mujer académica?

Lamentablemente sí, las responsabilidades familiares deberían ser asumidas por el hombre y la mujer, pero en nuestra sociedad sigue reafirmando el rol de protección y cuidado sobre la mujer, entonces, quien se dedica al cuidado de los hijos es la mujer, quien empieza a crecer es el hombre. Se debe romper esta costumbre desde la mentalidad de los niños en las escuelas y en los hogares en donde se aplique la equidad, si ya tengo dos hijos un hombre y una mujer los dos deben realizar las actividades del hogar. Cada uno de aprender y manejarse no desde un rol de género sino desde la entidad misma del ser humano como tal, para que a posterior puedan ser adultos responsables.

5. ¿Cree que la modalidad presencial de trabajo afecta a la mujer académica para que pueda conciliar su vida laboral con su vida familiar?

Más bien haciendo un análisis, un conversatorio con mis compañeras de la carrera de psicología clínica, ellas contestaban que más trabajo tenían cuando estaban en modalidad virtual, porque el momento que pasaban en la casa debían realizar las actividades domésticas y solventar las clases, entonces, totalmente existía un salivamiento de las actividades que recaía sobre las mujeres.

6. ¿Qué clase de apoyo por parte de la institución le gustaría que se implementen para que usted pueda enfrentar de mejor forma los desafíos que presenta conciliar su vida laboral con la vida familiar?

Un tipo de apoyo importante por parte de la UTA sería la implementación de la guardería en todos los campos académicos para que los niños de edades tempranas puedan estar bien cuidados y se encuentren cerca de sus mamás.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "VIDA LABORAL DE LA MUJER ACADÉMICA EN LA PRESENCIALIDAD".

GUÍA DE ENTREVISTA

Le agradecemos de antemano por su tiempo y su contribución a este proceso de investigación.

Nombre: ^{Iny:} Clay Aldas

Facultad: Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial

Género: Masculino

Cargo: Coordinador de Ingeniería en sistemas computacionales, e Informáticos, Tecnologías de la Información, software.

Objetivo: Investigar el impacto del trabajo presencial en la vida laboral y familiar de las mujeres académicas en la Universidad Técnica de Ambato.

1. ¿Cómo percibe usted la igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional entre hombres y mujeres dentro de la Universidad Técnica de Ambato?

En la actualidad las mujeres tienen más oportunidades.
Hay mujeres ocupando cargos importantes como el vicerrectorado
académico, el vicerrectorado de Investigación, ciertas direcciones

en nuestra Facultad la Decana es mujer. Hay muchas oportunidades para las mujeres, que falta, sí, sí falta. En comparación con años anteriores sí ha mejorado.

2. ¿Cuáles considera usted que son las barreras que la mujer académica enfrenta dentro de su campus académico para lograr acceder a puestos de liderazgo?

El machismo, a mucha gente no le gusta ser gobernado por una mujer, que le mande, le ordene no les gusta.

El machismo nace de la sociedad, de la casa, a veces he visto muchas madres que les hacen machistas a sus hijos, lamentablemente.

Las mujeres son muy caprices pero el machismo las limita, pensamos que solo el hombre puede dirigir, gobernar.

Muchas de las autoridades colocan en puestos de liderazgo a mujeres solo por cumplir con lo que establece la norma, la paridad de género.

3. En su opinión, ¿Cuáles han sido los más grandes desafíos que las mujeres académicas deben enfrentar en términos relacionados con la discriminación y el sesgo de género?

La sociedad. Siempre han existido mujeres capaces, tienen que luchar en contra de la segregación, por el hecho que vivimos en un mundo patriarcal, entonces la mujer está obligada a la casa a los hijos.

A veces porque la plata no alcanza han permitido que la mujer también trabaje y otros hombres si permiten que se desarrollen profesionalmente porque para eso estudian.

4. ¿Considera que las responsabilidades familiares afectan el crecimiento profesional de la mujer académica?

Si, por el mismo hecho, la crianza del hogar porque se supone que la mujer es para la casa, para cuidar a los hijos, para cocinar, lavar, existe el machismo.

Las mujeres trabajan y tienen que encargarse de las labores del hogar y ella se queda sin tiempo para crecer profesionalmente.

5. ¿Cree que la modalidad presencial de trabajo afecta a la mujer académica para que pueda conciliar su vida laboral con su vida familiar?

Si afecta la modalidad presencial, porque la mujer cuando está en la casa como sea se adecúa para pasar con los hijos. La mujer en virtualidad puede seguir trabajando y realizar las actividades de la casa.

La virtualidad ayuda a que la mujer pueda criar a sus hijos, de forma presencial no puede hacerlo, el papá no se queda en la crianza de los hijos.

6. ¿Qué clase de apoyo por parte de la institución le gustaría que se implementen para que usted pueda enfrentar de mejor forma los desafíos que presenta conciliar su vida laboral con la vida familiar?

La flexibilidad de los horarios de trabajo sería un gran apoyo para que las mujeres puedan criar a los hijos porque hoy en día los jóvenes están creciendo sin principios, valores por la falta de presencia de la madre.

Sayfemundo

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "VIDA LABORAL DE LA MUJER ACADÉMICA EN LA PRESENCIALIDAD".

GUÍA DE ENTREVISTA

Le agradecemos de antemano por su tiempo y su contribución a este proceso de investigación.

Nombre: Mary Cruz
Facultad: Vicerrectorado Académico (FCAUD)
Género: Femenino.
Cargo: Vicemodora Académica.

Objetivo: Investigar el impacto del trabajo presencial en la vida laboral y familiar de las mujeres académicas en la Universidad Técnica de Ambato.

1. ¿Cómo percibe usted la igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional entre hombres y mujeres dentro de la Universidad Técnica de Ambato?

Actualmente esta situación ha mejorado, sin embargo aún es importante crear políticas que permitan a la mujer demostrar sus capacidades, considerando su

situación familiar especialmente. Es importante trabajar en ello para alcanzar una verdadera equidad en las oportunidades de desarrollo.

2. ¿Cuáles considera usted que son las barreras que la mujer académica enfrenta dentro de su campus académico para lograr acceder a puestos de liderazgo?

Los puestos de liderazgo requieren de capacitación y formación, no se consideran las obligaciones de la vida familiar de la mujer para facilitar este proceso, que se detiene cuando es responsable de familia con niños pequeños y hasta la adolescencia. Los puestos de liderazgo además no tienen horario, lo que se hace memorable en la vida familiar especialmente de la mujer.

3. En su opinión, ¿Cuáles han sido los más grandes desafíos que las mujeres académicas deben enfrentar en términos relacionados con la discriminación y el sesgo de género?

La trayectoria de las mujeres en la vida académica ha podido empezar a consolidarse a partir de la promulgación de leyes que prácticamente han obligado a las instituciones a considerarlas para la docencia y para puestos de liderazgo, esto ha marcado una gran diferencia con el otro género que por historia ha ocupado estos puestos. Adicional a ello, aún persiste ese sesgo social para juzgar con parámetros diferentes

a las mujeres en diferentes situaciones.

4. ¿Considera que las responsabilidades familiares afectan el crecimiento profesional de la mujer académica?

Totalmente. La vida familiar y la maternidad que se consideraron una bendición, son también un limitante para que una mujer decida asumir retos que van a requerir gran parte de su tiempo. Las mujeres normalmente no encargamos del cuidado de los hijos, también de los padres cuando llegan a edades avanzadas. Estas "obligaciones" que podrían ser mejor distribuidas y compartidas por los miembros de la familia son determinantes a la hora de decidir.

5. ¿Cree que la modalidad presencial de trabajo afecta a la mujer académica para que pueda conciliar su vida laboral con su vida familiar?

Depende del tipo de trabajo. No siempre la modalidad virtual permite que la mujer distribuya mejor su tiempo porque puede estar saturada aún en casa.

Si se hace una buena distribución del trabajo probablemente podría ser una buena opción, siempre que el tipo de trabajo se lo permita.

Hay trabajos que no pueden ser remotos, que requieren de la presencia, así como hay otros que podrían combinar las dos modalidades, no creo que se pueda generalizar un criterio, pero sí se debería analizar cada puesto para permitir un mejor desempeño, utilizando las modalidades de trabajo que mejor se adapten.

6. ¿Qué clase de apoyo por parte de la institución le gustaría que se implementen para que usted pueda enfrentar de mejor forma los desafíos que presenta conciliar su vida laboral con la vida familiar?

- Se debe considerar las situaciones individuales y en función de ellos, tratar de crear políticas de trabajo que faciliten el desarrollo intelectual y familiar de la mujer en sus diferentes etapas de vida profesional y familiar.

Por ejemplo: algunas consideraciones cuando tiene niños antes de la edad escolar; otras cuando los hijos ya están en edad escolar.

No todas las situaciones son iguales y se debe tratar de abarcar a la mayoría cuando se definen las modalidades de trabajo y la evolución del desempeño.

