



Artículo de Investigación

DOI: <https://doi.org/10.56124/tj.v8i19.004>

**VIDA LABORAL DE LA MUJER ACADÉMICA EN LA
PRESENCIALIDAD**

WORK LIFE OF ACADEMIC WOMEN IN PERSON

Aracely Maribel Mariño Vaca

<https://orcid.org/0009-0001-8784-6118>

Universidad Técnica de Ambato, UTA

amarino6956@uta.edu.ec

Stephany Solange Paredes Salán

<https://orcid.org/0009-0008-3694-1642>

Universidad Técnica de Ambato, UTA

sparedes6338@uta.edu.ec

Juan Pablo Montero Solano

<https://orcid.org/0000-0003-1421-1119>

Universidad Técnica de Ambato, UTA

jp.montero@uta.edu.ec

Resumen

La presente investigación analizó el impacto del trabajo presencial en la vida familiar y laboral de las mujeres académicas en la Universidad Técnica de Ambato (UTA), según parámetros del proyecto de investigación denominado como, “Trayectorias Intralaborales y Extralaborales de la Mujer Académica en Teletrabajo y Modalidad Presencial, Desde una Perspectiva de Género, y del trabajo de titulación “Vida Laboral de la Mujer Académica en la Presencialidad”. El objetivo fue examinar cómo las mujeres académicas enfrentan los desafíos de conciliar sus responsabilidades laborales y familiares. Mediante una investigación de tipo documental y de campo; empleando un enfoque cualitativo, amparado en entrevistas realizadas a hombres y mujeres de la UTA. Los resultados obtenidos mediante el análisis respectivo a través de cuadros comparativos de elaboración propia se determinaron que las mujeres académicas enfrentan grandes dificultades como: la falta de reconocimiento profesional, baja



representación en puestos de liderazgo, el limitado apoyo por parte de la institución. A pesar de que hoy en día existen grandes avances con relación a la igualdad de género, las instituciones académicas no brindan el suficiente apoyo. En conclusión, es primordial que la UTA implemente políticas inclusivas, como los horarios flexibles, el trabajo remoto y la creación de Centros de Desarrollo Infantil en todos sus campus académicos. Para que de esta forma las mujeres académicas logren alcanzar un equilibrio entre su vida laboral y familiar.

Palabras clave: conciliación; mujeres académicas; trabajo presencial.

Abstract

This research analyzes the impact of in-person work on the family and work life of academic women at the Technical University of Ambato (UTA). The goal is to examine how women academics face the challenges of reconciling their work and family responsibilities. To achieve this, a documentary and field research was carried out, using a qualitative approach. The information was collected through interviews with men and women of the UTA, using a questionnaire. The results obtained demonstrate that academic women face great difficulties in balancing their academic activities with family responsibilities. Although today there are great advances in relation to gender equality, academic institutions do not provide sufficient support. Additionally, female academics face challenges related to lack of professional recognition and underrepresentation in leadership positions. In conclusion, it is essential that UTA implements inclusive policies, such as flexible schedules, remote work, and the creation of Child Development Centers on all its academic campuses. So that in this way academic women can achieve a balance between their work and family life.

Keywords: conciliation; academic women; face-to-face work.

Introducción

La presente investigación es relevante porque aborda la necesidad de conocer los desafíos, barreras y dificultades que las mujeres académicas enfrentan para lograr un equilibrio entre la vida laboral con la vida familiar en un entorno presencial. A pesar de los grandes avances en igualdad de género, persisten barreras que limitan el desarrollo profesional de las mujeres en los campus académicos. Este estudio permitirá visibilizar cuáles son las dificultades que tienen las mujeres académicas para alcanzar un equilibrio



entre las actividades laborales y familiares, así como proponer soluciones y prácticas inclusivas. Además, se busca fomentar la creación de políticas que permitan la conciliación laboral y familiar, lo que no solo beneficiará a las mujeres académicas, sino que también contribuirá a su productividad dentro de la Universidad Técnica de Ambato (UTA).

El objetivo principal de este trabajo es investigar el impacto que el trabajo presencial genera en la vida laboral y familiar de las mujeres académicas en la Universidad Técnica de Ambato. Para obtenerlo, se contrastará las responsabilidades familiares con las actividades laborales, determinando cuales son los principales desafíos y oportunidades que las mujeres profesionales enfrentan en el campo académico.

La investigación también busca analizar las dinámicas de género que influyen en la experiencia laboral de las mujeres académicas de la Universidad Técnica de Ambato, tomando en cuenta aspectos importantes como la distribución desigual de las responsabilidades domésticas, la flexibilidad laboral, la falta de servicios de apoyo por parte de la institución, como guarderías y la flexibilidad laboral. Al comprender estas problemáticas existentes en la UTA, se podrán implementar estrategias efectivas que permitan reducir las brechas de género y crear un entorno académico inclusivo y equitativo para todas las mujeres académicas de la UTA.

En la academia, se ha evidenciado una disminución significativa de mujeres ocupando rangos altos de liderazgo y toma de decisiones. Aunque las mujeres representan más del 50% de graduados universitarios en diferentes áreas, su representación en puestos de liderazgo sigue siendo baja. A nivel mundial, menos del 40% de los puestos en el campo de la docencia están ocupados por el género femenino, una cifra muy baja en comparación con el sexo masculino, lo cual refleja un “techo de cristal” para las mujeres en el ámbito académico (Muros, 2023).

La brecha salarial de género es otra barrera significativa que las mujeres deben enfrentar para lograr alcanzar igualdad en un lugar de trabajo. Según el Informe de la



Brecha de Género Global del Foro Económico Mundial de 2023, aunque se ha hecho avances en igualdad de género, el proceso es lento, y se estima que tomará unos 134 años cerrar completamente esta brecha a nivel mundial (World Economic Forum, 2024).

En Latinoamérica, aunque la situación laboral de la mujer profesional ha mejorado, persisten grandes desafíos relacionados con la igualdad de género, especialmente cuando la mujer académica tiene que asistir a su trabajo de forma presencial. En ámbito laboral en la región ha estado marcado por la discriminación y la violencia laboral en contra de las mujeres, convirtiéndose así en obstáculos significativos, limitando a las mujeres a desarrollarse profesionalmente de forma adecuada. En América Latina, la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres es de un 30%. Aunque las mujeres han logrado importantes avances en su inserción en el mercado laboral y productivo, aún enfrentan obstáculos significativos (Vaca, 2019).

En el Ecuador, la vida laboral con la vida familiar de las mujeres académicas se encuentra marcado por estructuras socioculturales y desigualdades de género que están profundamente arraigadas. Basurto y Ricaurte (2016) establecen que, las mujeres académicas han alcanzado gran participación en la investigación, en comités científicos y conferencias de alto nivel. En cuestión de la docencia dentro de los campos académicos se ha visto reflejado un nivel menor de docentes mujeres e incluso ocupando cargos de liderazgo. El que la mujer académica pueda acceder a ocupar puestos de trabajo y de jerarquía es un desafío importante que las mujeres profesionales deben enfrentar porque representan barreras para que alcancen dichos puestos.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) menciona claramente: “la igualdad de derechos y prohíbe la discriminación, siendo un principio fundamental del Estado” (Art.11). En este artículo, se establece a la igualdad como principio fundamental para erradicar y enfrentar la discriminación laboral, especialmente dirigida hacia las mujeres académicas. Esto permite que las profesionales gocen de seguridad e igualdad de oportunidades laborales, al igual que sus compañeros varones.



Asimismo, en su artículo 65, la misma normativa dispone que “el Estado ecuatoriano velará y fomentará la representación paritaria de hombres y mujeres en cargos de jerarquía dentro de la función pública y se encargará de promover el acceso de las mujeres a ocupar cargos de dirección y toma de decisiones para así poder alcanzar la igualdad”.

La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) establece principios y derechos importantes relacionados directamente con la vida laboral de las mujeres académicas. Artículo 46-56 de esta normativa establece que “las designaciones de las autoridades en las instituciones académicas se las realizará respetando la paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad”.

La Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres busca erradicar las desigualdades salariales en el ámbito laboral, para que las mujeres perciban una remuneración igual por el trabajo ejecutado de igual valor. Esta normativa exige la transparencia en el pago de las remuneraciones y de esta forma se logre eliminar la discriminación por el género. “Los trabajadores tienen el derecho de exigir que se respete la igualdad de remuneración; en el caso de ser afectados podrán interponer sus respectivas denuncias ante los órganos competentes” (Art. 11).

Metodología

Lazarte (2018) considera que “La metodología de la investigación es un proceso gradual, diseñado por el investigador con el propósito de explorar el tema de interés y alcanzar resultados verificables que respondan a los objetivos planteados”. En base a lo mencionado el tipo de investigación utilizada en el presente trabajo es la investigación documental y de campo.

Mediante la investigación documental se examinó y recopiló información bibliográfica que se encuentre relacionada con el tema investigado, con la finalidad de identificar diferentes puntos de vista, definiciones, similitudes y la situación actual del



tema. Este tipo de investigación utiliza la información obtenida para fundamentar y contribuir al estudio (Guerrero (2020).

González (2021) “La investigación de campo se caracteriza por la obligación del investigador de actuar en el lugar en donde se manifiesta la problemática identificada. El investigador asiste de manera presencial al lugar y en el tiempo en donde ocurre el fenómeno, con el objetivo de recopilar información real”.

Hernández, Fernández, y Baptista (2014) “la población es aquel conjunto total de individuos o elementos que tienen las características que se buscan para realizar un estudio específico”. La presente investigación se llevó a cabo en la Universidad Técnica de Ambato (UTA), dentro de las facultades como son: Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Facultad de Ingeniería en Sistemas , Electrónica e Industrial, Facultad de Ciencias de la Salud y Facultad de Ciencias Administrativa, donde se recolectó información a cuatro hombres y cuatro mujeres sobre cómo las mujeres académicas logran equilibrar su vida familiar con su vida laboral, siendo la UTA el centro de recolección de información y el principal elemento que contribuyó a esta investigación.

Nizama y Nizama (2020) “el enfoque utilizado en este trabajo investigativo es de carácter cualitativo, ya que se extrae la información directamente del lugar en donde se desarrolla la problemática, para posteriormente analizarla con el objetivo de obtener información interpretativa.

La técnica empleada en la investigación es la entrevista, utilizando un cuestionario. Hubo interacción de forma directa entre el entrevistador y el entrevistado, en la cual el entrevistador le realizó una serie de preguntas acerca de la problemática investigada, obteniendo información directa y relevante acerca de la problemática.

Resultados y discusión

Resultados

Tabla 1. Resultados obtenidos de la primera pregunta de la entrevista realizada



¿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 la Carrera de Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros	Las responsabilidades familiares son barreras para que las mujeres podamos ocupar puestos de liderazgo. Una mujer, por el hecho de ser madre, debe ocuparse de las actividades que exige el hogar.	Mg. Luis Alfredo Jiménez Coordinador de la Carrera de Pedagogía de la Actividad Física, Deporte y Entrenamiento Deportivo	Las oportunidades para las mujeres dentro de la Universidad Técnica de Ambato existen; Sin embargo, muchas mujeres no se arriesgan ni buscan oportunidades para alcanzar puestos de liderazgo.
Dra. Mary Cruz Vicerrectora Académica	Ocupar puestos de liderazgo requiere tiempo, capacitación y formación. Las mujeres académicas de la Universidad Técnica de Ambato, en su mayoría, son madres y tienen sus hogares de los que tienen que hacerse responsables. Esto	Ing. Christian Mariño. Coordinador de la Carrera de Ingeniería Industrial.	Una de las principales barreras para que las mujeres profesionales no logren ocupar puestos de liderazgo es el machismo. Además, la falta de capacitación de las mujeres académicas es otra limitación que



Vida Laboral de la Mujer Académica en la Presencialidad

	<p>dificulta que las profesionales ocupen puestos de liderazgo, ya que los cargos de jerarquía no tienen horario fijo y suelen ser incompatibles con la vida familiar.</p>		<p>les impide acceder a cargos de jerarquía.</p>
<p>Psicól. Mayra Rodríguez Coordinadora de la Carrera de Psicología Clínica</p>	<p>Es importante que las mujeres académicas logren conjugar la vida laboral con la vida familiar. Cuando no existe el apoyo por parte de la familia, es muy difícil para una mujer seguir creciendo profesionalmente. Para que una mujer pueda avanzar en su desarrollo profesional, necesita el respaldo de su familia y pareja, quienes pueden ayudarla con las tareas del hogar y el cuidado de los hijos.</p>	<p>Dr. Vinicio Mejía. Coordinador de la Carrera de Administración de Empresas.</p>	<p>En la Universidad Técnica de Ambato no existen barreras para que las mujeres ocupen puestos de liderazgo. En la Universidad Técnica de Ambato somos mitad y mitad, tanto en el cuerpo docentes como en autoridades. Existe un sentimiento de machismo, pero es mínimo.</p>



Dra. Sandra Elizabeth Villacis Valencia. Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud	Yo creo en la igualdad de derechos; Tanto hombres como mujeres tenemos las mismas capacidades, por lo tanto, ambos podemos ocupar puestos de jerarquías. Lo que sí he notado es que a muchos hombres no les gusta ser liderados por mujeres, pero se debe romper ese tabú en el que solo los hombres pueden liderar.	Ing. Clay Aldaz Coordinador de la Carrera de Ingeniería en Sistemas Computacionales e Informáticos y Tecnologías de la Información y Software.	El machismo es una barrera que limita a las mujeres en la ocupación de puestos de liderazgo, ya que a muchos hombres no les gusta recibir órdenes de una mujer. Si bien existe un porcentaje mínimo de mujeres en cargos de liderazgo, esto suele ser solo para cumplir con la normativa.
--	--	--	---

Fuente: Mariño Vaca, Aracely Maribel (2024).

De acuerdo con los resultados, de un total de ocho entrevistados, cuatro mujeres y cuatro hombres, tres mujeres consideran que las responsabilidades familiares se han convertido en una barrera fundamental que las limita para que ocupen cargos de liderazgo en la Universidad Técnica de Ambato. Mencionan que tienen que hacerse cargo del trabajo atribuido en el campus académico y, además, en su hogar deben ocuparse de las actividades domésticas, cuidado de los hijos y otros familiares, lo que se convierte en una doble tarea para las ellas. En la mayoría de los casos, nadie les brinda apoyo con la ejecución de dichos trabajos.

Por otro lado, los hombres opinan que en la UTA aún prevalece el machismo. Cuando una mujer ocupa un puesto de liderazgo, se enfrenta a un gran reto de lidiar con compañeros varones, porque a muchos hombres no están dispuestos a recibir



órdenes por parte de una mujer. Estos tienden a sentirse inferiores al tener que obedecer órdenes dictadas por una mujer. El machismo que aún se encuentra latente en la sociedad, se forja desde el núcleo familiar, donde persiste la creencia que las mujeres solo están destinadas a realizar tareas del hogar y la procreación. Este aspecto se ha convertido en una barrera significativa para que las mujeres académicas puedan acceder a puestos de liderazgo.

Tabla 2. Resultados obtenidos de la segunda pregunta de la entrevista realizada

¿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 la Carrera de Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros.	La virtualidad es una alternativa para que las mujeres académicas podamos cumplir con las actividades laborales. Seríamos más productivas trabajando en un entorno virtual, sin la necesidad de asistir al campus académico de forma física.	Mg. Luis Alfredo Jiménez. Coordinador de la Carrera de Pedagogía de la Actividad Física, Deporte y Entrenamiento Deportivo	La presencialidad no afectaría en la vida laboral y familiar de las mujeres académicas. Durante el trabajo virtual en la pandemia de COVID-19, las mujeres tenían que estar pendientes tanto del trabajo como de las tareas del hogar, lo cual les causaba gran dificultad al mezclar ambas



Vida Laboral de la Mujer Académica en la Presencialidad

			responsabilidades. En la presencialidad, se ha podido evidenciar que las mujeres profesionales se desarrollan de forma adecuada.
Dra. Mary Cruz Vicerrectora Académica	La modalidad presencial, si tiene una buena distribución de las actividades no afecta. Se debe tomar en cuenta que ciertas actividades no pueden ser realizadas de forma remota. La modalidad virtual no siempre es una buena opción, ya que satura a la mujer académica con actividades laborales y las	Ing. Christian Mariño Coordinador de la Carrera de Ingeniería Industrial.	La presencialidad no afecta la conciliación entre la vida laboral con la vida familiar de la mujer académica, ya que los horarios se encuentran establecidos en la normativa y deben cumplirse, permitiéndole luego ocuparse de las labores que exige su hogar.



	responsabilidades del hogar.		
Psicól. Mayra Rodríguez Coordinadora de la Carrera de Psicología Clínica	Un día tuve un conversatorio con mis compañeras, y ellas mencionaban que cuando estábamos en modalidad virtual ellas tenían más trabajo, porque al mismo tiempo debían hacerse cargo de las actividades domésticas y, además, solventar las clases, lo cual las saturaba totalmente, recayendo todas las responsabilidades sobre sus hombros.	Dr. Vinicio Mejía. Coordinador de Administración de Empresas.	En este tipo de situaciones, el apoyo por parte de la pareja es importante para que las mujeres académicas puedan conciliar su vida laboral con la vida familiar. Si existe ayuda por parte de su pareja, no sería un inconveniente la presencialidad en la vida laboral y familiar de la mujer académica.
Dra. Sandra Elizabeth Villacis Valencia. Decana de la Facultad de	Desde mi vivencia pienso que la presencialidad no afecta, cuando trabajamos en	Ing. Clay Aldaz Coordinador de la carrera de Ingeniería en Sistemas	La modalidad presencial sí afecta a las mujeres académicas, ya que, al tener que estar



Ciencias de la Salud.	modalidad virtual las mujeres tuvimos más trabajo como profesionales, esposas y madres.	Computacionales e Informáticos y Tecnologías de la Información y Software.	fuera de casa, no pueden hacerse cargo de las responsabilidades familiares. Si trabajaran de forma virtual, las mujeres profesionales podrían cumplir con las actividades laborales y hacerse cargo de los quehaceres domésticos y el cuidado de los hijos.
-----------------------	---	--	---

Fuente: Mariño Vaca, Aracely Maribel (2024).

Conforme con los resultados obtenidos de ocho entrevistados, cuatro hombres y cuatro mujeres, seis de ellos, tres mujeres y tres hombres, están de acuerdo en que la modalidad presencial no afecta la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres académicas. Las mujeres mencionan que, durante el trabajo virtual en la pandemia de COVID-19, tenían mucho más trabajo, ya que permanecían en sus hogares y debían ocuparse tanto de sus trabajos profesionales como de las tareas domésticas, lo cual afectaba a su productividad.

Por otro lado, los hombres entrevistados coinciden que la presencialidad es la mejor opción para las mujeres académicas, ya que estas asisten al campus académico



y cumplen con su horario laboral y luego pueden retirarse a sus hogares para hacerse cargo de sus responsabilidades familiares.

Sin embargo, un hombre y una mujer de los entrevistados consideran que la modalidad presencial sí afecta dicha conciliación, porque la presencialidad exige que las profesionales se encuentren de forma física en el campus, lo cual no les permite hacerse cargo de los hijos ni de las responsabilidades domésticas. Para ellos, el trabajo virtual sería una alternativa adecuada para que las mujeres puedan equilibrar mejor su vida laboral y familiar.

Discusión

La vida laboral y las responsabilidades familiares son partes importantes del núcleo de la vida en las mujeres, ya que comprenden aspectos sociales, económicos y políticos, en los cuales se generan grandes cambios que impactan en el ámbito familiar y laboral de las mujeres profesionales. Las labores del hogar han impedido que las mujeres académicas puedan seguir formándose como profesionales y logren ocupar cargos importantes. En la actualidad las mujeres son las encargadas de realizar las labores del hogar, lo que limita su crecimiento profesional (Roman, Padrón y Ramírez, 2012).

Según Sabatear (2014), menciona que para las mujeres en la actualidad se han producido grandes cambios en la estructura social. Uno de los cambios más importantes es la inserción de las mujeres en el campo laboral. Se debe tomar en cuenta que el trabajo no desvincula a las mujeres de su rol tradicional reproductor en la familia, sino que ha adquirido más responsabilidad y una doble carga, como es el trabajo y la familia, la consecuencia que producen estos grandes cambios es que las mujeres, no logran alcanzar un equilibrio entre la vida laboral con la vida familiar.

Para Barbosa (2019), establece que las mujeres académicas se han visto en la necesidad de transformar las barreras de género que las limitan, para así poder alcanzar oportunidades en el campo laboral. Sin embargo, esto no ha sido fácil, ya que han



enfrentado obstáculos, como la familia, que se ha convertido en un limitante para que las mujeres profesionales puedan alcanzar sus metas.

En la actualidad, se ha permitido que las mujeres logren insertarse en el campo laboral y puedan desarrollarse profesionalmente. Sin embargo, se enfrenta a limitantes, como las responsabilidades familiares, que representan obstáculos para que puedan ocupar puestos de liderazgo.

Para Ruiz, Pullas, Parra y Zamora (2018), las mujeres académicas enfrentan un gran problema; las responsabilidades laborales, familiares y la presencia física en el campus académico. Como profesionales, deben cumplir con las actividades del trabajo y como madres, el cuidado de los hijos y las tareas del hogar. Esto ha ocasionado complicaciones para que las mujeres profesionales puedan conciliar la vida laboral con la familiar, ya que, al tener que estar de forma física en el lugar de trabajo, se les dificulta aún más.

Ramos (2008), las mujeres académicas tienen la obligación de asistir al campus académico de forma presencial durante largas horas para poder cumplir con las actividades laborales asignadas, lo que ocasiona que descuiden sus responsabilidades familiares, las cuales pueden llegar a sufrir graves afectaciones. Además, pueden experimentar problemas de salud con síntomas como el estrés, depresión y ansiedad (p.2).

Según Morales y Rodríguez (2022) la presencialidad para las mujeres académicas que tienen hijos, esposo y personas dependientes a su cargo se ha convertido en un problema, porque tienen que asistir todos los días al campus académico a cumplir con las tareas asignadas. Esto le ocasiona dificultada para conciliar la vida laboral con la familiar, debido a que el trabajo les exige muchas horas fuera de casa.

La presencialidad no ha sido positiva en la vida laboral de las mujeres académicas, ya que, al tener que asistir de forma física al campus académico durante largas jornadas, ha ocasionado que las profesionales descuiden sus responsabilidades familiares y, en ocasiones, lleguen a tener problemas de salud.



Conclusiones

La investigación realizada demuestra las complicaciones que enfrentan las mujeres académicas al momento de intentar equilibrar sus responsabilidades laborales y las actividades familiares en un contexto de presencialidad en la Universidad Técnica de Ambato (UTA). A pesar de que en la actualidad se ha logrado grandes avances en igualdad de género, las barreras culturales y estructurales persisten en la sociedad, limitando el desarrollo profesional de las mujeres en el ámbito académico.

Se concluye que las responsabilidades laborales y las familiares, sumada a las expectativas sociales de género que tiene la sociedad de una mujer, impiden que muchas profesionales accedan a puestos de liderazgo. Las entrevistas realizadas en la UTA evidencian que el apoyo familiar y la adecuada redistribución de las tareas domésticas son aspectos esenciales para lograr conciliar la vida laboral y familiar de las mujeres académicas.

Además, se ha identificado la necesidad de crear políticas institucionales que promuevan la conciliación entre la vida laboral y familiar. Esto no solo facilitaría el desarrollo profesional de las mujeres académicas, sino que también aumentaría su productividad en la universidad. Es importante la implementación de modalidades de trabajo flexibles y programas relacionados a la igualdad de género para construir un entorno académico inclusivo y equitativo.

Finalmente, es importante que la Universidad Técnica de Ambato (UTA) fomente un cambio en la cultura organizacional y en las normativas de género, ya que ayudaría a promover una mayor participación de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisión. También es necesario establecer espacios donde se valoren y respeten los aportes que realizan las profesionales.



Referencias

- 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. (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>
- Barbosa Trávez, S. (2019). Empoderamiento Laboral y Situación Familiar de la Mujer Académica en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.
- Basurto, B. J., y Ricaurte, Q. C. (2016). Equidad de género en la docencia e investigación en el área de Guayaquil, Ecuador. Guayaquil, Ecuador.
- 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
- González, J. L. (2020). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Obtenido de file:///C:/Users/usuario/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Guerrero, G. (2020). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <https://shorturl.at/jlxyH>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., y Baptista, L. M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México.



- Lazarte, M. (Noviembre de 2018). *El método científico aplicado al derecho como ciencia reguladora de la conducta humana*. Obtenido de https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.12752.pdf
- 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*. Obtenido de <https://repositorio.grial.eu/bitstream/grial/2528/1/02.pdf>
- Muros, G. V. B. M. (2023). La Representación de la Mujer en el Mundo Académico y en los Puestos Directivos de la Educación Superior. *UNESCO IESALC*.
- Nizama, M., y Nizama, L. (2020). El enfoque cualitativo en la investigación jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis. Perú.
- Ramos, E. (2008). Doble presencia: salud y prevención. *Clave Sindical* 5:16-18.
- Refworld. (2016). La CEDAW, Convención Sobre los Derechos de las Mujeres. <https://www.refworld.org/es/ref/legalpolicy/unwomen/2016/es/128504>
- Roman R. P., Padrón, M., y Ramírez García, T. (2012). Trabajo y Familia: ¿ cómo se articula esta frágil relación? *SCIELO*.
- 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*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5235/523556567003/html/>
- Sabater, C. (2014). La interacción trabajo familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Dialnet*.
- Vaca, I. T. (2019). Asuntos de Género. *Naciones Unidas "CEPAL"*.
- World Economic Forum. (2024). Este es el Estado de la Paridad de Género en 2024 - y lo que se Debe Cambiar para Cerrar la Brecha de Género Global.