



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

“EMPODERAMIENTO LABORAL Y SITUACIÓN FAMILIAR DE LA MUJER ACADÉMICA EN LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.”

Trabajo de Graduación previa a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social

AUTORA:

Silvia Soledad Barbosa Trávez

TUTORA:

Ing. Mg. Lorena del Carmen Chilinginga Véjar

Ambato – Ecuador

2019

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutora del Trabajo de Investigación sobre el tema **“EMPODERAMIENTO LABORAL Y SITUACIÓN FAMILIAR DE LA MUJER ACADÉMICA EN LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”**, de la Señorita SILVIA SOLEDAD BARBOSA TRÁVEZ, Egresada de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 02 de enero de 2019



.....
Ing. Mg. Lorena del Carmen Chilibingua Véjar

TUTORA

AUTORÍA DEL TRABAJO

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación “**EMPODERAMIENTO LABORAL Y SITUACIÓN FAMILIAR DE LA MUJER ACADÉMICA EN LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**” como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones, y propuestas son de responsabilidad del autor.

Ambato, 02 de enero de 2019

AUTORA



Soledad Barbosa Trávez

.....
Silvia Soledad Barbosa Trávez

C.I. 050400383-1

DERECHOS DEL AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este trabajo, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, 02 de enero de 2019

AUTORA



Soledad Barbosa Trávez

.....
Silvia Soledad Barbosa Trávez

C.I. 050400383-1

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de Grado, APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema **“EMPODERAMIENTO LABORAL Y SITUACIÓN FAMILIAR DE LA MUJER ACADÉMICA EN LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”** presentado por la Srta. SILVIA SOLEDAD BARBOSA TRÁVEZ, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, 2019

Para constancia firman:

.....

Presidente

.....

Miembro

.....

Miembro

DEDICATORIA

Dedico mi vida, mis logros y este magnífico espacio de aprendizajes a Dios, a mi abuelito Ángel que me cuida desde el cielo y sobre todo a mi padre y mi madre por fomentar en mí el deseo de superación diario.

Silvia Soledad Barbosa Trávez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la vida por permitirme ingresar en este majestuoso mundo de los estudios de género, a mis padres por su apoyo en todo momento y situación, a mi tutora Ing. Lorena Chiliquina por sus conocimientos y guía, a la Dra. Malena Quiroga por impulsarme a seguir con esta investigación; y a cada una de las mujeres del mundo que rompen día a día los estereotipos de género para crear una sociedad más justa.

Silvia Soledad Barbosa Trávez

ÍNDICE GENERAL

PAGINAS PRELIMINARES	Pág.
Portada.....	i
Certificación del Tutor	ii
Autoría del Trabajo	iii
Derechos del Autor	iv
Aprobación del Tribunal de Grado	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento.....	vii
Índice General	viii
Índice de Tablas	xii
Índice de Gráficos	xiii
Resumen Ejecutivo.....	xvi
Abstract	xvii
Introducción	1
CAPÍTULO I.....	3
Tema de investigación.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Contextualización.....	3
Árbol de Problemas.....	15
Análisis crítico	16
Prognosis	17
Formulación del problema	18
Interrogantes (subproblemas).....	18
Delimitación del Objeto de Investigación.....	19
Justificación.....	19
Objetivos	20
Objetivo general.....	20
Objetivos específicos.....	21

CAPÍTULO II	22
Antecedentes investigativos	22
Fundamentación	25
Fundamentación filosófica.....	25
Fundamentación ontológica.....	26
Fundamentación sociológica.....	26
Fundamentación axiológica.....	26
Fundamentación legal.....	27
Red Inclusión Categorial - Categorías Fundamentales	33
Constelación de Ideas de la Variable Independiente.....	34
Constelación de Ideas de la Variable Dependiente	35
Descripción Conceptual de la Variable Independiente	36
Descripción Conceptual de la Variable Dependiente.....	48
Hipótesis.....	59
Señalamiento de variables.....	59
CAPÍTULO III.....	60
Enfoque de la Investigación	60
Modalidad básica de investigación	61
Investigación de campo.....	61
Investigación documental-bibliográfica.....	61
Nivel o tipo de investigación.....	62
Investigación Descriptiva.....	62
Investigación Correlacional.....	62
Población y Muestra.....	63
Población.....	63
Muestra.....	63
Técnicas e Instrumentos.....	63
Operacionalización de variables	64
Operacionalización de la Variable Independiente: Empoderamiento laboral.....	64
Operacionalización de la Variable Dependiente: Situación familiar.....	67
Plan de recolección de información	69
Plan de procesamiento de la información	70

Revisión y codificación de la información.....	70
Tabulación de la información.....	70
Análisis de datos.	70
CAPÍTULO IV.....	71
Análisis e interpretación de datos cuantitativos	71
Análisis de fiabilidad de los instrumentos de investigación.	71
Resultados de las encuestas aplicada a las mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.....	71
Análisis e interpretación de datos cualitativos	129
Resultados de las entrevistas aplicadas a las mujeres académicas establecidas en cargos directivos de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.....	129
Verificación de Hipótesis.....	150
Formulación de las hipótesis estadísticas.....	150
Nivel de significancia.....	150
Estadístico para la prueba de hipótesis.....	150
Regla de decisión.	151
Cálculo.	151
Resultados.	154
Decisión.....	156
CAPÍTULO V.....	157
Conclusiones	157
Recomendaciones.....	158
CAPÍTULO VI.....	159
Tema.....	159
Datos Informativos.....	159
Antecedentes de la Propuesta.....	159
Justificación.....	161
Objetivos	162
Objetivo General.	162

Objetivos Específicos.....	162
Análisis de factibilidad.....	163
Político.	163
Socio cultural.	163
Organizacional.	164
Económica.....	164
Fundamentación	165
Fundamentación legal.	165
Fundamentación Técnico Científico	166
Metodología	167
Administración de la propuesta.....	186
Previsión de la evaluación.....	187
Bibliografía	188
Anexos	
Paper	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Empoderamiento laboral.....	37
Tabla 2: Situación familiar.....	52
Tabla 3: Población	63
Tabla 4: Técnicas e instrumentos.....	63
Tabla 5: Operacionalización de la Variable Independiente	64
Tabla 6: Operacionalización de la Variable Dependiente.....	67
Tabla 7: Plan de recolección de información.....	69
Tabla 8: Factores motivadores y restrictivos	144
Tabla 9: Correlación de Spearman.....	154
Tabla 10: Modelo operativo de la propuesta.....	168
Tabla 11: Cronograma general del programa de conciliación	170
Tabla 12: Administración de la Propuesta	186
Tabla 13: Plan de recolección de información.....	187

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Tiempo de labores domésticas 1999-2008 (horas/días).....	7
Gráfico 2: Tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado 1999-2008.....	7
Gráfico 3: Porcentaje promedio de concejales de América Latina y el Caribe, 1998/2012.....	9
Gráfico 4: Porcentaje promedio de concejales de América Latina y el Caribe, 1998/2012.....	9
Gráfico 5: Árbol de problemas.....	15
Gráfico 6: Red inclusión categorial	33
Gráfico 7: Infraordinación de Ideas de la Variable Independiente	34
Gráfico 8: Infraordinación de Ideas de la Variable Dependiente.....	35
Gráfico 9: Donde ando	73
Gráfico 10: Mi felicidad depende	74
Gráfico 11: Igualdad de derechos	75
Gráfico 12: Negociar con mi padre o pareja	76
Gráfico 13: Decisiones fuera de mi casa.....	77
Gráfico 14: Ocupar puestos de poder y liderazgo.....	78
Gráfico 15: Nivel cultural influye en las mujeres	79
Gráfico 16: Buenas líderes.....	80
Gráfico 17: Para ser líder	81
Gráfico 18: Ser activa	82
Gráfico 19: Liderazgo político.....	83
Gráfico 20: Procesos políticos	84
Gráfico 21: Educación de la familia	85
Gráfico 22: Mismas oportunidades para acceder a los puestos de decisión	86
Gráfico 23: Expectativas o anhelos de los demás	87
Gráfico 24: Desearía que más mujeres accedieran a puestos de poder.....	88
Gráfico 25: Influencia de la escuela.....	89
Gráfico 26: Ayuda en las decisiones.....	90
Gráfico 27: Decisiones importantes.....	91
Gráfico 28: Objeto de elogios o premios	92
Gráfico 29: Decisiones importantes para mi vida	93

Gráfico 30: Satisfacción conmigo misma	94
Gráfico 31: Habilidades para participar socialmente	95
Gráfico 32: Decisiones en mi vida actual	96
Gráfico 33: Capacidad para dominar al mundo.	97
Gráfico 34: Trabajo es valorado y reconocido.....	98
Gráfico 35: Presiones	99
Gráfico 36: Oportunidades para participar en los puestos de poder	100
Gráfico 37: Sentimiento de incomodidad	101
Gráfico 38: Igualdad de oportunidades para acceder a empleos de todo tipo.....	102
Gráfico 39: Participación socialmente	103
Gráfico 40: Ingresos económicos propios.....	104
Gráfico 41: Responsabilidad.....	105
Gráfico 42: Disfruto ser única y diferente	106
Gráfico 43: Irritabilidad en casa.....	107
Gráfico 44: Complicaciones en las obligaciones domésticas	108
Gráfico 45: Cancelar planes con la pareja/familia/amigos	109
Gráfico 46: Complicaciones en las obligaciones domésticas	110
Gráfico 47: Energía suficiente	111
Gráfico 48: Hobbies	112
Gráfico 49: Resulta complicado relajarte en casa.....	113
Gráfico 50: Tiempo me hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos	114
Gráfico 51: Irritabilidad en casa.....	115
Gráfico 52: Concentración en el trabajo.	116
Gráfico 53: Afectaciones al rendimiento laboral	117
Gráfico 54: No tener ganas de trabajar.	118
Gráfico 55: Mejor humor para realizar actividades con la pareja/familia/amigos..	119
Gráfico 56: Habilidades aprendidas en el trabajo	120
Gráfico 57: Capacidad de comprometerse con las cosas	121
Gráfico 58: Organizar mejor el tiempo en casa	122
Gráfico 59: Habilidades aprendidas en el trabajo	123
Gráfico 60: El trabajo resulta más agradable	124
Gráfico 61: Responsabilidades laborales	125
Gráfico 62: Comprometerte con las cosas	126

Gráfico 63: Tiempo en el trabajo	127
Gráfico 64: Autoconfianza en el trabajo	128
Gráfico 65: Promoción del programa de conciliación	173
Gráfico 66: Promoción – Tarea 2.1.1.....	174
Gráfico 67: Promoción – Tarea 2.1.2.....	176
Gráfico 68: Promoción – Tarea 2.2.1.....	178
Gráfico 69: Promoción – Tarea 2.2.2.....	180
Gráfico 70: Promoción – Tarea 2.3.1.....	182

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación de carácter descriptivo, con una población de 28 mujeres, tiene como finalidad, determinar la existencia de una relación entre el empoderamiento laboral y la situación familiar de la mujer académica en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato. Mediante el test IMEM que visualiza el empoderamiento de la mujer en siete factores como la participación, temeridad, influencias externas, independencia, igualdad, satisfacción social y seguridad. Mientras que la situación familiar, se identificará con el cuestionario de interacción Trabajo – Familia SWING; que consta de cuatro interacciones como la interacción negativa trabajo – familia, interacción negativa familia - trabajo, interacción positiva trabajo – familia, interacción positiva familia – trabajo.

La información receptada, refleja barreras entre la igualdad de oportunidades y el desarrollo laboral actual entre mujeres y hombres; es así, que la investigación se fundamenta en la metodología del paradigma crítico, al ser una alternativa de investigación social que se basa en esquemas de lógica instrumental y plantea alternativas de solución hacia lo reconocido. A su vez, la recolección de información se realizó con un enfoque mixto, fundamentado en instrumentos de medición estadísticos validados e historias de vida de las mujeres académicas.

La propuesta se desarrolla, en base a los resultados obtenidos en la investigación, buscando el desenvolvimiento de acciones, que permitan a la mujer desarrollarse de manera equilibrada en sus roles como madre, mujer, esposa y trabajadora. Planteando un “Programa de conciliación en la vida familiar y laboral de la mujer académica”, que consta de diversas actividades difusoras de un manejo equitativo del tiempo y de calidad con la familia y el área laboral, fomentado la perspectiva de género.

Palabras Claves: Empoderamiento laboral; situación familiar; conciliación en la vida familiar y laboral; interacción trabajo – familia.

ABSTRACT

The purpose of the descriptive investigation, with a population of 28 women, is to determine the existence of a relationship between the labor empowerment and the family situation of the academic woman in the Faculty of Jurisprudence and Social Sciences of the Technical University of Ambato. Through the IMEM test that visualizes the empowerment of women in seven factors such as participation, recklessness, external influences, independence, equality, social satisfaction and security. While the family situation, it will be identified with the SWING Work - Family interaction questionnaire; which consists of four interactions such as negative interaction work - family, negative interaction family - work, positive interaction work - family, positive interaction family – work.

The information received reflects barriers between equal opportunities and current job development between women and men; Thus, the research is based on the methodology of the critical paradigm, as it is an alternative of social research that is based on instrumental logic schemes and proposes alternative solutions towards what is recognized. In turn, the collection of information was carried out with a mixed approach, based on validated statistical measurement instruments and life stories of academic women.

The proposal is developed, based on the results obtained in the research, seeking the development of actions that allow women to develop in a balanced way in their roles as mother, wife, wife and worker. Proposing a "Program of conciliation in the family and work life of the academic woman", which consists of diverse diffusing activities of an equitable management of the time and of quality with the family and the labor area, fomenting the perspective of gender.

Key Words: Labor Empowerment; family situation; reconciliation in family and work life; work - family interaction.

INTRODUCCIÓN

La investigación “Empoderamiento laboral y situación familiar de la mujer académica en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencia Sociales de la Universidad Técnica de Ambato”, se estructura en 6 capítulos:

Capítulo I titulado EL PROBLEMA: Consta del planteamiento del problema; contextualización a nivel macro (mundo), meso (América Latina) y micro (Ecuador); árbol de problemas; análisis crítico; prognosis; formulación del problema; interrogantes de la investigación; delimitación del objeto; unidad de observación; justificación y objetivos (general y específicos).

Capítulo II denominado MARCO TEÓRICO: Se estructura de antecedentes investigativos; fundamentación filosófica, ontológica, sociológica, axiológica y legal; categorías fundamentales; constelación de ideas de las variables dependiente e independiente; hipótesis y determinación de variables.

Capítulo III titulado METODOLOGÍA: Se desarrolla en base a un enfoque mixto (cuali-cuantitativo); una modalidad básica de investigación de campo y documental – bibliográfica; nivel o tipo de investigación; población y muestra; técnicas e instrumentos; operacionalización de variables; plan de recolección de información y plan e procesamiento de información.

Capítulo IV denominado ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: El cuál se constituye del análisis e interpretación de datos cuantitativos, análisis e interpretación de datos cualitativos y verificación de la hipótesis.

Capítulo V titulado CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES: El mismo que contiene conclusiones y recomendaciones referentes a la problemática identificada en la investigación con relación al empoderamiento laboral y situación familiar de la mujer académica en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Capítulo VI denominado LA PROPUESTA: Se encuentra, plasmada una alternativa de solución a la problemática identificada, desarrollando un programa de conciliación entre la vida familiar y laboral de la mujer académica. Detallada mediante datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación, objetivo (general y específico), análisis de factibilidad, fundamentación legal y técnico – científica, metodología – modelo operativo, administración de la propuesta, financiamiento y previsión de la evaluación.

Estableciendo en la parte final el sustento bibliográfico y los anexos respectivos implementados a lo largo de la investigación.

Línea de Investigación: Exclusión e Integración Social

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Tema de investigación

“Empoderamiento laboral y situación familiar de la mujer académica en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.”

Planteamiento Del Problema

Contextualización.

Nivel Macro.

A nivel mundial un referente histórico clave en el avance de la participación de la mujer en el tiempo es la Revolución Francesa, desarrollada hace más de doscientos años. Mujeres exigentes de una sociedad igualitaria y justa de oportunidades con un enfoque triangular conceptual de participación, ciudadanía y representación basada en el poder público de la política y economía de una sociedad, buscando eliminar la desigualdad de condiciones vividas por la mujer solo por el hecho de serlo, como la pobreza, marginación y subvaloración social. Consecuencia de una división sexual a varios grupos humanos entre ellos la mujer, que debía ser tutorada por un hombre para establecerse en actividades públicas y alcanzar la libertad. (Acevedo & Uribe, 2015)

Inmerso en este contexto Sieyés (como se cita en (Acevedo & Uribe, 2015) menciona que ser libre no depende de los privilegios, sino de los derechos que como ciudadanos nos corresponden a todos. Sin embargo la presencia de mujeres apartadas del establecimiento público, a pesar de poseer los requisitos solicitados económica e intelectualmente, eran notables. Para lograr esta igualdad era necesario que los derechos civiles se establezcan y se basen en los principios de igualdad; el cumplimiento de los mismos conlleva a reconocer la ciudadanía de las mujeres y

fomentar acciones para el acceso a la educación y la separación de la tiranía como barrera entre las mujeres y los asuntos públicos.

Bajo el mismo concepto, Acevedo y Hernández (2015) recalcan el pensamiento del filósofo Condorcet sobre la respuesta negativa al otorgamiento de la ciudadanía a las mujeres porque “se las consideraba seres incapaces de ejercer tales derechos de ciudadanía por estar expuestas a embarazos u otras situaciones propias de la mujer, (...) afirmando cómo las diferencias entre hombres y mujeres estaban determinadas más por la educación y la vida social que por su misma naturaleza.” (p.113)

A partir de lo suscitado, las voces femeninas de Theroigne de Mericourt, Olympe de Gouges y otras mujeres se organizaron para redactar los derechos de la mujer y la ciudadanía, teniendo en cuenta que todas las situaciones denigrantes, al final de la lucha de la época, consideraron a las mujeres como ciudadanas pasivas excluyéndolas, del sufragio y la elección popular. En 1893, en Nueva Zelanda, se le otorga a la mujer el derecho al voto, y así hasta nuestros días la mayoría de los 194 países también lo realizó; con este impulso, las mujeres en el tiempo se han insertado más en actividades antes clasificadas para hombres. (Acevedo & Uribe, 2015)

Cifras estadísticas sobre mujeres, entre 2004 y 2008, revelan que en los 14 países del grupo de 27 que comprenden la Unión Europea, ninguna mujer ha ocupado los cargos de consejeros en las 50 principales compañías que cotizan la bolsa debido a su desarrollo ligado a puestos de mediana o baja jerarquía. (ONU, 2010)

En el 2015, la perspectiva de los Estados Árabes también se pronuncia, con los pocos avances visibles en la representación de las mujeres en puestos de alta dirección que evolucionó del 9,5% al 9,7%. Las mujeres de Túnez aumentaron significativamente del 10,5%; en 2015, al 23,1%, en 2017, después de que dos más se unieran al Gobierno en los Emiratos Árabes. Esto produjo la presencia de mujeres en el Gobierno al 26,7%. (ONU Mujeres Colombia, 2017)

El mapa Mujeres en Política de la Unión Interparlamentaria (UIP, 2017) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) Mujeres (2017), expresan que el

promedio mundial de mujeres en los parlamentos aumentó un 0,1% del 23,3% registrado a finales de 2016 y el 23,4% en el año 2017. Ligada a su vez al establecimiento solamente de 16 Jefas de Estado de 194 países, situación considerada preocupante por el estancamiento de espacios de empoderamiento frente al hecho de las diversas campañas y leyes aprobadas a favor del surgimiento laboral de la mujer y su participación en espacios de carácter público.

Actualmente existe un gran interés sobre la participación laboral de las mujeres especialmente en la Academia, al conocer la ardua tarea hacia su acceso con reconocimientos en el área y presencia de aptitudes. De acuerdo a las estadísticas del diario El Mundo de España, en todo el país 4 de cada 5 catedráticos de universidades son hombres; entre las instituciones con mayor desigualdad se encuentra la Universidad de Huelva con solo 6,78% de mujeres, seguida de la Politécnica de Cataluña con el 8,37%, la Politécnica de Cartagena con el 10,87% y en la cuarta posición la Universidad de Cantabria con el 11,95%. (Gama, 2017)

En otro artículo del mismo rotativo, menciona una encuesta europea con iniciativa de la fundación L'Oréal, dirigida a cinco millares de ciudadanos en Alemania, España, Francia, Italia y Reino Unido, que identifica que el 67% de los encuestados cree que las mujeres no sirven para ser científicas de alto nivel, manifestando que carecen de interés científico, espíritu racional y analítico, perseverante y sentido práctico. (Bachiller, 2015)

En Estados Unidos, según el diario El País (Sahuquillo, 2012), datos de la Fundación Nacional de Ciencias de Estados Unidos, indican que “el 35% de los científicos o ingenieros que trabajan en ese país corresponde a mujeres. Porcentaje desigual que pasa a ser escandaloso si se observa que en aquel país solo el 2,4% de los puestos de dirección en esos campos está ocupado por mujeres.” (p.1)

El cargo de poder o alto cargo es un espacio evidente de estudio que refleja un estancamiento de la mujer académica en su contratación mediante puestos inferiores a su potencial y un camino lejano para ocupar cargos de alta jerarquía (Agut & Martín, 2007). Con referencia a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2001), que

publicó un informe denominado “Romper el techo de cristal”, menciona las causas por las cuales las mujeres no logran ocupar espacios laborales y altos cargos a pesar de su participación activa en el área. Posterior a la publicación del informe, la intervención de las mujeres en estos cargos de responsabilidad aumenta pero se sigue considerando muy poca la participación.

Estas dificultades en el progreso laboral no se enmarcan solamente en el empoderamiento de las mujeres sino también en el acceso a la toma de decisiones académicas con un reflejo claro a una segregación ocupacional vertical, persistente en el tiempo.

Las mujeres tienen acceso a nuevos roles y opciones dentro del mundo del trabajo, no obstante la mayoría de ellas mantienen valores del orden patriarcal, que, por una parte, condicionarían las orientaciones disciplinarias y, por otra, inhiben el acceso a los espacios del poder y la decisión en las estructuras administrativas universitarias al constituir, en muchos de los casos, una minoría de género (...). De las Rectorías en las 25 universidades del Consejo de Rectores, solo una es ocupada por una mujer, el 6.2% son Decanas de Facultad, el 26,5% son Directoras de Escuela y el 11% son integrantes de la Junta Directiva o Consejo. (Kiss, Barrios, & Álvarez, 2007, págs. 94-95)

A pesar de la participación en el mercado laboral, la mujer continúa receptando la mayor parte de responsabilidad en el hogar que, según las estadísticas de la ONU (2010), en África las mujeres se dedican 4 horas diarias aproximadamente a realizar actividades no remuneradas o domésticas, mientras que los hombres aportan con menos de 1 hora diaria. En las regiones más desarrolladas, las mujeres ejecutan un promedio de 5 horas y los hombres entre 2 horas y media diarias; y en Asia, las mujeres mantienen su promedio de 5 horas diarias, sin embargo, los hombres disminuyen su aporte con un porcentaje de 1 hora y media diaria; es decir, en estos contextos, los hombres aportan la mitad del tiempo que las mujeres.

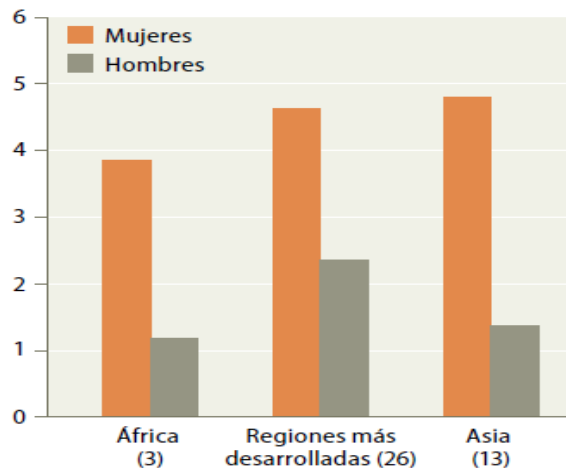


Gráfico 1: Tiempo de labores domésticas 1999-2008 (horas/días)

Elaborado por: ONU (2010). La mujer en el mundo, 2010. Tendencias y estadísticas.

Fuente: Cálculos de la División de Estadística de las Naciones Unidas basados en datos nacionales del Departamento de Estadística de Suecia, la CEPE, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y oficinas nacionales de estadística (diciembre de 2009).

Conciliar el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares que se debe ejercer es un particular dificultoso para la mujer, al dedicar mayor tiempo a labores domésticas y limitando su acceso a un empleo pleno, productivo y de ocio. Generando una doble carga, por la baja intervención del hombre en las actividades domésticas, reflejadas en las cifras de África, Asia y las regiones más desarrolladas, que indican que es mayor el tiempo dedicado, actividades no remuneradas o del hogar por parte de las mujeres, mientras que los hombres emplean mayor tiempo en el trabajo remunerado. (ONU, 2010)

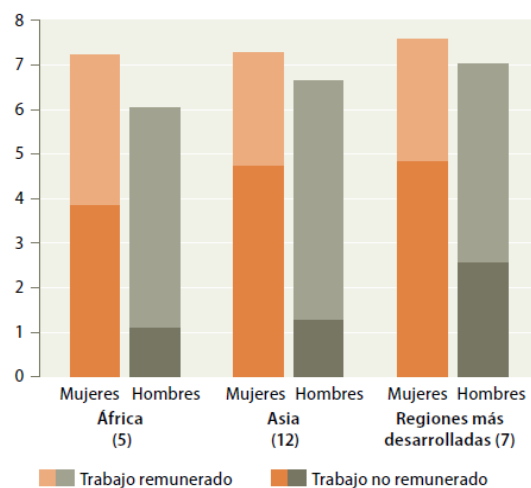


Gráfico 2: Tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado 1999-2008

Elaborado por: ONU (2010). La mujer en el mundo: Tendencias y estadísticas.

Fuente: Cálculos de la División de Estadística de las Naciones Unidas basados en datos nacionales del Departamento de Estadística de Suecia, la CEPE y oficinas nacionales de estadística (diciembre de 2009).

Nivel Meso.

En las dos últimas décadas, se ha avanzado en acciones democráticas y producto de las mismas la existencia de reformas legales y políticas públicas iniciadas desde la década de los noventa con una gobernabilidad democrática subnacional, descentralizaciones y demandas ciudadanas para el Estado. La participación de las mujeres en este aspecto es fundamental para un desarrollo sostenible, democrático, la igualdad de oportunidades y la disminución del déficit. Sin embargo, en la familia aún persisten prejuicios sociales que obstaculizan el desempeño total y alcance de altos cargos de poder por parte de la mujer. (PNUD, 2013)

La mujer en América Latina se vincula a espacios económicos y políticos cada vez más crecientes. La participación de las mujeres en el mercado laboral en la última década redujo el índice de pobreza en la región, que sin este aporte la pobreza extrema hubiese llegado en un 30% en el 2010, conjuntamente con la gestión pública de promoción y defensa de los derechos fundamentales y reivindicadores de la mujer. Cada vez son más los países que poseen lideresas en cargos empresariales, presidenciales y parlamentarios aunque la mujer no debe dejar de lado la función social de madre. (Uriona, 2014)

Según el informe “¿Cuánto hemos avanzado? Un análisis de la participación política de las mujeres en los gobiernos subnacionales en América Latina y el Caribe” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-, (2013), entre 1998 y 2012, la presencia de las mujeres en participación política se duplicó. Resultado formulado por un análisis de porcentajes promedios de concejales en América Latina y el Caribe, ascendiendo de un 14% a un 25%.

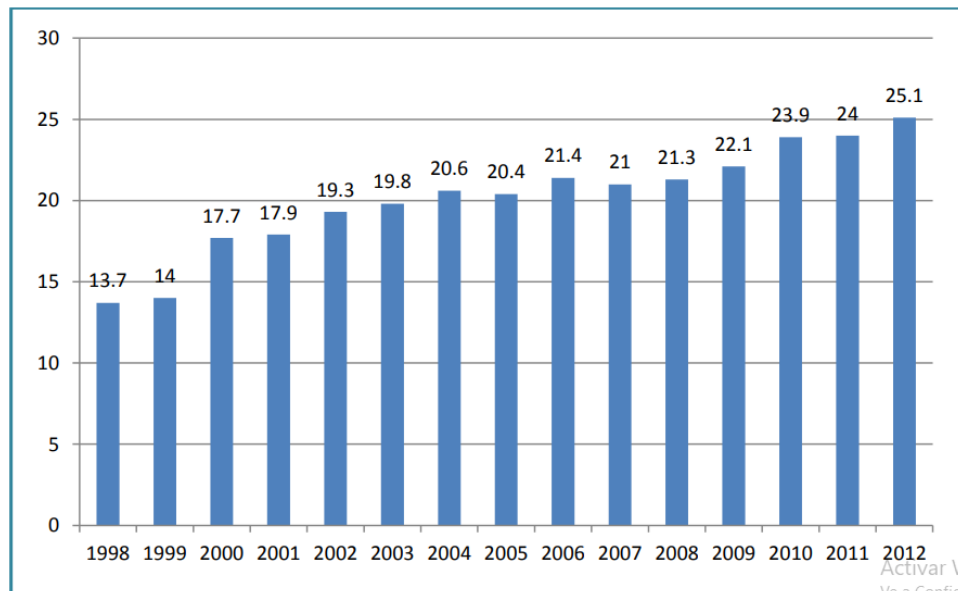


Gráfico 3: Porcentaje promedio de concejales de América Latina y el Caribe, 1998/2012.

Elaborado por: PNUD (2013)

Fuente: PNUD (2013). Informe ¿Cuánto hemos avanzado? Un análisis de la participación política de las mujeres en los gobiernos subnacionales en América Latina y el Caribe.

Las diferencias también se visualizan en el nivel intermedio de Gobierno que lo poseen solamente algunos países de América Latina y el Caribe, visualizando grandes avances porcentuales en estos términos a Venezuela, Argentina y Perú que tienen la mayor presencia de mujeres con un 38%, 30% y 28%, respectivamente. Mientras que Ecuador, Colombia y Brasil con 19%, 17% y 13% son considerados los países con menor participación femenina en los niveles intermedios de gobierno, reflejado en el gráfico 4. (PNUD, 2013)

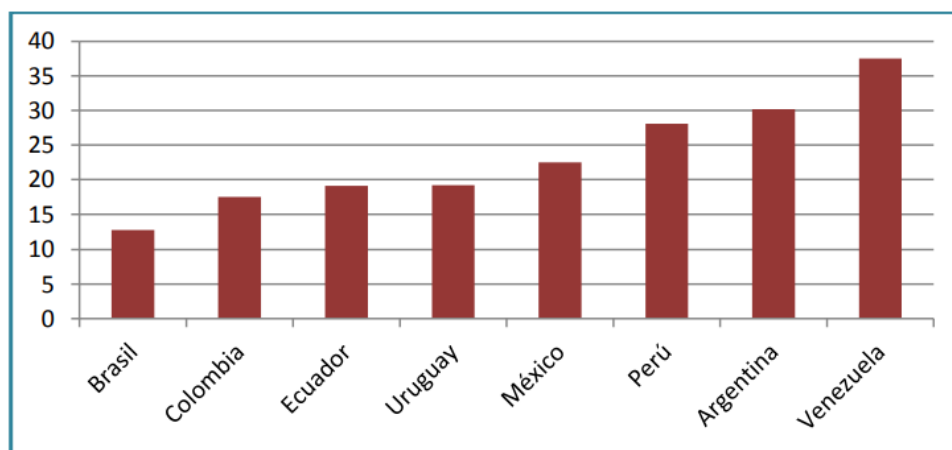


Gráfico 4: Porcentaje promedio de concejales de América Latina y el Caribe, 1998/2012.

Elaborado por: PNUD (2013)

Fuente: PNUD (2013). Informe ¿Cuánto hemos avanzado? Un análisis de la participación política de las mujeres en los gobiernos subnacionales en América Latina y el Caribe.

En Argentina, según el Informe Nacional de Educación Superior en Iberoamérica (2016), en la estructura docente universitaria la mujer predomina en el sector de auxiliares docentes con un 62%, mientras que los hombres ocupan los cargos docentes con el 38%. La estructura total existente no genera una paridad de género, al conocer que la mayoría de la comunidad académica corresponde a mujeres, desarrollando actividades auxiliares y no se ejecutan acciones para acercarlas a los cargos docentes.

La realidad de Venezuela en la educación superior expresada en cifras plantea que las autoridades en las universidades nacionales, en el año 2010, se encontraban representadas por mujeres en un 30% de los rectores de las universidades nacionales, un 34% de los vicerrectorados académicos, un 35% de los vicerrectorados administrativos y un 45% en las secretarías, ratificando la masculinización de la Academia y segregación en los cargos directivos. (Azuaje, 2014)

En Chile, según el Boletín Comunidad Mujer (2017), se evidencia un aumento en la transferencia de fondos a proyectos de investigación liderados por mujeres, tanto en tareas investigativas como en la docencia en cuanto a proyectos de investigación financiados por el Estado. En el área de las Ciencias Básicas aumentó la participación de mujeres en proyectos con un 21,8%, sin embargo la tecnología mantiene bajos porcentajes con el 12,8%.

De manera más general, en el marco público la participación de la mujer en altos cargos constituye un porcentaje crítico del 30% en relación a las acciones coadyuvadas en el incremento del mismo, reconocido mediante una encuesta periódica ejecutada por el Banco Mundial, que cubrió 14.412 empresas de América Latina y el Caribe, estableciendo que un 19% de cargos directivos de las empresas en América Latina es ocupado por mujeres frente a un 24% en el Caribe. (OIT, 2017)

A pesar de todas las acciones realizadas desde las organizaciones latinoamericanas, se continúa visualizando una problemática en el acceso a cargos de poder para las mujeres en la Académica y la sociedad en general, sustentado en el aporte realizado por el PNUD (2013), que manifiesta:

A pesar de que las mujeres ejercen diversas formas de liderazgo y participan de la vida política de sus comunidades, todavía enfrentan dificultades para una plena inclusión en los espacios institucionales formales y en los cargos electivos subnacionales. Desde el ángulo de la justicia de género, algunos hallazgos de este documento son esperanzadores pero otros suponen retos, puesto que develan que las estructuras del Gobierno subnacional, en ciertas condiciones, no serían plenamente inclusivas para las mujeres políticas. (p. 69)

Inmersos en este espacio, la ONU Mujeres Colombia (2017) señala lo siguiente:

En 2017, las Américas progresaron elevando la representación de las mujeres al 25% (del 22,4% en 2015) y estableciendo un nuevo máximo regional. Sin embargo, la región registró una caída drástica en las mujeres Jefas de Estado / de Gobierno, luego de cambios de gobierno en Argentina y Brasil. Canadá y Nicaragua superaron la paridad de género en posiciones ministeriales, mientras que Trinidad y Tobago y Uruguay alcanzaron o superaron el 30%. Por el contrario, Brasil continuó su tendencia a la baja, pasando de una tasa de representación del 25,6% en 2014, al 15,4% en 2015 y finalmente al 4% en 2017. (p.1)

La participación de la mujer en el mercado laboral no la desvincula del tiempo designado para actividades domésticas, como lo manifiesta la ONU (2010) en sus cifras sobre el tiempo dedicado a las labores domésticas en hombre y mujeres entre el año 1999 y 2008, reflejando en América Latina que las mujeres dedican mayor tiempo actividades domésticas con un promedio de 6 horas diarias, mientras que los hombres dedican un estimado de 2 horas y media al día.

La conciliación entre el trabajo remunerado y el no remunerado entre hombres y mujeres es crucial para plantear políticas de equilibrio. En este contexto, se evidencia una desigualdad social estrecha, al evidenciar que una de las barreras que incide en frenar el ingreso de la mujer al mercado laboral es su imposibilidad para liberarse de la carga de cuidado familiar. (Rossel, 2013)

Se destacan datos relevantes en el informe conjunto de la OIT y el PNUD (2018) sobre la conciliación trabajo – familia, mencionando lo siguiente:

Los hombres tienen una menor participación e invierten menos tiempo en las actividades domésticas y de cuidado. Por ejemplo, en México (2002), las mujeres aportan 85% del tiempo total de trabajo doméstico y los hombres, un 15%. Las mujeres destinan, en promedio, 14 horas a la semana exclusivamente al cuidado de niños y otros miembros del hogar, en cambio los hombres contribuyen con la mitad: 7.6 horas. (p. 69)

El mismo informe señalado anteriormente también pone en manifiesto la situación de Chile, indicando lo siguiente:

La jornada laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres, debido a la necesidad de atender responsabilidades domésticas y familiares. En la encuesta realizada en Chile (2007) se encontró que, del tiempo total destinado al cuidado de personas en el hogar, las mujeres ejecutan un 78.2% y los hombres un 22.8%. Con respecto a las tareas domésticas, las mujeres disponen un 66.4% y los hombres un 33.6%. Para el trabajo remunerado la relación es la opuesta: 38% es ejecutado por mujeres y 69% por hombres. (OIT y PNUD, 2018, p. 69)

La estructura familiar en Santiago de Chile, en 2008, refleja que los hogares se encuentran conformados mayoritariamente por estructuras biparentales en general (nucleares y extensos) que toman fuerza al corresponder a un 54,5% del total de hogares de la región, propiciando hogares monoparentales de jefatura femenina, visualizado por la presencia de varios factores como el aumento del número de divorcios, prolongación del tiempo de soltería, incremento de las migraciones de miembros de la familia e incluso la viudez femenina. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL-, 2014)

Nivel Micro.

En el marco ecuatoriano, la participación significativa de la mujer en la sociedad se desarrolló en el gobierno de Eloy Alfaro Delgado quien proporcionó a la sociedad una educación laica, derechos civiles y la inclusión de la mujer en la esfera pública. Este proceso liberal se desarrolla y conlleva a desplegar ideales para que la mujer sea parte activa de la sociedad, generando en la población femenina cambios de una vida cotidiana de maternidad y cuidados del hogar a una participación en espacios públicos y sociales con énfasis en la clase alta. Sin embargo, la maternidad de la mujer y el cuidado de la familia eran consideradas, antiguamente como el principal rol que debe desempeñar dentro de la familia. (Albán & Balarezo, 2012)

En su presidencia, el general Eloy Alfaro, mediante un mensaje dentro de su mandato, insistió que la mujer participe en el sector de servicios públicos, telefonía, correos, telegrafía, aduanas, educación, etc., que con las modernas ideas del liberalismo el Estado deseaba incursionar y las mujeres se movilizaron en grupos pequeños a trabajar hacia las ciudades de Quito y Guayaquil. Paulatinamente, las mujeres han ido tomando

espacio en las actividades y puestos públicos con dificultad por la presencia aún de prejuicios de maternidad como primer objetivo de vida de la mujer. (Albán & Balarezo, 2012)

En el marco nacional e internacional, el empoderamiento laboral y la situación familiar de la mujer académica es un tema imprescindible de abordar por el impacto que ejerce en la economía, las condiciones de igualdad y la relación trabajo - familia. El empoderamiento laboral de la mujer académica denota su poder mediante el liderazgo organizativo con reconocimiento de sus semejantes, pero no se ejecuta con total fluidez al presenciar obstáculos como las responsabilidades familiares, escasa autonomía económica, inequidad y desautorización en la intervención de escenarios de participación. (Cano & Arroyave, 2014)

Inmerso en el ámbito de Educación Superior, uno de los desequilibrios más notables en el país son los niveles de participación política que han aumentado con énfasis en 2016 hacia cargos ministeriales, bajos niveles de participación educativa manifestada, como lo manifiesta el Consejo Nacional de Igualdad de Género (2014).

Se registra que los hombres acceden mayoritariamente (65%) a la oferta de becas y créditos educativos a nivel superior, mientras que solo el 28% corresponde a mujeres. El acceso de los hombres a becas de formación, se relaciona con las áreas de ciencias de la vida, producción e innovación, recursos naturales y ciertas áreas de ciencias sociales. El poco acceso a becas por parte de las mujeres se debe a varios factores, entre ellos a la dificultad en el ingreso a la educación superior en carreras vinculadas con la ciencia y la tecnología y la imposibilidad de conciliar las actividades de formación con las de reproducción y cuidado. (Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología –SENESCYT-2014, p.86)

En Ecuador existe un desequilibrio laboral entre personal docente y directivo mediante una comparación en cifras del año 2014 y 2016, indicando un aumento de las mujeres que ocupa cargos directivos y docentes en instituciones de Educación Superior y aún no son suficientes. La distancia entre unos y otros es del 25% en el caso de cargos docentes y 72% en el caso de rectores. (Andrade et al., (2016)

El diario El Telégrafo (2015) manifiesta que “en los últimos 3 años, el número de mujeres docentes con título de PhD pasó de 151 en 2010 a 348 en 2013. (...) Además, 4 de cada 10 docentes universitarios e investigadores en el país son mujeres”. (p.1)

Mediante los postulados anteriores, se puede manifestar que la educación superior ecuatoriana muestra una masculinización en la docencia universitaria con el 27% de docentes universitarias mujeres frente al 73% de docentes universitarios hombres, reflejando una brecha de género amplia con inequidad en el ámbito académico por la escasa participación de la mujer en puestos de decisión a nivel de altos cargos. Generado por la difícil conciliación entre el trabajo remunerado con el trabajo doméstico o no remunerado, situándolas en el ámbito administrativo del sistema educativo. (Consejo Nacional de Igualdad de Género -CNIG, (2014)

De acuerdo a las decisiones académicas se visualiza una brecha de género amplia debido a la escasa participación de las mujeres en cargos de poder como rectorados y decanatos que, según una investigación realizada por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES) en 2013, se refleja en un 73% de hombres y un 27% en mujeres, mencionando que una posible explicación a esta realidad es la dificultad en la conjugación del trabajo remunerado y no remunerado del hogar. (CNIG, 2014)

Conjugar las actividades laborales y la familia es un tema primordial para conocer el desarrollo del empoderamiento de la mujer. Según un informe en conjunto realizado por la OIT y PNUD (2018), las mujeres en Ecuador, en el 2004, destinaron un promedio de 1.5 veces más de tiempo que los hombres a los quehaceres del hogar y el cuidado de la familia. La presencia de adultos/as mayores o personas enfermas aumentan el tiempo de la mujer en las actividades no remuneradas.

Árbol de Problemas

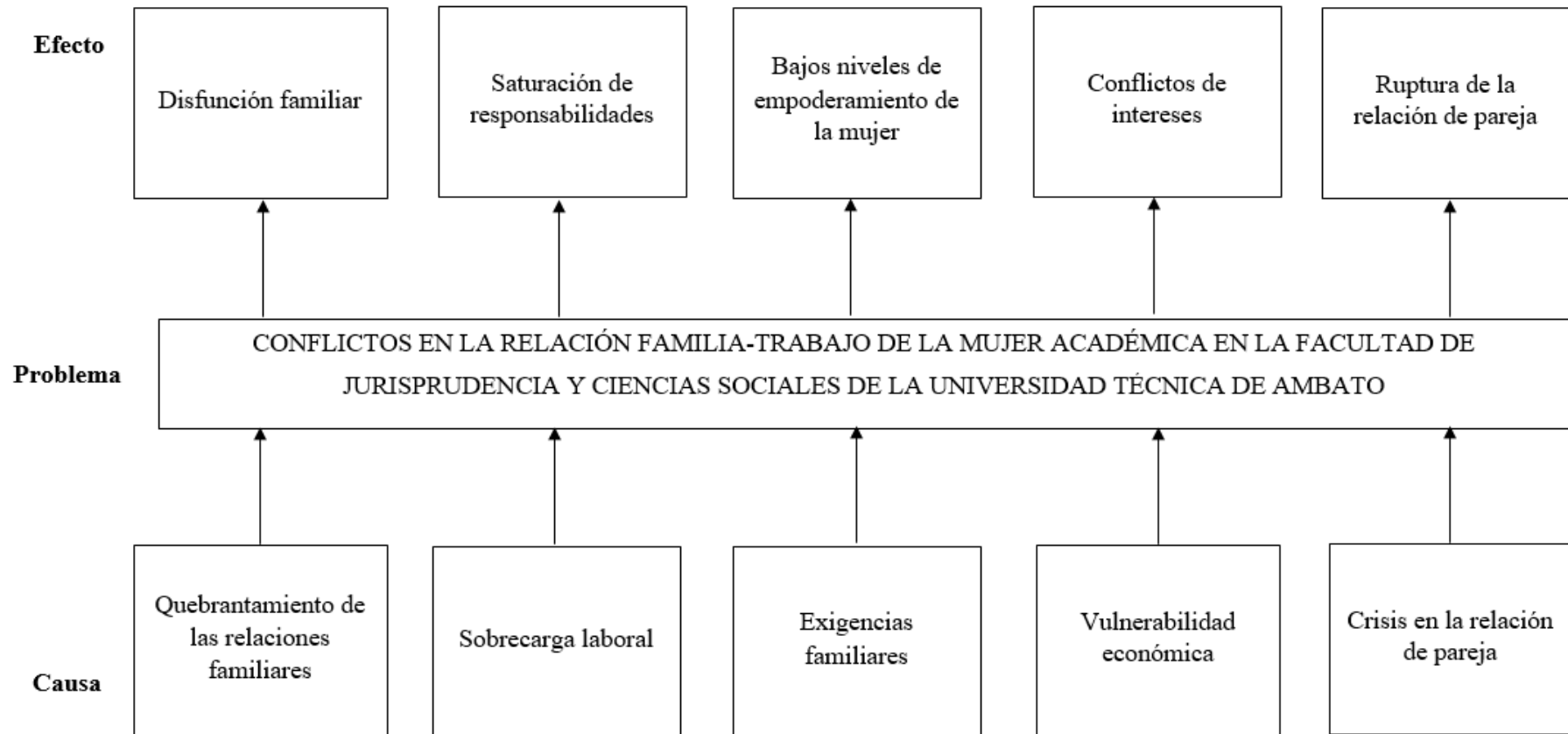


Gráfico 5: Árbol de problemas
Elaborado por: Soledad Barbosa
Fuente: Investigadora

Análisis crítico

Los cambios sociales han generado transformaciones en la dinámica familiar permitiendo que la mujer se establezca en una nueva faceta del contexto social mediante el mercado laboral, sin embargo, los prejuicios de género y la anomalía en el fraccionamiento de actividades no fomenta el trabajo extradoméstico, reflejado en conflictos de relación familia-trabajo de la mujer académica, al no reconocer el trabajo doméstico que ejerce fuera de sus actividades laborales, mediante la perspectiva social que el único trabajo reconocido es el que recibe una remuneración. (Gallego, 2012)

Esta problemática causa quebrantamiento en las relaciones familiares al dar paso a conflictos entre padre y madre por la imposición de costumbres patriarcales en la que la mujer debe realizar las actividades del hogar como una obligación inherente, vinculada a la ausencia de comunicación entre los miembros y la desorganización familiar en temas de convivencia y colaboración en las tareas del hogar. (Amarís, Paternina, & Vargas, 2004) Esto propicia disfuncionalidad familiar con la adopción de roles que no les corresponden de otros miembros familiares en especial los hijos e hijas, que adoptan funciones paternas o maternas, una falta de armonía familiar plasmada en malas conductas y actividades abusadoras y denigrantes.

El ambiente laboral de la mujer influye de manera significativa en la relación familia-trabajo. Por lo tanto, el otorgamiento excesivo de tareas y/o responsabilidades laborales hacia las trabajadoras, reconocido como sobrecarga laboral, requiere que las mismas dediquen mayor número de horas de la jornada laboral al desarrollo de lo encomendado. Al conjugarlas con las actividades del hogar que se desarrollan usualmente después de la jornada laboral, provocan en la mujer una saturación de responsabilidades familiares y laborales por todas las acciones a ejecutar y supervisar.

La mujer, al no propiciar un equilibrio entre la familia y el trabajo, cae en un severo desequilibrio, que por lo general, se presenta dentro del aspecto familiar con las exigencias de sus miembros que manifiestan a la mujer con la demanda de su presencia para el desarrollo de actividades de convivencia y compartimiento del tiempo libre. La inclinación de la mujer hacia su familia produce en el ámbito laboral bajos niveles de

empoderamiento que es identificado con la invisibilización de recursos intangibles como la autoestima, habilidades de reflexión y análisis que limitan su acceso al poder, cumplimiento de intereses individuales, toma de decisiones y control de las situaciones. (Murguialday, 2006)

La vulnerabilidad económica en la familia es percibida mediante las necesidades que tienen sus miembros, siendo la principal causa por la cual las mujeres expresan la búsqueda de un empleo, para aportar económicamente a su núcleo de convivencia, adquirir seguridad y autonomía. La presencia del patriarcado en la familia limita la vinculación de la mujer al ámbito laboral, a pesar de la presencia de vulnerabilidad económica en sus miembros, propiciando un conflicto de intereses económicos y de poder.

Los conflictos entre la relación familia-trabajo favorecen a las crisis en la relación de pareja que se desencadenan por desacuerdos y conflictos entre la mujer y el cónyuge que no son resueltos y se encuentran ligados directamente con la reproducción de las construcciones patriarcales establecidas mediante funciones para hombres y mujeres dentro de la familia. (Zazueta & Sandoval, 2013) Estas crisis sin resolver producen la ruptura de la relación de pareja y la desintegración familiar por situaciones de desequilibrio y carencia de armonía entre los miembros familiares para dialogar sobre la organización y funcionamiento de la misma.

Prognosis

Actualmente los estudios de género se convierten en una herramienta primordial para la visibilización de los avances de la mujer en los diferentes ámbitos de desarrollo de la sociedad, en la que se encuentra inmersa la Academia. Los conflictos existentes en la relación familia – trabajo no permiten que la mujer logre empoderarse laboralmente de su puesto de trabajo y genera que la situación de las familias de mujeres académicas presente un desequilibrio.

De no prestarle la debida atención a esta problemática, se podría generar un conflicto en las mujeres académicas, al analizar las prioridades que tienen en su vida, iniciando

la toma de una decisión entre su familia o su trabajo, dejando de lado un equilibrio entre las dos partes y propiciando la tendencia creciente al abandono de sus actividades laborales, acarreando bajas estadísticas en igualdad de género en la Academia por la ausencia de mujeres en las diferentes áreas, que a lo largo del tiempo se convertirá en un problema resumida al bajo empoderamiento laboral de la mujer de manera permanente.

A su vez, si las mujeres permanecen en los cargos académicos, mantendrán indefinidamente en el triple rol que la sociedad impone con el desarrollo de sus funciones al ser madres, amas de casa y empleadas o trabajadoras; sin dejar opción al rechazo de la ejecución de tareas domésticas obligatorias, indiferencia de los miembros familiares en el apoyo de las tareas del hogar y declinando la relación de pareja por la falta de tiempo para compartir y la presencia permanente de problemáticas.

Por lo tanto, es fundamental generar una visión de igualdad y equidad de género que promuevan un equilibrio trabajo – familia para hombres y mujeres, desplazando la idea que las mujeres deben priorizan los roles a desarrollar en el hogar, al fin de evitar que las mujeres académicas aparten de su vida el crecimiento laboral que buscan y se las perpetúe en el hogar como amas de casa después de la jornada laboral.

Formulación del problema

¿Cómo se relaciona el empoderamiento laboral y la situación familiar de la mujer académica en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato?

Interrogantes (subproblemas)

¿Cómo es el empoderamiento laboral de la mujer académica en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato?

¿Cómo es la situación familiar de la mujer académica en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato?

¿Cuál sería la mejor alternativa de solución a la problemática planteada?

Delimitación del Objeto de Investigación

Campo: Social.

Área: Género.

Contenido: Trabajo Social.

Aspecto: Empoderamiento laboral y situación familiar.

Temporal: Período comprendido entre Septiembre 2018 - Febrero 2019.

Espacial: Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Unidad de observación: Mujeres docentes y mujeres académicas establecidas en cargos directivos.

Justificación

A pesar de haber obtenido el derecho al voto y varios avances en cuestión de reconocimiento de derechos, aún existen prejuicios en la sociedad que excluyen a la mujer de actividades políticas y laborales no porque se las considere de menos capacidad que los hombres, sino porque se sigue asumiendo que el rol principal de la mujer es ser madre. (Acevedo & Uribe, 2015) Por lo manifestado, es fundamental desarrollar contenidos que reflejen la participación e importancia de las mujeres en los diferentes ámbitos, entre ellos la Academia, al ser uno de los contextos constituidos por un número mayoritario de hombres.

Uno de los aspectos de interés en este sector, es el empoderamiento laboral y la situación familiar de la mujer académica, aspectos que permite comprender la relación existente entre el trabajo y la familia de la mujer que labora en la Academia; que permite impulsar a la mujer a participar y fortalecer su posición social, económica y política, reconociendo las barreras interruptoras presentes en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres académicas.

El problema radica al no alinear y equilibrar la relación trabajo – familia

individuamente y con los miembros familiares, limitando el empoderamiento de la mujer en el ámbito laboral y centrándola en tareas domésticas y de cuidado familiar como su obligación principal, problemática actual que debe ser atendida inmediatamente y abordar la interrupción del desarrollo de roles patriarcales.

La investigación se justifica porque busca una respuesta a la problemática del marco social, que cuarta el crecimiento de la equidad e igualdad de género en la Academia y la familia.

El tema de investigación es un contenido con abordajes de actualidad que exhibe novedad investigativa al no existir temas similares o de la misma área de investigación en la carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato. A su vez, existe apoyo desde el Vicerrectorado Académico con la Unidad de Género, que fomenta en los y las estudiantes esta investigación.

La factibilidad es evidente en cuanto a contenidos, al visualizar amplio material bibliográfico sobre los temas a investigar. A su vez, beneficiará a la comunidad universitaria, en la que se encuentran inmersas las mujeres académicas que buscan empoderarse de su área de trabajo y mantener una buena relación familiar con sus miembros.

El impacto que se generará será positivo, al reconocer una problemática social y dar una solución mediante la propuesta, conjugada con un alto interés al ser un tema de actualidad que involucra al trabajo como la fuente satisfactoria de las necesidades y la familia como pilar de sociedad, que genera un vínculo interesante para ser abordado y mejorar las condiciones en las que se desarrolla la mujer académica.

Objetivos

Objetivo general.

Determinar la relación entre el empoderamiento laboral y situación familiar de la mujer

académica en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Objetivos específicos.

Identificar los factores determinantes del empoderamiento laboral de la mujer académica en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Determinar los principales componentes de la situación familiar de la mujer académica en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Proponer una alternativa de solución al problema asociado al empoderamiento laboral en la situación familiar de la mujer académica en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes investigativos

Una vez revisados los repositorios académicos se detectan las siguientes investigaciones científicas, relacionadas con el empoderamiento laboral y situación familiar de las mujeres académicas.

El trabajo realizado por Cano y Arroyave (2014) “Barreras para la igualdad entre mujeres y hombres. La importancia de las redes de mujeres”, parte del objetivo general de analizar las representaciones sociales de género de los empleadores de personal, sobre la inserción de mujeres en el mercado laboral, a través de puestos de dirección en empresas de servicios de Jalisco (México), utiliza el método fenomenológico con enfoque de modalidad cualitativa y plantea los siguientes resultados:

- a) Estudios de esta índole aportan argumentos que justifican la necesidad de atender el empoderamiento y el desarrollo de la mujer, mediante la correcta aplicación de políticas públicas de género para una inclusión social y laboral más justa y equitativa.
- b) Mediante las políticas públicas de género se pretende reivindicar a las mujeres, social, económica y políticamente, para incluirlas en el mercado laboral o de trabajo, ya que en América Latina las brechas entre la justicia y pobreza, desigualdad, exclusión social y laboral han ido en aumento en lugar de disminuir.

A su vez, la investigación realizada por Cano y Arroyave (2014) permite afirmar que las barreras para la igualdad entre mujeres y hombres son evidentes en la actualidad, se encuentran ligadas directamente con el empoderamiento de la mujer y a manera de resolución se plantea la aplicación de políticas públicas de género más justa y equitativa para la inclusión social y laboral.

Kinoti (2005) en su trabajo titulado "Empoderamiento de las mujeres: midiendo la distancia de género en el mundo", menciona que los países que no están aprovechando al máximo el potencial que representa a la mitad de su sociedad, están malgastando sus recursos humanos y siguiendo la misma línea, el autor plantea dos objetivos de estudio, los cuales se señalan a continuación:

- a) Servir como herramienta para poder identificar los puntos fuertes y débiles que habría que trabajar para conseguir eliminar la distancia de género en el mundo.
- b) A partir de la experiencia de otros países, establecer ciertas reglas para dirigir el rumbo en un futuro próximo. (p.349)

La investigación referida destaca cinco criterios para la medición de la distancia de género en el mundo como la participación económica, oportunidad económica, empoderamiento político y avances educativos, permitiendo conocer los factores determinantes para el empoderamiento de la mujer en todas las áreas de desarrollo del ciudadano o ciudadana.

En el trabajo de Ramón, Padrón y Ramírez (2012), "Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación?", se enfoca en indagar el vínculo trabajo/familia e identificar cómo se articula el trabajo y la familia en su relación con el mercado laboral. Utilizando el método fenomenológico, el enfoque con modalidad cualitativa mediante entrevistas y basando los resultados obtenidos en las siguientes conclusiones:

- a) La familia y el trabajo constituye dos ejes organizadores de la vida cotidiana, dos mundos que ya no se encuentran separados sino que se funden en el contexto de las interacciones sociales, económicas y políticas. (Goldani, 2001)
- b) Al respecto, García, Muñoz y Oliveira (1989) señalan que los hogares en tanto relaciones sociales que operan sobre la demanda de bienes y servicios, la reproducción de la fuerza de trabajo y las relaciones de la vida cotidiana, no quedan al margen de los procesos de reestructuración económica ni de las crisis recesivas que sufre la economía. De hecho, se puede pensar que los efectos del contexto macroeconómico sobre el ámbito familiar han generado como respuesta un componente importante del cambio social de los últimos años.

A partir de la investigación de Ramón, Padrón y Ramírez (2012), se concluye que la familia y el trabajo son los ejes de mayor influencia en la vida de una persona al ser abarcadores de aspectos sociales, económicos y políticos, a través de los cuales se generan cambios sociales significativos en la sociedad durante los últimos años desde el ámbito familiar.

Sabater (2014) en su trabajo titulado “La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral”, postula que:

La sociedad de la información ha llevado aparejados cambios importantes en la estructura social. Sin duda, uno de los más importantes es la incorporación de la mujer al mercado de trabajo que, lejos de distanciarla de su rol tradicional reproductor en la familia, ha promovido la doble carga de una jornada dual, dividida entre su papel doméstico de cuidados y de tareas en el hogar, y su rol productor en el mercado laboral. Las consecuencias han derivado en la segregación en el mercado de trabajo, una diferenciación tanto vertical (ya que la mujer no alcanza los niveles de los varones en las posiciones directivas) como horizontal (con puestos asignados tradicionalmente a posiciones femeninas y masculinas). Sus principales efectos son la brecha salarial entre ambos géneros, el alto porcentaje de contratos a tiempo parcial, y la difícil conciliación temporal entre la doble jornada. (p.163)

Determina como objetivo general demostrar cómo se mantiene la división tradicional de roles de género de la mujer tanto en su rol de reproductora-cuidadora en el hogar y mediante la investigación concluye:

- a) El escenario laboral de las mujeres ha sido complejo en un mercado dominado por el sector masculino, con una participación muy limitada en las decisiones políticas y en los puestos clave del mercado laboral. Se considera que, pese a que ha crecido la participación y la preparación femenina, quedan obstáculos pendientes de resolver para lograr su completa inserción y permanencia en el mercado laboral, además de la equidad en las contrataciones, en las promociones y en el acceso a puestos directivos.
- b) La mujer presenta un proceso de adaptación de una nueva estructura familiar sometida por el peso del alargamiento de la esperanza de vida, las presiones domésticas en las que el hombre presenta una tarea auxiliar que no libera a la mujer de su papel de cuidadora del hogar, y las tensiones laborales de contratos con salarios inferiores, jornadas parciales y la presión de los tiempos para

implementar la doble jornada laboral y doméstica.

- c) Este desarrollo ha producido que la conciliación de la vida laboral y familiar sea un problema social de las mujeres trabajadoras, que ven cómo se duplica su jornada laboral. En este escenario de nuevas formas de relación trabajo productivo-sociedad, el indicador más evidente del desajuste producido entre los dos espacios: laboral y familiar, ha sido el descenso de la natalidad. Este factor es básico para el retraso de la llegada de los hijos/as (en 2012, alcanzó el máximo histórico de 31,5 años) o, incluso, de las mujeres que renuncian, limitan o posponen la formación de nuevos hogares.

Mediante el trabajo efectuado por Sabater (2014) se logra concluir que el crecimiento de la participación de la mujer en el mercado laboral es creciente, tomando en cuenta que la conciliación entre la vida laboral y familiar no es evidente. Al considerar esta relación como un problema social por la duplicación de la jornada laboral de la mujer con actividades domésticas efectuadas en el hogar. A pesar de estos argumentos acertados, los contenidos referidos en la investigación no se basan en contenidos de la realidad social del país.

Fundamentación

Fundamentación filosófica.

El paradigma crítico - propositivo es una alternativa de investigación social, que deja de lado la dependencia y busca la transformación social. Por lo tanto, es crítico porque cuestiona los esquemas de investigación basados en la lógica instrumental del poder; y propositivo al no detenerse en la investigación a contemplar pasivamente los problemas sociales, sino que plantea alternativas de solución mediante un clima de sinergia y proactividad. (Herrera, Medina, & Naranjo, 2004)

A su vez, el paradigma se establece en la autorreflexión mediante críticas sociales, considerando que el conocimiento se construye por medio de los intereses hacia las necesidades de los grupos que pretenden autonomía radical y liberadora del ser humano. Las características más importantes del paradigma socio-crítico es: a)

adopción de una visión global, b) aceptación compartida de una visión democrática y c) la asunción de una visión particular. (Herrera, Medina, & Naranjo, 2004)

La investigación se basará en este paradigma, porque los datos a recabar no serán puramente empíricos y explicativos, sino también, serán relacionados con sustentos bibliográficos. Los mismos que darán inicio a criterios y reflexiones basadas en la realidad social sobre el tema, generando nuevos contenidos teóricos en el enfoque de género.

Fundamentación ontológica.

Es una explicación sistematizada de las experiencias receptadas, basadas en el conocimiento, las mismas que al existir pueden representarse y, por ende, darse a conocer, mediante el razonamiento y el habla. (Pérez, 2002)

Para Aguilar (2012), la fundamentación ontológica en la investigación es una nueva perspectiva de abordaje a las problemáticas existentes en la sociedad, en las cuales se atribuye seguridad y confianza al proceso de estudio, por la generalidad de frialdad del pensamiento filosófico.

Fundamentación sociológica.

Farfán (2009), manifiesta que el aspecto sociológico busca conocer el actuar social de cada individuo a través de un estudio “al otro” (intersubjetivo), fundamentado en experimentar la realidad como los demás lo experimentan, siendo la base del objeto de estudio la metodología de explicación, comprensión e interpretación.

Fundamentación axiológica.

La dimensión axiológica, según Figueroa de Fatra (2005), es resultado de la línea de investigación en educación y valores, con el objetivo de fomentar la dimensión ético-axiológica en la formación de los y las agentes sociales mediante los derechos humanos.

Según Sánchez (2005), el criterio axiológico es un elemento importante en la investigación al entregar propiedades significativas, importantes y valiosas a las cosas y contenidos que se logran abarcar, convirtiéndose en un referente y piedra angular en el análisis universal de valores y antivalores.

A partir de estas generalidades, se menciona que el aspecto axiológico basa el estudio en la ética, profesionalismo y la práctica de valores individuales por parte del investigador/a, para un desarrollo exitoso en la recolección de información, demostrando credibilidad.

Fundamentación legal.

Esta investigación se desarrolla con sustento legal en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción, Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) y la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES); considerando de manera precisa los siguientes artículos:

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948):

Reconoce en su contenido a las mujeres y hombres como entes igualitarios de derechos resaltando el rechazo a la discriminación mediante:

Artículo 1.- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 21.- Derecho de acceso:

2: Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948)

Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI (1988):

Plantea visiones y acciones en pro de la Educación Superior, mediante:

Artículo 4.- Fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres.

- a) Se requieren más esfuerzos para eliminar todos los estereotipos fundados en el género en la educación superior, tener en cuenta el punto de vista del género en las distintas disciplinas, consolidar la participación cualitativa de las mujeres en todos los niveles y las disciplinas en que están insuficientemente representadas, e incrementar sobre todo su participación activa en la adopción de decisiones.
- b) Han de fomentarse los estudios sobre el género (o estudios relativos a la mujer) como campo específico que tiene un papel estratégico en la transformación de la educación superior y de la sociedad.
- c) Hay que esforzarse por eliminar los obstáculos políticos y sociales que hacen que la mujer esté insuficientemente representada, y favorecer en particular la participación activa de la mujer en los niveles de la elaboración de políticas y la adopción de decisiones, tanto en la educación superior como en la sociedad. (Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción, 1998)

Constitución de la República del Ecuador (2008):

Artículo 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los

titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Artículo 61.- Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos:

7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.

Artículo 70.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

Artículo 340.- El sistema nacional de inclusión y equidad social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo. El sistema se articulará al Plan Nacional de Desarrollo y al sistema nacional descentralizado de planificación participativa; se guiará por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación. El sistema se compone de los ámbitos de la educación, salud, seguridad social, gestión de riesgos, cultura física y deporte, hábitat y vivienda, cultura, comunicación e información, disfrute del tiempo libre, ciencia y tecnología, población, seguridad humana y transporte. (Constitución de la República del Ecuador, 2018)

Ley del Servidor Público – LOSEP (2010):

Artículo 1.- Principios.- La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia,

eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.

Artículo 65.- Del ingreso a un puesto público.- El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos.

El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio de Relaciones Laborales implementará normas para facilitar su actividad laboral. (Ley Orgánica del Servidor Público, 2010)

Ley Orgánica de Educación Superior –LOES (2010):

Artículo 6.- Derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.- Son derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras de conformidad con la Constitución y esta Ley los siguientes:

c) Acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género ni de ningún otro tipo;

Artículo 12.- Principios del Sistema.- El Sistema de Educación Superior se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad y autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global. Estos principios rigen de manera integral a las instituciones, actores, procesos, normas, recursos, y demás componentes

del sistema, en los términos que establece esta Ley.

Artículo 18.- Ejercicio de la autonomía responsable.- La autonomía responsable que ejercen las universidades y escuelas politécnicas consiste en:

d) La libertad para nombrar a sus autoridades, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, las y los servidores y las y los trabajadores, atendiendo a la alternancia y equidad de género, de conformidad con la Ley;

i) La capacidad para determinar sus formas y órganos de gobierno, en consonancia con los principios de alternancia, equidad de género, transparencia y derechos políticos señalados por la Constitución de la República, e integrar tales órganos en representación de la comunidad universitaria, de acuerdo a esta Ley y los estatutos de cada institución.

Artículo 45.- Principio del Cogobierno.- El cogobierno es parte consustancial de la autonomía universitaria responsable. Consiste en la dirección compartida de las universidades y escuelas politécnicas por parte de los diferentes sectores de la comunidad de esas instituciones: profesores, estudiantes, empleados y trabajadores, acorde con los principios de calidad, igualdad de oportunidades, alternabilidad y equidad de género. Las universidades y escuelas politécnicas incluirán este principio en sus respectivos estatutos.

Artículo 56.- Paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad.- Cuando existan listas para la elección de rector o rectora, vicerrector o vicerrectora, vicerrectores o vicerrectoras, y demás autoridades académicas, deberán ser integradas respetando la alternancia, la paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad conforme a la Constitución.

Artículo 71.- Principio de igualdad de oportunidades.- El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura,

preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad. (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010)

Revisado la fundamentación legal expuesta anteriormente, se establece en cuanto a la variable independiente (Empoderamiento laboral) que la ley precautela siempre la participación igualitaria entre hombres y mujeres en todos los aspectos de desarrollo, sus condiciones y oportunidades de manera socioeconómica, cultural y política; promoviendo la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la eliminación de obstáculos políticos y sociales que afectan directamente a la mujer. Mientras para la variable dependiente (Situación familiar) se establece que los derechos y deberes de todos los ciudadanos y ciudadanas son igualitarios, con asociación a la conciliación en la vida familiar, laboral y personal; fortaleciendo la igualdad de oportunidades de manera directa.

Red Inclusión Categorial - Categorías Fundamentales

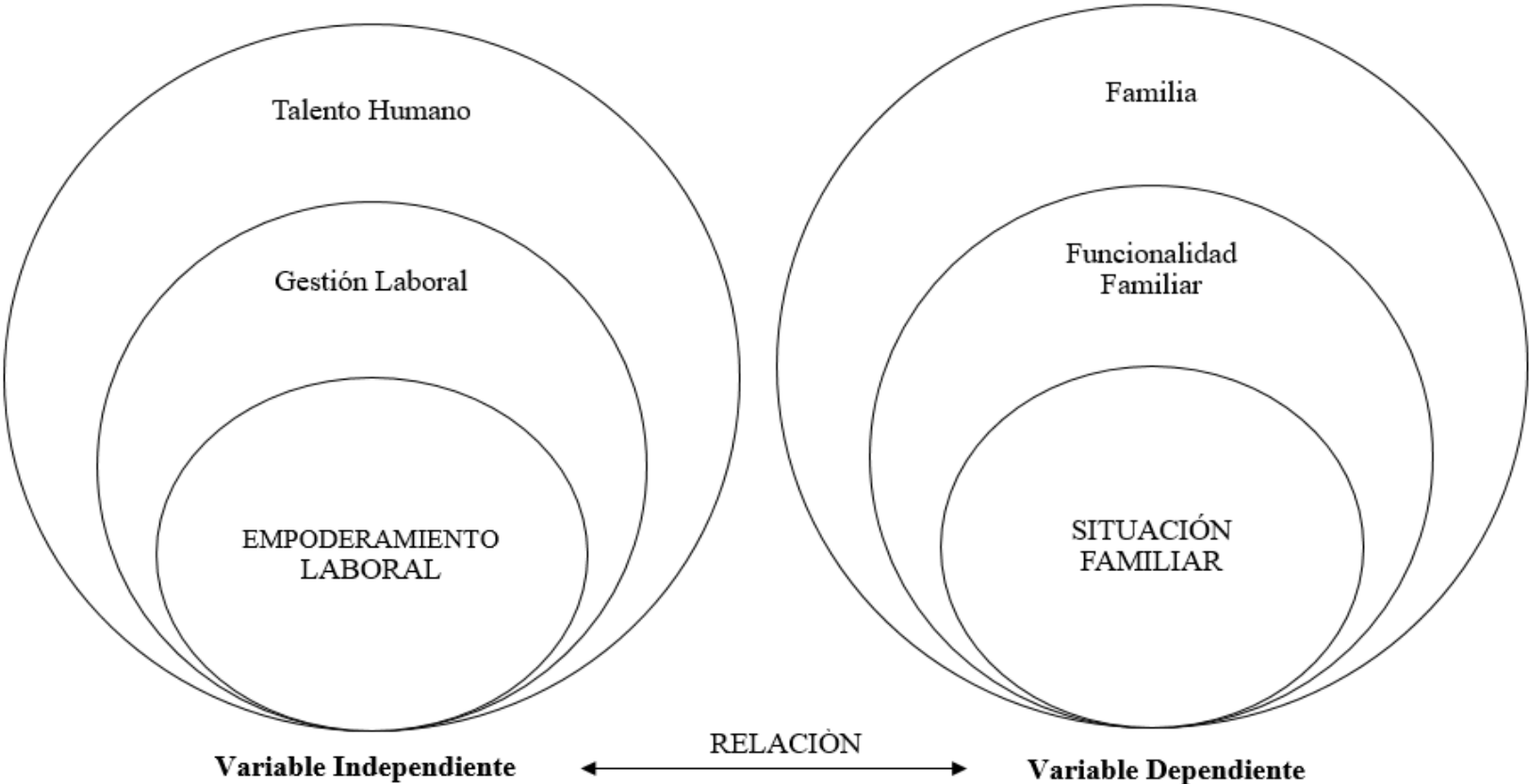


Gráfico 6: Red inclusión categorial
Elaborado por: Soledad Barbosa
Fuente: Investigadora

Constelación de Ideas de la Variable Independiente



Gráfico 7: Infraordinación de Ideas de la Variable Independiente
Elaborado por: Soledad Barbosa
Fuente: Investigadora

Constelación de Ideas de la Variable Dependiente

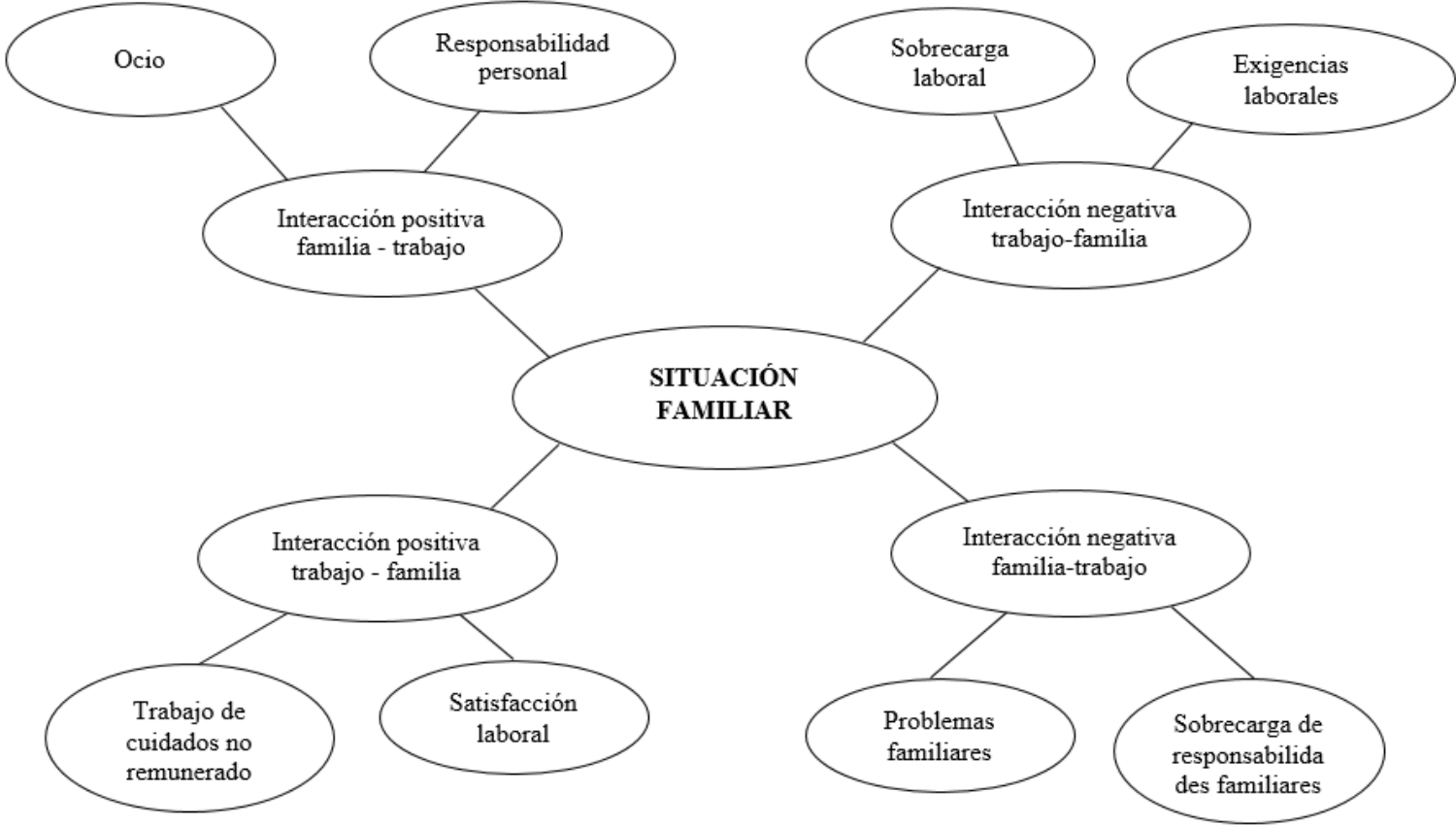


Gráfico 8: Infraordinación de Ideas de la Variable Dependiente
Elaborado por: Soledad Barbosa
Fuente: Investigadora

DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

A. TALENTO HUMANO.

El talento humano, o también conocido como recurso humano, es entendido para Chiavenato (2009) a partir de 3 ejes: de función o departamento, conjunto de prácticas y como profesión.

1. Función o departamento: En este caso recurso humano se refiere a la unidad operativa que funciona como un área del staff, es decir, como elemento que presta servicios en el terreno del reclutamiento, la selección, la formación, la remuneración, la comunicación, la higiene y la seguridad en el trabajo, las prestaciones, etcétera.
2. Conjunto de prácticas de recursos humanos: Es la forma en que la organización maneja sus actividades de reclutamiento, selección, formación, remuneración, prestaciones, comunicación, higiene y seguridad en el trabajo.
3. Profesión: Son los profesionales que trabajan de tiempo completo con los recursos humanos, a saber: seleccionadores, formadores, administradores de salarios y prestaciones, ingenieros de seguridad, médicos laborales, etcétera. (p. 2)

Mientras que para López y Ruíz (2015), los recursos humanos son el conjunto de trabajadores y/o empleados que integran la empresa, convirtiéndose en el recurso más importante al proporcionar funcionalidad.

B. GESTIÓN LABORAL.

La gestión desde el ámbito laboral es visualizada como el conjunto de acciones que se realizan para lograr los objetivos trazados mediante lapsos de planificación, ejecución, control y evaluación (Gürtler, Bain, & Shikiya, 2018)

Gestiones entendido por el Ministerio de Fomento Español (2018) como el “proceso mediante el cual se administran y controlan los recursos disponibles para conseguir los objetivos establecidos en los plazos previstos”. (p. 15)

C. EMPODERAMIENTO LABORAL.

Tabla 1: Empoderamiento laboral

DEFINICIÓN	AUTOR	AÑO
<p>“El empoderamiento permite el desarrollo de capacidades para el acceso y manipulación de recursos lo que influye en la superación de condiciones de victimización y estados de minusvalía en el ámbito personal, al tiempo que gestiona espacios de participación en el ámbito social lo que contribuye a la inclusión y la equidad de género como elemento indispensable para la superación de la pobreza y por ende el establecimiento de condiciones subjetivas y objetivas que aportan a la calidad de vida de las mujeres.” (p.703)</p>	<p>Carolina Ramírez, Leida Martínez y Linda Calderón</p>	<p>(2016)</p>
<p>“El empoderamiento permite a las personas y grupos tomar decisiones propias, controlar recursos, participar activamente, obtener conciencia y conocimiento para su beneficio y tener espacios de poder más allá de las instituciones estatales”. (p.93)</p>	<p>Eduardo Sandoval</p>	<p>(2015)</p>
<p>“Empoderamiento laboral o empowerment organizacional se refiere a la adquisición de poder en la estructura organizacional y en los procesos de toma de decisiones. Los procesos de empowerment son aquellos en los que se crean o reciben oportunidades de control y dominio sobre diversos aspectos del trabajo”. (p.183)</p>	<p>Tomás Fernández García, Rafael de Lorenzo y Octavio Vázquez</p>	<p>(2012)</p>
<p>“Este proceso de empoderamiento es una ruta para lograr autonomía individual, estimular la resistencia, la organización colectiva y la protesta mediante la movilización. Por lo que</p>	<p>María Teresa Camberos Sánchez</p>	<p>(2011)</p>

<p>los procesos de empoderamiento son para las mujeres un desafío a la ideología patriarcal, con miras a transformar las estructuras que refuerzan la discriminación de género y la desigualdad social.” (p.45)</p>		
<p>“El empoderamiento organizacional incorpora procesos que facilitan ejercer el control sobre las organizaciones y, a su vez, éstas, influir sobre las políticas y decisiones en la sociedad. Se hace hincapié en la importancia de las estructuras organizativas en la incidencia sociopolítica y la necesidad de fortalecer y “empoderar” a las organizaciones. Habría que tener en cuenta aspectos como la inclusión, democratización, cohesión, transparencia, rendición de cuentas.” (p.21)</p>	<p>Mar Rodríguez Beltrán</p>	<p>(2009)</p>

Elaborado por: Soledad Barbosa

A partir de las definiciones del cuadro, la investigadora concreta al empoderamiento laboral como el proceso por el cual una persona aumenta el dominio y control en sus acciones aunque sienta temeridad, mediante la relación de sus capacidades, conocimientos, participación y seguridad con independencia e igualdad para impulsar cambios beneficiosos. Todo esto con la vinculación de influencias externas que buscan una satisfacción social.

D. PARTICIPACIÓN.

La Organización de la Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (2018) se refiere a la participación como “el protagonismo de hombres y mujeres mediante el acto voluntario, motivado por el interés y el deseo de hacer presencia, opinar, comentar, sugerir y tomar decisiones, en acciones y procesos que buscan favorecer las condiciones de vida.”(p.1)

A su vez, participar es el proceso organizado, colectivo, libre e incluyente que se orienta con valores y objetivos compartidos en el cual existen varios agentes sociales que asumen actividades con cierto grado de compromiso para generar transformaciones comunitarias e individuales. (Consuegra, 2010)

Mediante este proceso participativo, las oportunidades de desarrollo para mujeres y hombres en los diferentes aspectos de la sociedad adquieren un equilibrio en el desarrollo individual y social en temas de género.

E. LIDERAZGO.

El liderazgo definido por Calderón y Naranjo (2004) se establece como una habilidad del ser humano para dirigir y acompañar con metas establecidas a los trabajadores y trabajadoras o empleados y empleadas de una organización, para el logro de resultados significativos.

El liderazgo transformador es un nuevo mecanismo de organización que genera mayor efectividad en el logro de resultados.

El liderazgo transformador aumenta la motivación, la moral, y el desempeño de las personas subalternas mediante una variedad de mecanismos. Incluyen conectar el sentido de identidad y de sí misma de la persona subalterna con el proyecto y la identidad colectiva de la organización; ser un referente para las personas subalternas, inspirarlas y despertar su interés; alentar a las personas subalternas a apropiarse de su trabajo, y comprender sus fortalezas y debilidades, para poder asignarles tareas que realcen su desempeño. (ONU Mujeres, 2018, pág. 1)

F. AUTOCONFIANZA.

Es entendida como la capacidad personal para actuar con niveles altos de seguridad y confianza mediante el cumplimiento de objetivos planteados, distribución del potencial cognitivo y emocional correctamente, apropiación del éxito y expansión del mismo en su entorno laboral. (Owen, 2007)

Por otro lado Pulido (2011) la autoconfianza consiste en “tener un planteamiento

mental positivo sobre lo que va a suceder. Son unas expectativas realistas sobre un fin que perseguimos o deseamos conseguir, y de lo cual estamos convencidos de lograrlo”. (p.8)

G. INGRESO ECONÓMICO.

De acuerdo a los autores Viveros y Vergara (2014) (como cita Razeto, 2002) el ingreso económico es el soporte material de la sociedad y la familia para fomentar la calidad de vida, la participación en actividades culturales y recreativas, el uso del tiempo libre y el fortalecimiento de los lazos familiares. A su vez, influyendo desde el aspecto financiero en la aplicación de normas, la autoridad y otros aspectos familiares.

H. TEMERIDAD.

La temeridad o miedo es una emoción representada por un sentimiento desagradable intenso, generado por la percepción de un peligro presente, futuro y hasta pasado de manera real o supuesta. (Villarreal, 2011)

Para el Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado Español (2018), el miedo o temeridad es una “anticipación de una amenaza o peligro (real o imaginario) que produce ansiedad, incertidumbre, inseguridad”. (p.5) Esta emoción es necesaria para la persona al apartarla de algún peligro e incentivarla actuar con precaución.

I. DOMINACIÓN DE GÉNERO.

El sistema de dominación y subordinación inmerso en la sociedad hasta la actualidad es el género, mismo que es conocido como patriarcado, al ser la primera estructura básica de poder, organización y desigualdad duradera de la sociedad. (Cagigas, 2000)

La dominación de género, según la Secretaría de la Mujer en el Estado de Michoacán de Ocam (2011), es la capacidad de controlar y decidir sobre las decisiones de otro agente social del género opuesto, en el cual, el dominio es patriarcal, reflejando

disparidad entre mujeres y hombres.

J. TOMA DE DECISIONES.

Calderón y Naranjo (2004) manifiestan que tomar decisiones es “elegir eficazmente entre varias alternativas, en condiciones de complejidad e incertidumbre, buscando situaciones benéficas para la organización. La clave de esta competencia radica en la asertividad que tenga la persona al tomar una decisión, asumiendo la responsabilidad que esta implica”. (p. 95)

La toma de decisiones se encuentra ligada directamente con el poder, al permitir que el agente social se apropie de sus ideas y acciones de la vida cotidiana, influenciadas por emociones e intuiciones que incluye al tejido social directa o indirectamente.

K. INFLUENCIAS EXTERNAS.

Según criterio de la investigadora, y al no encontrar una definición sobre el tema, se indica que las influencias externas son todas las experiencias adquiridas por el individuo, mediante el contexto social a lo largo de sus vidas influenciadas por aspectos económicos, culturales, políticos, educativos y sociales. Estas evolucionan con el paso del tiempo por los cambios existentes en los individuos y la sociedad.

L. IGUALDAD DE GÉNERO.

La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre los hombres y las mujeres y las niñas y los niños, sin influencia de un determinado sexo desde su nacimiento, recalando que la igualdad involucra a hombres y mujeres de igual manera, al ser esta una cuestión de derechos humanos. (ONU Mujeres, 2018)

Para García (2009), la igualdad de género es el desarrollo libre de las capacidades personales y la toma de decisiones para todas las mujeres y hombres, mediante la equidad de género y la justicia en el tratamiento de necesidades.

La igualdad de género es un derecho ineludible del individuo como parte del sistema social, que fomenta el desarrollo social y se constituye en el difusor de los derechos humanos para su aplicación y defensa.

M. EDUCACIÓN.

La palabra educación proviene del latín *educare* que alude a la crianza, instrucción, crecimiento e inculcación de conocimientos. Al ser un hecho humano universal de construcción cultura y aprendizaje, que inicia la diversidad humana por su vinculación. (Eroles, 2005)

Para la UNESCO (2018), la educación es concebida como “un instrumento para empoderar a las personas dotándolas de conocimientos teóricos y prácticos, que ayudan a las mujeres y los hombres a realizar elecciones informadas sobre su vida profesional y privada.” (p.107)

La educación es considerada como un proceso multidireccional al transmitir conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar; no sólo por la palabra, sino mediante nuestras acciones, sentimientos y actitudes. Materializados en varias habilidades y valores del agente social que generan cambios intelectuales, emocionales y sociales. (Consuegra, 2010) Por lo cual, los cambios sociales ligados directamente con la educación presentan efectividad y sostenibilidad en el tiempo, por la diversidad de opiniones y acoplamiento de la realidad.

N. CULTURA.

La cultura es interpretada por Consuegra (2010), como “las formas de vida de cualquier sociedad. La cultura real está formada por la suma total de las formas de conducta que comparten y que han tenido que aprender los miembros de una sociedad.”(p.63)

Por otro lado, la cultura es un proceso generacional que internaliza, crea y desarrolla actitudes en el agente social frente a las situaciones existentes en el grupo doméstico

y el entorno social. (Sandoval, 2002)

O. IDEOLOGÍA DE GÉNERO.

La ideología de género defiende que las diferencias entre hombres y mujeres no son de naturaleza fija, a pesar de la evidencia anatómica y biológica, sino más bien es una construcción cultural y convencional que manifiesta los roles y estereotipos formados en la sociedad. (Varela, 2017)

Según Carrillo (2017), la ideología de género es concebida como:

Una corriente que aboga por un igualitarismo entre la mujer y el hombre, llegando a negar las diferencias biológicas (cromosómicas) de ambos, con consecuencias nocivas para la persona misma, e inclusivamente, para la sociedad al quitar relevancia y significado a la maternidad, paternidad y familia. (p.7)

P. PODER.

Para Ander-Egg (1995), el poder es un aspecto omnipresente en todas las relaciones humanas, al ser la capacidad de realizar o producir un efecto deseado, con la influencia en el comportamiento del otro.

En el marco social, el poder es reconocido como un requisito esencial de la democracia, que fortalecido con la participación activa de la sociedad se liga al ejercicio de los derechos ciudadanos para mujeres y hombres. (CEPAL, 1997)

El poder es la habilidad para controlar a otros físicamente con la manipulación de información, premios o castigos, propiciando que el agente social no encuentre más alternativas para tomar sus propias decisiones sino la que se le proporciona. (Consuegra, 2010)

Desde la perspectiva psicosocial, el poder interpersonal es la capacidad de influir predeterminadamente en el comportamiento de otra persona. Capacidad que se encuentra resumida en seis recursos: capacidad de entregar de recompensas, capacidad

de imponer castigos, habilidades para resolver necesidades, habilidades para persuadir, ejercicio de una autoridad formal y poseer información de interés. (Fernández, de Lorenzo, & Vásquez, 2012)

Q. INDEPENDENCIA.

La independencia personal es la capacidad del agente social de satisfacer sus necesidades básicas o ejecutar actividades simples de la vida diaria. (Romero, 2007)

En el mismo sentido, según Elexpuru (2005), la independencia es “pensar y actuar por sí mismo sin estar sujeto a las demandas de la autoridad o a presiones externas.” (p. 8)

R. CONTROL.

El control, según Consuegra (2010), es la “habilidad para hacer que algo se comporte exactamente como se quiere.” (p. 60)

En tanto, según Elexpuru (2005), el control es “tener pautas que permitan comportarse de acuerdo con las normas establecidas.” (p. 5)

El control social es un proceso cuya finalidad es mantener el orden social establecido mediante normas que regulan la vida social. Permite al agente social anticiparse actividades transgresoras, disminuyendo significativamente las conductas antinormativas. (Fernández, de Lorenzo, & Vásquez, 2012)

S. PRESIÓN SOCIAL.

La presión social es concebida por Ander-Egg (1995) como “el conjunto de influencias, de algún modo compulsivas, latentes o explícitas, directas o indirectas, que el ambiente social ejerce sobre los individuos y que pugnan por orientar las conductas en un sentido determinado”. (p. 236)

De acuerdo a las definiciones recabadas, la presión social es la influencia que tienen

los demás sobre nosotros/as, que causa en el individuo modificaciones de actitud, valores, comportamientos y pensamientos.

T. IGUALDAD.

Desde una mirada más amplia, la Fundación Mujeres (2010) expresa que la igualdad efectiva es “la ausencia real de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo.” (p. 19) Con esto se admite que las mujeres no encuentren limitaciones frente a los hombres y viceversa.

De acuerdo a los autores Fernández, de Lorenzo y Vásquez (2012) la igualdad es la ausencia de discriminación entre hombres y mujeres en sus derechos políticos, educativos, económicos y sociales; con referencia en la igualdad legal, ante las leyes y la ocupación de espacios equitativos de poder.

La igualdad es considerada un elemento interno de los gobiernos democráticos, al plantear que sin democracia no existe igualdad. Esta se compone esencial y necesariamente de la diferencia, multiplicidad, variación y diversidad de criterios y acciones. (Colom & Lisón, 2016)

Desde la cosmovisión de Trabajo Social, la igualdad es el conjunto de derechos y deberes que tiene cada agente social de acuerdo a sus contextos de desarrollo que se entrelaza con la cultura.

U. OPORTUNIDADES LABORALES.

Las oportunidades en el marco laboral se atribuyen a “Elementos o circunstancias que pueden ser beneficiosos para los objetivos del proyecto/programa, ofreciendo superioridad, provecho o beneficio que pueden brindar actores o circunstancias exteriores a la propia organización.” (Gürtler, Bain, & Shikiya, 2018, pág. 20)

V. PERSPECTIVA DE GÉNERO.

El término perspectiva de género es una forma de ver y analizar el impacto que tiene el género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. (ONU Mujeres, 2018)

Mediante el postulado de la autora Hendel (2017) la perspectiva o visión de género es considerada:

Una categoría analítica que toma los estudios que surgen desde las diferentes vertientes académicas de los feminismos para, desde esa plataforma teórica, cuestionar los estereotipos y elaborar nuevos contenidos que permitan incidir en el imaginario colectivo de una sociedad al servicio de la igualdad y la equidad. (...) La perspectiva de género nos lleva a reconocer que, históricamente, las mujeres han tenido oportunidades desiguales en el acceso a la educación, la justicia y la salud, y aún hoy con mejores condiciones, según la región en la que habiten, sus posibilidades de desarrollo siguen siendo desparejas e inequitativas. (p.14-15)

W. SATISFACCIÓN SOCIAL.

Está relacionada también con el bienestar social, el cual es “parte integrante de la calidad de vida que tiene un carácter temporal y plurideterminado (...) mediante sus diferentes componentes (...) mientras que otros proponen una valoración global”. (García & González, 2000, pág. 587)

X. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

Los estereotipos son creencias existentes en uno o varios colectivos de la sociedad que comparten una cultura determinada. (INMUJERES, 2007)

Por otro lado, mediante lo expuesto por Andrade et al. (2016), los estereotipos de género son visualizados como preconceptos o condiciones que se les asigna a la mujer y hombre, con influencia de las construcciones sociales que se encuentran en todas las sociedades y áreas de desarrollo de los individuos.

Los estereotipos de género son la ritualización de los ideales masculinos y femeninos que conforman las actitudes y comportamientos de una sociedad, la misma que espera

una realidad sexuada y puede derivar posiciones sexistas y discriminación. (Fernández, de Lorenzo, & Vásquez, 2012)

Y. VALORACIÓN.

La valoración es el proceso de análisis del conjunto de evidencias existentes de un programa, servicio o intervención que permiten interpretar su mérito; es similar a un juicio de valor. (Fernández, de Lorenzo, & Vásquez, 2012)

La valoración es una formación psicológica que se integra desde la parte afectiva del ser humano y se refleja indirectamente en la realidad social. (Zayas, Báez, Zayas, & Hernández, 2015)

Z. SEGURIDAD.

Para la Organización Mundial de la Salud (1998), la seguridad es el estado de control del individuo frente a los peligros y las condiciones que le puedan provocar daños físicos, psicológicos o materiales, salvaguardando la salud y fomentando el bienestar.

Por lo cual, la seguridad no solamente es la ausencia de peligro o acciones que vulneren el desarrollo integral del ser humano, sino es la promoción del estado de bienestar del agente social como individuo y miembro de una sociedad.

AA. AUTONOMÍA PERSONAL.

Es la capacidad de una persona apuntar hacia el ideal de emancipación, libertad individual con racionalidad práctica, responsabilidad, igualdad y respeto, oponiéndose a acciones dominantes y opresoras con el rechazo directo a la discriminación y la marginación. (Álvarez, 2015)

Según Romero (2007), la autonomía es entendida como la independencia económica, ligada a la capacidad de tomar decisiones y actuar con normas y creencias propias. De esta manera, la autonomía es considerada una potencialidad existente en cada agente

social, que le permite dirigir su propia vida sin imposiciones de factores externos.

La autonomía personal se refiere al derecho de las personas a llevar una vida activa en igualdad de oportunidades, preservando la calidad de vida garantizada por los poderes públicos. Abarcando la dependencia funcional que incide en los riesgos sociales, físicos, mentales y económicos relacionados del individuo y potencializando sus capacidades para la toma de decisiones y desarrollo de su proyecto de vida. (Fernández, de Lorenzo, & Vásquez, 2012)

BB. AUTOCONTROL.

Se denomina autocontrol a la capacidad de una persona de conocer y dominar sus límites de tolerancia, permitiéndole controlar sus emociones en momentos críticos del diario vivir y aprovecharlos como retroalimentación para su crecimiento personal. (Calderón & Naranjo, 2004)

A su vez, el autocontrol “en ambos sexos va a depender del perfeccionamiento paralelo de las variables: autoconocimiento, empatía, y manejo de las relaciones sociales.” (Serrano y García, 2010, p.278)

El autocontrol, control emocional o autorregulación es una habilidad del ser humano para tener control de uno mismo y sus acciones, ligadas directamente con los valores individuales que determinarán las buenas acciones a realizar. Lo cual implica reconocer emociones, controlarse, convivir de manera positiva con los demás, gestionar los sentimientos impulsivos, mantener el equilibrio y la serenidad. (Díaz, 2016)

DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

A) FAMILIA.

La familia es un sistema de interrelación biopsicosocial entre el individuo y la sociedad, el mismo se integra por un número variable de personas unidas por vínculos

de consanguinidad, unión, matrimonio o adopción; las funciones básicas son la reproducción, comunicación, afectividad, educación, apoyo social, apoyo económico, adaptabilidad, generación de autonomía y creación de normas. Desde el punto de vista psicológico implica compartir el mismo espacio físico, mientras que desde la sociología no importa si se convive o no en el mismo espacio. (Torres, Ortega, Garrido, & Reyes, 2008)

La familia es la única unidad social que se encuentra vinculada a los demás sistemas sociales, funciona con reglas definidas por la propia historia familiar y los mitos de relación; otorgando a este modo de convivencia identidad particular y específica a diferencia de otros grupos de la sociedad. (Gobierno de la Rioja, 2011)

La familia se podría definir de diferente manera, como lo plantean los autores Fernández y Ponce (2012):

El lugar donde se construye la identidad individual y social de las personas. De ahí su importancia para la organización social y para la psicología de las personas. La socialización como configuración inicial se hace en familia. Las relaciones entre los sexos, como las relaciones entre las diferentes generaciones, son dos procesos básicos del conocimiento y desarrollo del yo individual que se producen fundamentalmente en el interior de la familia. La familia siempre ha sido el centro de las transformaciones sociales. (pág. 31)

Es un conjunto de personas que comparten un mismo domicilio, que disponen de una organización estructural que marcará los roles de cada integrante, ya tengan vínculos consanguíneos o no. Dispone de una base común de recurso biopsicosociales que marcarán su existencia, generando fuertes lazos emociones, sociales y económicos de unión. Tendrá como objetivos: ofrecer seguridad emocional y económica, generar patrones de comportamientos sanos, facilitar la adaptación a los cambios, superar conflictos, satisfacer las necesidades, conseguir la emancipación favoreciendo el proceso de individualización y establecer pautas y normas de convivencia familiar y social adecuadas. (pág. 136)

Según Rodrigo y Palacios (1998), desde una definición actual de familia, es una forma de organización natural con diferentes formas de estructuración, que han permitido el surgimiento y consolidación de nuevas realidades sociales por su flexibilidad.

A su vez, plantea desde la construcción sociocognitiva del contexto familia que:

La familia es un grupo formado por diferentes personas, de distinta edad y género, que desempeñan distintas funciones para alcanzar determinadas metas sociales. En este grupo se establecen múltiples relaciones interpersonales organizadas a través de subsistemas que la componen (el de la pareja, el parento-filial y el de los hermanos). (Rodrigo & Palacios, 1998, pág. 298)

Mientras que, Fernández y Ponce (2012) plantean una tipología de familia desde una perspectiva general destacando los siguientes tipos:

- Familia Nuclear: Constituida por padre, madre y sus descendientes.
- Familia Extensa: Estructurada por la familia nuclear y parientes cercanos como: abuelos, tíos, primos y otros familiares consanguíneos afines.
- Familia Monoparental: Los hijos residen únicamente con uno de sus progenitores.
- Familia Homoparental: El hijo o la hija habitan con progenitores/as del mismo sexo.
- Familia Reconstituida: Familia formada desde la ruptura sentimental de uno y/o ambos progenitores.
- Parejas de Hecho: Son uniones familiares con relación conyugal no matrimonial, en la que puede existir o no la presencia de hijos/as, formando una convivencia estable. La misma puede estar reconocida ante la ley de cada país o ser denominada familia agregada por la inexistencia de un sustento legal que certifique la unión.
- Familia polígama y familia poliándrica: La familia polígama está constituida por un hombre y varias mujeres, mientras que la familia poliándrica se compone por una mujer y varios hombres.
- Otros tipos de familia: No se encuentran vinculadas con el parentesco, ni la consanguinidad; sino con pautas de convivencia, solidaridad y reciprocidad, definiéndose como un conjunto de personas que conviven en un mismo espacio e intercambian vínculos sentimentales parecidos a los lazos consanguíneos de una familia.

Por lo cual, la familia es concebida como el núcleo principal de la sociedad al desarrollarse en conjunto con cada uno de los miembros de núcleo familiar, aportando cultural, psicológica y socialmente al desarrollo de las personas con influencia

económica, social y de bienestar. Está forjada como una totalidad que se compone de cada uno de sus miembros, generando interdependencia entre sí.

B) FUNCIONALIDAD FAMILIAR.

Para Quinteros (1997), la funcionalidad familiar se determina con las relaciones de familia mediante los subsistemas, relacionados con el liderazgo, límites, afectividad, comunicación y el desarrollo del ciclo vital.

La funcionalidad familiar se establece en las familias que comparten un sistema de valores y plantean proyectos de vida similares, ya que la probabilidad de tener éxito en la convivencia es alta. (Fernández & Ponce, 2012)

Entre otros criterios, los autores Hernández, Cargill y Gutiérrez (2011), aluden que la funcionalidad familiar es entendida como la capacidad del ser humano de enfrentar y superar las problemáticas existentes en el ciclo vital y las crisis que se presentan en el medio ambiente exterior.

La funcionalidad o funcionamiento familiar es la determinación de los aspectos funcionales y disfuncionales de la familia en la vida diaria, las relaciones entre sus miembros; considerando la influencia de valores, creencias religiosas, culturales y sociales. (Gobierno de la Rioja, 2011)

La funcionalidad familiar es una variable determinante para la identificación de problemáticas sociales, al presenciar un desfase en este aspecto se generan desigualdades, ausencia de valores, irresponsabilidad y falta de compromiso de manera individual y con los miembros familiares.

C) SITUACIÓN FAMILIAR.

Tabla 2: Situación familiar

DEFINICIÓN	AUTOR	AÑO
“La situación familiar, tomando como base el concepto de hogar, es una unidad de análisis del comportamiento demográfico, económico y social de las personas.” (p.16)	Magda Ruiz y Jorge Rodríguez	(2011)
“El Trabajador social, en su abordaje a las situaciones familiares, contempla a la familia en su globalidad. En ocasiones dicha intervención se realiza directamente con un solo miembro de la unidad familiar, ante la imposibilidad, por diversos motivos, de hacerlo con todos (...)” (p. 29)	Isabel Ramírez de Mingo	(1992)
“Previamente a todo acto de conducta auto-determinado existe un estado de examen y deliberación que podemos llamar situación.” (p. 28)	William I. Thomas	(2005)
“La situación, es el entorno, el medio o lo que rodea al individuo que se encuentra en un contexto espacio-temporal muy complejo”. (p.35)	Armando Delucchi	(1966)

Elaborado por: Soledad Barbosa

En base a las definiciones establecidas, la investigadora expresa concretamente que la situación familiar es el conjunto de condiciones que afectan a la familia de manera positiva o negativa vinculados a los aspectos económicos, de trabajo, vivienda, formativos, ocupacionales, de salud y relaciones con el entorno. En este escenario se

recalca la interacción trabajo - familia que predomina con escenarios de interacción negativas trabajo-familia y/o familia-trabajo e interacción positiva trabajo-familia y/o familia-trabajo.

D) INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO – FAMILIA.

Los conflictos trabajo – familia se generan desde las dificultades y la sobrecarga de roles. En este plano las mujeres alteran su rol laboral con la familiar. Sin embargo, el aspecto familiar es el que más tiempo demanda, al convertirse la mujer en el ente clave de la estructura familiar, lo que refleja desventaja en relación con la pareja. (Álvarez & Guerra, 2012)

La interacción negativa o conflicto entre trabajo y familia es considerado un riesgo psicosocial que perjudica a trabajadores/as y organizaciones. Las trabajadoras y trabajadores afectados presentan malestares físicos y psicológicos como fatiga, ansiedad, depresión y estrés; mientras que la organización es afectada por el absentismo, bajo rendimiento y deserción por parte de los colaboradores/as. (Andrade & Landero, 2015)

E) SOBRECARGA LABORAL.

Para Gill y García (2008), la sobrecarga laboral abarca aspectos cuantitativos como el exceso de actividades en muy poco tiempo y de aspectos cuantitativos que tienen que ver con la dificultad de las tareas y el procesamiento de información, todas ellas relacionadas con el trabajo.

De acuerdo a la autora Cordero (como se cita en (Mella, 2015). Las jornadas laborales largas, rígidas y mal organizadas, son el principal problema de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. Esta deficiencia incide directamente en el empleo femenino, impulsando a varias mujeres a optar por un trabajo a medio tiempo o incluso abandonarlo, al encontrarse ligadas al cumplimiento de sus funciones domésticas.

F) EXIGENCIAS LABORALES.

Según Luna y Martínez (2005), las exigencias laborales son restricciones o requerimientos de distinta naturaleza, producidas por la pérdida de control en el proceso laboral de los trabajadores/as. Algunos daños de salud como posiciones incómodas y la estatificación en el lugar de trabajo son aspectos relacionados directamente con las exigencias laborales.

Las exigencias laborales mantienen una relación directa con los procesos de la organización o institución, las tareas laborales y las relaciones interpersonales que el trabajador/a tiene con sus compañeros/as. Mencionados factores pueden convertirse en motivos de deterioro de la salud física y mental, ya que, al producirse estas demandas se rebasa las capacidades y recursos. (Leal & Alcocer, 2008)

G) INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA – TRABAJO.

La interacción negativa entre familia y trabajo, o también conocida como conflicto familia – trabajo, es una dificultad entre dos roles, los mismos que son asumidos por una misma persona. Esta dificultad se desarrolla mediante la presión que otorga uno de los roles e impide o dificulta la satisfacción del otro rol, generando incompatibilidad y dificultad de participación en el uno con el otro. (Álvarez & Guerra, 2012)

La interacción negativa o conflicto trabajo – familia se inicia con la presencia de estresores asociados al desarrollo del ciclo familiar, como el nacimiento de un/a hijo/a, las tareas del hogar o el fallecimiento de algún miembro familiar. (Rodríguez & Nouvilas, 2008)

Los autores Ugarteburu, Cerrato e Ibarretxe (2008) menciona sobre la interacción negativa o conflicto familia – trabajo que:

Las investigaciones sugieren la existencia de tres tipos de conflicto trabajo/ vida o trabajo/familia: conflicto debido al tiempo; conflicto basado debido al estrés; y conflicto debido al comportamiento de rol. Además de esto, ciertos trabajos son más vulnerables a generar reacciones de tensión, estrés o burnout que otros (por ejemplo: aquellos que suponen un reto y/o requieren largas horas de trabajo). Además de la necesidad de cuidar de la familia u otros ámbitos

de la vida, muchos adultos se encuentran con la responsabilidad de cuidar de sus padres u otros familiares ancianos. Se da una situación especial en la generación del baby-boom ya que han retrasado su edad de tener hijos y se les acumulan las demandas de cuidar de la familia con la de cuidar a los familiares ancianos. (p.21)

H) SOBRECARGA DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES.

Las responsabilidades familiares son obligaciones de mujeres y hombres, derivadas de la atención y cuidado de personas dependientes como niñas, niños, personas adultas mayores, persona con discapacidad o enfermedades, mismas que requieren de su atención y cuidado. (Fundación Mujeres, 2010)

La sobrecarga de responsabilidades familiares es una problemática evidente en la actualidad, la misma que perjudica mayoritariamente a las mujeres, al no permitirles ejercer un desarrollo laboral pleno, por las responsabilidades familiares que se le atribuyen a su rol social mediante los estereotipos de género.

I) PROBLEMAS FAMILIARES.

Los problemas familiares son concebidos como las irregularidades existentes en las responsabilidades y obligaciones de uno o varios miembros familiares, desarrollados por naturaleza efecto de los cambios existentes como sociedad y familia. (Batllori , 1993)

De acuerdo al autor Montoya (2013), los conflictos o problemas familiares son definidos como:

Los conflictos de familia, vistos a través del contexto que le es propio, son en esencia, conflictos de autoestima e identidad. Lo primero, porque la valía propia de cada uno de los miembros de la familia suele condicionar el acercamiento franco con el otro; y lo segundo, por cuanto la identidad, entendida como el sello que cada persona tiene como distintivo de su individualidad, en suma, depende del lugar que se la haya dado en el grupo familiar y de la forma en que se aprecie al surgimiento de un determinado conflicto. (p.15)

J) INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO – FAMILIA.

La conciliación vida laboral, familiar y personal es una estrategia desde el marco de

género que fomenta la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dirigida a conseguir una nueva organización del sistema económico y social, en el cual hombres y mujeres comparten facetas de su vida como empleo, familia, ocio y tiempo personal. (Fundación Mujeres, 2010)

La interacción positiva o conciliación vida personal, familiar y laboral según los autores Fernández, de Lorenzo y Vásquez (2012) aluden, que es la distribución del tiempo equitativamente entre responsabilidades y necesidades de las personas. Conjunto de políticas de igualdad que buscan superar el uso del tiempo en función al género para garantizar la igualdad de derechos y deberes tanto para mujeres como para hombres y su bienestar; el ámbito familiar requiere una actuación en este aspecto al ser consecuencia de los actores sociales, económicos, laborales, políticos y culturales para conseguir la corresponsabilidad.

La relación trabajo-familia tiene importantes implicaciones para la equidad social y de género, así como para la transmisión intergeneracional de oportunidades, ya que niños y niñas ven sus oportunidades de vida influidas por las posibilidades que sus padres tienen de brindarles sustento económico y cuidado adecuado. (Jiménez & Gómez, 2015, pág. 298)

De acuerdo a la autora Jover (como se cita en (Mella, 2015), la conciliación de la vida laboral y familiar se enfoca además al disfrute de las etapas de crecimiento de las hijas e hijos y no se sitúan solamente en los primeros años del menor, sino, que se prologan en todo el crecimiento. Entendiendo que conciliar no significa abandonar o retirarse y que las medidas conciliadoras van más allá de disfrutar la maternidad, la paternidad o las excedencias.

Por medio de los aportes de cada autor, se puede expresar que la interacción positiva trabajo – familia busca solucionar la tensión existente en estas dos áreas de desarrollo del ser humano, fomentando la calidad de vida y del trabajo de cada agente social. A su vez, provee a las mujeres de mayores espacios de empoderamiento y la desvincula directamente de las responsabilidades domésticas como prioridad de su rol, mediante la corresponsabilidad entre todos los miembros del sistema familiar.

K) SATISFACCIÓN LABORAL.

Es un elemento importante para las organizaciones, ya que por este medio existe contacto con el colaborador o colaboradora, generando una percepción y carga emotiva positiva en el entorno ambiental y organizativo. (Abrajan, Contreras, & Montoya, 2009)

La satisfacción laboral es una actitud del empleado/a hacia su trabajo, como un resultado de valoración realizado sobre sus necesidades personales, valores laborales y características específicas del puesto de trabajo. (Fernández, de Lorenzo, & Vásquez, 2012)

La satisfacción laboral es la valoración de un proceso, objeto o fenómeno que nace del experimento o la vivencia, se plasma cuando esta culmina y se convierte en una meta. (Zayas, Báez, Zayas, & Hernández, 2015)

La satisfacción laboral no busca únicamente la conformidad del trabajador o trabajadora en el aspecto económico, sino también que las acciones aplicadas por la empresa o institución gubernamental para el mejoramiento de su desarrollo influyan positivamente en su entorno laboral y vida diaria.

L) TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO.

La ONU Mujeres (2018) expone que el trabajo de cuidados no remunerado se desarrolla comúnmente por la mujeres en el hogar, que “abarca todas las actividades diarias para mantener nuestras vidas y salud, tales como las tareas del hogar (preparación de alimentos, limpieza, lavado de ropa) y cuidados personales (especialmente de los niños y niñas, personas mayores, enfermas o que tienen alguna discapacidad)”. (p. 1)

A su vez, la autora Fernández (como se cita en (Mella, 2015), destaca que la permanencia de cierta cultura y práctica social atribuye roles sociales a las personas de acuerdo a su género, determinando que la mujer debe asumir las responsabilidades

del cuidado del hogar y la familia. Esto afecta negativamente sus oportunidades laborales y en caso de acceder a una actividad laboral, asume una doble jornada, en la que el trabajo de cuidados del hogar y la familia no son remunerados.

M) INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA – TRABAJO.

La interacción positiva o conciliación entre la familia y el trabajo es un principio jurídico y una garantía como derecho laboral, para fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la adquisición de labores domésticas y atención a la familia. (Moya & Serrano, 2016)

De acuerdo a la autora Cordero (2015) “la flexibilidad horaria, la posibilidad de organizar de manera flexible el tiempo de trabajo, o la adaptación del mismo a las necesidades de conciliación del trabajador, contribuyen factores fundamentales para conseguir un mejor equilibrio entre las responsabilidades laborales y las familiares”. (pág. 201)

La conciliación vida familiar, laboral y personal aporta a una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, como base principal la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de desarrollar todos los aspectos vitales, programas profesionales, atención de las responsabilidades familiares y el disfrute del tiempo libre. (Fundación Mujeres, 2010)

La interacción positiva entre familia y trabajo debe ser considerada un derecho de cada individuo, en la cual, no incida el tipo de género y permita mantener un equilibrio entre las actividades familiares, laborales y personales para garantizar la calidad de vida del agente social y su familia.

N) OCIO.

Es considerado como un derecho de todo ser humano, al ser parte de los estilos de vida, valores y derechos democráticos de la sociedad. En la actualidad, es atribuido como un espacio vital de realización para la persona. (Cuenca, 2000)

Para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF, 2014, pág. 04), el ocio es entendido como:

La manera en que ocupamos el tiempo libre, normalmente en actividades de libre elección, de carácter voluntario y que de alguna manera resulten placenteras, las cuales cumplen con el objetivo de llenar el tiempo libre de sentido personal y social, por medio del entretenimiento o el descanso, promoviendo la autonomía, el descanso, la diversión y el desarrollo integral. (p.4)

O) RESPONSABILIDAD PERSONAL.

Es considerada una postura mental, una filosofía de vida y una actitud marcada por la conciencia plena, al asumir los resultados de las decisiones y acciones tomadas. (De Febres, 2007)

Mencionado aspecto es fundamental en la vida social de la persona, por lo tanto, la responsabilidad personal se atribuye al desarrollo de actividades que cada uno debe cumplir para su beneficio individual.

Hipótesis

Existe relación entre el empoderamiento laboral y situación familiar de la mujer académica en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Señalamiento de variables

Variable Independiente: Empoderamiento laboral

Variable Dependiente: Situación familiar

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación

La investigación revela un enfoque mixto, que abarca el enfoque cuantitativo y cualitativo, en los cuales se utiliza cuestionarios de medición e historias de vida, respectivamente, para determinar las características claves de la población que se desea investigar.

El enfoque mixto de la investigación, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que este enfoque “implica un conjunto de procesos de recolección, análisis y vinculación de datos cualitativos y cuantitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema”. (p. 532)

El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Según los autores antes mencionados se utiliza el enfoque cuantitativo para “la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (p. 4) Este enfoque se emplea en la investigación para recolectar datos y analizar sus resultados por medio de métodos estadísticos y matemáticos. El empleo de encuestas se encuentra dirigido a las mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

El enfoque cualitativo desde el postulado de dichos autores se utiliza para “la recolección y análisis de datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación”. (p. 7) El enfoque se emplea para conocer los aspectos ligados con el empoderamiento laboral y la situación familiar de la mujer académica, mediante historias de vida.

Modalidad básica de investigación

El tipo de investigación que se utilizará se basa en la investigación de campo e investigación documental-bibliográfica.

Investigación de campo.

Conocida también como investigación directa, es “la información para el análisis del problema, se obtiene directamente de la realidad social a través de técnicas como la observación, la entrevista estructurada, la encuesta y otras” (Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática, 2005, pág. 24).

La investigación de campo se caracteriza por la búsqueda de información *in situ*, es decir, en el lugar que se presenta el tema a investigar. Se orienta al estudio directo de los hechos en el lugar y tiempo en que ocurren, convirtiéndose en la más indicada sobre los fenómenos que ocurren de carácter social. (Martínez, 2012)

Se aplicará esta modalidad de investigación para tener contacto directo con las mujeres académicas en su tiempo y entorno laboral, logrando la adquisición de los datos más significativos de las situaciones que se presentan en el diario vivir.

Investigación documental-bibliográfica.

Reconocida también como investigación indirecta, la misma que “recurre a las fuentes históricas, monografías, información estadística (censos, estadísticas vitales) y a todos aquellos documentos que existen sobre el tema para efectuar el análisis del problema” (Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática, 2005, pág. 24).

La investigación documental se realiza mediante la consulta de fuentes de información escritas, documentos de cualquier índole como libros, revistas y periódicos que se localizan en archivos públicos y privados, haciendo uso de la técnica de análisis documental para la búsqueda de sus datos. (Martínez, 2012)

La investigación se inclina a este tipo, al buscar la profundización de los contenidos mediante fuentes bibliográficas que relacionen los contenidos y sean relevantes a la finalidad de la investigación. Se plasma este tipo de investigación en la trabajo, para profundizar las fuentes bibliográficas con credibilidad de contenidos

Desarrollar análisis de los aspectos relevantes encontrados en los contenidos para relacionarlos a la realidad. Mediante la aplicación de herramienta como el cuestionario y la entrevista.

Nivel o tipo de investigación

Investigación Descriptiva.

Es un estudio que indaga específicamente las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan que este tipo de investigación se:

Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (pág. 92)

Tendrá alcance descriptivo, al recolectar información sobre la problemática planteada mediante el árbol del problema y expuesta desde el enfoque mixto con herramientas cualitativas y cuantitativas.

Investigación Correlacional.

En este aspecto se asocian variables para un grupo o población. De acuerdo a los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014), este tipo de estudios tiene como finalidad:

Conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. (pág. 93)

Tendrá, a su vez, un alcance correlacional al asociar la variable dependiente y la variable independiente con los aspectos más relevantes identificados en cada uno de ellos y postular un grado de relación entre las mismas, desglosados de las categorías fundamentales.

Población y Muestra

La población a trabajar en la investigación es con 21 Mujeres académicas y 7 Mujeres académicas establecidas y que se han establecido en cargos directivos de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Población.

Tabla 3: Población

Unidad de Observación	Número
Mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.	21
Mujeres académicas establecidas en cargos directivos de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.	7
TOTAL	28

Elaborado por: Soledad Barbosa

Muestra.

La muestra de estudio no requiere determinación, al tener una población inferior a 100 personas.

Técnicas e Instrumentos

Tabla 4: Técnicas e instrumentos

Tipo de Información	Técnicas de Investigación	Instrumentos de Investigación
1.- Información secundaria	1.1.- Lectura científica	1.1.1.- Tesis de grado 1.1.2.- Libros 1.1.3.- Artículos científicos 1.1.4.- Publicaciones de revista
2.- Información	2.1.- Encuesta 2.2.- Entrevista	2.1.1. Cuestionario 2.2.1. Historias de vida

Elaborado por: Soledad Barbosa

Operacionalización de variables

Operacionalización de la Variable Independiente: Empoderamiento laboral.

Tabla 5: Operacionalización de la Variable Independiente

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Proceso por el cual una persona aumenta el dominio y control en sus acciones aunque sienta temeridad, mediante la relación de sus capacidades, conocimientos, participación y seguridad con independencia e igualdad para impulsar cambios beneficiosos. Todo esto con la vinculación de influencias externas que buscan una satisfacción social.	Participación	Liderazgo	¿Una líder deber ser activa?	Técnica: Encuesta Instrumento: Test para medir el empoderamiento de la mujer – IMEM-. (Hernández Sánchez & García Falconí, 2008).
	Temeridad	Autoconfianza	¿Las buenas líderes son perseverantes?	
		Ingreso económico	¿Me siento cómoda cuando soy objeto de elogios o premios?	
	Influencias externas	Dominación de género	¿Creo que es importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios?	
		Toma de decisiones	¿Para participar políticamente tengo que negociar con mi padre o pareja?	
		Igualdad de género	¿Alguien siempre me ayuda a decidir qué es bueno para mí?	
Educación	¿Cuándo tomo decisiones fuera de mi casa me siento insegura?			
			¿Las mujeres tenemos la	

		<p>Cultura</p> <p>Ideología de género</p> <p>Poder</p> <p>Control</p> <p>Presión social</p> <p>Oportunidades laborales</p> <p>Perspectiva de género</p> <p>Estereotipos de género</p> <p>Valorización</p> <p>Autonomía personal</p> <p>Autocontrol</p>	<p>capacidad para ocupar puestos de poder y liderazgo?</p> <p>¿La escuela influye en las mujeres para poder desenvolverse en puestos de poder o políticos?</p> <p>¿Es necesario que las mujeres tengan conocimientos para que participen en procesos políticos?</p> <p>¿El nivel cultural influye en las mujeres para poder desenvolverse en puestos de poder o políticos?</p> <p>¿La familia debe educar a las mujeres para que tengan puestos de poder y liderazgo?</p> <p>¿Me gustaría que más mujeres accedieran a puestos de poder?</p> <p>¿Mi pareja o padres deben saber siempre dónde ando?</p> <p>¿Trato de cumplir las expectativas o anhelos que mis seres queridos tienen en mí?</p> <p>¿Las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres para acceder a los puestos de decisión?</p>	
	Independencia			
	Igualdad			
	Satisfacción Social			
	Seguridad			

			<p>¿Las mujeres gozan de los mismos derechos que los hombres para obtener puestos de poder y liderazgo?</p> <p>¿Mi familia ve muy bien que yo participe socialmente aunque esté menos tiempo en la casa?</p> <p>¿Tengo las habilidades necesarias para participar socialmente?</p> <p>¿Mi vida actual la decido únicamente yo?</p> <p>¿Me siento satisfecha conmigo misma?</p> <p>¿Las mujeres tienen la capacidad para dominar al mundo?</p>	
--	--	--	---	--

Elaborado por: Soledad Barbosa

Operacionalización de la Variable Dependiente: Situación familiar.

Tabla 6: Operacionalización de la Variable Dependiente

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Conjunto de condiciones que afectan a la familia de manera positiva o negativa por medio de los aspectos económicos, de trabajo, vivienda, formativos, ocupacionales, de salud y relaciones con el entorno. En el cual se recalca la interacción trabajo- familia que predomina con escenarios de interacción negativas trabajo-familia y/o familia-trabajo e interacción positiva trabajo-familia y/o familia-trabajo.	<p>Interacción negativa trabajo-familia</p> <p>Interacción negativa familia-trabajo</p> <p>Interacción positiva trabajo-familia</p>	<p>Sobrecarga laboral</p> <p>Excesivas exigencias laborales</p> <p>Sobrecarga de responsabilidades familiares</p> <p>Problemas familiares</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>¿Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador?</p> <p>¿Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales?</p> <p>¿Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo?</p> <p>¿La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo?</p> <p>¿Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos?</p> <p>¿Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral?</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (SWING). (Moreno Jiménez, Sanz Vergel, Rodríguez Muñoz, & Geurts, 2009)</p>

	Interacción positiva familia-trabajo	<p>Trabajo de cuidados remunerados no</p> <p>Ocio</p> <p>Responsabilidad personal</p>	<p>¿Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos?</p> <p>¿Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo?</p> <p>¿Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable?</p> <p>¿Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo?</p> <p>¿Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas?</p>	
--	--------------------------------------	---	--	--

Realizado por: Soledad Barbosa

Plan de recolección de información

A continuación se resume el proceso de recolección de la información para la investigación.

Tabla 7: Plan de recolección de información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Para demostrar el objetivo general de la investigación que es determinar la relación entre el empoderamiento laboral y situación familiar de la mujer académica en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.
2. ¿De qué personas u objetos?	Mujeres académicas y Mujeres académicas establecidas y que se han establecido en cargos directivos en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.
3. ¿Sobre qué aspectos?	Sobre el empoderamiento laboral y la situación familiar de la mujer académica en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.
4. ¿Quiénes?	La información recolectada está a cargo de la investigadora Silvia Soledad Barbosa Trávez.
5. ¿Cuándo?	Al inicio del primer parcial Septiembre 2018 - Febrero 2019.
6. ¿Dónde?	En la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato. Ubicada en la provincia de Tungurahua, cantón Ambato.
7. ¿Cuántas veces?	Una sola vez.
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Se utilizará la técnica de encuesta y entrevista.
9. ¿Con qué?	Con una escala de valoración e historias de vida.
10. ¿En qué situación?	Mientras las mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato se encuentren en horario de tutorías académicas.

Elaborado por: Soledad Barbosa

Plan de procesamiento de la información

Para analizar la información recabada a través de los instrumentos de investigación, se procede con lo siguiente.

Revisión y codificación de la información.

Aplicados los cuestionarios se procedió a revisar que estén correctamente llenados con la finalidad de garantizar la integridad de los datos recopilados. Se procederá a enumerar, clasificar y contabilizar las respuestas de cada una de las encuestas.

Tabulación de la información.

Utilizando la herramienta informático SPSS se procedió a levantar la base de datos con la información obtenida, se generaron estadísticas descriptivas, tablas de contingencia, gráficas.

Análisis de datos.

Una vez que los datos sean resumidos de forma tabular y/o gráfica se procederá a realizar un análisis objetivo de los resultados que permitan realizar inferencias y generaciones que aporten a la investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis e interpretación de datos cuantitativos

Análisis de fiabilidad de los instrumentos de investigación.

Los instrumentos utilizados en la recolección de información son materiales validados bibliográfica y estadísticamente.

Las encuestas aplicadas a las mujeres académicas, se desarrollaron en base a la evaluación de la variable independiente realizada mediante el Test para medir el empoderamiento de la mujer (IMEM); la misma que consta de 34 preguntas, estructurada por los autores Julita Elemí Hernández Sánchez y Renán García Falcón (2008), con una fiabilidad calculada a través del alfa de Cronbach de .863.

Mientras que la variable dependiente fue evaluada con un Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (SWING); conformada por 22 preguntas, desarrolladas por los autores Bernardo Moreno Jiménez, Ana Isabel Sanz Vergel, Alfredo Rodríguez Muñoz y Sabine Geurts, la misma que establece una fiabilidad entre .77 y .89 de alfa de Cronbach del .70 recomendado.

Resultados de las encuestas aplicada a las mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

La recolección de información se logró mediante encuestas direccionadas a conocer el nivel de empoderamiento laboral y la situación familiar de la mujer académica de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

El perfil del grupo de investigación basado en 28 mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato. Refleja

que el mayor porcentaje de académicas se encuentran en un rango de edad entre 36 – 40 años, a su vez, la totalidad de las encuestadas poseen una instrucción de cuarto nivel; y de acuerdo a su área laboral el 61,90% se ubica en la carrera de Trabajo Social, seguidas de un 23,81% en la carrera de Derecho y el 14,29% de académicas en la carrera de Comunicación Social.

Referente al estado civil un 71,43% de las mujeres académicas son casadas, seguidas de un porcentaje considerable del 19% de mujeres divorciadas; además se identifica que un porcentaje equivalente al 85,7% de académicas tienen hijos/as y de este porcentaje la mayoría tiene un número de 2 hijos o hijas.

VARIABLE INDEPENDIENTE: Empoderamiento laboral

Los datos que reflejados en las tablas de contenidos y las gráficas correspondientes, se desarrollaron en base al Cuestionario aplicado a las mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, en base al Instrumento para la medición del empoderamiento en mujeres (IMEN).

Pregunta No.01.- ¿Mi pareja o padres deben saber siempre donde ando?

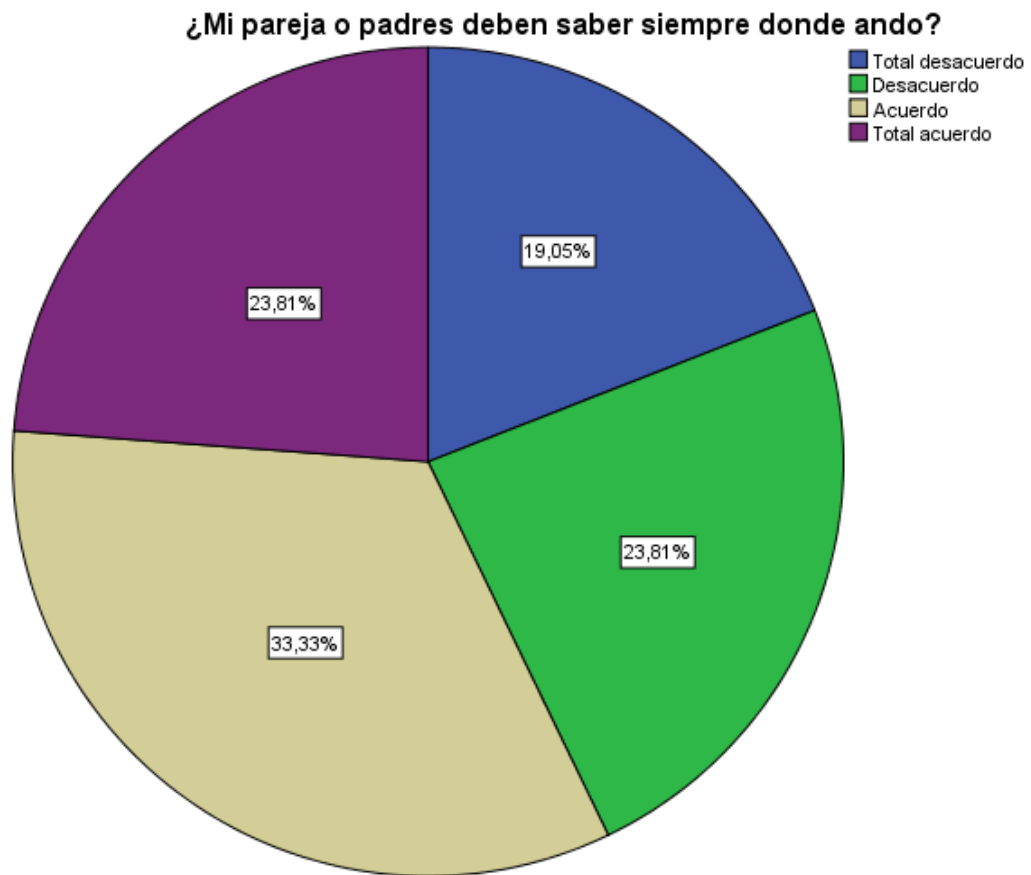


Gráfico 9: Donde ando

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Las encuestas aplicadas revelan que más de la mitad de las mujeres académicas que se establecen o se han establecido en cargos directivos de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato informan siempre a su pareja o padres donde andan, reportando un porcentaje del 57,14%; mientras el 42,86% de las académicas manifiestan que su pareja o padres no siempre saben dónde andan. Aspecto que influye de manera directa en la independencia de la mujer, frente a las decisiones personales, familiares y laborales.

Pregunta No.02.- ¿Mi felicidad depende de la felicidad de aquellas personas que son cercanas a mí?

¿Mi felicidad depende de la felicidad de aquellas personas que son cercanas a mí?

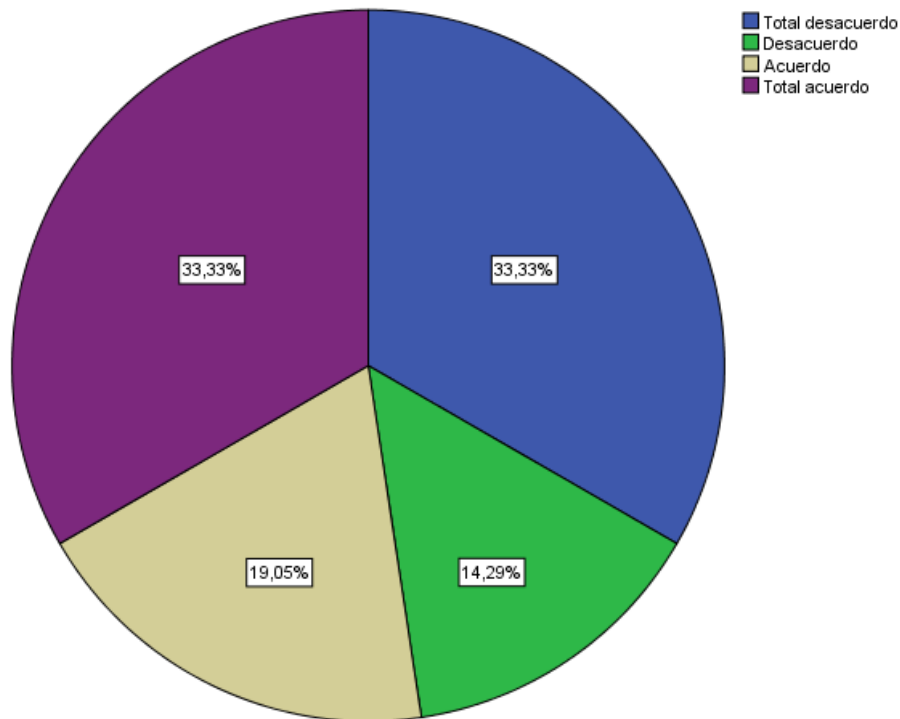


Gráfico 10: Mi felicidad depende

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

La población encuestada presenta división de criterios muy marcados con los dos porcentajes más altos de la encuesta, referentes a que si la felicidad de la mujer depende de la felicidad de aquellas personas que son cercanas a la misma; al mencionar el primer porcentaje que se encontraba en total acuerdo y el segundo porcentaje en total desacuerdo. Diferenciación que permite vincular este factor con la independencia e influencia directa de la pareja o la familia en la toma de decisiones de la mujer afectando a su vida personal, familiar y laboral; al considerar de una u otra manera lo que los demás desean para mí.

Pregunta No.03.- ¿Las mujeres gozan de los mismos derechos que los hombres para obtener puestos de poder y liderazgo?

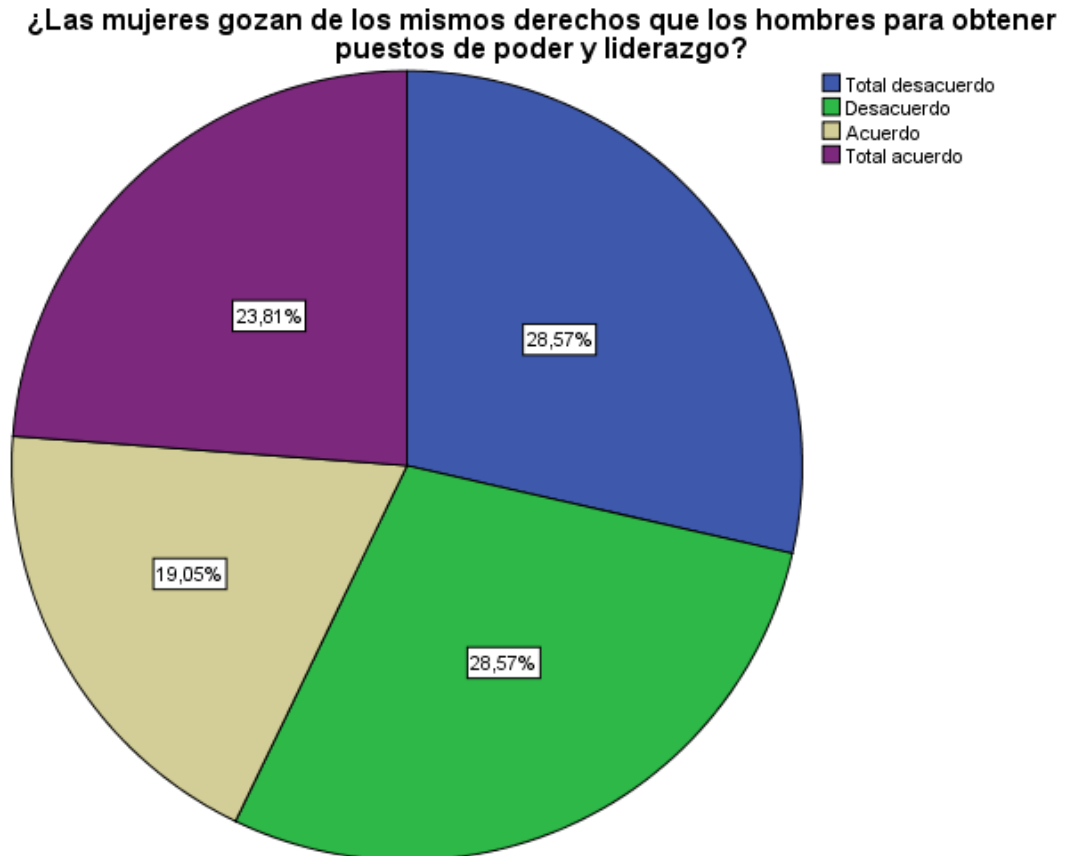


Gráfico 11: Igualdad de derechos

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Las mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato; en un 57,14% consideran que las mujeres no gozan de los mismos derechos que los hombres para obtener puestos de poder y liderazgo. Consideración que refleja baja presencia de factores de igualdad en el contexto académico entre hombres y mujeres, percepción que se encuentra latente al buscar la superación profesional y observar el establecimiento de mujeres en cargos directivos en mínimos porcentajes.

Pregunta No.04.- ¿Para participar políticamente tengo que negociar con mi padre o pareja?

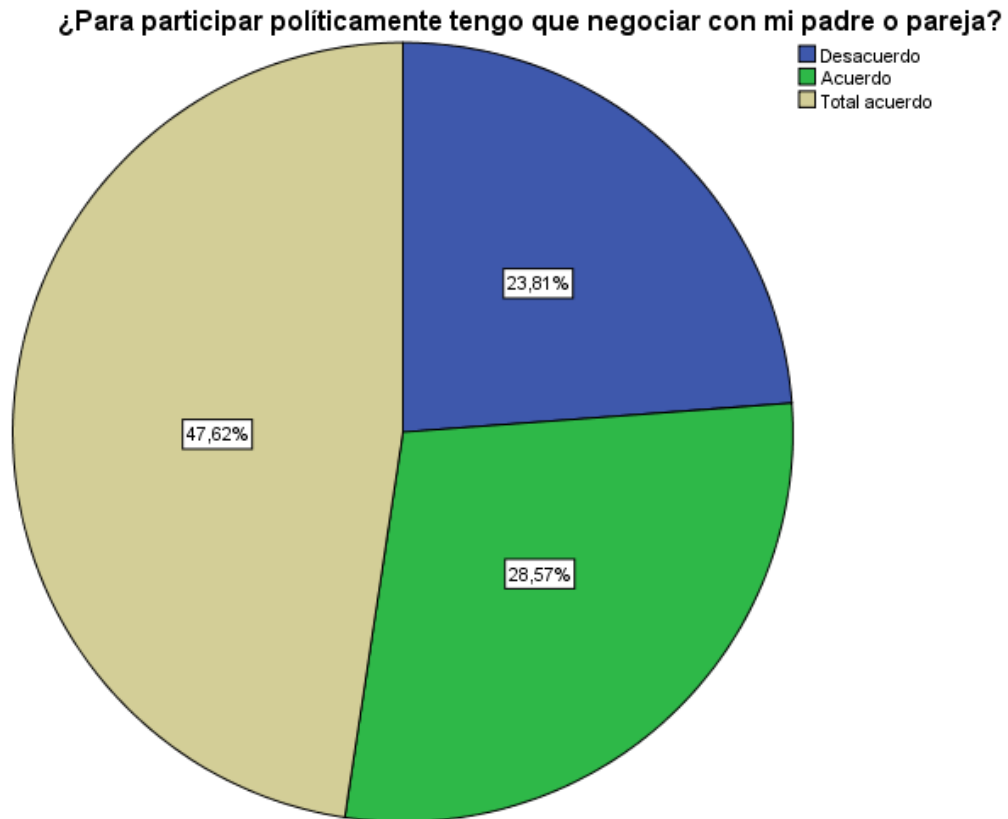


Gráfico 12: Negociar con mi padre o pareja

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Las encuestas aplicadas a las académicas aluden en un 76,19% que para participar políticamente tienen que negociar con su padre o pareja. Porcentaje que permite entender, que la participación política de la mujer académica en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato; se encuentra ligada a la negociación con el padre o pareja de la académica, la misma que denota rasgos de temeridad en la toma de decisiones e independencia para alcanzar mayores espacios de participación laboral.

Pregunta No.05.- ¿Cuándo tomo decisiones fuera de mi casa me siento insegura?

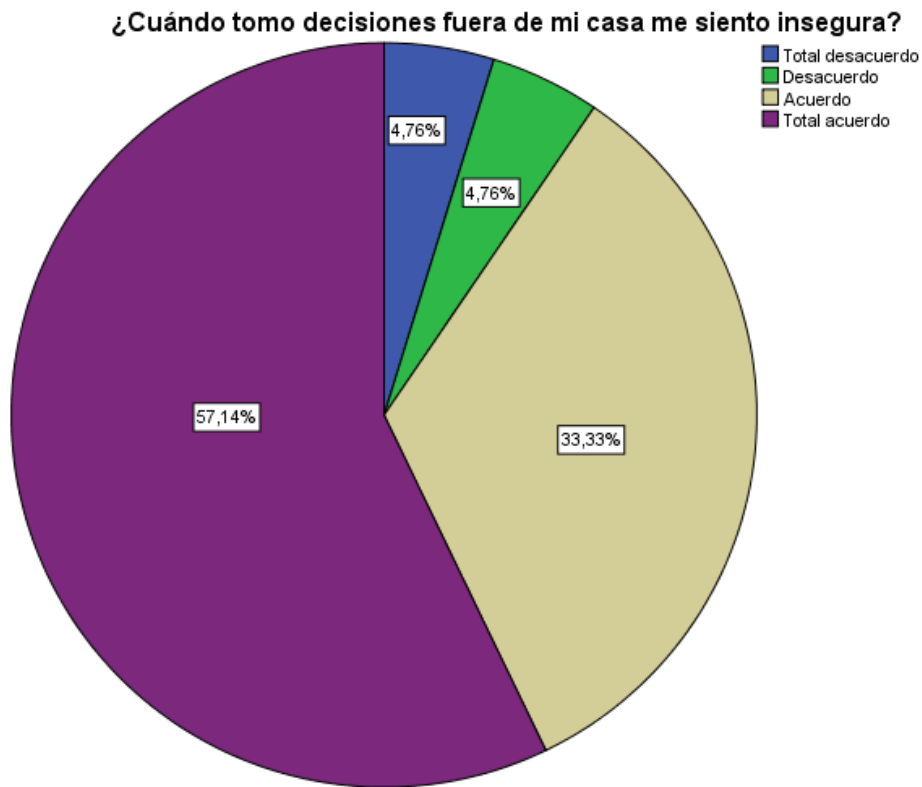


Gráfico 13: Decisiones fuera de mi casa.

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

El 90,47% de las mujeres académicas encuestadas expresan al tomar decisiones fuera de casa se sienten inseguras y únicamente un 9,53% se sienten seguras al tomar decisiones fuera de casa. Por lo cual, se exterioriza un grado de inseguridad en la mujer académica en sus decisiones personales y laborales, lo cual influye de manera directa en su posicionamiento en altos cargos directivos ya que los mismos requieren de seguridad y factibilidad en sus procesos a desarrollar.

Pregunta No.06.- ¿Las mujeres tenemos la capacidad para ocupar puestos de poder y liderazgo?

¿Las mujeres tenemos la capacidad para ocupar puestos de poder y liderazgo?

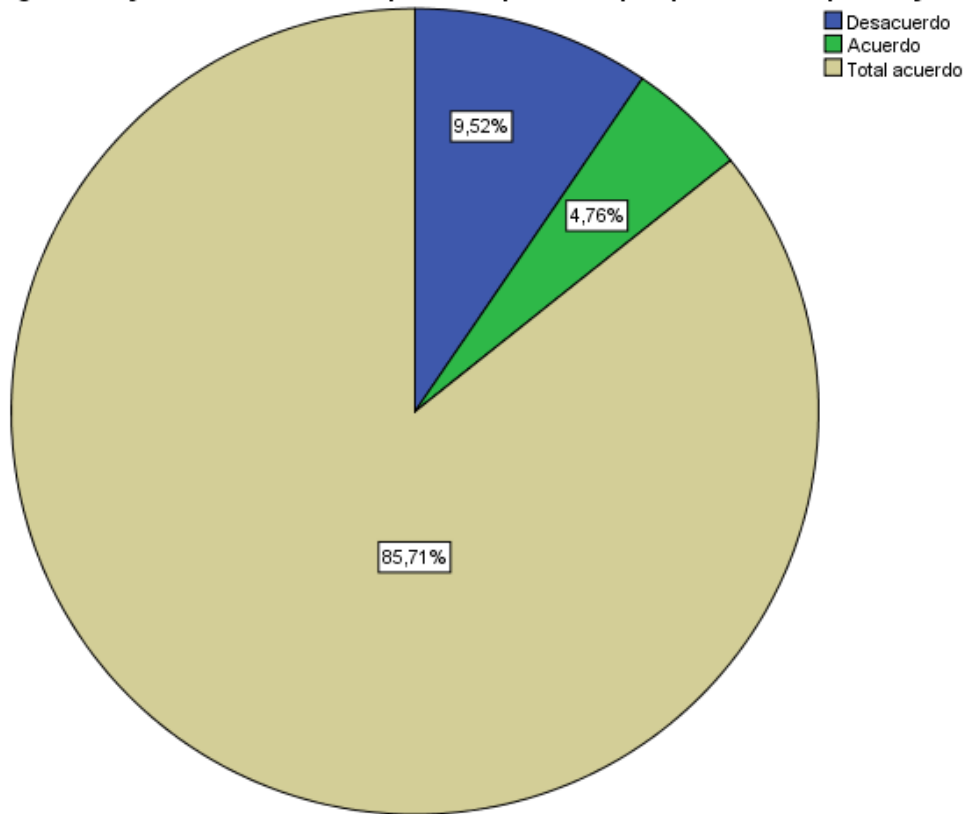


Gráfico 14: Ocupar puestos de poder y liderazgo

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Las mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, consideran tener la capacidad para ocupar puestos de poder y liderazgo, en un porcentaje del 90,47%. Factor asociado con las igualdad de género que busca brindar y fomentar en el pensamiento individual y social, el goce de los mismos beneficios para hombres y mujeres en el acceso a cargos de poder y liderazgo.

Pregunta No.07.- ¿El nivel cultural influye en las mujeres para poder desenvolverse en puesto de poder o político?

¿El nivel cultural influye en las mujeres para poder desenvolverse en puesto de poder o político?

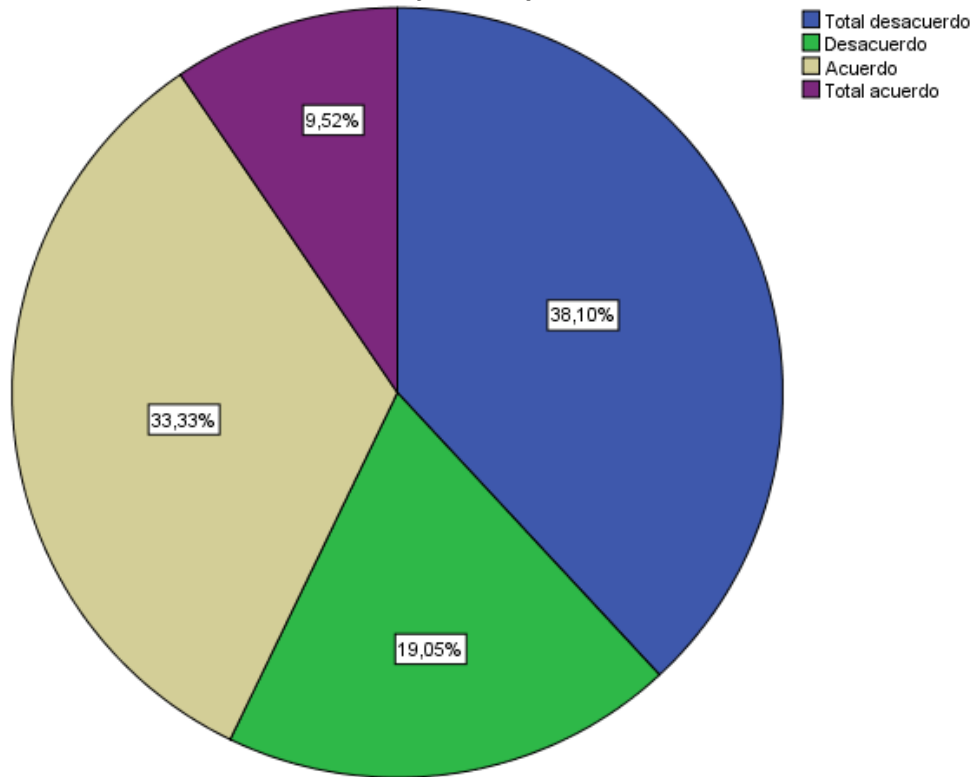


Gráfico 15: Nivel cultural influye en las mujeres

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

De acuerdo a la información recabada en la encuesta dirigida a las mujeres académicas, la cultura no es uno de los factores externos determinantes para el desenvolvimiento de la mujer en puestos de poder o políticos con un porcentaje del 57,15%; consideración identificada desde la igualdad de oportunidades y no discriminación.

Pregunta No.08.- ¿Las buenas líderes son perseverantes?

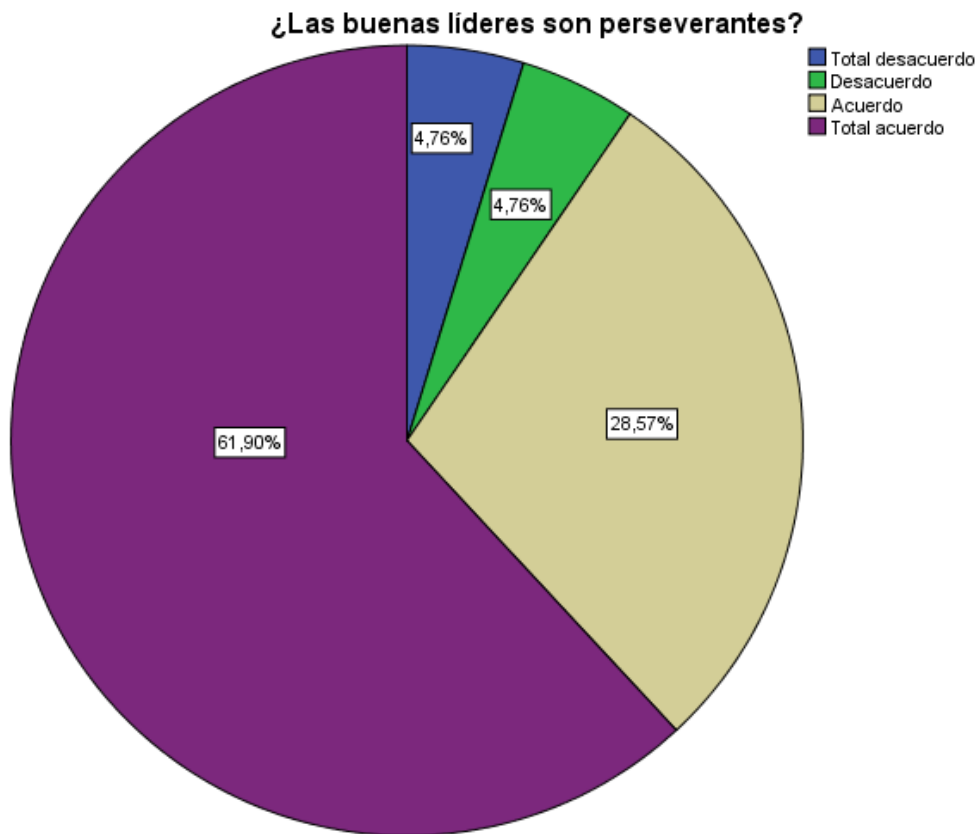


Gráfico 16: Buenas líderes

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Un porcentaje del 90,47% de las mujeres encuestadas considera que las buenas líderes son perseverantes y un porcentaje minúsculo del 9,53% no lo refiere así. Por lo tanto, la perseverancia se convierte en un factor de participación importante para el desarrollo de un buen liderazgo en la mujer, reflejado con un porcentaje mayor a la mitad de la población encuestada.

Pregunta No.09.- ¿Lo único que se necesita para ser líder es ser emprendedora?

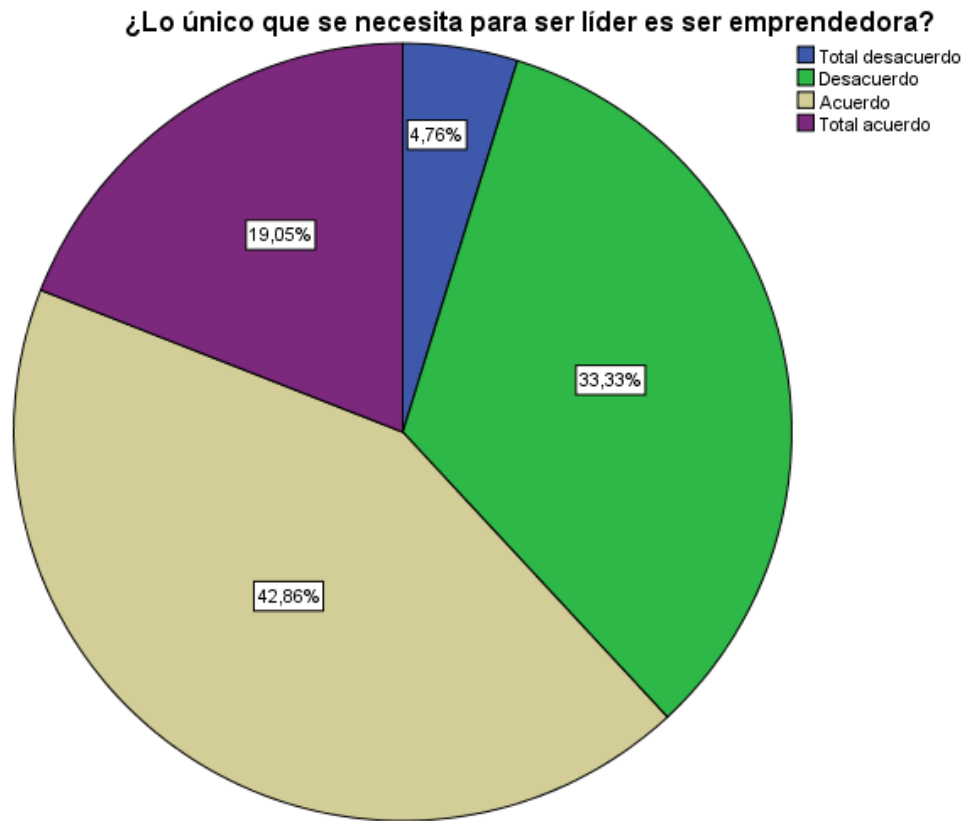


Gráfico 17: Para ser líder

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

La encuesta refleja que un 61,91% de mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, menciona que lo único que se necesita para ser líder es ser emprendedora. Al ser, el emprendimiento considerado un factor importante para el establecimiento de la mujer en actividades de liderazgo y un elemento que fortalece la participación de la mujer a nivel personal, familiar y sobre todo laboral.

Pregunta No.10.- ¿Una líder debe ser activa?

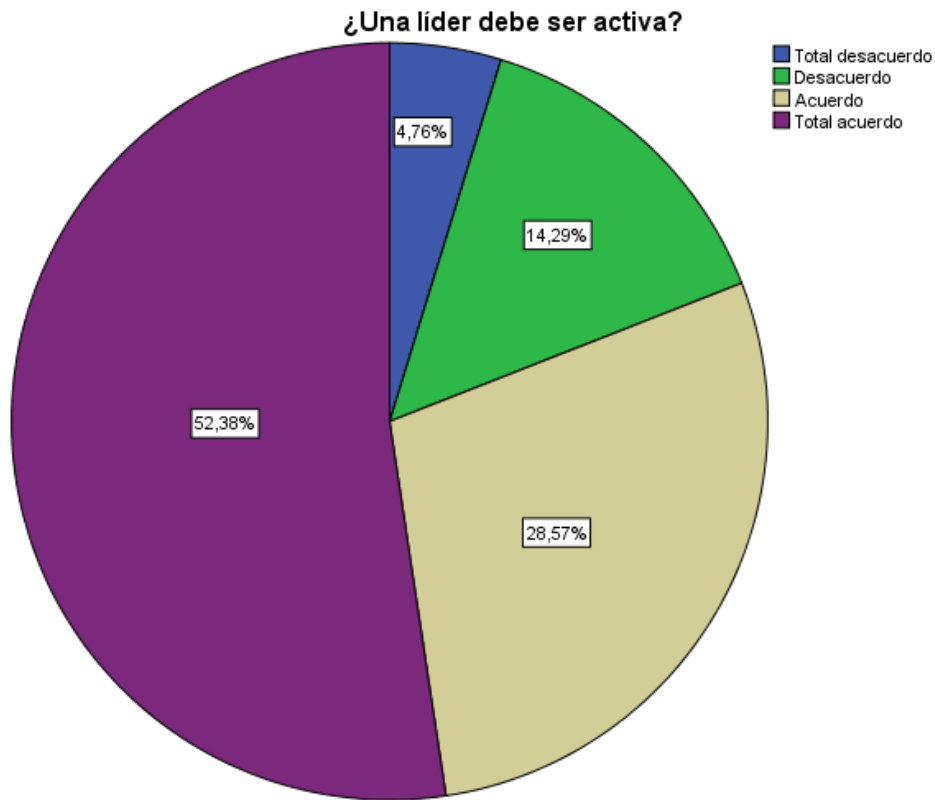


Gráfico 18: Ser activa

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Las mujeres académicas encuestadas discurren en un 80,95% que una líder debe ser activa. Por lo cual, la participación de la mujer es un factor determinante para un nivel alto de intervención laboral y por ende de empoderamiento, por lo cual las mujeres académicas encuestadas formulan en su gran mayoría que una líder debe ser activa para cumplir su rol adecuadamente.

Pregunta No.11.- ¿Para poder ejercer un liderazgo político hay que nacer con las cualidades adecuadas?

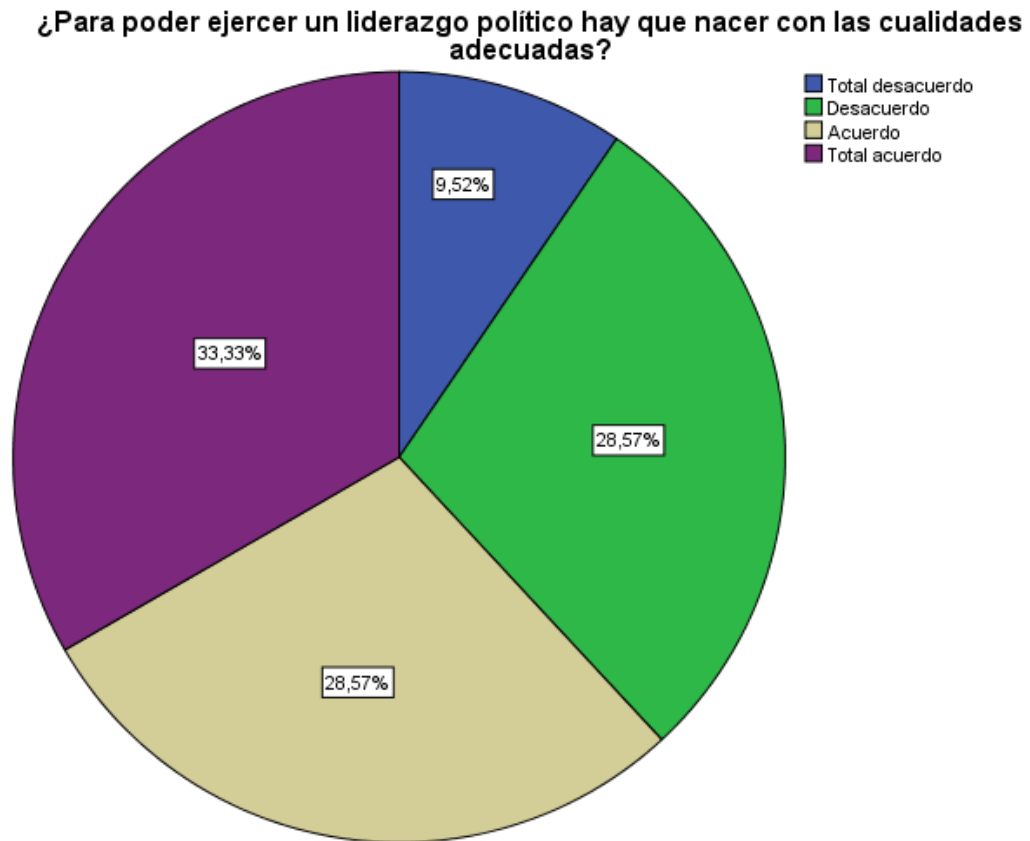


Gráfico 19: Liderazgo político
Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).
Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

La encuesta aplicada a las mujeres académicas denota temeridad en el establecimiento de actividades de liderazgo; al aludir 13 mujeres de las 21 encuestadas que para ejercer un liderazgo político hay que nacer con las cualidades adecuadas y de esta manera desacreditar la adquisición de habilidades mediante las experiencias diarias para lograr un liderazgo efectivo.

Pregunta No.12.- ¿Es necesario que las mujeres tengan conocimientos para que la mujer participe en procesos políticos?

¿Es necesario que las mujeres tengan conocimientos para que la mujer participe en procesos políticos?

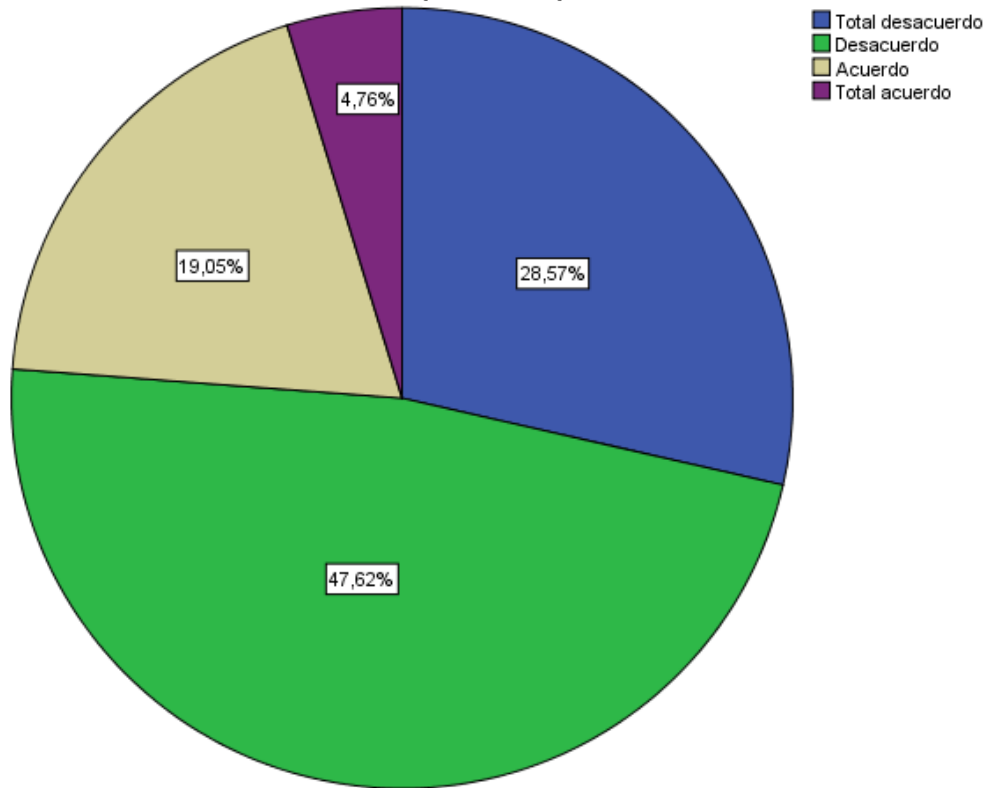


Gráfico 20: Procesos políticos

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

De la población encuestada, 16 de las 21 de las mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, manifestaron que no es necesario que las mujeres tengan conocimientos para que participe en procesos políticos. Consideración planteada desde la perspectiva de conocimientos mediante el desarrollo de una actividad e ir sistematizándola en el transcurso de esta acción, que requiere de disciplina e innovación.

Pregunta No.13.- ¿La familia debe educar a las mujeres para que tengan puestos de poder y liderazgo?

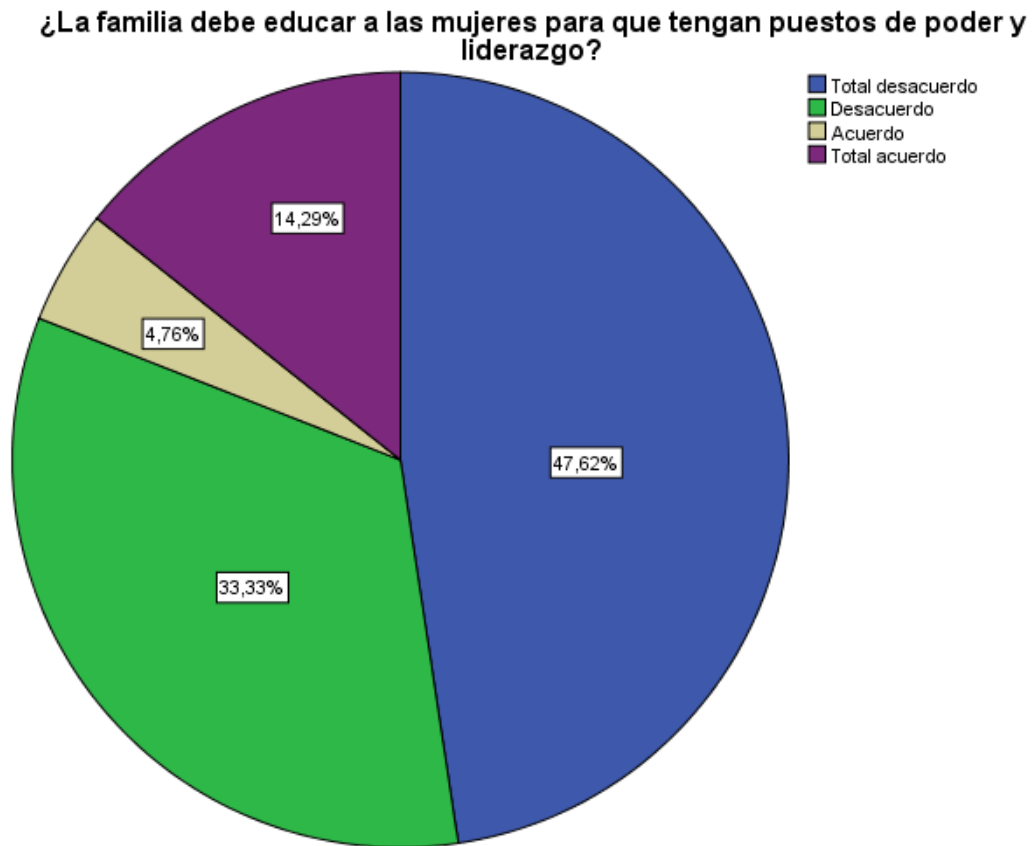


Gráfico 21: Educación de la familia

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Las mujeres académicas revelan en la encuesta aplicada, no considerar que la familia debe educar a la mujer para que tengan puestos de poder y liderazgo, reflejado en un porcentaje del 80,95%. Factor que sobresale al no vincular las enseñanzas del núcleo familiar con los aspectos externos que la mujer enfrenta con la sociedad a lo largo de su vida, ya que la educación se fomenta desde el hogar y en este contexto se puede fomentar la autoconfianza, la toma de decisiones autónomamente y fomentar a la participación laboral y política de las mujeres.

Pregunta No.14.- ¿Las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres para acceder a los puestos de decisión?

¿Las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres para acceder a los puestos de decisión?

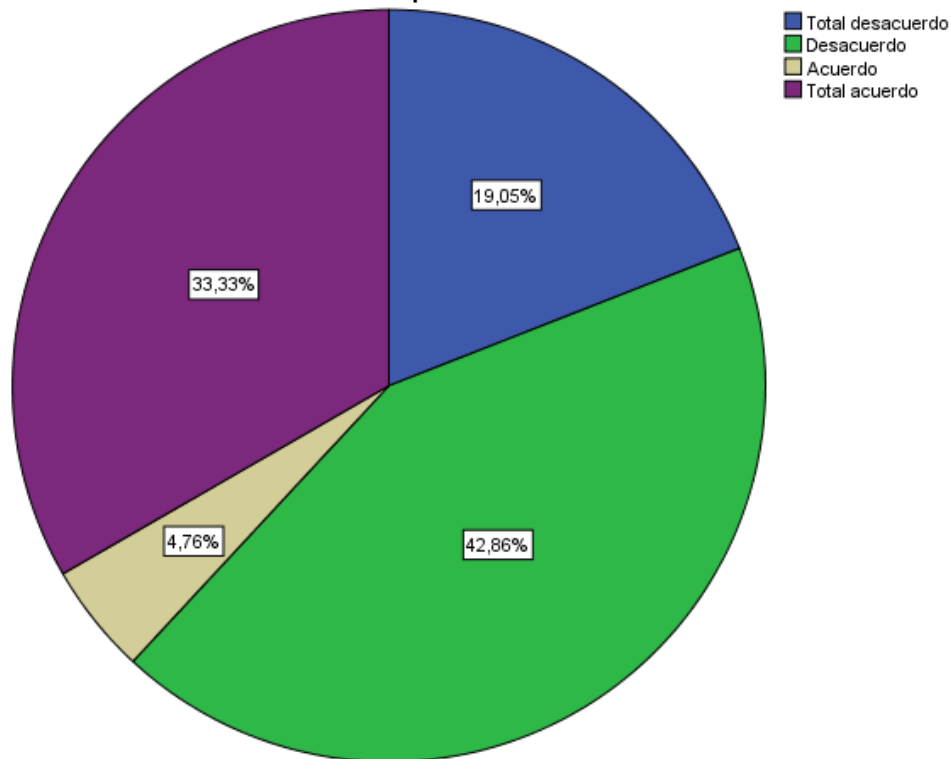


Gráfico 22: Mismas oportunidades para acceder a los puestos de decisión

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Las mujeres académicas mencionan en un porcentaje mayor a la mitad de población encuestada (61,91%), que las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los hombres para acceder a los puestos de decisión; sin embargo, el porcentaje restante de las encuestadas, consideran que sí existen las mismas oportunidades. Lo cual exterioriza que no todas las mujeres académicas perciben desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres hacia los puestos de decisión; con este antecedente, las mujeres no logran fortalecer sus factores de empoderamiento laboral para alcanzar un mayor reconocimiento.

Pregunta No.15.- ¿Trato de cumplir con las expectativas o anhelos que mis seres queridos tienen en mí?

¿Trato de cumplir con las expectativas o anhelos que mis seres queridos tienen en mí?

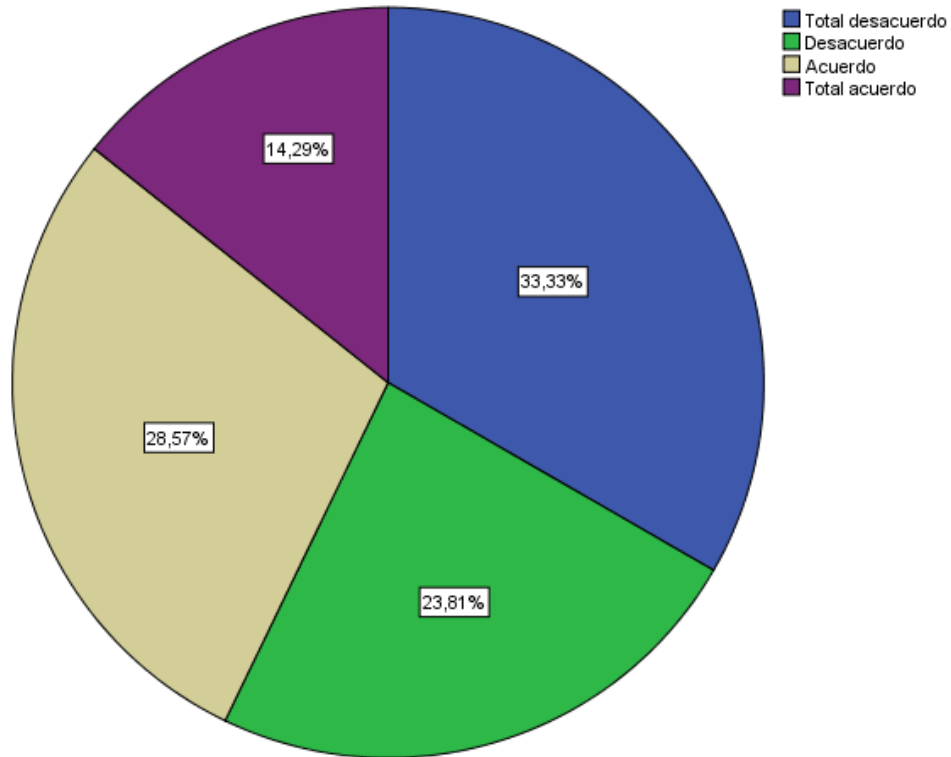


Gráfico 23: Expectativas o anhelos de los demás

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

La encuesta aplicada a las mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, permite identificar que 12 de las 21 académicas expresan que no tratan de cumplir con las expectativas o anhelos que sus seres queridos tienen en ellas. Lo cual, brinda a la mujer un nivel de independencia más alto en la toma de decisiones basadas en sus ideologías y más no elegir obligatoriamente acciones que cumplan las expectativas o anhelos que los demás tienen sobre ella.

Pregunta No.16.- ¿Me gustaría que más mujeres accedieran a puestos de poder?

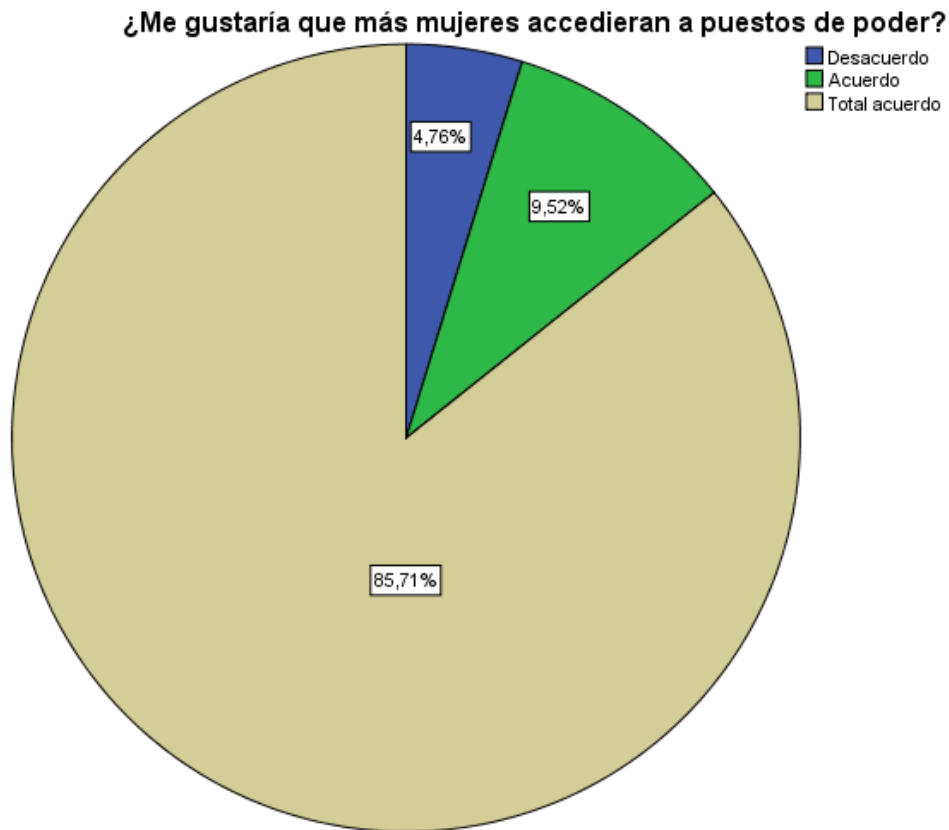


Gráfico 24: Desearía que más mujeres accedieran a puestos de poder

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Las influencias externas son factores que influyen directamente en el desempeño laboral de la mujer, por lo cual, 20 de las 21 encuestadas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, aluden que les gustaría que más mujeres accedieran a puestos de poder. Criterios que refleja sororidad en el acceder a puestos de poder, fortaleciendo e impulsando prácticas de igualdad de oportunidades e igualdad de género.

Pregunta No.17.- ¿La escuela influye en las mujeres para poder desenvolverse en un puesto de poder o político?

¿La escuela influye en las mujeres para poder desenvolverse en un puesto de poder o político?

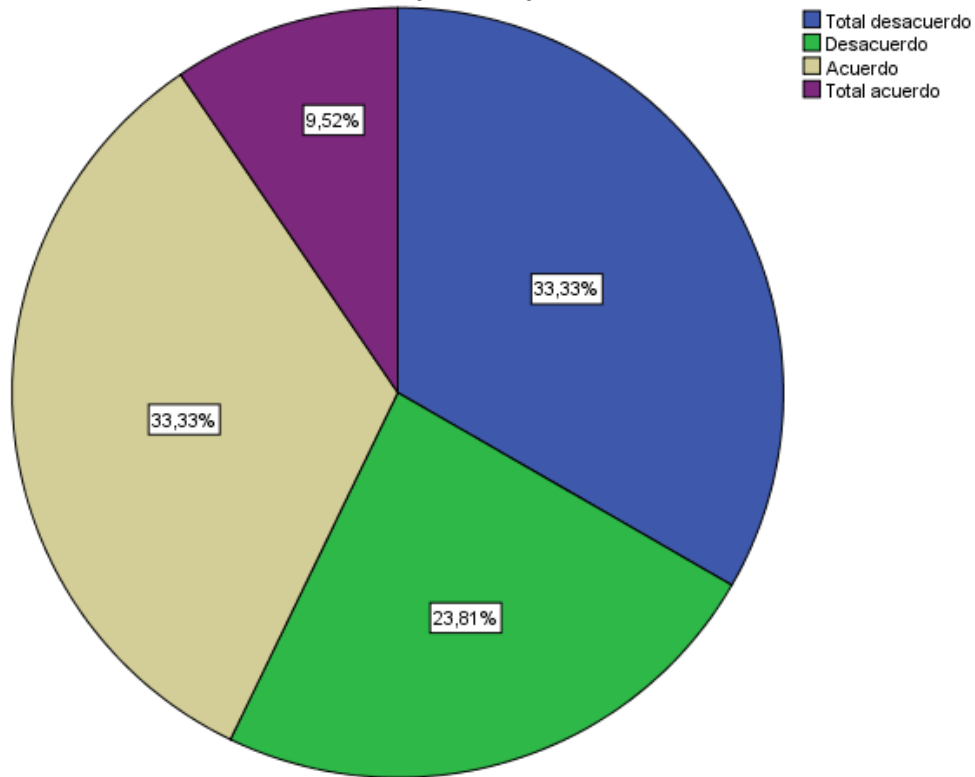


Gráfico 25: Influencia de la escuela

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Las instituciones de educación son factores externos que influyen en la formación del agente social y de acuerdo a la encuestada aplicada el 57,14% de las mujeres, consideran que la escuela influye en las mujeres para poder desenvolverse en un puesto de poder o político. Al convertirse en un ente transmisor de habilidades como el liderazgo y fortalecimiento de iniciativas para una participación activa del agente social en general dentro de la sociedad.

Pregunta No.18.- ¿Alguien siempre me ayuda a decidir qué es bueno para mí?



Gráfico 26: Ayuda en las decisiones.

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

De las 21 encuestadas 17 mujeres académicas, aluden que alguien siempre les ayuda a decidir qué es bueno para ella. Lo cual, refleja un alto nivel de temeridad en la toma de decisiones personales, familiares y laborales presentes en el día a día; incidiendo negativamente al empoderamiento de la mujer, por quebrantar el esfuerzo ser visualizadas en la participación activa de la colectividad mediante la toma de decisiones autónomas.

Pregunta No.19.- ¿Es mejor que sea el hombre quien tome las decisiones importantes?

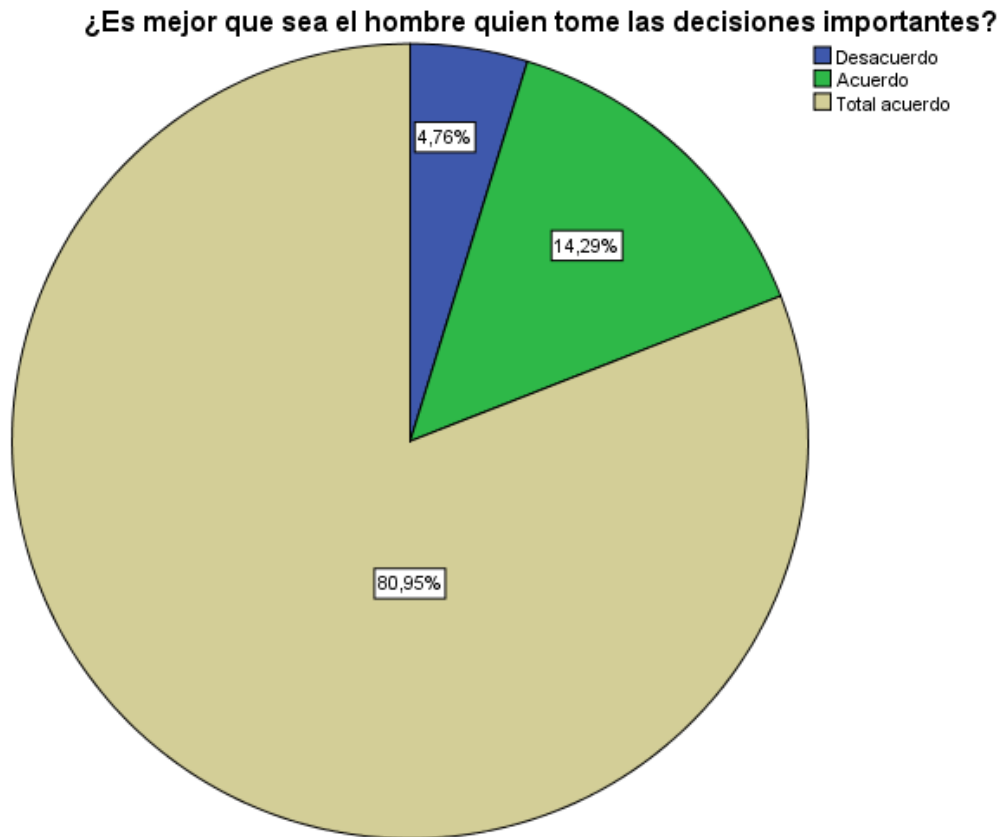


Gráfico 27: Decisiones importantes

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

La encuesta aplicada ratifica que 20 mujeres de las 21 encuestas, expresan que es mejor que sea el hombre quien tome las decisiones importantes. Lo cual, exterioriza temeridad en las decisiones y acciones de las mujeres académicas en la cotidianidad y su vinculación con ideologías y criterios externos así mismas; que por ende en este proceso puede influenciar a la mujer, a tomar decisiones de acuerdo a los requerimientos y necesidades que los demás.

Pregunta No.20.- ¿Me siento cómoda cuando soy objeto de elogios o premios?

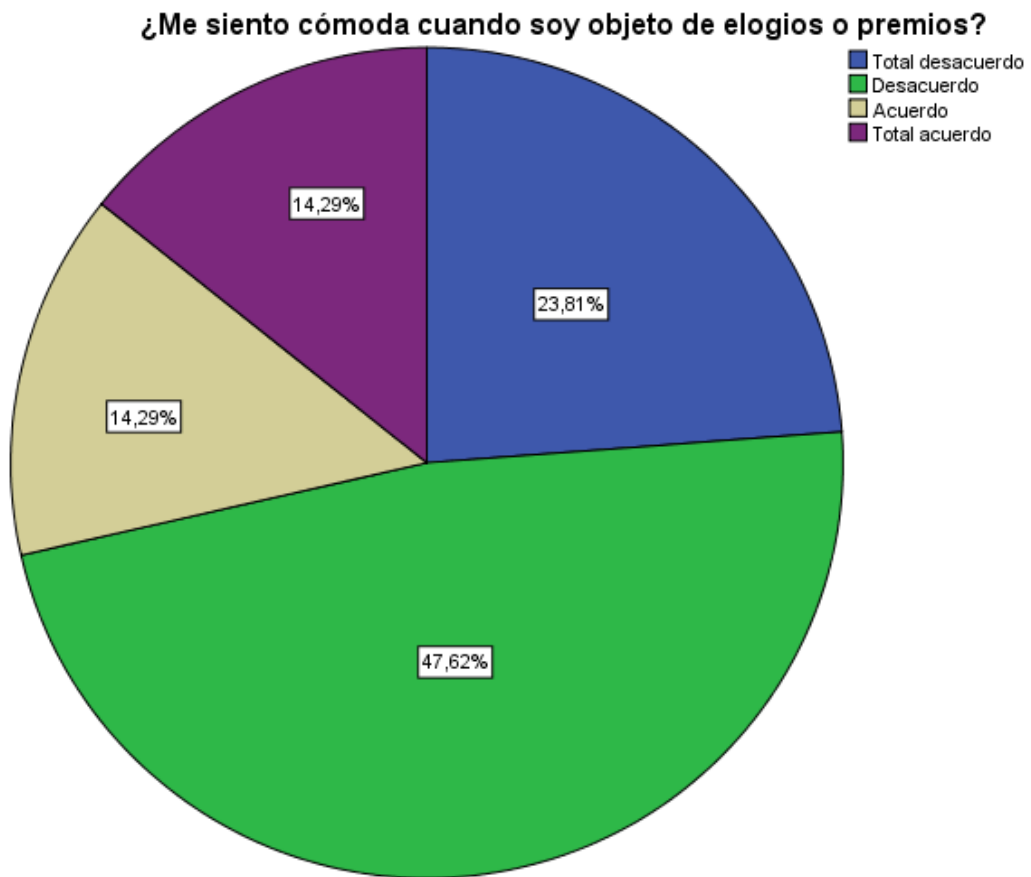


Gráfico 28: Objeto de elogios o premios

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

La población encuestada denota en un 71,43% no sentirse cómodas cuando son objeto de elogios o premios; sentimiento que puede argumentarse y estar ligado con la minúscula participación de las mujeres en altos cargos jerárquicos, ya que al no encontrarse familiarizadas con estos comportamientos provenientes de otras personas, se genera incomodidad en la mujer.

Pregunta No.21.- ¿Yo tomo las decisiones importantes para mi vida?

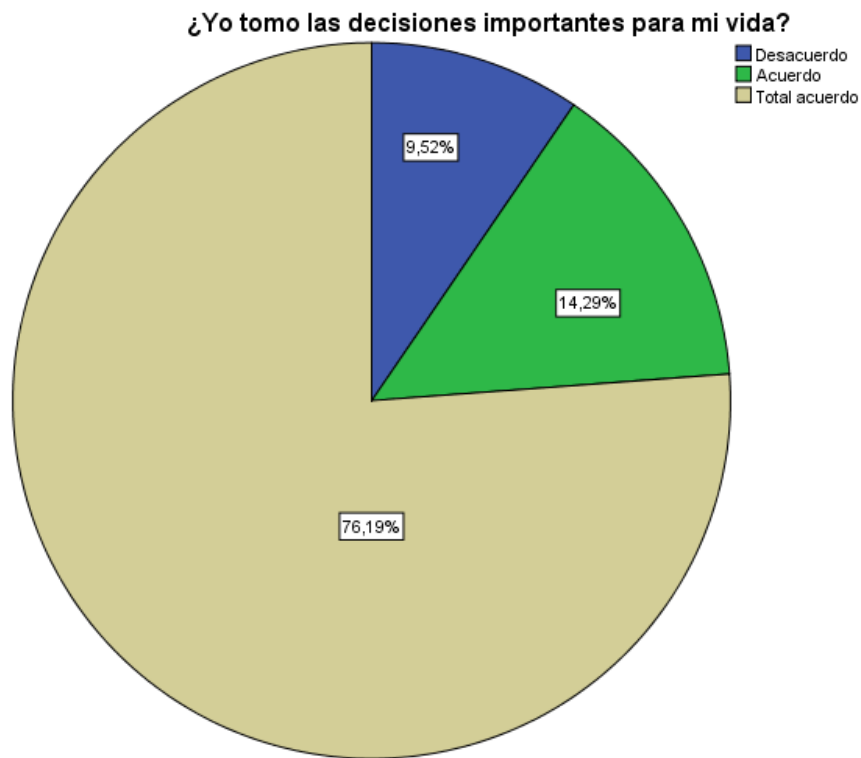


Gráfico 29: Decisiones importantes para mi vida

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

La encuestada dirigida a las mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, permite visualizar que el 76,19% de las encuestadas, toman las decisiones importantes en su vida. Lo cual, muestra seguridad al momento de decidir aspectos importantes que beneficien la vida presente y futura; además, el mencionado aspecto fomenta en la mujer buscar bienestar en su desarrollo personal, familiar y profesional.

Pregunta No.22.- ¿Me siento satisfecha conmigo misma?

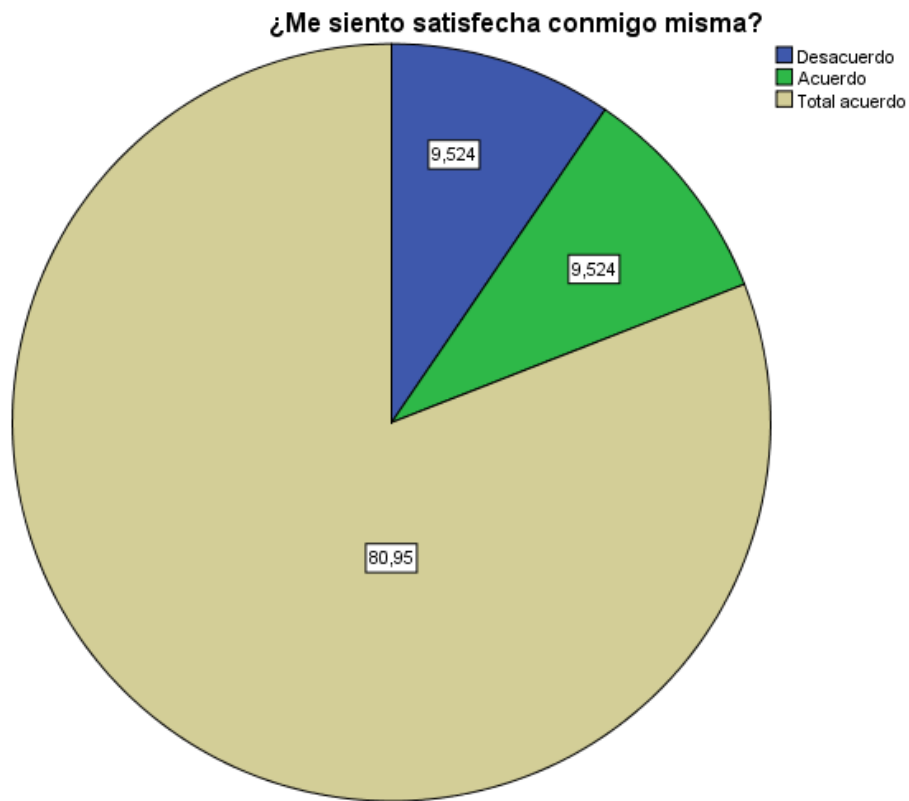


Gráfico 30: Satisfacción conmigo misma

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Un porcentaje del 90,48% de las encuestadas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, refieren sentirse satisfechas consigo mismas y por ende en su vida laboral, familiar y personal. Referencia, que destacada el cumplimiento de objetivos y seguridad en las condiciones de desarrollo como individuo y miembro de una sociedad.

Pregunta No.23.- ¿Tengo las habilidades necesarias para participar socialmente?



Gráfico 31: Habilidades para participar socialmente

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

De las mujeres académicas encuestadas 19 de las 21, aluden tener las habilidades necesarias para participar socialmente. Interrogante que revela niveles altos de seguridad en las mujeres para participar en diferentes áreas; impulsado mediante la confianza en su desarrollo personal y la toma de decisiones familiares, laborales y personales certeras para conjugar estos aspectos.

Pregunta No.24.- ¿Mi vida actual la decido únicamente yo?

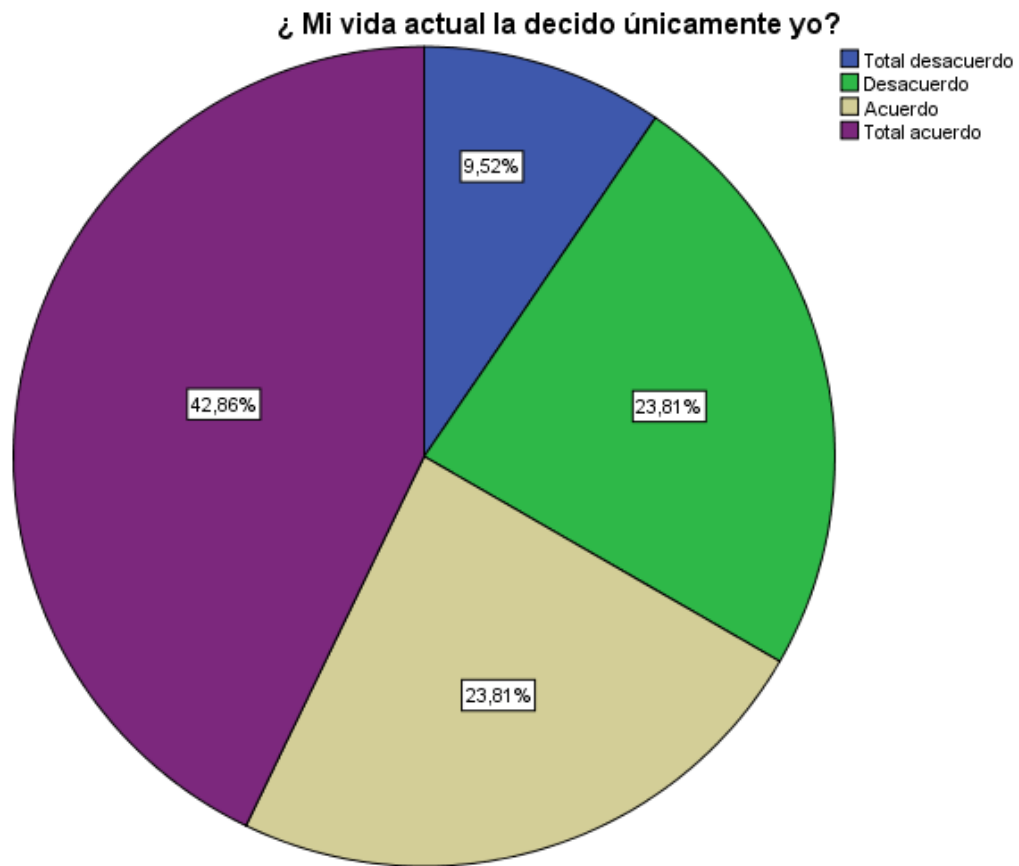


Gráfico 32: Decisiones en mi vida actual

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

El 66,67% de las mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, refieren que su vida actual la decide únicamente ella; sin embargo, un 33,33% indican que su vida actual no es así. Por lo tanto, se visualiza que la mujer académica toma decisiones en su desarrollo personal, familiar y laboral; pero visualiza a su vez, un beneficio global no solamente para ella, sino también por su núcleo familiar y las personas que la circundan.

Pregunta No.25.- ¿Las mujeres tienen la capacidad para dominar al mundo?

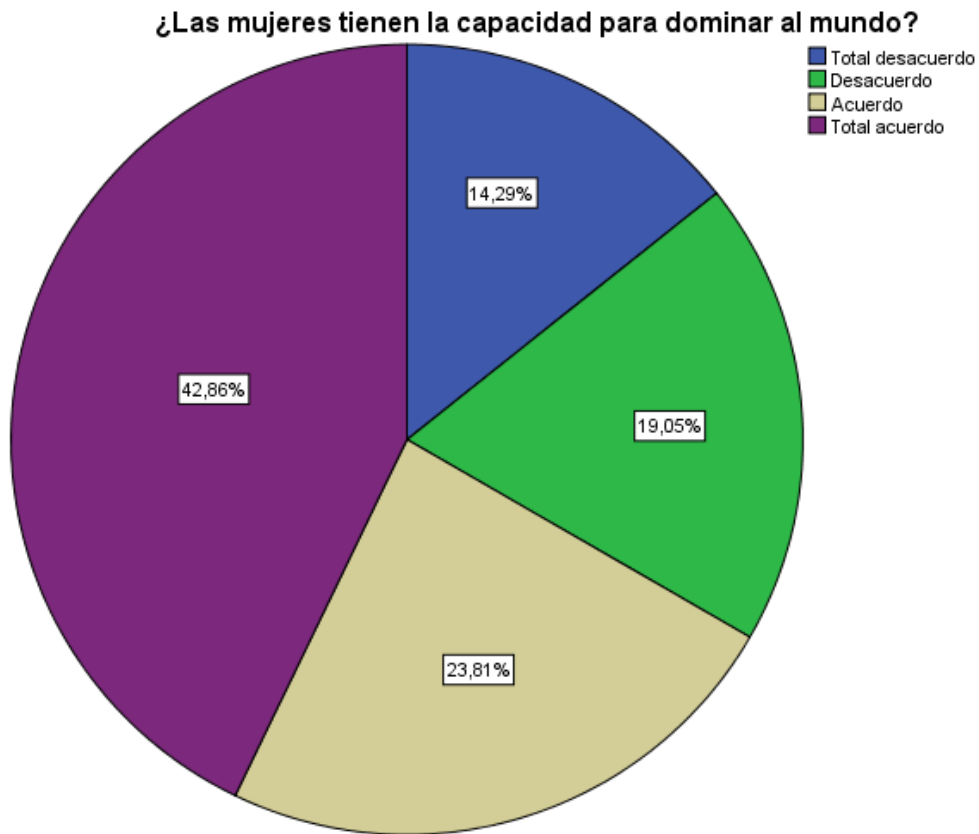


Gráfico 33: Capacidad para dominar al mundo.

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Las mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, discurren en un 66,67% que las mujeres tienen la capacidad para dominar el mundo. Referente, que se enlaza con el factor seguridad por la confianza que las mismas colocan en sus acciones y decisiones para transmitir su aporte a la sociedad. A pesar de esta realidad el empoderamiento de las mujeres sigue estableciéndose en mediano crecimiento al visualizar un 33,33% de académicas que aún perciben temeridad.

Pregunta No.26.- ¿Mi trabajo es valorado y reconocido?

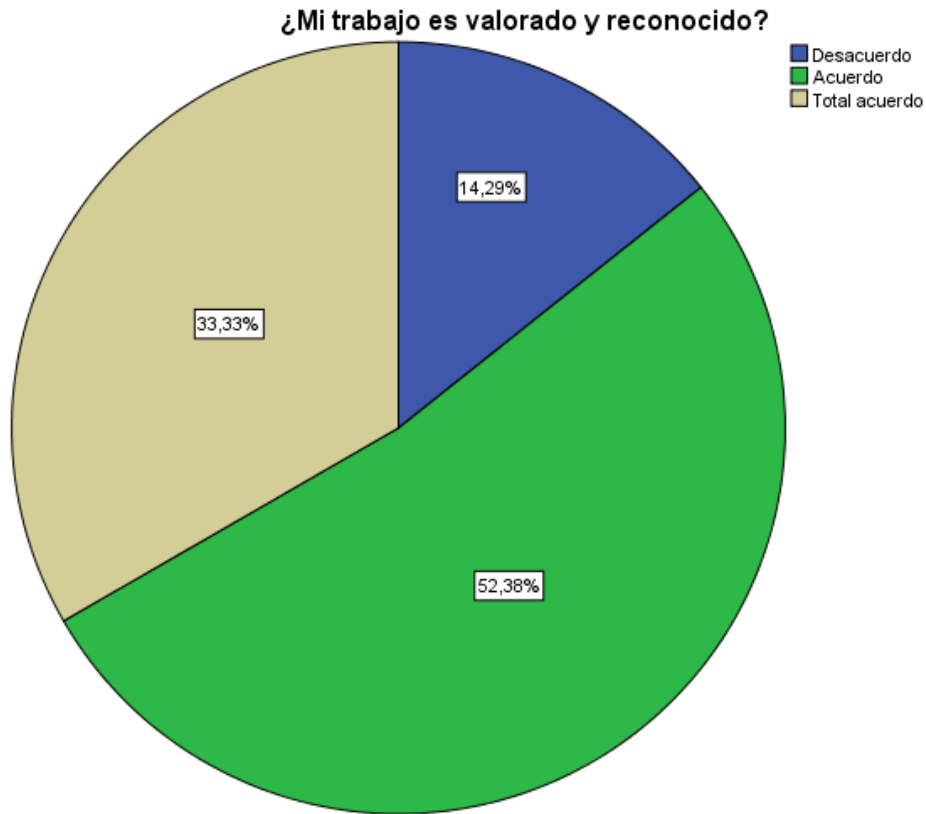


Gráfico 34: Trabajo es valorado y reconocido
Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).
Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Los datos recabados aluden que 18 de las 21 encuestadas, consideran que su trabajo es valorado y reconocido. Consideración que influye positivamente en la satisfacción social que el individuo requiere en sus acciones personales, familiares y laborales; la misma que se fortalece mientras existen mayor números de mujeres en los cargos ya que se visualiza la labor como mujeres y como individuos.

Pregunta No.27.- ¿Mi carrera o actividad actual la elegí sin presiones?

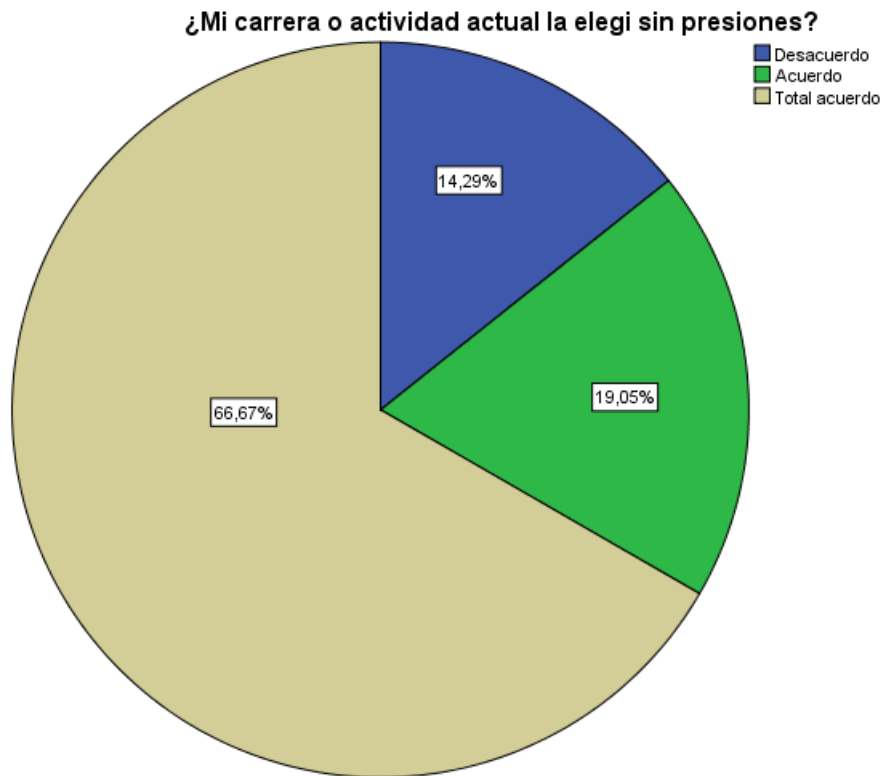


Gráfico 35: Presiones

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

La población encuestada en un porcentaje alto del 85,72%, menciona haber elegido su carrera o actividades actuales sin presiones; lo cual, fomenta confianza en la mujer en la toma de decisiones sin sentirse presionada por los familiares, amigos o la sociedad para satisfacer sus expectativas y así, disminuir el factor temeridad para impulsar a más mujeres al empoderamiento.

Pregunta No.28.- ¿Las mujeres tienen bastantes oportunidades para participar en los puestos de poder?

¿Las mujeres tienen bastantes oportunidades para participar en los puestos de poder?

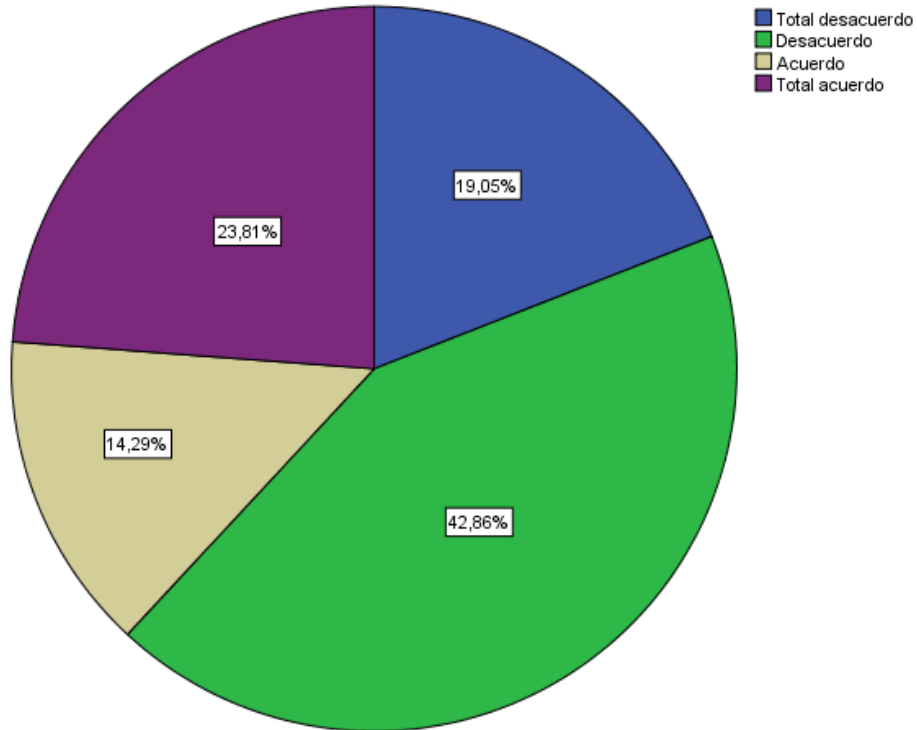


Gráfico 36: Oportunidades para participar en los puestos de poder

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Un 61,91% de las mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, refieren que las mujeres no tienen bastantes oportunidades para participar en los puestos de poder. Afirmación, que refleja un nivel alto de desigualdad de oportunidades en la participación de puestos de poder; condición que se ve influenciada por la presencia de temeridad en la toma de decisiones y la presión social que tiene la mujer al buscar la satisfacción social.

Pregunta No.29.- ¿Cuando hago algo que no es o era permitido en mi casa, me siento incómoda?



Gráfico 37: Sentimiento de incomodidad

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Los porcentajes de la encuesta reflejan porcentajes similares, con perspectivas completamente opuestas ya que el 52,38% de las mujeres menciona que cuando hacen algo que no es o era permitido en casa, se sienten incómodas y un 47,62% recalcan que no se sentían incómodas. Las diferencias muy marcadas en esta interrogante exteriorizan que los aspectos de independencia de la mujer son medianamente fortalecidos por ellas; proporcionándolas de presión en las decisiones y creencias en su vida cotidiana.

Pregunta No.30.- ¿Las mujeres y los hombres tenemos las mismas oportunidades para acceder a empleos de todo tipo?

¿Las mujeres y los hombres tenemos las mismas oportunidades para acceder a empleos de todo tipo?

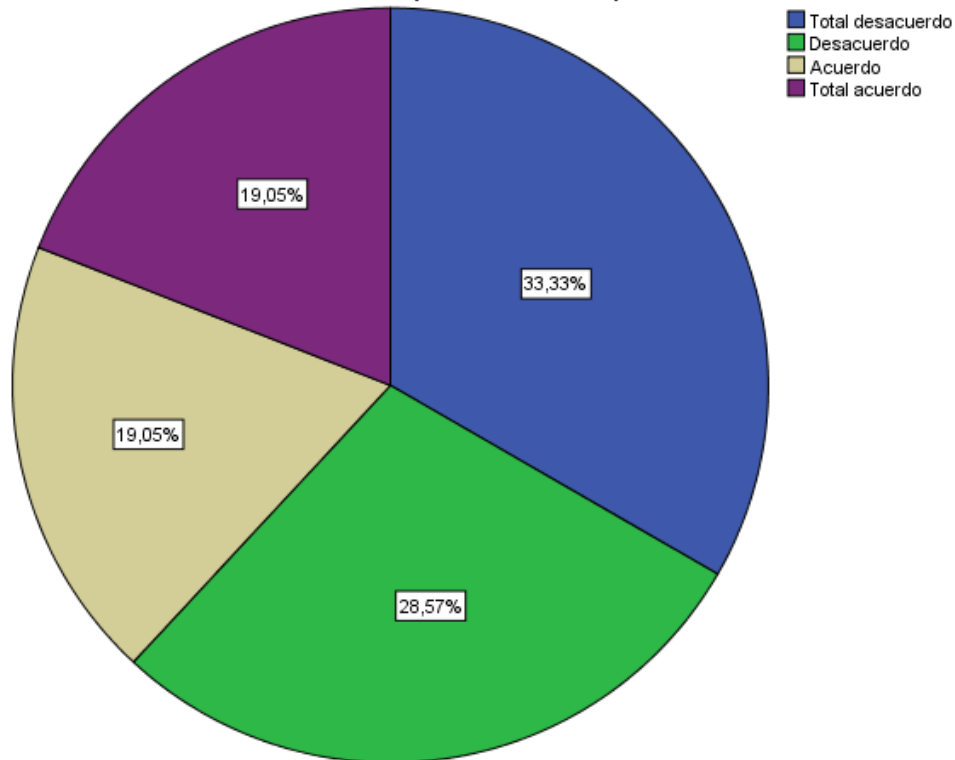


Gráfico 38: Igualdad de oportunidades para acceder a empleos de todo tipo

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

En la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato las mujeres encuestadas sobre el tema, determinan en un 61,9% que las mujeres y los hombres no tenemos las mismas oportunidades para acceder a empleos de todo tipo. De esta manera, se percibe una desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; situación que surge debido a la influencia de la sociedad que presiona a la mujer con múltiples responsabilidades generando dobles o triples roles en la diaria y desconociendo la corresponsabilidad con los demás miembros familiares que conforman su grupo de convivencia.

Pregunta No.31.- ¿Mi familia ve bien que yo participe socialmente aunque esté menos tiempo en casa?

¿Mi familia ve bien que yo participe socialmente aunque este menos tiempo en casa?

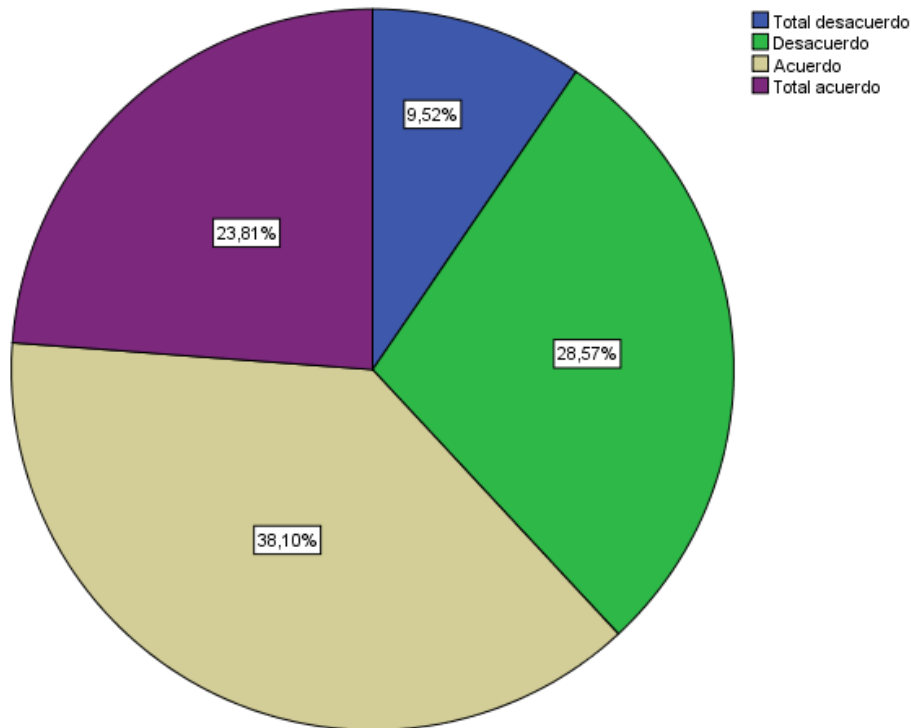


Gráfico 39: Participación socialmente

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

De las 21 mujeres académicas encuestadas 13 expresan que su familia ve bien que ellas participen socialmente aunque estén menos tiempo en casa. Por lo tanto, el apoyo de la familia en los procesos de crecimiento personal y profesional de la mujer es indispensable, al requerir mayor tiempo de dedicación en las actividades relacionadas al cumplimiento de los objetivos; es necesario el apoyo de los miembros familiares en las tareas del hogar y el cuidado del miembros menos de edad y personas adultas mayores.

Pregunta No.32.- ¿Creo que es importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios?

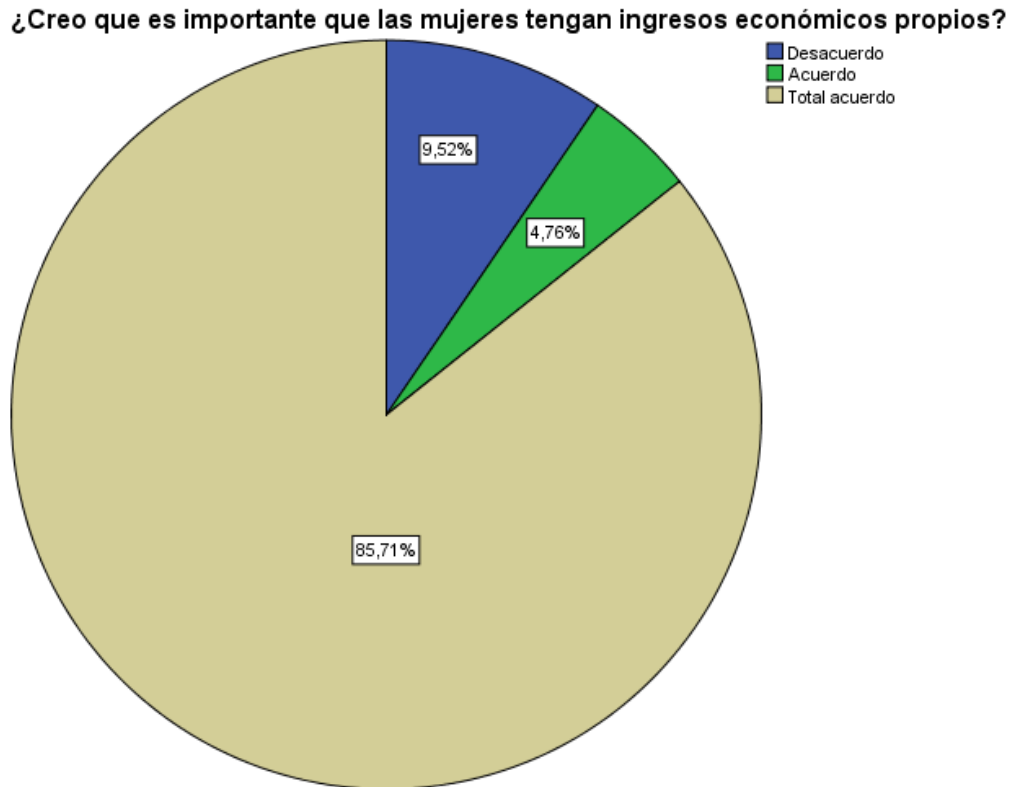


Gráfico 40: Ingresos económicos propios

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

De las 19 de las 21 mujeres encuestadas en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, aluden que es importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios; lo cual, fortalece su estado de independencia y se encuentra ligada a varias decisiones personales como fortalecer sus estudios, acceder a bienes y servicios que mejoren su calidad de vida y mejoren su proceso en toma de decisiones laboral y familiar.

Pregunta No.33.- ¿La responsabilidad nos lleva a ser líderes?

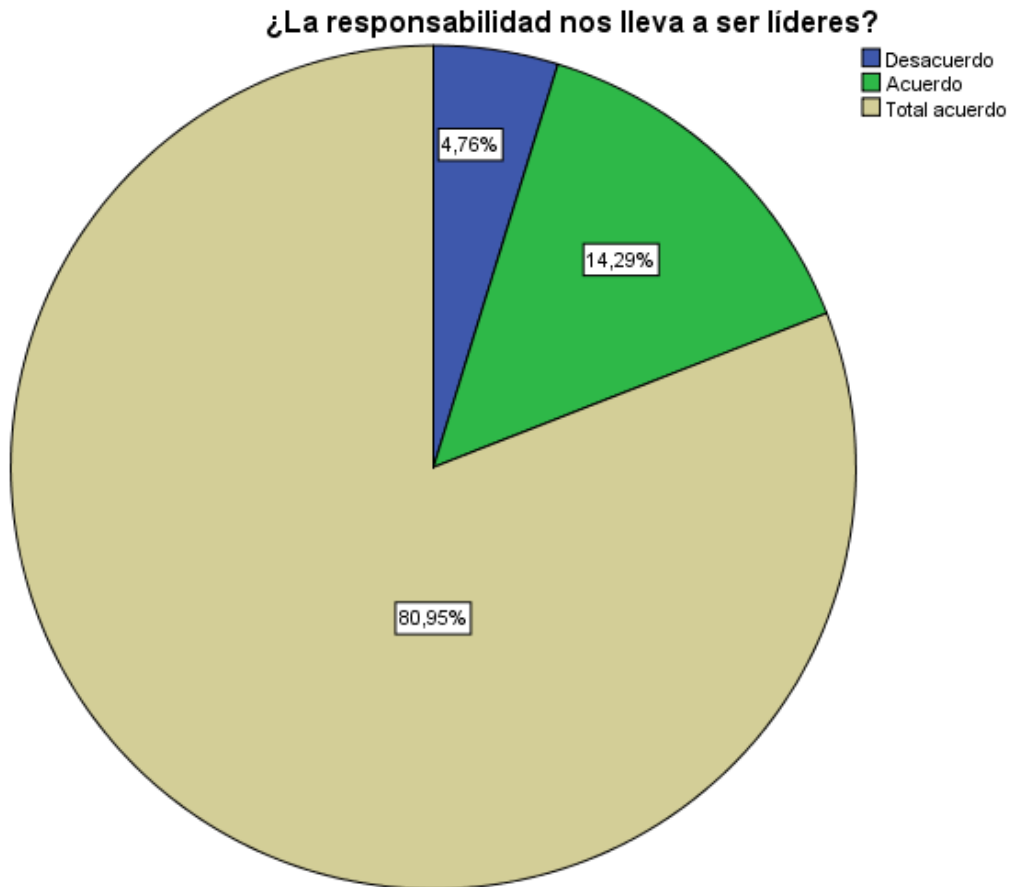


Gráfico 41: Responsabilidad

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Las mujeres encuestadas en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, recalcan en un porcentaje muy elevado del 95,24% las responsabilidades nos llevan a ser líderes. Lo cual, una designación o asunción de responsabilidades es considerada como una oportunidad de desarrollo, al desenvolver y fortalecer tanto habilidades como actitudes para un liderazgo activo.

Pregunta No.34.- ¿Disfruto cuando soy única y diferente?

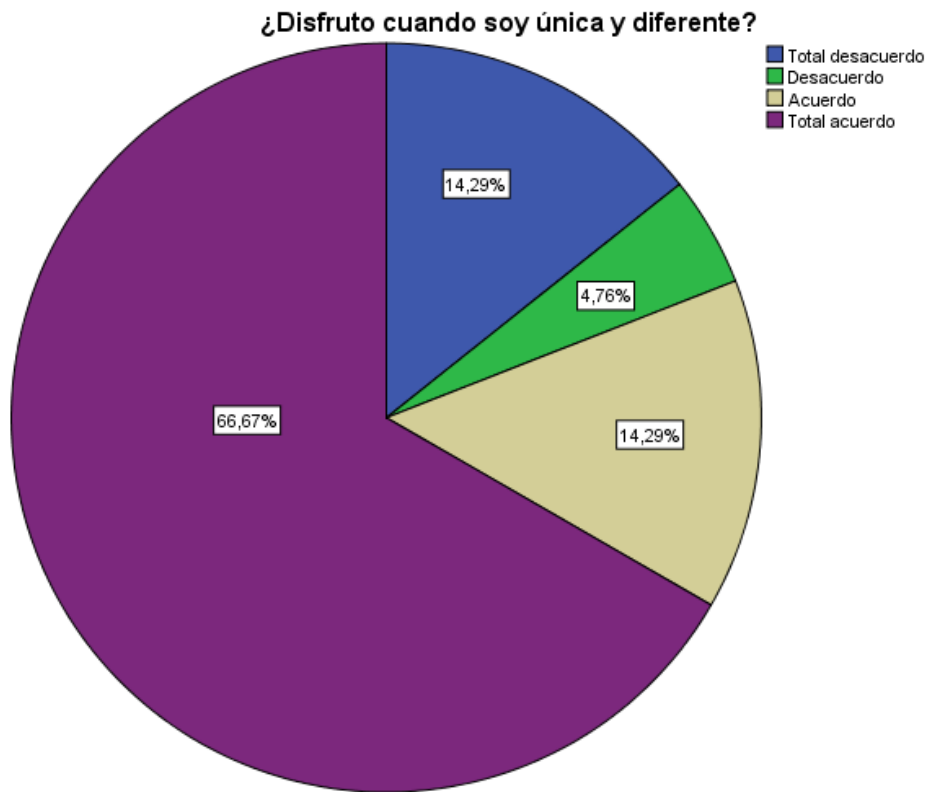


Gráfico 42: Disfruto ser única y diferente

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

De las 21 mujeres académicas 17 de ellas, refieren que disfrutan cuando son únicas y diferentes. Aspecto vinculado a la participación de las mujeres desde su desarrollo emocional busca un fortalecimiento a partir de la motivación de ser únicas y diferentes, que permite aportar seguridad en la mujer para tomar decisiones y ejecutar acciones en pro de un crecimiento profesional, personal y laboral.

VARIABLE DEPENDIENTE: Situación familiar

Los contenidos de tablas y gráficas a continuación, se establecen en base al Cuestionario aplicado a las mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, con referencia al Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (SWING)

Pregunta No.01.- ¿Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador?



Gráfico 43: Irritabilidad en casa

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (SWING)

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Las mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, mediante la encuesta aplicada refieren en un 66,67% haber estado irritables en casa porque su trabajo es muy agotador. Aspecto, que refleja un sentimiento de afectación en el hogar por la presión laboral existente, al comprender que la situación de una familia se encuentra ligada directamente a la conciliación familia - trabajo y viceversa, aspecto que se busca equilibrar con acciones favorables para la persona entre la familia, el trabajo y su vida personal.

Pregunta No.02.- ¿Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo?

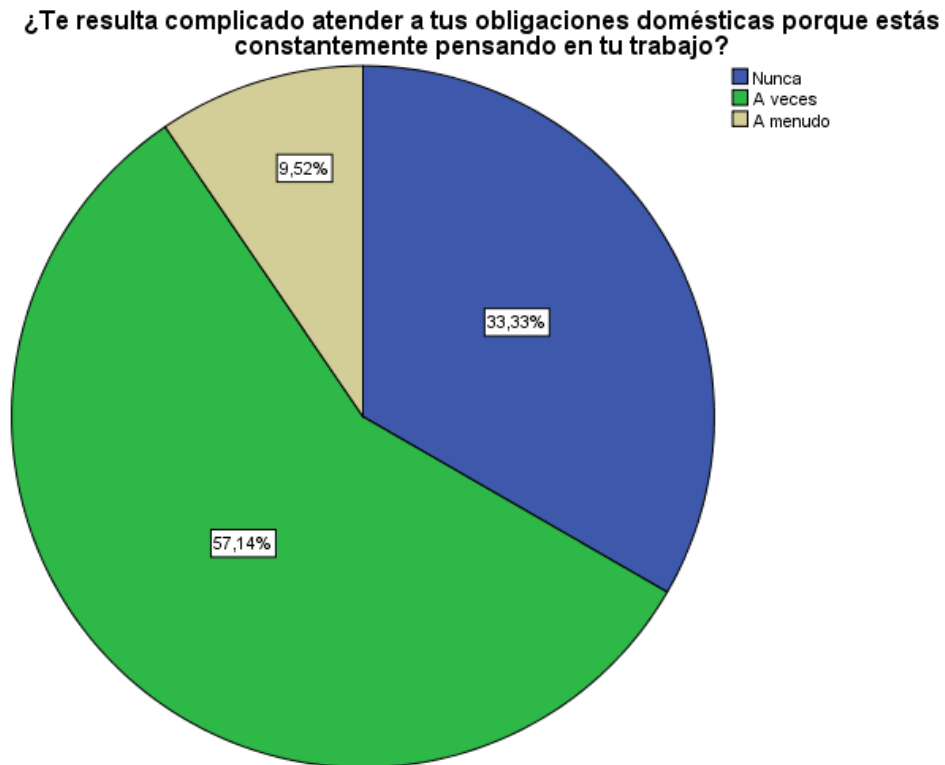


Gráfico 44: Complicaciones en las obligaciones domésticas
Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (SWING)
Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

De las 21 académicas encuestadas 14 de ellas, reiteran que les resulta complicado atender sus obligaciones domésticas porque están constantemente pensando en su trabajo. Información que refleja una influencia entre el desarrollo laboral y la situación familiar, al identificar que las responsabilidades laborales abarcan mayor espacio de análisis en la mujer académica de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato generan complicación en la atención doméstica.

Pregunta No.03.- ¿Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales?

¿Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales?

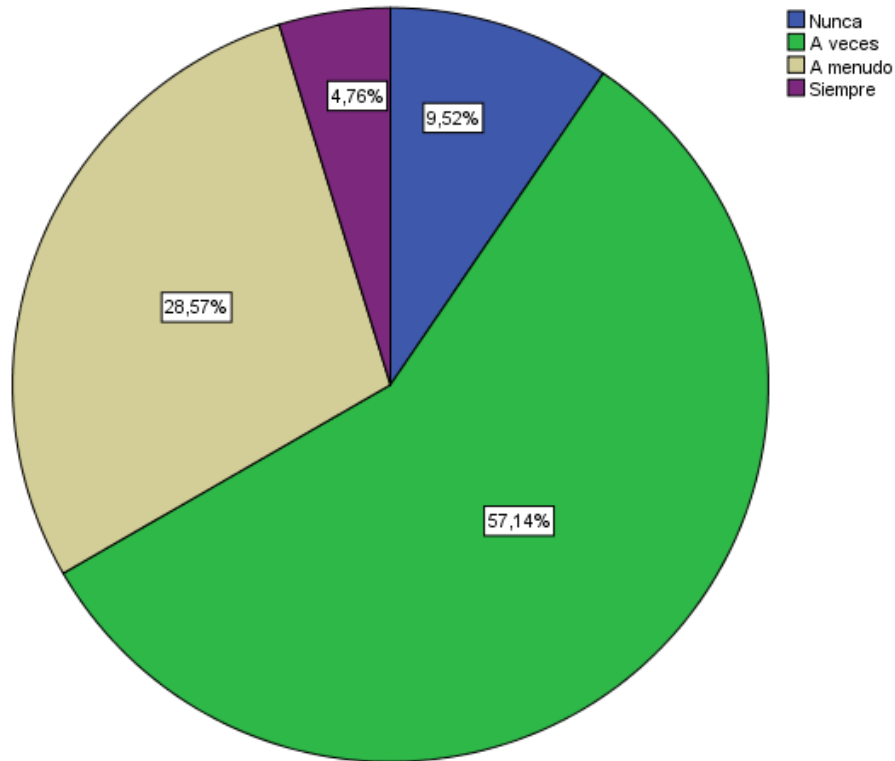


Gráfico 45: Cancelar planes con la pareja/familia/amigos
Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (SWING)
Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Un porcentaje alto del 90,47% de la población encuestada manifiesta que han tenido que cancelar planes con su pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales. Mencionado porcentaje, refleja un gran número de mujeres que priorizan las actividades laborales frente al tiempo libre con la pareja/familia/amigos.

Pregunta No.04.- ¿Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas?

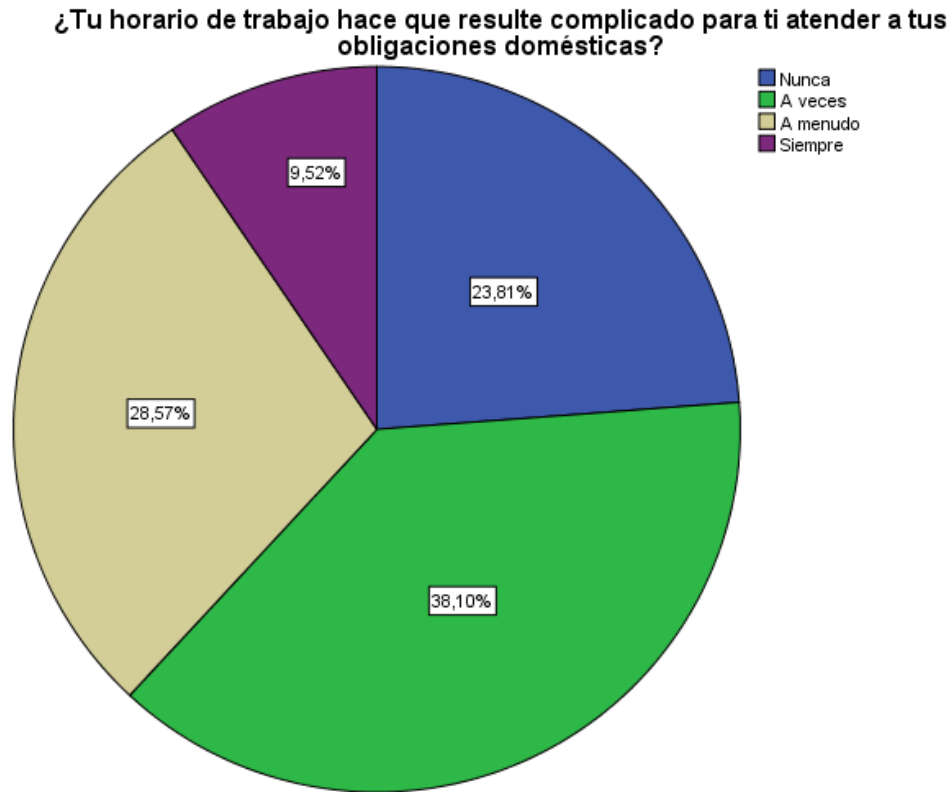


Gráfico 46: Complicaciones en las obligaciones domésticas
Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (SWING)
Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Las mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, mencionan con un porcentaje del 76,19% que en algún momento el horario de trabajo hace que resulte complicado atender las obligaciones domésticas. Interrogante que muestra una interacción negativa entre el trabajo y la familiar, al visualizar intensificación en las actividades laborales fuera de la organización o empresa y no concentrar tiempo de calidad en las actividades del hogar, que por ende afecta al núcleo de convivencia.

Pregunta No.05.- ¿No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo?

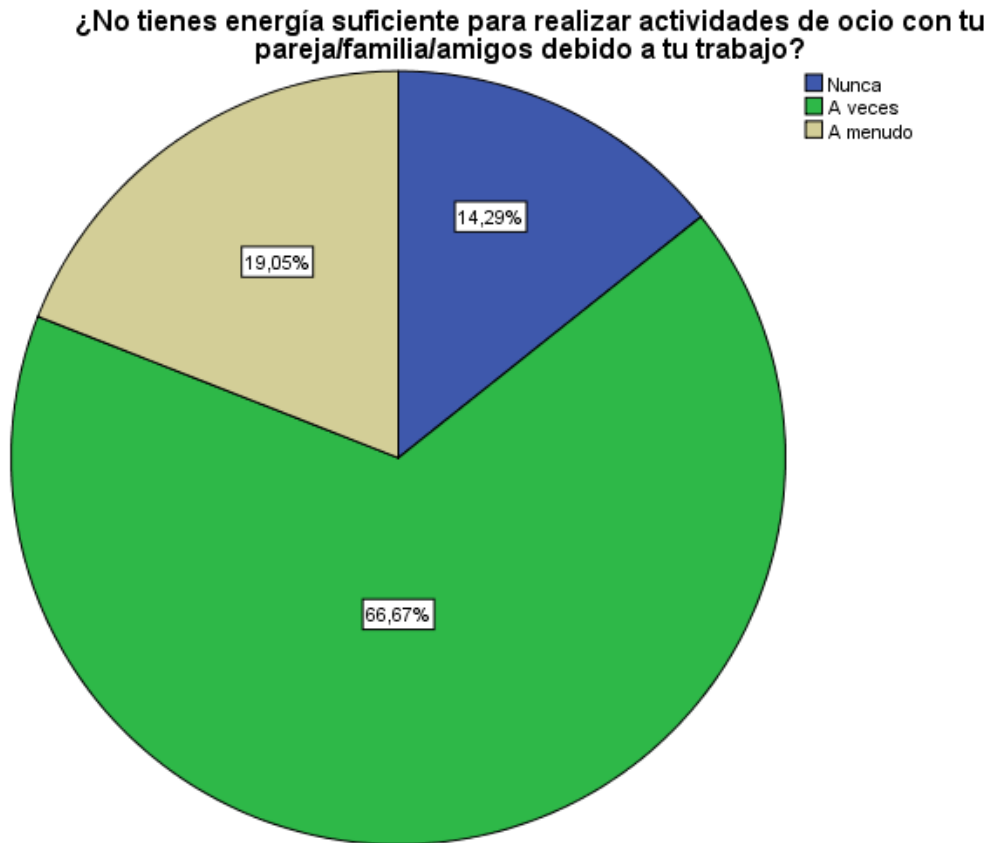


Gráfico 47: Energía suficiente
Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (SWING)
Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Las mujeres académicas aluden en un porcentaje mayor a la mitad de población del 85,72% que en varias ocasiones no tienen energía suficiente para realizar actividades de ocio con su pareja/familia/amigos debido al trabajo que realizan; situación que se encuentra vinculada con la sobrecarga laboral a empleadas y empleados en las organizaciones y además el nexo con las obligaciones familiares que se busca cumplir.

Pregunta No.06.- ¿Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies?

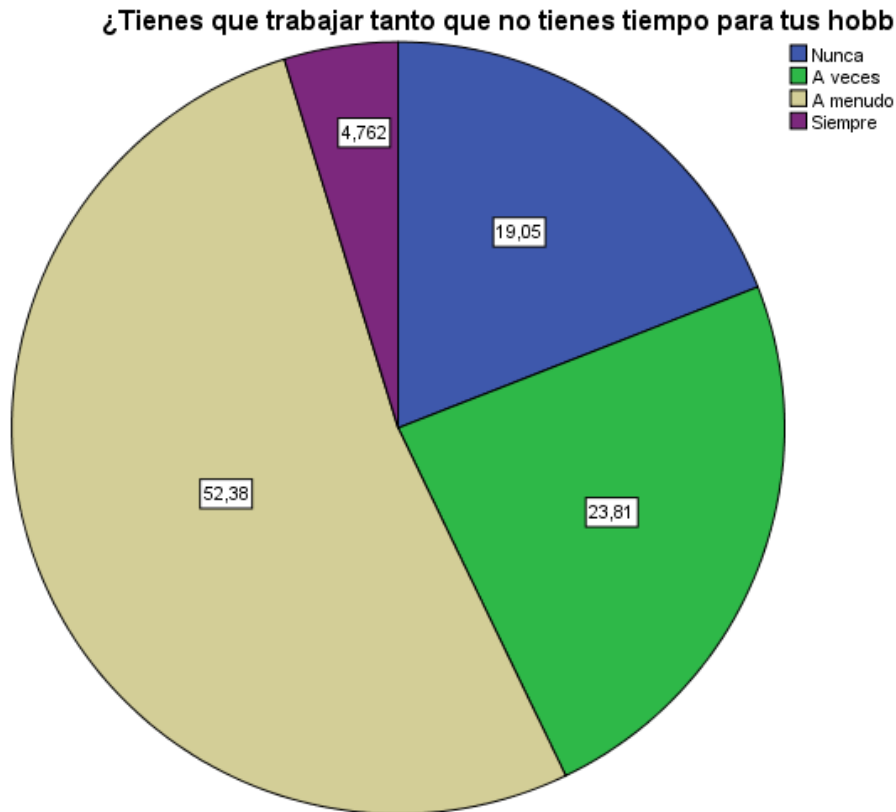


Gráfico 48: Hobbies

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (SWING)

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

La recolección de información manifiesta que de las 21 mujeres académicas encuestadas 17 de ellas, que reflejan un gran porcentaje, no tienen tiempo para realizar sus hobbies. Generando en las académicas dedicación únicamente al tiempo con la familia y al trabajo; contexto que afecta al empoderamiento de la mujer ya que no posee un espacio de recreación e interacción para ella, y de esta manera se propicia un desequilibrio de vida entre los aspectos personales, familiares y laborales.

Pregunta No.07.- ¿Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa?

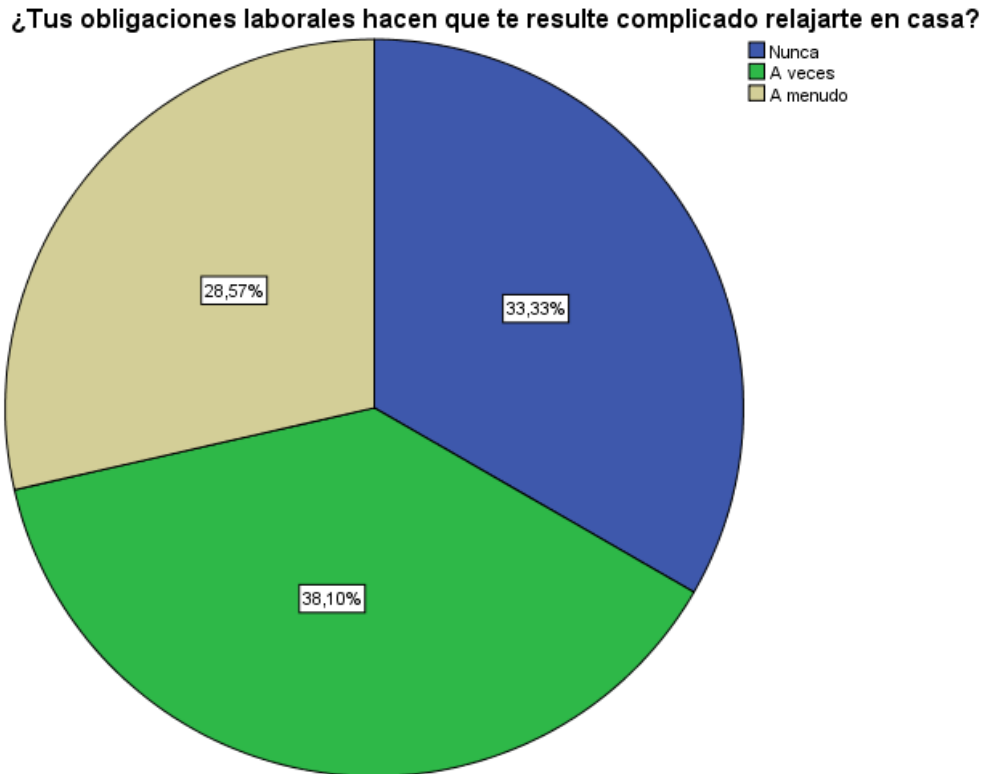


Gráfico 49: Resulta complicado relajarte en casa

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (SWING)

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

El 66,67% de las mujeres académicas encuestadas recalcan que sus obligaciones laborales hacen que les resulte complicado relajarse en casa. Afirmación que denota sobrecarga laboral, factor que influye directamente en el desarrollo personal de la mujer académica, disminuyendo el tiempo de formación, recreación y análisis de la mujer en sus contextos de desarrollo que por ende disminuye el nivel de priorización de los objetivos personales y de recreación frente al trabajo.

Pregunta No.08.- ¿Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos?

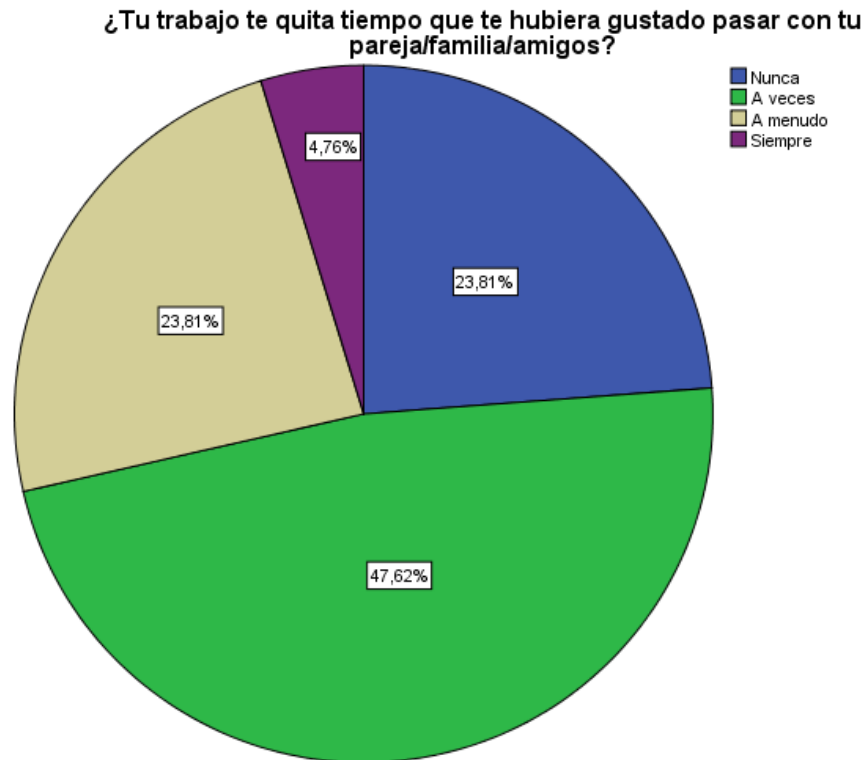


Gráfico 50: Tiempo me hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (SWING)

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

De las 21 mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato encuestadas 16 de ellas, aluden que el trabajo les quita tiempo que les hubiera gustado pasar con su pareja/familia/amigos. Revelando, que las excesivas exigencias laborales en las mujeres académicas limitan su tiempo para compartir con la familia, amigos y pareja; provocando una interacción negativa trabajo - familia.

Pregunta No.09.- ¿La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo?

¿La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo?

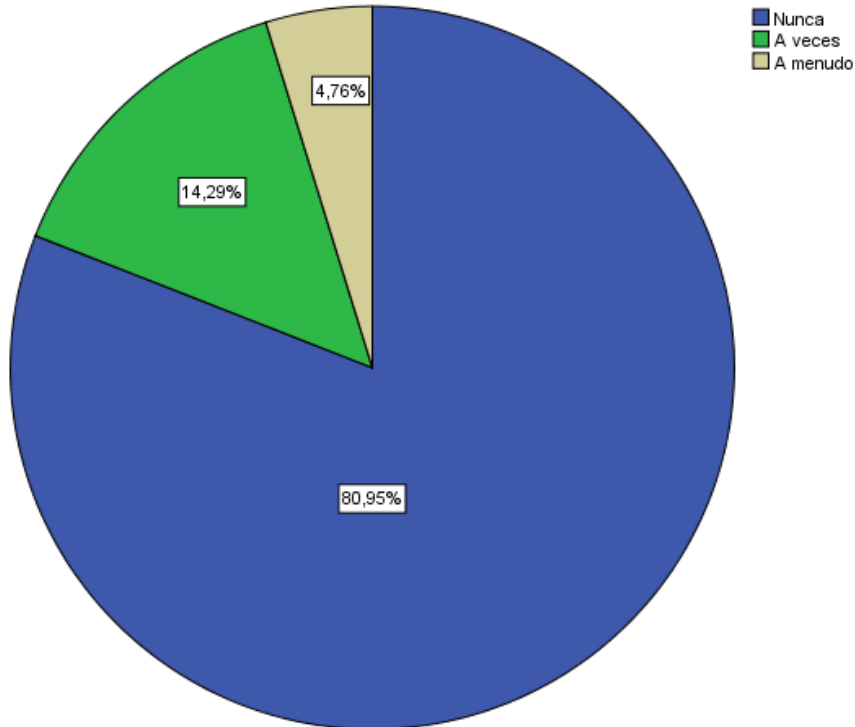


Gráfico 51: Irritabilidad en casa

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (SWING)

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Las encuestadas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, exponen con un porcentaje del 80,95% que nunca las situaciones en casa le hacen estar tan irritable que descargan su frustración en compañeros de trabajo; aspecto que es favorable al poder equilibrar las situaciones familiares y laborales de manera correcta, sin afectar un contexto con otro de manera negativa.

Pregunta No.10.- ¿Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos?

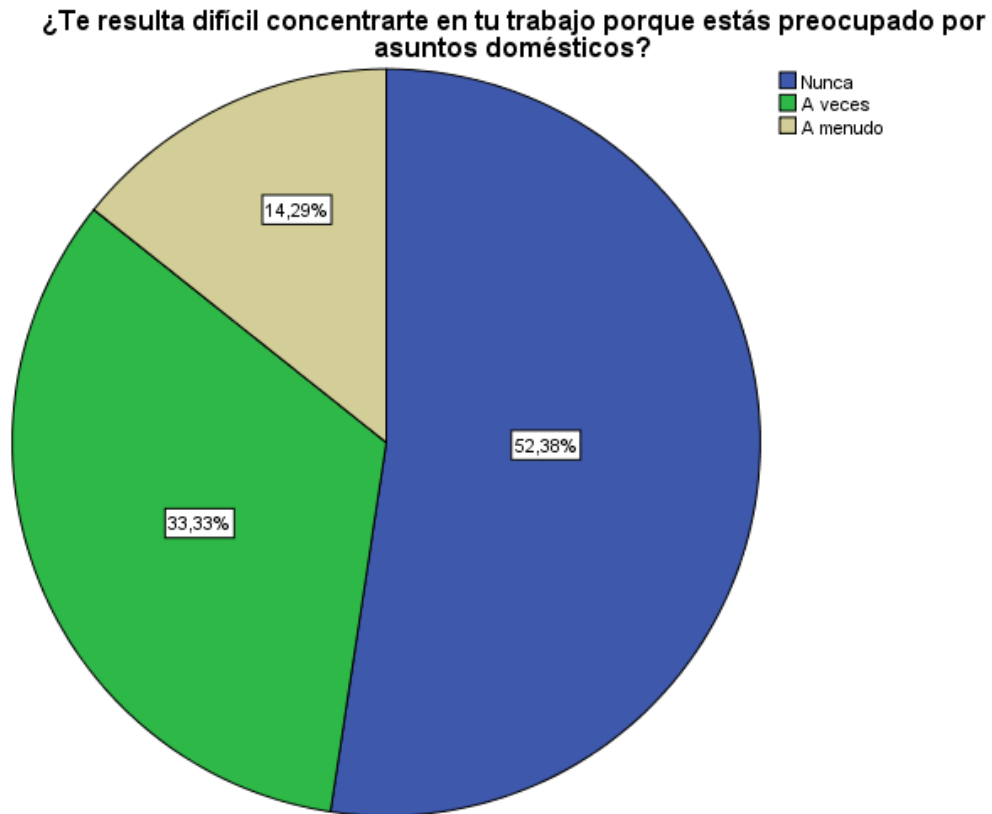


Gráfico 52: Concentración en el trabajo.

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (SWING)

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Las mujeres encuestadas refieren en un 52,38% que nunca les ha resultado difícil concentrarse en el trabajo por influencia de preocupaciones de asuntos domésticos; sin embargo, un 47,62% de las académicas mencionan que en ocasiones si les ha resultado difícil concentrarse en el trabajo por influencia de preocupaciones de asuntos domésticos. Reflejando un nivel medio de compromiso con su trabajo, obstaculizando la influencia de factores externos como las situaciones familiares que se presenten en el núcleo de convivencia; por lo cual, la otra mitad de la población debería considerar los aspectos de conciliación trabajo – familia para que estas situaciones no afecten en su desenvolvimiento.

Pregunta No.11.- ¿Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral?

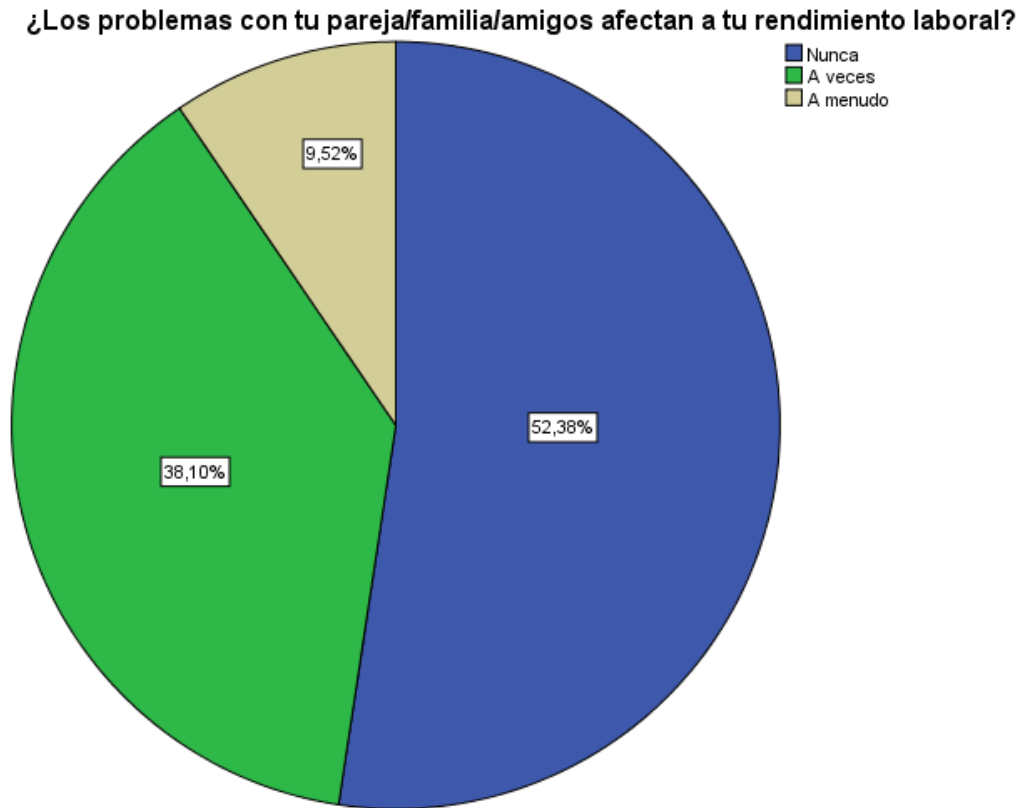


Gráfico 53: Afectaciones al rendimiento laboral
Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (SWING)
Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

La interrogante desarrolla porcentajes similares sin embargo con respuestas sin diferentes, de las 21 mujeres académicas 11 recalcan que los problemas de pareja/familia/amigos nunca influyen en su rendimiento laboral y las 10 restantes aluden que si tienen problemas de esta índole. Situación que es analizada y en los dos postulados recomienda fomentar la generación de espacios de equilibrio entre la vida familiar y laboral para que el rendimiento laboral de la mujer académica no se vea influenciado por su situación familiar y viceversa, que los problemas familiares no se encuentren ligados al contexto laboral.

Pregunta No.12.- ¿Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar?

¿Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar?

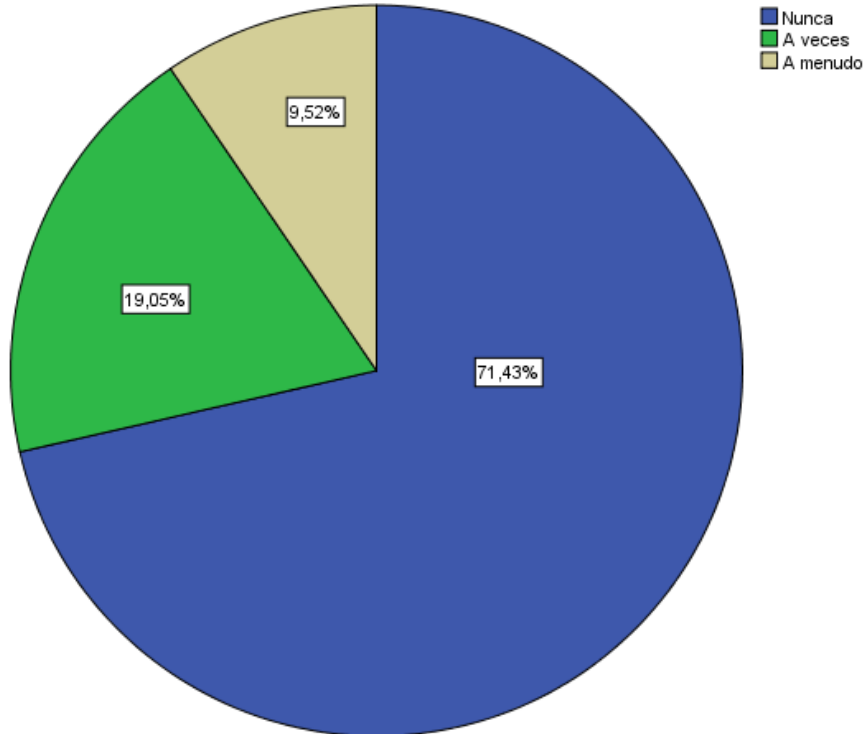


Gráfico 54: No tener ganas de trabajar.

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (SWING)

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

De las 21 mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, 15 de ellas exteriorizan en la encuesta que los problemas que tienen con la pareja/familia/amigos nunca influyen en sus ganas de trabajar. Lo cual, refleja una verdadera distancia entre los aspectos familiares – personales y el desarrollo laboral de la mujer; sin embargo las situaciones laborales sí afectan a la familia.

Pregunta No.13.- ¿Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos?

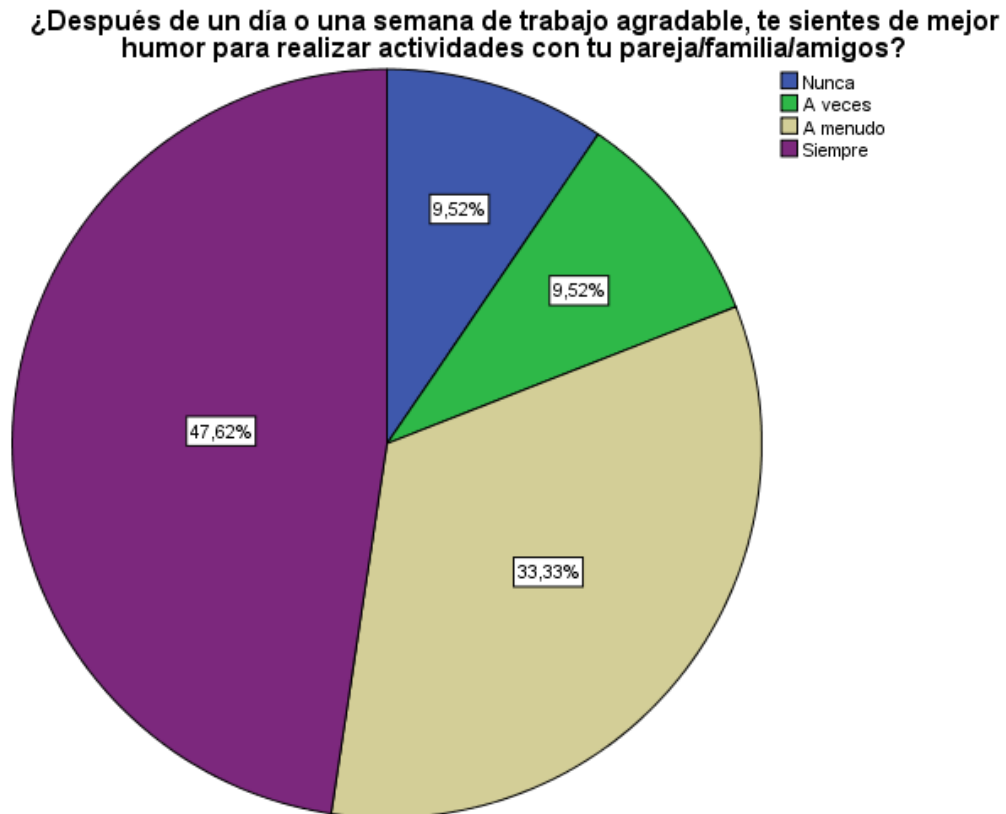


Gráfico 55: Mejor humor para realizar actividades con la pareja/familia/amigos

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (SWING)

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Un porcentaje del 90,47% de las mujeres académicas encuestadas menciona que después de un día o una semana de trabajo agradable, se sienten de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos. Por lo cual, se deduce que la influencia del trabajo frente al ambiente familiar es un factor con vínculo directo, reflejando en un ambiente laboral adecuado y un vínculo positivo hacia las actividades con la pareja/familia/amigos.

Pregunta No.14.- ¿Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo?

¿Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo?

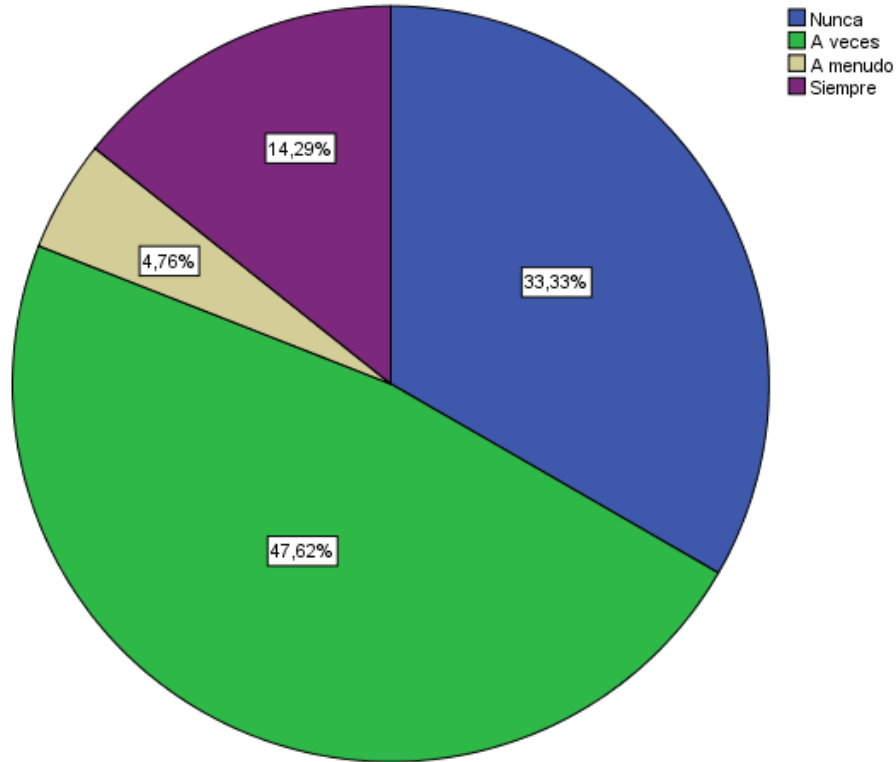


Gráfico 56: Habilidades aprendidas en el trabajo

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (SWING)

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

De las 21 encuestadas en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, 14 de ellas señalan que el desempeñar mejor las obligaciones domésticas, se dan por las habilidades aprendidas en el trabajo. Habilidades desarrolladas a profundidad que influyen en sus conocimientos, para el uso adecuado del tiempo y desarrollo de tareas con mayor eficacia.

Pregunta No.15.- ¿Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas?

¿Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas?

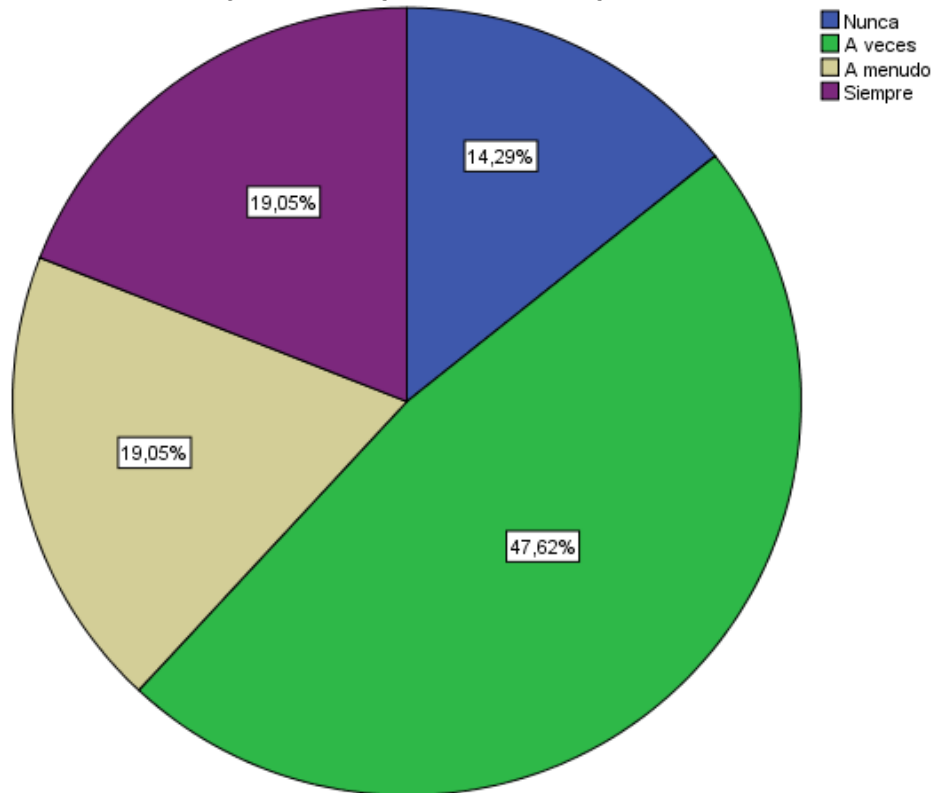


Gráfico 57: Capacidad de comprometerse con las cosas

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (SWING)

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

El 85,72% de las mujeres académicas encuestadas aluden que cumplen debidamente con sus responsabilidades en casa porque en el trabajo han adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas; por lo que, se considera al trabajo como un contexto de influencia importante en la vida de la mujer y en su desarrollo personal y familiar, por la gran cantidad de tiempo que demanda y las habilidades que permite aflorar.

Pregunta No.16.- ¿El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en casa?

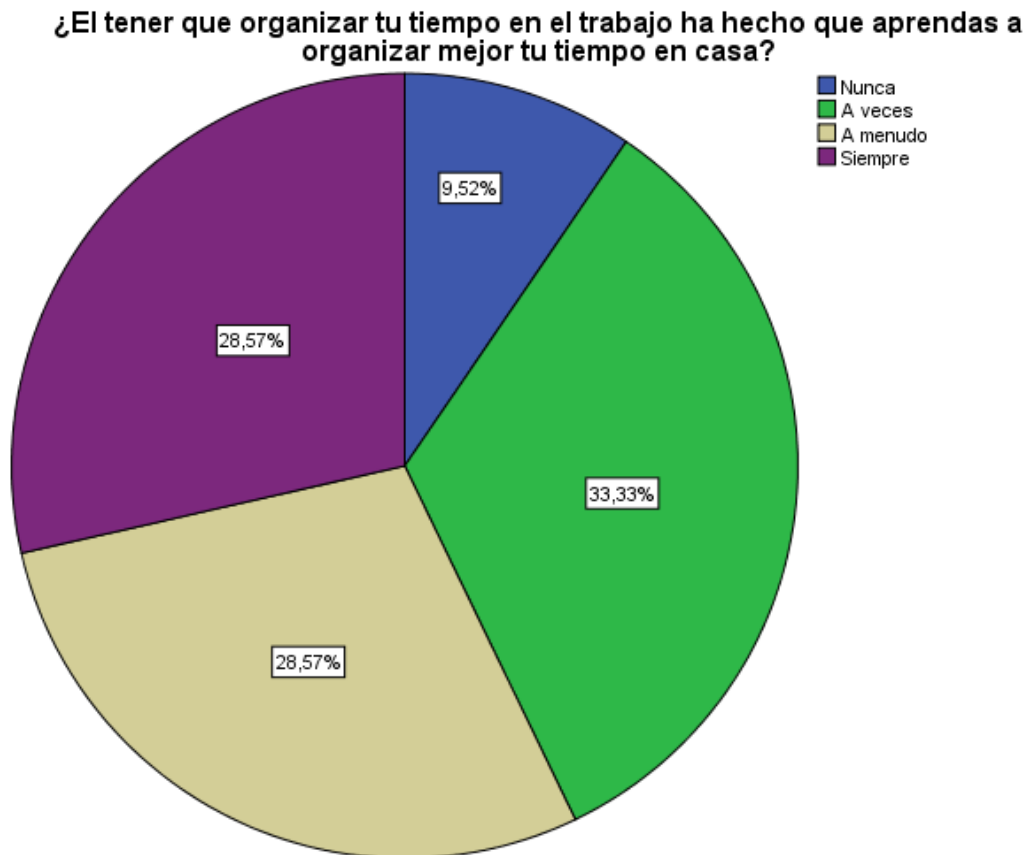


Gráfico 58: Organizar mejor el tiempo en casa
Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (SWING)
Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Las mujeres de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, en la encuesta aplicada expresan en un porcentaje muy alto del 90,47% que el tener que organizar el tiempo en el trabajo ha hecho que aprendan a organizar mejor su tiempo en casa. Factor que vislumbra, la influencia importante de las habilidades adquiridas por el agente social en sus contextos de desarrollo y como estos permiten mejorar el desempeño personal, familiar y laboral.

Pregunta No.17.- ¿Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo?

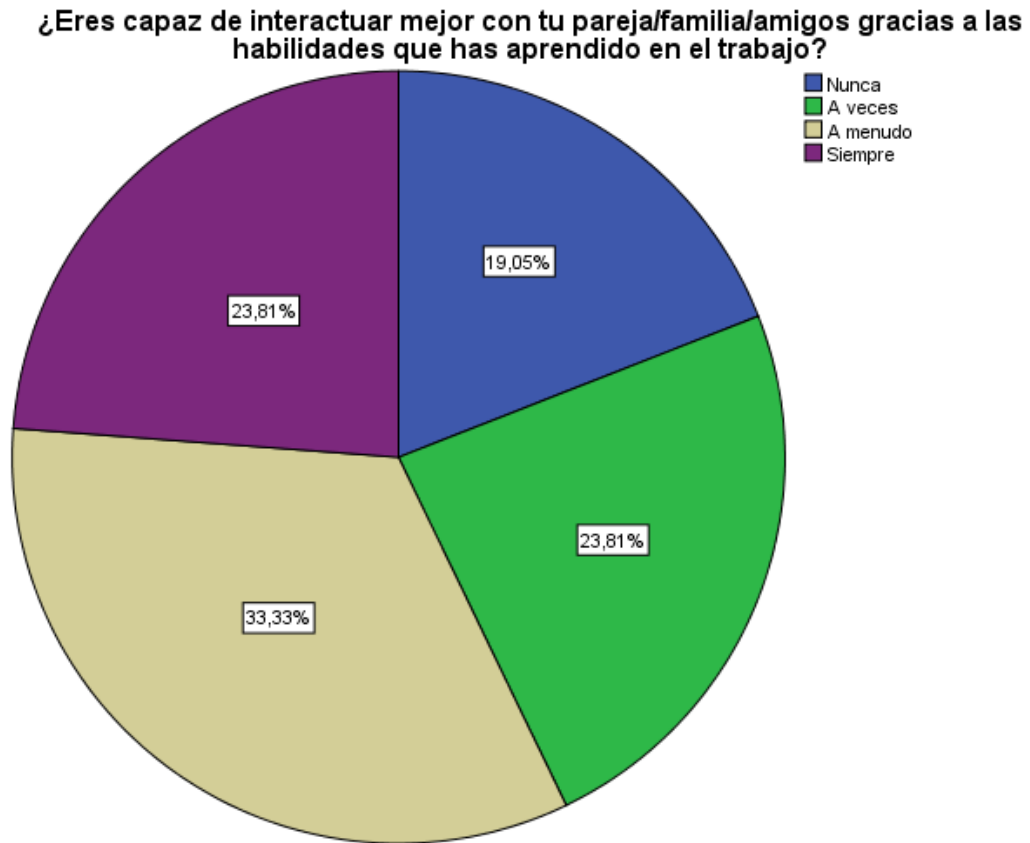


Gráfico 59: Habilidades aprendidas en el trabajo
Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (SWING)
Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

De las 21 mujeres académicas encuestadas en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, 17 de ellas menciona que son capaces de interactuar mejor con su pareja/familia/amigos gracias a las habilidades aprendidas en el trabajo. El mencionado factor, influye en las relaciones interpersonales ya que las mujeres académicas han desarrollado habilidades de negociación y persuasión en su vida laboral y la plasma también en su vida laboral.

Pregunta No.18.- ¿Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable?

¿Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable?

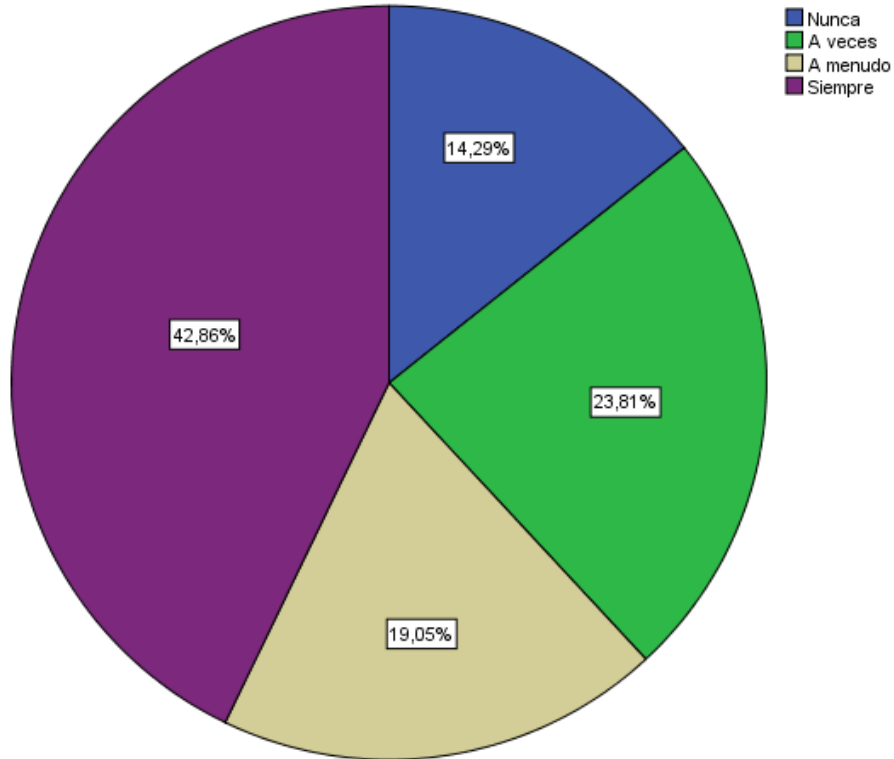


Gráfico 60: El trabajo resulta más agradable

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (SWING)

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

De las 21 mujeres académicas, 18 aluden que después de pasar un fin de semana divertido con su pareja/familia/amigos, el trabajo les resulta más agradable. Este vínculo entre la vida familiar y laboral, es un factor indispensable de impulso y desarrollo en las persona, ya que al desarrollarlos la mujer académica logra conciliar su tiempo en familia y su trabajo para disfrutar de un ambiente propicio.

Pregunta No.19.- ¿Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo?

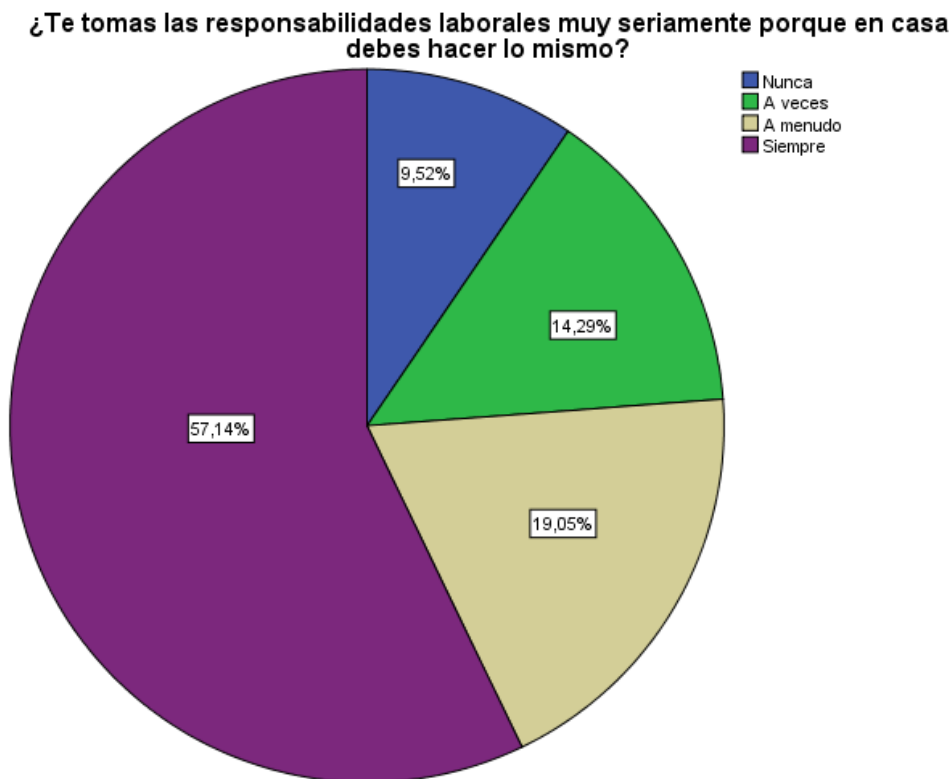


Gráfico 61: Responsabilidades laborales

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (SWING)

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

La información recabada en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato con las mujeres académicas, refleja que un porcentaje del 57,14% siempre toma las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debe hacer lo mismo. La vinculación de las acciones familiares y laborales se encuentra muy cercanas al rendimiento de la mujer en sus diferentes áreas de desenvolvimiento, ya que al desarrollar actividades diferentes pero con las mismas habilidades el resultado tendrá el mismo valor. Aspecto que debe fortalecerse en las familiar para que los valores y conocimientos sean reforzados a lo largo del ciclo vital.

Pregunta No.20.- ¿Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas?

¿Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas?

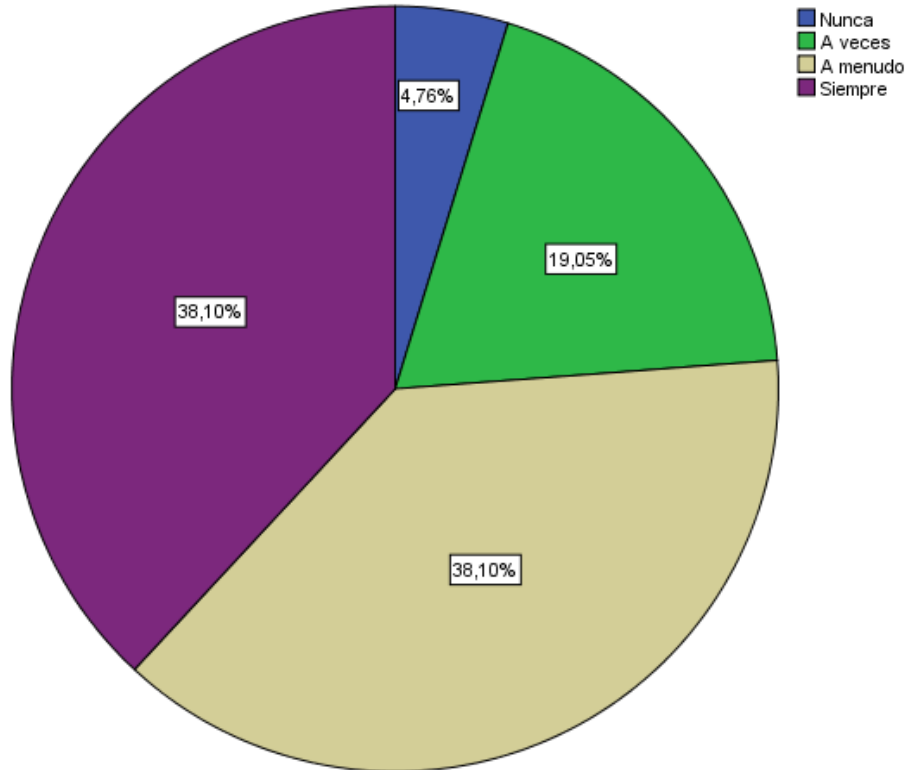


Gráfico 62: Comprometerte con las cosas

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (SWING)

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

De las 21 encuestadas, 20 de ellas expresan que cumplen debidamente con sus responsabilidades laborales porque en casa han adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas. Por lo cual, la educación, habilidades y valores que la familia fomenta en el individuo son conocimientos que fortalecen el desarrollo personal, profesional y laboral de las mujeres; en este caso apoya al fortalecimiento del compromiso con las cosas y a su vez, aportar en la participación de las mujeres en todos los escenarios de desarrollo por su acertada laboral.

Pregunta No.21.- ¿El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en el trabajo?

¿El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo?

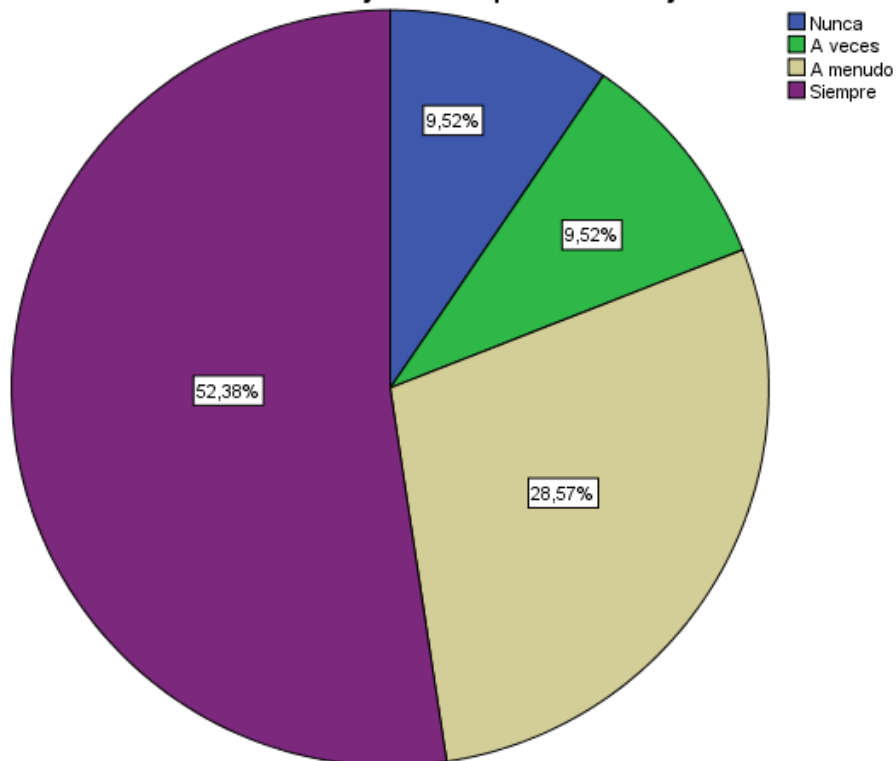


Gráfico 63: Tiempo en el trabajo

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (SWING)

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

De las 21 mujeres académicas encuestadas en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, 19 opinan que siempre la organización del tiempo en casa ha hecho que aprendan a organizar mejor el tiempo en el trabajo. Por lo tanto, las experiencias que permiten vincular el trabajo y el núcleo de convivencia, fortalecen la toma de decisiones e independencia para cumplir las responsabilidades laborales de manera adecuada.

Pregunta No.22.- ¿Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada?

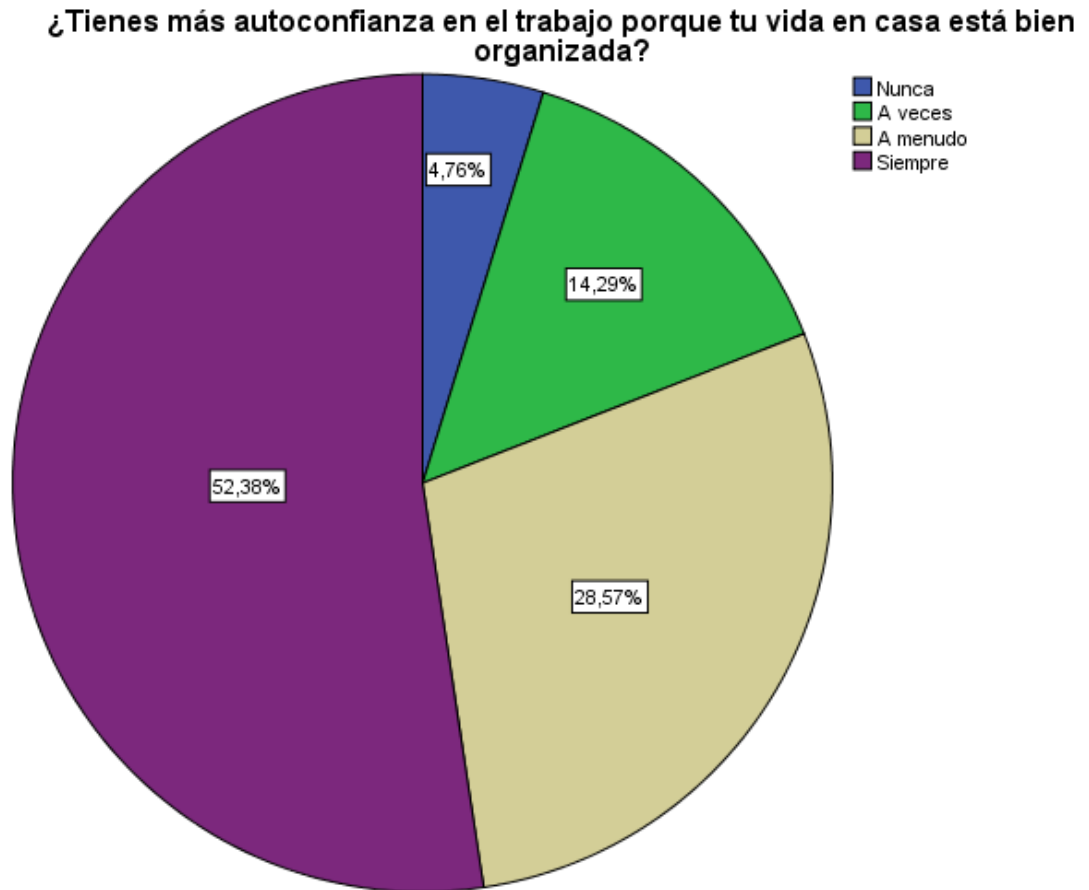


Gráfico 64: Autoconfianza en el trabajo

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (SWING)

Elaborado por: Soledad Barbosa

Análisis e Interpretación

Las mujeres académicas encuestadas aluden en un porcentaje del 95,24% que tienen más autoconfianza en el trabajo cuando en su vida en casa están bien organizadas. Por lo cual, una situación familiar estable y armoniosa influye de manera directa en el desempeño laboral de la mujer académica; proporcionándola de autoconfianza en sus decisiones, al relacionar el buen funcionamiento familiar con sus acciones y las dese replicar en el ámbito laboral.

Análisis e interpretación de datos cualitativos

Además de la utilización de los instrumentos IMEM y SWING, se aplicó entrevistas a las mujeres que ostentan o han ostentado cargos directivos en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato para sistematizarlas mediante historias de vida; con la finalidad de conocer ampliamente las situaciones percibidas desde estos puestos de poder, vinculando el empoderamiento laboral y la situación familiar de la mujer académica.

Resultados de las entrevistas aplicadas a las mujeres académicas establecidas en cargos directivos de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Historia de Vida No.01

Entrevistada: HV.TS.001

“En mi plan de vida si consideré establecerme como docente porque siempre quise ser educadora y me ha gustado actualizarme; lo que ha permitido irme renovando en conocimientos, tener actitudes y comportamientos que de cierto modo marcan diferencias en la intervención profesional.

Referente al apoyo entre mujeres en las actividades docentes, considero que no se debe personalizar estas situaciones y que son los niveles de formación, educación y culturales los cuales de cierto modo sesgan a veces las actuaciones con estereotipos, prejuicios, apegos y odios impidiendo las relaciones saludables.

En cuanto a mis estudios los primeros que me apoyaron fueron mis padres y la formación de cuarto nivel la desarrollé motivándome en la actualización y cercanía con personas como el Director de Bienestar Estudiantil de ese tiempo y el Señor Vicerrector Académico que me apoyaron para seguir un doctorado, en todo este proceso si tuve el apoyo de mi pareja.

En el diario vivir actualmente mi hijo y mi hija colaboran en las tareas del hogar para que pueda descansar después de la jornada laboral, cuando estaba casada pensaba que como siempre yo voy a trabajar debo tener con distancia los hijos.

Sin embargo, para cumplir mis metas no he tenido que enfrentar dificultades ni

escalones que vencer con mi familia, pareja o amigos ya que en este aspecto me di mi espacio como profesional y como mujer; inclusive la pareja que tenía me apoyaba al saber que iba a ganar más y podía ayudarlo de mejor manera a mantener la familia. Tampoco he rechazado oportunidades laborales por mí por ellos, más bien me han apoyado para que yo siguiera adelante, por eso menciono que los límites y las barreras se pone uno mismo.

En mi desenvolvimiento personal, familiar y laboral si genero conciliación, mediante la vinculación del tiempo de vida personal que es un espacio para autorrealizarse como ser humano con las relaciones interpersonales y la generación de un trabajo productivo y satisfactorio. En este mismo espacio, si me siento satisfecha porque he cumplido mi meta de ser docente y estar actualizada, tener a mis hijos, voy a ser abuelita por segunda vez y tengo a mi madre y mis hermanos junto a mí, a su vez, he tenido la oportunidad de compartir con los amigos. Referente a las barreras de género, no considero que la mujer tenga impedimentos para llegar a puestos de alta jerarquía; las barreras las pone uno mismo y la educación, cuando cambiemos las formas de pensar y entendamos que todos somos complementarios las cosas mejorarán.

Para finalizar, lo que yo mejoraría para que las mujeres lleguen a establecerse en mayor porcentaje en cargos de alta jerarquía, sería la educación apoyando la formación emocional y espiritual ya que al entregar una educación solo técnica-materialista visualizamos más diferencias entre hombres y mujeres.”

Historia de Vida No.02

Entrevistada: HV.TS.002

“En mi plan de vida la docencia no estuvo determinada como un objetivo, me inserté en el mercado docente por la presencia de oportunidades que se presentan en la vida. En cuanto a la existencia de apoyo entre mujeres en las actividades docentes, pienso que sea uno mujer u hombre siempre debe apoyarse como especie humana y establecerse en un sentimiento de no, te perjudicaría.

Considerando el aspecto formativo, mis estudios los he pagado sola, emocionalmente considero que mi padre siempre me apoyó y además me he rodeado de personas que han dado mucha importancia al trabajo y al estudio, influyendo en mí. La formación de cuarto nivel, la realicé con la idea que cuando te gusta algo debes seguir siempre

adelante y educándote; además, el apoyo de la pareja siempre es importante, el hecho que valore los estudios, el trabajo, el ser mujer y no te exija mucho es significativo.

Actualmente, en las actividades domésticas no tengo muchas cosas que hacer en casa, son mínimas, sin embargo nunca he dado gran prioridad a estos aspectos.

Asimismo, no he tenido dificultades que enfrentar para conseguir mis metas, mi pareja y mi padre han sido un soporte; considero que a veces es uno quien dice no puedo y en este proceso no se puede dudar, hay que seguir adelante.

En cuanto al mayor escalón que tuve que vencer en el hogar para poder insertarse laboralmente, podría decir que no existió alguno porque no tengo hijos y creo que con hijos las cosas deben ser más complicadas. Por ende, no he rechazado oportunidades laborales por mi familia.

En la vida personal, familiar y laboral no genero conciliación, he puesto en primer lugar mi trabajo, sin embargo, las personas que están a mí alrededor lo entienden. En este mismo contexto, si me siento satisfecha con mi vida; tengo la paz y tranquilidad, es una vida plena y pacífica.

A su vez, considero que las mujeres tienen barreras que le impiden llegar a puestos de alta jerarquía, dependiendo del lugar donde vivan, en otros países aunque tengas hijos hay apoyo; pero sino tienes el apoyo de tu pareja, ni el apoyo de instituciones del gobierno va a ser un poco más difícil que una mujer trabaje igual que el hombre, ya que él aunque trabaje 12 horas llega a casa y todo esta listo pero la mujer toma un doble rol.

Culminando, diría que para la existencia de un mayor porcentaje de mujeres en cargos directivos, este aspecto debe ser visualizado en el desarrollo económico y social de los países; cuando la mujer accede al mercado laboral cambia su forma de ver la vida y se acomoda a los determinantes de ese tipo de sociedad, colocado a la familia alrededor de este y tal vez teniendo menor número de hijos”.

Historia de Vida No.03

Entrevistada: HV.TS.003

“Cuando recién ingresé a la Universidad la docencia no estaba en mis planes, me inserté en el mercado académico a medio tiempo mediante solicitud de un funcionario de la universidad que me contactó para emitir una conferencia como

Directora Provincial de una Institución Gubernamental en la carrera de Trabajo Social en el año 2003 y se interesó en mi formación.

Es así que me inserté en la académica y desde mi punto de vista el apoyo entre mujeres en las actividades docentes, si existe y en realidad dependerá de la formación de cada una para aprender a trabajar en equipo antes que nada.

Referente a mis estudios, las personas que siempre me han impulsado han sido mis padres; en especial mi madre que es un poco feminista y fomentó en mí el ahorro, el aprendizaje de actividades del hogar, la no negociación en cuanto a nuestra formación profesional y apenas culminé mi carrera me impulsó a tener mis estudios de cuarto nivel, apoyándome económicamente y con el cuidado de mis hijos. A pesar de ello, cuando yo consideré ingresar a mi primera especialidad, mi hija mayor tenía 3 años y mi esposo decía que no ingrese a la especialidad porque de lunes a viernes el trabajo era muy fuerte y nuestra hijita está muy pequeña, mencionó que lo deje para otra ocasión y así lo hice; los 3 o 4 años que duró el intervalo de esa especialidad vinculada con el tiempo que la universidad no abrió nuevamente esa maestría me arrepentí mucho no haberme inscrito. Cuando por fin se apertura la segunda promoción de esta especialidad me inscribí sin pensarlo dos veces, sin preguntarle a mi pareja y le dije a mi esposo allí está la factura de la cancelación de mi maestría; si usted quiere quedarse conmigo bien porque igual voy a estudiar o si se quiere irse por causa de mis estudios adelante. Tomé esta decisión porque entendí luego de los 4 años perdidos, que mis compañeras que ingresaron a la maestría tuvieron oportunidades laborales más altas, relaciones más altas, un mejor sueldo y una mejor calidad de vida. He cumplido mis metas difícilmente porque también eso requiere renunciar a dormir más, a descansar más, a salir con tu familia, renunciar a cualquier gusto o hobbies que uno tenga.

En la actualidad toda mi familia me apoya en las tareas del hogar para poder descansar después de la jornada laboral y por mis estudios Doctorales que tienen un alto costo, no puedo prescindir de los servicios de una empleada; pero sin el apoyo de mi familia no podría lograrlo.

Además, el mayor escalón que considero tuve que vencer en el hogar para insertarme en el trabajo, es la existencia de los amigos de la pareja que suelen decir porque le dejas que estudie o porque quieres que haga esto, imagínate ve tu casa, otra maestría porque tanta maestría debe ser que tiene baja autoestima, por eso quiere estudiar tanto. A su vez, fue difícil decirle a mi marido este es el costo de la maestría y me voy un

mes; porque detrás de eso mis hijas se iban a quedar solas. Sé que son retos personales que ha rato son a desmedro de tus hijos, de una relación sentimental con tu marido o que tu hija mayor cometa errores porque no tiene a alguien quien le aconseje; todos te señalan por querer sobrepasar las barreras de género que dicen que no puedes porque tienes familia, es mi obligación dar estos pasos para que mis compañeras sigan con esto

En el desenvolvimiento personal, familiar y personal, si me siento satisfecha, ya que genero conciliación en estos aspectos, porque si no lo hago llego a ser infeliz en alguno de los ámbitos; ya que uno puede volverse apasionado con los alumnos entregando todo pero no me voy a sentir satisfecho como ser humano al ver que mis hijas o mi familia están mal. Por eso creo que la felicidad de un individuo está en saber equilibrar todo, a donde quiero ir y que quiero ser en cada uno de los ámbitos.

Considero también, que las mujeres si tienen barreras que les impiden llegar a puestos de alta jerarquía, porque nosotras no tenemos las posibilidades de relacionarnos políticamente ya que salimos directamente del trabajo a la casa y los cargos altos requieren de relaciones políticas, de tiempo, dinero y estrategias. Igualmente, las persona que están sobre nosotras a ratos tienen pensamientos patriarcales diciendo no mejor un hombre para este puesto para que pueda manejar al grupo que esta fuerte; aún se está rompiendo paradigmas y en la Universidad Técnica de Ambato en el 2014 se logró establecer por primera vez a una mujer en el vicerrectorado, reto que fue difícil de lograrlo, no solo por el hecho de ser mujer, sino porque nosotras por nuestras cargas emocionales y mentales de familia no estudiamos maestrías, no dedicamos mucho tiempo para que nos tomen en cuenta para un liderazgo más grande. Además, conozco a personas que no aceptan cargos más altos por su familia, entonces si hay barreras que nosotros nos ponemos y otros nos ponen.

Para puntualizar, lo que yo haría para fomentar la participación de las mujeres en altos cargos jerárquicos en mayor porcentaje, sería establecer políticas de acción afirmativa, mediante becas a la mujer académica, facilitándole el acceso a un título de cuarto nivel y así poder seleccionar y competir igualitariamente entre hombres y mejores”.

Historia de Vida No.04

Entrevistada: HV.DE.004

“La docencia si se encontraba establecida en mi plan de vida, desde muy pequeña tuve la vocación y decidí trabajar y prepararme para ingresar a la academia universitaria; los motivos que me impulsaron en primer lugar fue la vocación y segundo me gusto por trabajar con los joven en el proceso de formación tanto en leyes como la formación general, porque creo que el estar de docentes nos compromete a formar seres humano.

En el ambiente académico, el apoyo entre mujeres en las actividades docentes considero depende de las carreras; en la carrera de Derecho si existe la consolidación e identificación del poder ayudarnos, no he visto envidias e intrigas sino al contrario el deseo de verlas salir adelante a cada una. Pero también he visto otras carreras donde en vez de ayudarse y aportarse; existen envidias, retrocesos y en la mujer bastante egoísmo frente a lo que otra pueden conseguir.

En cuanto a mis estudios; el apoyo de mi tía, mi abuelita y mis padres han sido el impulso para seguir adelante. Para acceder a mis estudios de cuarto nivel influyó la necesidad de tener una especialización dentro del área, además la proyección que tenía a nivel universitario y esta requería una maestría; en ese tiempo si tenía pareja, mi enamorado me apoyo y orientó para la selección de una maestría.

En la actualidad en cuanto al apoyo en las actividades domésticas por parte de la familia, me encuentro separada y vivo solamente con mi hija pero recibo ayuda de mi tía y mi abuelita que cuidar de mi chiquita.

Referente a las dificultades que he tenido que enfrentar con mi familia/pareja/amigos para conseguir mis metas, me encuentra separada ya que si tenía que trabajar 14 horas lo hacía y eso le incomodaba un poco a mi pareja; lamentablemente la vida universitaria requiere bastante esfuerzo ya que las actividades se distribuyen en horas clases y de gestión que abarcan más de las 40 horas asignadas; esto complica la vida de familia influyendo en los hijos y el esposo que requieren atención y cuidado. Sumado que nuestra sociedad ecuatoriana es aún machista y tienen otra visión del rol de la mujer y a pesar que trabaje debe cumplir al 100% el rol de administradora del hogar y madre, lo cual fractura, porque el tiempo y las fuerzas no alcanzan y si se necesita mayor atención a este cambio de roles.

Considero que el mayor escalón que tuve que vencer conjugando mi vida familiar y laboral, fue renunciar ese tiempo de madre al 100% para poder estar aquí, en mi caso son dos cosas muy importantes, el ámbito profesional y el ser madre. En este espacio se tiene que sacrificar una parte de nuestra vida, el ser madre o profesional y se ve mermado uno de los aspectos, porque no se puede ser todo y a veces se deja de lado el ser mujer.

En cuanto a las oportunidades laborales, si he renunciado algunos, no opto por un doctorado por la edad de mi hija porque no quiero y no podría dejarla tan pequeña; en el mercado laboral es más complicado aceptar algunas ofertas como viajar o tomar alguna capacitación fuera de la ciudad ya que se complica, bien es cierto que hay personas que nos ayudan en el cuidado de los hijos pero siempre se debe pensar uno en ellos.

En la vida personal, familiar y laboral he conseguido conciliación como profesional tratando de dedicar 8 máximo 10 horas al trabajo y vincularla con el tiempo en casa, que lo dedico completamente a mi hija, con cuidados, atenciones y juegos; en el ámbito personal es muy difícil que se dedique un tiempo a sí mismas y a su pareja, aunque yo en estos momentos lo tenga relegado. Por lo cual, se puede decir que la tendencia en la mujer, primero son los deberes en este caso la profesión, la casa, los hijos, después a la pareja y luego a uno mismo; que a lo mejor no dedican un tiempo porque se complementan con todas sus obligaciones.

En cuanto a la satisfacción en el ámbito laboral si me siento realizada, a pesar de la edad que tengo mis esfuerzos han rendido frutos, he obtenido mi nombramiento y estar en la coordinación, sintiendo la aceptación de los estudiantes y los compañeros; en el ámbito familiar si hubiese esperado una familia unida; y me siento realizada también como madre ya que es la parte que me da vida y con la que cada proyecto profesional cobre sentido.

Además, las mujeres lamentablemente si tenemos barreras que nos impiden llegar a puestos de alta jerarquía, estas barreras son sociales porque son parámetros mentales, culturales en donde le seguimos estableciendo diferencias entre el rol de hombre y mujeres; fortaleciendo la idea que el hombre debe liderar y dirigir. Hace algún tiempo me consideraron para el puesto que ostento hoy y me negué; primero por la falta de experiencia y luego por la resistencia del grupo de compañeros que no aceptaban ordenes por parte de una mujer. Considero a su vez, que en el ámbito de dirección se

elige al compañero hombre aunque la compañera mujer tenga las mismas cualidades, por el hecho que él puede dar hasta el 200% porque no se va a embarazar y no me va a pedir permiso de lactancia. Es así, que muchas mujeres tampoco acceden a estos puestos directivos, porque consideran están afectando a la familia y si se quedan, lo quieren por poco tiempo.

En cuestiones de género faltan muchas cosas por trabajar, ya se ha venido forjando políticas institucionales y lo que se necesita es llevarlas a la práctica; no solo en puestos de dirección sino a todas las servidoras, docentes y estudiantes. Además tomar decisiones en la administración y manejo institucional en donde se considere que la mujer tiene otros aspectos además de la vida profesional y esos no deberían ser limitantes para el ejercicio de un cargo, sino ver el rendimiento e incluso ser un poco más flexible pero con un rendimiento de calidad y calidez, que es una característica adicional que tiene la mujer porque a pesar de las responsabilidades que tiene va a cumplir con todo.”

Historia de Vida No.05

Entrevistada: HV.CS.005

“Si hablamos al inicio profesional uno no considera a la docencia como la mejor opción, los motivos por los que me inserte en la academia fue porque obtuve la designación de la mejor graduada de mi promoción e ingrese a trabajar primero en el campo administrativo en la Universidad, para luego establecerme como docente.

En cuanto al apoyo entre mujeres en las actividades docentes, vivimos en una sociedad sumamente machista y el machismo no sólo hablado desde el sector varonil, el machismo es formado desde las mujeres; ya que es una construcción social cultural que la forman las mujeres desde que nuestras madres comienzan a darnos nuestras primeras expresiones informáticas como individuos formándonos con elementos androcéntricos y sexistas tanto a hombres como mujeres al punto que estallamos en una vida socialmente activa. En el campo de las mujeres somos muy celosas entre nosotras mismas; Marcela Legarte dice en una de sus obras que la enemiga de la mujer es la propia mujer, por la formación machista que tenemos, a veces al ver a una mujer exitosa o que ocupa cargos de poder que antiguamente estaban limitados sólo a los hombres, otras mujeres no lo ven bien porque consideran que es un estatus que no le

corresponde al rol para el que fueron formadas y va mirando su vida personal. Situación que se da porque la sociedad fue estableciendo nuestros roles, nosotras las mujeres que llegamos a tener una buena profesión o un cargo de dirección tenemos que pagar muy caro ese estatus en una sociedad sumamente machista y son las mismas mujeres las que te juzgan.

A lo largo de mis estudios me he sustentado yo misma, creo que la mejor forma que una mujer demuestre que es capaz cuando es cuando uno mismo se lo propone, no cómo mujer sino como ser humano. El que yo haya llegado a estudiar y estar en puestos altos ha sido por mi convicción; otra de las motivaciones es ser un referente para las próximas generaciones porque dicen me veo en ella.

Mis estudios de cuarto nivel los desarrollé con la mentalización de ese objetivo y a su vez, perseverando para su cumplimiento. En aquel entonces existía muchos peros referentes a la familia, como vas a dejarle a tu esposo y a tu hijos; estos procesos tienen un costo que nadie entiende ni tú mismo y dices lo único que quiero es cumplir mis sueños, superarme porque lo he perdido todo. Se da porque esta sociedad machista no te entiende y el Yo es primero. Social y culturalmente las mujeres pagamos altos precios y las mismas mujeres me decían eres una mala madre porque vas dejando a tus hijos botados no te duele, eres inconsciente, mi esposo en ese tiempo me decía ve estudia pero también no llegan a entender complemente. Yo tome esta decisión por mis hijos porque no podía darles el ejemplo de dejar las cosas allí por cobarde.

Mi familia no colabora en las tareas del hogar para poder descansar luego de la jornada laboral, porque en este caso a las mujeres no nos han quitado roles familiares y con esto puedo decir que me parte el corazón el no pasar más tiempo con mis hijos.

Las dificultades que he tenido que sobrellevar para lograr mis metas, por ejemplo en el caso del trabajo han sido de carácter organizativo, responsabilidad y compromiso con mis compañeros; en el campo familiar las dificultades que he tenido es la distancia, que marca siempre los límites en cualquier tipo de relación familiar y que nos limita a las mujeres profesionales; además del cansancio mental y emocional que a veces siento.

Referente al mayor escalón que tuve que vencer para estar en el área profesional, fue el pensamiento que una mujer no se puede ir sola a otro país, este prejuicio se da entre mujeres recibiendo directamente ataques por parte de mi madre, mi suegra y mis tías que me decían que no puedo irme porque sería una mala madre; también tuve que

enfrentar el círculo machista que vive el esposo de una mujer que viaja sola, que le mencionan cosas sobre infidelidad y no porque sea culpa de alguien, sino de la propia sociedad.

En cuanto a las oportunidades laborales, si las he rechazado por mi familia, hace 1 año me propusieron un intercambio en una Institucional internacional y decidí no aceptar porque estaba en juego la estabilidad de mis hijos.

En el desenvolvimiento personal, familiar y laboral considero que si tengo conciliación con los tres aspectos y a su vez, me siento satisfecha; de manera laboral trato de dar mi 100% en el horario establecido y en mi tiempo libre entregar momento de calidad en familia a mis hijos.

Las barreras que tienen las mujeres para llegar a puestos de alta jerarquía, es un tema relativo porque a veces estas situaciones son desarrolladas por lo histórico y lo cultural, generando en las mujeres represión en sus acciones pero también se presenta posturas donde existe el menosprecio a la mujer no por sus habilidad y capacidad de sino por el tiempo que tiene para desarrollarse laboralmente.

A modo de cierre, considero que las mujeres deben llegar los puestos de alta jerarquía porque ellas se lo merezcan y no porque sea un requisito”.

Historia de Vida No.06

Entrevistada: HV.CS.006

“En mi plan de vida la docencia si era un objetivo, me establecí en la academia porque al terminar mis estudios de tercer nivel fui la mejor egresada y me quedé trabajando en la Universidad.

Considero que el apoyo entre mujeres en las actividades docentes, es un aspecto relativo, porque algunas veces somos las mismas mujeres quienes ponen la “cascarita” para la otra compañera mujer se equivoque escondiendo información u aprendizajes, en vez de ofrecer una ayuda, colaboración o apoyo.

Al principio de mis estudios me apoyaron mis padres económica y moralmente hasta que me gradúe de mi Licenciatura y desde allí las dos maestrías que tengo me las he pagado yo misma y un inicio de estudio Doctoral también, cuando me casé si tuve el apoyo de mi esposo. Mis estudios de cuarto nivel los realicé con la motivación de estudiar porque cuando uno es docente siempre debe estar en constante capacitación.

Referente a las tareas del hogar, mi esposo me apoya con esas actividades para poder descansar después de la jornada laboral o cuando estoy enferma; obviamente que este gesto es recíproco.

Las dificultades que he tenido que enfrentar para lograr mis metas, se han desarrollado entorno al sistema mediante las trabas y problemas existentes. Cuando estuve como coordinadora de carrera las dificultades se reflejaron en los compañeros, aunque no lo digan abiertamente pero con sus comportamientos y actos se preguntan porque una mujer está en ese puesto de dirección; a su vez, las compañeras mujeres molestaron su malestar, envidia frente a mi postura, incluso compañeros de otras carreras cuestionaban mi desempeño profesional mencionando porque han subido en indicadores, en vez de alegrarse que la carrera se eleve.

Además, no tuve ningún escalón que vencer en mi familia para ingresar al trabajo, ya que cuando conocí a mi esposo ya trabajaba, considero que esto se da cuando uno se casa muy joven y luego tiene que buscar trabajo o cuando solo el esposo trabajo y luego la mujer quiere hacerlo, allí existe ese tipo de conflictos.

En las oportunidades laborales que se presentaron, una vez si la rechace, por de falta de tiempo porque existían otras actividades laborales.

En mis aspectos personal familiar y laboral, actualmente considero si tengo conciliación; pero cuando estaba en la coordinación me perdí de varias cosas de mi hijo y a veces hasta los fines de semana trabajaba, sin contar el trabajo que sobrepasaba las 8 horas de lunes a viernes; situación que le afectó a mi hijo académicamente y ahora ya no la presenta.

En mi vida personal y laboral me siento muy conforme aunque quiero estudiar un doctorado; en la vida familia me hubiese gustado tener otro hijo ya que el tiempo en el que estuve en la coordinación me hizo dejar de lado la planificación familiar.

Sobre las barreras que enfrentar las mujeres para llegar a puestos de alta dirección, considero que si existen, porque cuando estuve en la coordinación me injuriaron y desacreditaban mi logro, aspecto que se dio desde las mismas mujeres; además las autoridades se dejaban orientar del criterio de terceras personas sobre el desempeño laboral. En este aspecto, nunca me imaginé llegar a ser coordinadora de carrera, ni hubiera querido tampoco pero la otra opción era el desempleo, y si me dijeran que vuelva, no lo aceptaría, porque en este contexto se daña la honra y la integridad de la mujer.

Para finalizar, con la evaluación de las universidades ventajosamente se busca la igualdad de oportunidades para las mujeres y lo que se debería cambiar para fomentar esta participación y establecimiento en estos cargos son los pensamientos de las mujeres; erradicar en ellas las rivalidades, competencia y pensamientos negativos”.

Historia de Vida No.07

Entrevistada: HV.TS.007

“La docencia no se encontraba como un objetivo de mi plan de vida, me preparé para desarrollarme como Trabajadora Social y me establecí en el campo académico por una oportunidad laboral que me dio la Facultad.

Considero que si existe apoyo entre mujeres en el desarrollo de actividades docentes; desde la carrera puedo decir que al estar conformadas de un 80 o 90 por ciento de mujeres, entre nosotras nos apoyamos siempre, estamos brindándonos el material, somos muy colaborativas, pienso y al menos yo he sentido que no hay ese celo por parte de las compañeras, siempre nos estamos motivando las unas a las otras para ser cada día mejores; si por alguna circunstancia se puede generar una idea no se la idea la tuya tal persona, sino que la idea sale del grupo, entonces eso marca a diferencia en trabajar entre mujeres.

Mi motivación en mis estudios siempre han sido mis hijas, el apoyo siempre sale de la familia, mi esposo es una persona que siempre se ha desarrollado no por tener un título sino por está en constante innovación. El motivo más grande que tuve fue cuando decidí ser una madre de familia a tiempo completo y en esta ocasión estábamos celebrando el segundo título de mi esposo y mi hija pequeña me dice mamita, mi papi ya es ahora doctor y tú que eres; fue allí donde me clavo esa espinita de querer ser alguien por ellas y que se sientan orgullosas de la mamá que tienen.

Los estudios de cuarto nivel son otra cosa que debo agradecerle a mi esposo, cuando yo finalicé mis estudios de tercer de nivel ya estaba trabajando y tenía mi sueldo, sin embargo mi esposos había visto la oferta de maestría en Trabajo Social; y yo le dije en que tiempo y que va a pasar con las niñas, poniéndome yo mismo las limitaciones, entonces él mencionó que de las niñas no me preocupara que él se encargará. Un día yo salí del trabajo y mi esposo me dijo, que estas inscrita en la maestría, con esa noticia tuve que acercarme a realizar los trámites para iniciar los estudios.

Referente, a si existe apoyo de mi familia en las actividades domésticas puedo decir que las hijas a medida que van creciendo van teniendo sus obligaciones y prioridades, en la rutina uno se le levanta y les prepara el desayuno y mis hijas se encargan de mantener la casa limpia y de cuidar a los animalitos y ser responsables en sus obligaciones estudiantiles.

En cuanto, para alcanzar mis metas me ha tocado alejarme un poco de mis amigos, porque en el tiempo que uno tiene para ellos, está escribiendo, revisando o actualizándose en conocimientos; los amigos ya no se vuelven esa prioridad y ahora el grupo de amigos se vuelve más académico.

El mayor escalón que tuve que vencer en mi familia para establecerme laboralmente, que me dolió mucho, fue dejar a mis hijas en estado de recuperación por ciertas enfermedades que enfrentaron y tener que venir al trabajo.

Considerando las oportunidades laborales, no he rechazado ninguna por mi familia, personalmente considero que la confianza y el apoyo de la familia son importantes y más no, convertir a la familia en un limitante.

En el desenvolvimiento de manera laboral trato de tener un ambiente conciliador y asertivo para el crecimiento sea personal y cumplir las metas; en la familia se dificulta un poco ya que uno tiene que regirse a los patrones que le da el papá y la mamá.

En este mismo contexto, en la vida personal aun no me siento satisfecha ya que me faltan 2 escalones más; en mi vida familiar poco a poco se van cumpliendo los objetivos y en la vida laboral todavía quiero llegar a ser ministra.

Personalmente, pienso que las mujeres no tienen barrera que le impidan llegar a puestos de alta jerarquía ya que la peor barrera que uno tiene es uno mismo; cuando se siente inferior a alguien y no busca el protagonismo.

Para finalizar, lo que consideraría se debe realizar para que más mujeres se encuentren en puestos de alta jerarquía es fomentar en ellas ser protagonistas de sus acciones, para que me visualicen y así ganar más espacios de participación”.

Resumen

Las mujeres académicas entrevistadas que ostentan o han ostentado cargos de alta jerarquía; en su mayoría se establecen en estado civil casadas y las restantes son mujeres divorciadas, factor determinante al analizar la conciliación familiar y laboral.

En cuanto, al número de hijos la mayoría de estas mujeres tienen 2 hijas/os, seguido de algunas entrevistadas que tienen 1 hijo/a.

Las entrevistadas mencionan aspectos determinantes frente a las preguntas con inclinación al empoderamiento laboral y la situación familiar. Aluden en su gran mayoría que en sus planes personales no se encontraba establecida la docencia como un objetivo, además que ingresaron al mercado académico por la oportunidad laboral que se presentó en el momento.

Referente a la existencia de apoyo entre mujeres en las actividades académicas, indicaron que no existe este apoyo y que si existe dependerá de los factores externos al contexto; también al desarrollarse la mujer en estos cargos se convierte en blanco de injurias y descréditos a los logros que alcanza y a su imagen como mujer por parte de las mismas mujeres y hombres.

Las personas que más han ayudado a las académicas entrevistadas a cumplir sus estudios han sido sus padres, seguido de su pareja y al culminar su formación de tercer nivel lo han hecho de manera autónoma en cuanto a la parte financiera y emocional; decisiones tomadas con influencia en la necesidad de acceder a información actualizada constantemente, poseer una especialidad en su área profesional y establecer la prevalencia del cumplimiento de metas personales como mujeres. A su vez, refieren sentir la obligación de transformar esas barreras de género para las generaciones venideras y que asuman mayores oportunidades en la vida diaria sin considerar a la familia como un impedimento al cumplimiento de sus metas.

En cuanto a la conciliación entre los aspectos familiar y laboral las mujeres señalan casi en su totalidad que generar equilibrio entre estos 3 aspectos es fundamental para un desempeño adecuado como ser humano, distribuyendo responsablemente los tiempos de cada actividad y en las tareas del hogar se presenta una colaboración por parte de la familia; por lo cual se sienten satisfechas en la evolución de sus vidas; sin embargo dos académicas señalaron que les hubiese gustado ser madres a tiempo completo y tener otro hijo, respectivamente.

Además se indica que, el escalón más difícil que han tenido que vencer en cuanto al hogar y la familia es dejar a sus hijos en casa y cumplir las actividades laborales; se alude a la presencia de personas externas a la familia que influyen en la pareja de manera negativa, atacando a la mujer por romper tomar la decisión de estudiar y tener superación profesional; además, el juzgamiento a la profesional por seguir sus metas

y separarse de su familia por parte de las mismas mujeres miembros de su hogar.

Referente a la existencia de barreras que le impiden a la mujer llegar a puestos de alta jerarquía, las mujeres mencionan que sí se visualizan; por la existencia aún de pensamientos machistas en las decisiones de alta dirección, la presencia de factores limitantes que las mismas mujeres se colocan para no ser visibilizada en el acceso a cargos de poder, la presencia de una educación solo técnica-materialista en la que visualizamos más diferencias entre hombres y mujeres, la falta de apoyo gubernamental y de la pareja para conciliar todos los aspectos de vida.

Considerando a su vez, que la seguridad personal influye también en la toma de decisiones y acciones a desarrollar en el cumplimiento laboral, recalcando lo mencionado por una entrevista “debemos ser protagonistas, para que nos tomen en cuenta en estos cargos”; y cuando algunas mujeres son consideradas para estos cargos no aceptan al sentir que su familia se verá afectada y si lo hacen, desean permanecer en estos cargos por poco tiempo. Por el hecho de generar en su mente la tendencia que su mente “primero son los deberes en este caso la profesión, la casa, los hijos, después a la pareja y luego a uno mismo”.

Tabla 8: Factores motivadores y restrictivos

ENTREVISTADAS	ESTADO CIVIL	No. DE HIJOS	FACTORES MOTIVADORES	FACTORES RESTRICTIVOS
HV.TS.001	Divorciada	2	<ul style="list-style-type: none"> • Gusto por estar en constante actualización. • Apoyo en los estudios por parte de los padres, pareja, autoridades universitarias y autónomamente. • Soporte en las tareas del hogar por parte de la familia, para poder descansar después de la jornada laboral. • Prevalencia en la vida, sobre mi espacio como profesional y como mujer. • Entender que los límites y las barreras se pone uno mismo. • Generar conciliación en el desenvolvimiento personal, familiar y laboral para sentirme autorrealizado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mi pareja me apoyaba al saber que iba a ganar más y podía ayudarlo de mejor manera a mantener la familia. • Las barreras las pone uno mismo con las inseguridades y una educación solo técnica-materialista en la que visualizamos más diferencias entre hombres y mujeres.
HV.TS.002	Casada	0	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo emocional en los estudios por parte del padre, esposo, el círculo de amigos u autónomamente. • Sustento económico autónomo en los estudios. • Valoración por parte de la pareja en las actividades que se cumple como los estudios, el trabajo y el ser mujer. • Poseer seguridad en nuestras acciones (en 	<ul style="list-style-type: none"> • Posturas negativas en el apoyo entre mujeres, por parte de las compañeras de trabajo. • Exigencias por parte de la pareja en las actividades que desarrolla la mujer. • Falta de priorización a los aspectos domésticos. • Presencia de inseguridad en las acciones (es uno quien dice no puedo). • No se genera conciliación trabajo-

			<p>este proceso no se puede dudar, hay que seguir adelante).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entender que los límites y las barreras se pone uno mismo. • Sentimiento de satisfacción en la vida, por la presencia de paz y tranquilidad. • Visualizar un desarrollo económico y social en el país, para fomentar en la mujer un mayor empoderamiento. 	<p>familia, se coloca al trabajo como prioridad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Barreras hacia las mujeres que desean ostentar cargos directos, por parte del lugar donde vive. • La falta de apoyo gubernamental y de la pareja. • Presencia de doble rol en las actividades diarias.
HV.TS.003	Casada	2	<ul style="list-style-type: none"> • Presencia de apoyo entre mujeres en las actividades docentes. • Impulso por parte de los padres en el desarrollo de los estudios, en especial de la madre. • Fomento de la madre al ahorro, aprendizajes sobre actividades del hogar y la no negociación en cuento a formación profesional. • Apoyo de la madre económicamente en los estudios y con el cuidado de los hijos. • Priorización en el cumplimiento de metas personales. • Apoyo por parte de la familia en las tareas domésticas. • Sentir la obligación de transformar las barreras de género, por las generaciones venideras. • Presencia de conciliación en la vida personal, familiar y laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negación de la pareja a que la mujer estudie, argumentando que los hijos están pequeños. • Enfrentamiento con la pareja a causa de decisiones académicas. • Cumplimiento de metas difícilmente por la renuncia a descansar, pasar tiempos en familia y realizar algún hobbies. • Influencia negativa de ideas sobre la superación estudiantil de la mujer en la pareja, por parte de los amigos. • Cumplimiento de retos personales, que a ratos son a desmedro de los hijos. • Señalamiento por parte del círculo social por querer sobrepasar las barreras de género. • Presencia de barreras para llegar

			<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar en las mujeres la superación académicas, para poder considerarlas en los puestos de dirección. 	<p>a cargos de poder por no tener relaciones políticas y la no aceptación de estas oportunidades por parte de la mujer al considerar que su familia se ve afectada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presencia de pensamientos patriarcales en las personas de lata jerarquía. • Presencia de barreras impuestas por uno mismo y también los demás.
HV.DE.004	Divorciada	1	<ul style="list-style-type: none"> • Vocación por la docencia. • Gusto por trabajar con jóvenes en los procesos de formación general y como profesionales. • En el área de trabajo, la existencia de apoyo entre mujeres. • Apoyo en los estudios por parte de la tía, abuela, padres y la pareja. • Presencia de proyección profesional, para continuar con los estudios de cuarto nivel. • Autofinanciamiento en el pago de sus estudios. • Apoyo en el cuidado de su hija por parte de la tía y abuela. • Considerar que el ámbito profesional y ser madre, son aspectos muy importantes en la mujer. • Conciliación en la vida familiar y laboral. • Sentir satisfacción en el ámbito laboral y familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Visualización de envidias, retrocesos y egoísmo entre mujeres de otras áreas de trabajo frente a lo que puede llegar a conseguir. • Exceso de trabajo, lo cual incomodaba a la pareja y en la familia. • Exigencia del cumplimiento de doble rol en la mujer por parte de una sociedad machista. • Renunciar al tiempo como madre al 100%. • Se merma en la vida de la mujer el ámbito profesional, el ser madre o el ser mujer; es muy difícil desarrollarse en estos 3 aspectos. • Renuncia de oportunidades laborales, por la edad de su hija. • Presencia de tendencia equivocada en la mujer “primero son los deberes en este caso la profesión, la casa, los hijos, después a la pareja y luego a uno mismo”. • Presencia de barreras sociales por

				<p>parámetros mentales y culturales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No consideración de la mujer en puestos de alta jerarquía por la ausencia de tiempo extra fuera de la jornada laboral como lo hacen los hombres. • Negación por parte de las mujeres a establecerse en puestos de alta jerarquía porque sienten que su familia va a ser afectada y si aceptan estos cargos lo quieren por poco tiempo.
HV.CS.005	Casada	2	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento en puestos de alta jerarquía por la convicción que posee. • Motivación para ser una referencia a las otras generaciones de mujeres. • Autofinanciamiento para el cumplimiento de los estudios. • Desarrollo de una mente perseverante al cumplimiento de objetivos. • Cumplir los sueños, para enseñarle a mis hijos la perseverancia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vivimos en una sociedad sumamente machista y este pensamiento nace de las mismas mujeres como una construcción cultural. • Presencia de celos entre mujeres. • La sociedad fue estableciendo nuestros roles. • Mujeres pagamos muy caro el estatus que conseguimos laboralmente, llegamos hasta a perderlo todo. • Cumplimiento de doble rol como mujeres. • Pensamiento del círculo social y en especial de las propias mujeres de la familia que una mujer no puede irse sola al extranjero y la influencia en la pareja para que detenga la decisión. • Rechazo de oportunidades laborales, por considerar la estabilidad familiar.

				<ul style="list-style-type: none"> • Menosprecio a la mujer en las actividades laborales, por no tener un tiempo extra después de la jornada laboral.
HV.CS.006	Casada	1	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo económico y moral por parte de los padres al inicio de los estudios. • Autofinanciamiento en los estudios de cuarto nivel y el apoyo emocional por parte de la pareja. • Automotivación para actualizarse constantemente. • Apoyo por parte de la pareja en las actividades del hogar. • Presencia de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • No existe apoyo entre mujeres; buscando que se equivoque escondiendo información u aprendizajes, en vez de ofrecer una ayuda, colaboración o apoyo. • Problemas en el sistema por la presencia de trabas y problemas. • No aceptación por parte de los compañeros varones a la gestión como coordinadora y manifestación de malestar por parte de las compañeras mujeres. • Deseo de tener otro hijo, por las situaciones de establecimiento en cargos de poder no se pudo. • En la coordinación, tenía excesiva carga horaria, trabajo hasta los fines de semana y poco tiempo junto a la familia. • Al establecerse en puestos de alta jerarquía las personas del alrededor manifestaron injurias y descréditos mis logros. • Las autoridades se dejaban orientar del criterio de terceras personas sobre el desempeño laboral. • Si me consideraran nuevamente en un puesto de poder no lo aceptaría ya que se daña la

				honra y la integridad.
HV.TS.007	Casada	3	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo financiero y moral para desarrollar sus estudios estuvo en la pareja y además en el cuidado de las hijas en este tiempo. • Si existe apoyo entre mujeres en las actividades docentes. • Motivación para los estudios fueron sus hijas, para que ellas se sientan orgullosas de la madre que tienen. • Existe apoyo en las tareas del hogar por parte de la familia. • Entender que las mujeres somos las que nos ponemos las trabas. • Conformación de nuevas amistades, mediante el crecimiento laboral. • Automotivación para siempre estar en constante actualización de conocimiento. • No he rechazado oportunidades laborales, mi familia siempre me ha impulsado. • Mantener un ambiente conciliador y asertivo personal, familiar y laboralmente. • Buscar ser protagonistas, para que nos tomen en cuenta en los cargos de alta jerarquía. 	<ul style="list-style-type: none"> • Para alcanzar mis metas he tenido que alejarme de mis amigos. • Separarse de sus hijas que se encontraban enfermas por mis actividades laborales. • La presencia de barrera para acceder a cargos de alta jerarquía establecidas por uno mismo.

Fuente: Entrevistas realizadas a mujeres académicas que se encuentran establecidas y se establecieron en cargos de alta jerarquía.

Elaborado por: Soledad Barbosa

Verificación de Hipótesis

Para verificar la hipótesis se compararon las dimensiones: participación, temeridad, influencias externas, independencia, igualdad, satisfacción social y seguridad del test para medir el empoderamiento de la mujer; con las interacciones, positivas y negativas trabajo – familia y familia – trabajo, establecidas en el cuestionario SWING. Planteando pruebas de hipótesis autónomas entre las dimensiones de las variables, con el fin de contestar la pregunta de investigación de manera más rigurosa y precisa.

Formulación de las hipótesis estadísticas.

H₀ = No existe relación entre el empoderamiento laboral y la situación familiar de la mujer académica de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

H₁ = Existe relación entre el empoderamiento laboral y situación familiar de la mujer académica de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Nivel de significancia.

Se ha escogido un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0,05$).

Estadístico para la prueba de hipótesis.

La selección de la prueba estadística adecuada para la verificación de hipótesis se fundamenta en los siguientes aspectos:

- **Normalidad:** Debido al origen cualitativo de los datos, no aplica la realización de la prueba de normalidad.
- **Tipo de datos:** Los datos son de tipo ordinal, por lo tanto se requiere una prueba no paramétrica.

- **Tamaño de la muestra:** Se ha trabajado con una muestra de un tamaño igual a 21.
- **Tipo de muestreo:** El trabajo de campo se diseñó con el fin de relacionar dos variables medidas con instrumentos y escalas diferentes.
- **Método:** El método adecuado para los datos de la presente investigación es la Correlación de Spearman.

Regla de decisión.

- Se valida H_0 si el valor de prueba (sig. Bilateral) es mayor al nivel de significancia.

$$H_0: P_{valor} > \alpha$$

- Se valida H_1 si el valor de prueba (sig. Bilateral) es menor o igual al nivel de significancia.

$$H_0: P_{valor} \leq \alpha$$

Cálculo.

Con la base de datos creada en el programa estadístico SPSS, se realiza el cálculo como se muestra a continuación:

Paso 1. Ingreso de variables

TABULACIONES 1.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Edad	Númérico	8	0	Edad de la enc...	{1, 20 - 25}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
2	Instrucción	Númérico	8	0	Instrucción de l...	{1, Tercer ni...	Ninguna	8	Centrado	Nominal	Entrada
3	Ocupación	Númérico	8	0	Ocupación de l...	{1, Docente ...	Ninguna	26	Centrado	Nominal	Entrada
4	Estado_Civil	Númérico	8	0	Estado civil de l...	{1, Soltera)...	Ninguna	8	Centrado	Nominal	Entrada
5	Hijos	Númérico	8	0	Posee hijos la ...	{1, Si}...	Ninguna	8	Centrado	Nominal	Entrada
6	Número_de...	Númérico	8	0	Número de hijo...	Ninguna	Ninguna	13	Centrado	Escala	Entrada
7	P1.1	Númérico	8	0	¿Mi pareja o ...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
8	P2.1	Númérico	8	0	¿Mi felicidad...	{1, Total de...	Ninguna	10	Centrado	Ordinal	Entrada
9	P3.1	Númérico	8	0	¿Las mujere...	{1, Total de...	Ninguna	10	Centrado	Ordinal	Entrada
10	P4.1	Númérico	8	0	¿Para partici...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
11	P5.1	Númérico	8	0	¿Cuándo to...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
12	P6.1	Númérico	8	0	¿Las mujere...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
13	P7.1	Númérico	8	0	¿El nivel cult...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
14	P8.1	Númérico	8	0	¿Las buenas...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
15	P9.1	Númérico	8	0	¿Lo único qu...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
16	P10.1	Númérico	8	0	¿Una líder ...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
17	P11.1	Númérico	8	0	¿Para pode...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
18	P12.1	Númérico	8	0	¿Es neces...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
19	P13.1	Númérico	8	0	¿La familia ...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
20	P14.1	Númérico	8	0	¿Las mujer...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
21	P15.1	Númérico	8	0	¿Trato de c...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
22	P16.1	Númérico	8	0	¿Me gustarí...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
23	P17.1	Númérico	8	0	¿La escuela...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
24	P18.1	Númérico	8	0	¿Alguien si...	{1, Total de...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Paso 2. Ingresos de datos de las encuestas

TABULACIONES 1.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

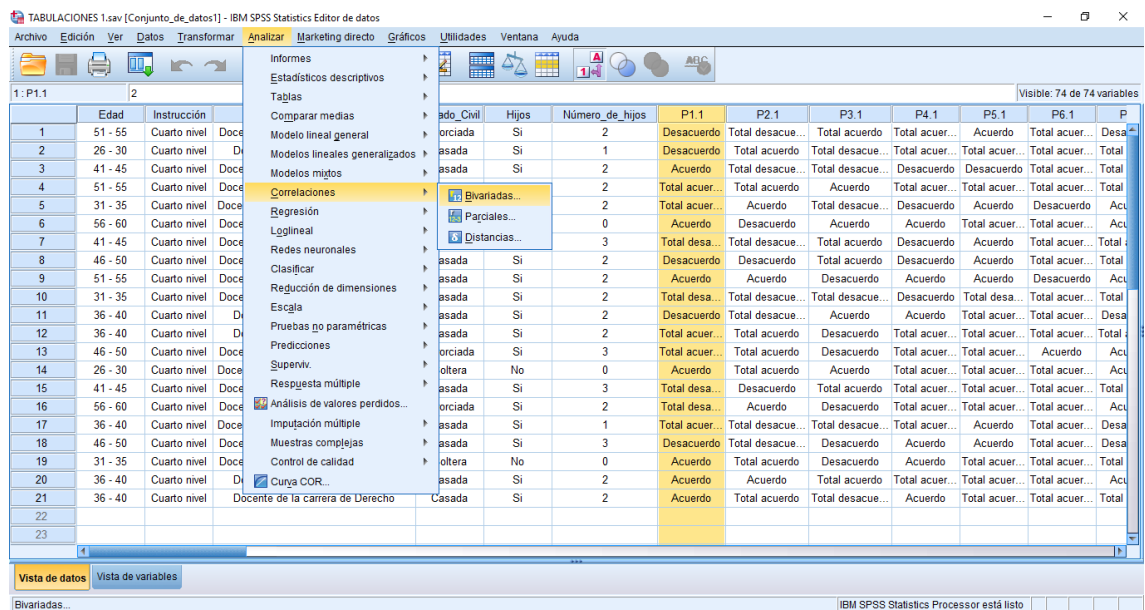
Visible: 74 de 74 variables

	Edad	Instrucción	Ocupación	Estado_Civil	Hijos	Número_de_hijos	P1.1	P2.1	P3.1	P4.1	P5.1	P6.1	P...
1	51 - 55	Cuarto nivel	Docente de la carrera de Trabajo Social	Divorciada	Si	2	Desacuerdo	Total desacue...	Total acuerdo	Total acuer...	Acuerdo	Total acuer...	Desa...
2	26 - 30	Cuarto nivel	Docente de la carrera de Derecho	Casada	Si	1	Desacuerdo	Total acuerdo	Total desacue...	Total acuer...	Total acuer...	Total acuer...	Total
3	41 - 45	Cuarto nivel	Docente de la carrera de Trabajo Social	Casada	Si	2	Acuerdo	Total desacue...	Total desacue...	Desacuerdo	Desacuerdo	Total acuer...	Total
4	51 - 55	Cuarto nivel	Docente de la carrera de Trabajo Social	Divorciada	Si	2	Total acuer...	Total acuerdo	Acuerdo	Total acuer...	Total acuer...	Total acuer...	Total
5	31 - 35	Cuarto nivel	Docente de la carrera de Comunicaci...	Casada	Si	2	Total acuer...	Acuerdo	Total desacue...	Desacuerdo	Acuerdo	Desacuerdo	Acu...
6	56 - 60	Cuarto nivel	Docente de la carrera de Trabajo Social	Casada	No	0	Acuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Acuerdo	Total acuer...	Total acuer...	Acu...
7	41 - 45	Cuarto nivel	Docente de la carrera de Trabajo Social	Casada	Si	3	Total desa...	Total desacue...	Total acuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Total acuer...	Total i...
8	46 - 50	Cuarto nivel	Docente de la carrera de Trabajo Social	Casada	Si	2	Desacuerdo	Desacuerdo	Total acuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Total acuer...	Total
9	51 - 55	Cuarto nivel	Docente de la carrera de Trabajo Social	Casada	Si	2	Acuerdo	Acuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Acuerdo	Desacuerdo	Acu...
10	31 - 35	Cuarto nivel	Docente de la carrera de Trabajo Social	Casada	Si	2	Total desa...	Total desacue...	Total desacue...	Desacuerdo	Total desa...	Total acuer...	Total
11	36 - 40	Cuarto nivel	Docente de la carrera de Derecho	Casada	Si	2	Desacuerdo	Total desacue...	Acuerdo	Acuerdo	Total acuer...	Total acuer...	Desa...
12	36 - 40	Cuarto nivel	Docente de la carrera de Derecho	Casada	Si	2	Total acuer...	Total acuerdo	Desacuerdo	Total acuer...	Total acuer...	Total acuer...	Total i...
13	46 - 50	Cuarto nivel	Docente de la carrera de Trabajo Social	Divorciada	Si	3	Total acuer...	Total acuerdo	Desacuerdo	Total acuer...	Total acuer...	Acuerdo	Acu...
14	26 - 30	Cuarto nivel	Docente de la carrera de Comunicaci...	Soltera	No	0	Acuerdo	Total acuerdo	Acuerdo	Total acuer...	Total acuer...	Total acuer...	Acu...
15	41 - 45	Cuarto nivel	Docente de la carrera de Trabajo Social	Casada	Si	3	Total desa...	Desacuerdo	Total acuerdo	Total acuer...	Total acuer...	Total acuer...	Total
16	56 - 60	Cuarto nivel	Docente de la carrera de Trabajo Social	Divorciada	Si	2	Total desa...	Acuerdo	Desacuerdo	Total acuer...	Total acuer...	Total acuer...	Acu...
17	36 - 40	Cuarto nivel	Docente de la carrera de Comunicaci...	Casada	Si	1	Total acuer...	Total desacue...	Total desacue...	Total acuer...	Acuerdo	Total acuer...	Desa...
18	46 - 50	Cuarto nivel	Docente de la carrera de Trabajo Social	Casada	Si	3	Desacuerdo	Total desacue...	Desacuerdo	Acuerdo	Acuerdo	Total acuer...	Desa...
19	31 - 35	Cuarto nivel	Docente de la carrera de Trabajo Social	Soltera	No	0	Acuerdo	Total acuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Total acuer...	Total acuer...	Total
20	36 - 40	Cuarto nivel	Docente de la carrera de Derecho	Casada	Si	2	Acuerdo	Acuerdo	Total acuerdo	Total acuer...	Total acuer...	Total acuer...	Acu...
21	36 - 40	Cuarto nivel	Docente de la carrera de Derecho	Casada	Si	2	Acuerdo	Total acuerdo	Total desacue...	Acuerdo	Total acuer...	Total acuer...	Total
22													
23													
24													

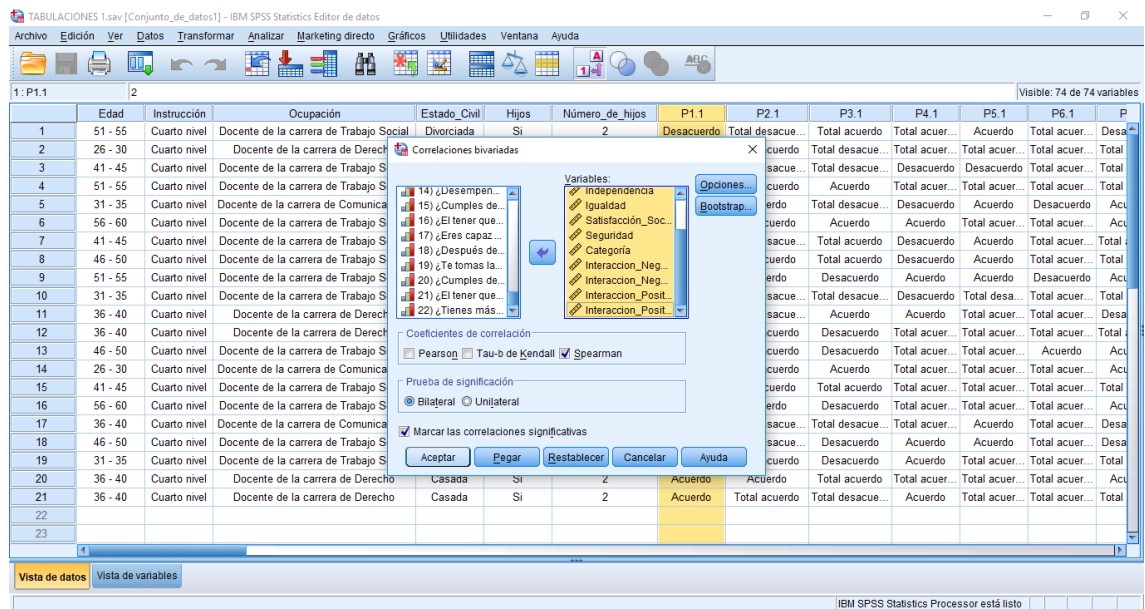
Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Paso 3. Ventanas a seleccionar para el análisis de datos



Paso 4. Ventana del proceso Correlación de Spearman



Resultados.

Tabla 9: Correlación de Spearman

			Interacción Negativa Trabajo - Familia	Interacción Negativa Familia – Trabajo	Interacción Positiva Trabajo - Familia	Interacción Positiva Familia - Trabajo
Rho de Spearman	Participación	Coeficiente de correlación	,126	-,061	,387	,613**
		Sig. (bilateral)	,585	,793	,083	,003
		N	21	21	21	21
	Temeridad	Coeficiente de correlación	-,308	-,451*	-,006	-,110
		Sig. (bilateral)	,175	,040	,978	,635
		N	21	21	21	21
	Influencias externas	Coeficiente de correlación	-,135	-,291	,160	-,089
		Sig. (bilateral)	,561	,201	,489	,701
		N	21	21	21	21
	Independencia	Coeficiente de correlación	-,118	-,236	-,489*	-,343
		Sig. (bilateral)	,611	,303	,024	,128
		N	21	21	21	21
	Igualdad	Coeficiente de correlación	-,641**	-,410	,168	-,173
		Sig. (bilateral)	,002	,065	,465	,452
		N	21	21	21	21

	Satisfacción Social	Coeficiente de correlación	-,361	-,198	,391	,401
		Sig. (bilateral)	,108	,389	,080	,071
		N	21	21	21	21
	Seguridad	Coeficiente de correlación	,032	-,052	,289	,234
		Sig. (bilateral)	,892	,824	,203	,308
		N	21	21	21	21
	Categoría	Coeficiente de correlación	-,367	-,453*	,136	,055
		Sig. (bilateral)	,102	,039	,557	,813
		N	21	21	21	21

Fuente: Cuestionario para mujeres académicas IMEM y SWING.
Elaborado por: Soledad Barbosa

Decisión.

Los resultados del cálculo muestran que el valor de prueba es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$) únicamente en la correlación establecida entre: participación e interacción positiva familia – trabajo, temeridad con la interacción negativa familia - trabajo, independencia e interacción positiva trabajo – familia, y la igualdad que muestra una interacción negativa trabajo – familia.

Por lo tanto, “Existe relación entre el empoderamiento laboral y la situación familiar de la mujer académica de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato”.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Finalizada la investigación sobre empoderamiento laboral y situación familiar de la mujer académica en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, se llega a las siguientes conclusiones:

- Existe relación entre el empoderamiento laboral y la situación familiar de las mujeres académicas en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, afirmación determinada mediante un análisis de correlación de Spearman en base a las encuestas y entrevistas aplicadas.
- Los factores que determinan el empoderamiento laboral de la mujer académica en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, se basa en los niveles menores de significancia identificados en la participación, temeridad, independencia e igualdad.
- Los principales componentes de la situación familiar de la mujer académica son las interacciones positivas familia – trabajo, las interacciones negativas familia- trabajo, las interacciones positivas trabajo-familia, las interacciones negativas trabajo- familia.
- Las barreras para que las mujeres académicas se establezcan en altos cargos jerárquicos, se desarrollan por parte de la misma mujer y la presencia aún de ideologías machistas de las personas establecidas en estos cargos.
- La autonomía económica de la mujer es un factor fundamental para el cumplimiento de las metas personales, en especial en el acceso a estudios de especialización o doctorados.

- La conciliación entre la vida familiar y laboral es un aspecto que no se visualiza en la vida de las mujeres académicas encuestadas.
- Las académicas buscan llegar a altos cargos de poder, al sentir que es su obligación como mujeres, romper las barreras de género para que un mayor porcentaje de mujeres se establezcan en espacios altos de desarrollo profesional.
- A pesar que la mujer en la actualidad se ha vinculado en mayor porcentaje a espacios laborales, no se le deslinda de las responsabilidades del hogar como administradoras y amas de casa, fortaleciendo un doble rol.

Recomendaciones

En base a lo identificado en la investigación, salvo el mejor criterio se recomienda:

- Fomentar en la mujer espacios de participación en los cuales exista la influencia de factores de independencia e igualdad y la disminución de la temeridad en la toma de decisiones y la actuación familiar y profesional.
- Fortalecer las interacciones positivas familia – trabajo y trabajo familia en las situaciones familiares de las mujeres académicas, para sobrellevar las interacciones negativas familia – trabajo y trabajo familia de la mejor manera posible y que esto no influya en la familia negativamente.
- Elaborar un programa de conciliación entre la vida familiar y laboral para las mujeres académicas, con la finalidad de aplicarlo a través de instancias pertinentes.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Tema

Programa de conciliación en la vida familiar y laboral para las mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Datos Informativos

Institución ejecutora	Universidad Técnica de Ambato
Provincia	Tungurahua
Cantón	Ambato
Dirección	Huachi Chico
Beneficiarios Directos	Mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.
Beneficiarios Indirectos	Comunidad universitaria.
Responsable	Silvia Soledad Barbosa Trávez
Directora del proyecto	Ing. Mg. Lorena Chilingua Véjar
Tipo de proyecto	Social
Tiempo estimado de ejecución	4 meses

Antecedentes de la Propuesta

Cuando el desarrollo humano de un individuo no dispone de medidas adecuadas de conciliación en su vida familiar y laboral persisten los estereotipos tradicionales para los hombres en cuanto a las tareas de prestación de cuidado y en las mujeres con funciones sociales y reproductivas que limitan sus oportunidades de participar en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres. Tomando en cuenta que en los países industrializados, a mayor número de hijos en la familia, menor es la tasa de empleo para la mujer. (TRAVAIL, 2011)

El alto índice de mujeres que cumplen un doble y hasta un triple rol en su vida diaria es preocupante, al no percibir equilibrio en sus espacios de desarrollo y casi en la totalidad de casos alguno de estos aspectos se ve mermado, con frecuencia se da en la vida personal. Por ello, la importancia de conciliar estos aspectos es fundamental para un equilibrio mental, físico y financiero; de acuerdo al postulado del Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo de la OIT (TRAVAIL, 2011), menciona que:

El hecho de no prestar atención a los conflictos entre la vida laboral y la vida familiar repercute negativamente no sólo en las oportunidades de empleo, la calidad del empleo, y la salud y productividad de los trabajadores afectados, sino también en sus familias, niños y adultos por igual, en los países desarrollados y en desarrollo. La conciliación del trabajo y la vida familiar debe considerarse una parte integral de las estrategias de protección social y de los programas dirigidos a mejorar la seguridad social y económica y el bienestar de las familias, y en particular de las madres trabajadoras. Si se diseñan adecuadamente, las medidas para conciliar la vida laboral y la vida familiar también pueden contribuir a la igualdad de género, tanto en el mercado laboral como en la vida personal. (p.02)

Una identificación integral sobre el apoyo en el hogar por parte de los miembros familiares en las actividades domésticas y de cuidado, permite identificar que la mayoría de mujeres a pesar de encontrarse inmersas en el área laboral no se han deslindado de su rol como administradoras y organizadoras del hogar; mientras que el hombre, en pocas proporciones contribuye a las tareas no remuneradas.

Es así, que el Telégrafo (2014) en una de sus publicaciones recalca que aún existen inequidad entre hombres y mujeres, con base referencial a un estudio realizado en el país que refleja, que las mujeres destinan 31,49 horas a la semana a trabajos no remunerados (tareas domésticas y cuidados) y los hombres únicamente un 0,09; decir, que las mujeres trabajan 22,40 horas más que los hombres. A su vez:

Si solo nos enfocamos en los quehaceres domésticos, el 53,99% de las mujeres cocina, frente al 6,21% de hombres que lo hace. Si hablamos de servicios de cuidado, el 16,73% de mujeres baña a los niños; mientras que el 1,71% de hombres ayuda en esta tarea. Solo cuando se trata de realizar arreglos en casa que tengan que ver con la construcción (0,09%), reparar vehículos (0,06%) o muebles (0,01%), los hombres tienen mayor porcentaje de participación que las mujeres. (p.01)

Propiciando cambios significativos en la ideología femenina, afectando el factor de empoderamiento de la mujer en el área labora. Factor identifico en un análisis del Diario Español Universia (2017), que menciona, que un 51% de las mujeres en ese país aunque aún no son madres, consideran que cuando lleguen a tener hijos deberán

renunciar a su profesión, o al menos dejarla en un segundo plano; mientras que los hombres piensan en esta posibilidad en un 11%.

Además, tomando en cuenta los servicios que brinda la Dirección de Bienestar Estudiantil y Asistencia Universitaria de la Universidad Técnica de Ambato, no se visualiza atención al tema de conciliación en la vida personal, familiar y laboral; al presentar programas básicos de salud integral, educación para la salud, salud maternal y seguro de vida.

Justificación

De acuerdo a los autores Jiménez y Gómez (2015) mencionan que frente a los cambios demográficos, sociales y económicas las familias se ven afectas a cumplir con un equilibrio entre la vida familiar y laboral, es decir, de alcanzar un compromiso total en el desenvolvimiento de cada uno de sus roles y responder de manera adecuada a cada situación que se presenta; influyendo en la equidad social y de género, también a la transmisión de intergeneracional de oportunidades.

En la actualidad, la dificultad de sobrellevar equitativamente los aspectos laborales y familiares es una problemática visible y preocupante; que provoca sobrecarga de responsabilidades y se establece como un fracaso personal de la mujer, más no para todo el núcleo laboral y familiar. Aspecto establecido a partir de los estereotipos de género, que otorgan roles tanto a mujeres y hombres de acuerdo a las construcciones ideológicas. Con la presencia de estas dificultades la mujer se ve afecta directamente con frecuentes atrasos, estrés laboral, rupturas familiares, conflictos laborales y familiares, desigualdad en el acceso al mercado de trabajo, desigualdad de oportunidades, entre otros. (ONU Mujeres, 2010)

Identificando estos aspectos, los conflictos existentes en la vida familiar y laboral se desarrollan en torno a la incompatibilidad de roles en cada uno de los aspectos; por lo cual, es fundamental generar acciones que permitan equilibrar tanto para mujeres como para hombres las actividades diarias y que ninguna de sus áreas de desarrollo se vea mermada.

La implementación de políticas de conciliación familiar y laboral son soluciones de política a nivel nacional, que tiene por objetivo brindar a la trabajadora o trabajador un acceso adecuado al área laboral, conjugada al apoyo y sistematización de las responsabilidades familiares; que resulta eficiente al tomarlas en cuenta de manera holística y dependiendo del ciclo de vida. (TRAVAIL, 2011)

Además, al conciliar se busca marcar la diferencia en cuanto a resultados de empleabilidad y reducción de las desigualdades de género en el mercado laboral. Por lo tanto, como solución a la problemática identificada en la investigación se establece desarrollar un programa de conciliación en la vida personal, familiar y laboral para las mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, se desarrollará planteando actividades estratégicas en las cuales la mujer y la familia asuman complementariedad de roles en cada uno de estos aspectos; disminuyendo la carga física, mental y financiera en un solo miembro del grupo familiar.

Objetivos

Objetivo General.

Empoderar a las mujeres académicas en su desarrollo laboral y alcanzar un mayor establecimiento en cargos de alta jerarquía, mediante la conciliación de su vida familiar y laboral.

Objetivos Específicos.

Fomentar en la familia y la pareja, la predisposición de corresponsabilidad en sobrellevar las tareas de hogar y el cuidado de los hijos/as.

Gestionar una asesoría educativa, familiar, psicológica y financiera en la Universidad Técnica de Ambato en beneficio de la mujer y su grupo familiar.

Proponer políticas de acción afirmativa que permitan a la mujer académica tener más

flexibilidad en el trabajo para acceder a situaciones familiares.

Análisis de factibilidad

La implementación de la mencionada propuesta, es factible pues existe apoyo de las autoridades de la Universidad Técnica de Ambato, que buscan mejorar la calidad de vida de sus funcionarios mediante estrategias que promuevan bienestar. A su vez, se cuenta con el material, espacio físico y el recurso humano y económico para su ejecución; como factor determinante se cuenta con el apoyo de la Dirección de Bienestar Estudiantil y Asistencia Universitaria, al ser el ente encargado de verla por el bienestar de estudiantes y docentes del Alma Mater Ambateña.

Político.

En nuestro país, aún no se establece ningún marco legal nacional que fomente la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las ciudadanas y ciudadanos, sin embargo la Constitución de la República del Ecuador en 2008 establece artículos que fomentan a la integración del núcleo familiar, promoción de una calidad de vida sostenible a todos los ciudadanos y la obligación del mismo a proveer de forma prioritaria el desarrollo integral de niñas y niños.

Socio cultural.

A partir desde los cambios presentados en la sociedad, economía y cultura es necesario empezar a fomentar la conciliación entre la vida familiar y laboral; con el objeto de avanzar en la distribución de roles de manera equitativa para madres y padres, trabajadores, y también entre familias, organizaciones y Estado. Considerando, que la mujer no se vea afectada con este aspecto, renuncie y postergue su desarrollo laboral – profesional o realicen tareas residuales o más precarias. (Jiménez & Gómez, 2015)

Es así, que la importancia de plantear un programa de conciliación en la vida personal, familiar y laboral para la mujer académica de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato; es fortalecer en los individuos una

distribución correcta del tiempo en cada uno de sus roles y el mejoramiento de la calidad de vida, para el disfrute de sus logros como persona, miembro familiar y profesional.

Organizacional.

La importancia de conciliar el aspecto laboral y familiar, afecta también a la organización ya que las trabajadoras y trabajadores mencionan que su trabajo les dificulta pasar más tiempo y de calidad con su familia; tienden a percibir su trabajo de forma negativa, disminuyendo su grado de satisfacción e influye negativamente en el clima laboral. (Aguirre & Martínez, 2006)

Por lo tanto, la Universidad Técnica de Ambato mediante la instancia responsable del Talento Humano, busca generar acciones afirmativas para que el capital humano se encuentre a gusto en el desarrollo de sus actividades laborales y la calidad de vida mejore.

Económica.

Un informe realizado por la OIT y PNUD (2009) menciona que uno de los mayores retos actualmente es la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, enfocado en América Latina y el Caribe que es la región más desigual del planeta. Por lo cual, se argumenta que es fundamental conciliar estos aspectos mediante la corresponsabilidad social, entre hombres y mujeres así también con la familia, Estado, mercado y sociedad en general; ya que se trata de dimensión fundamental para fomentar la igualdad y combatir la pobreza desde el mundo del trabajo.

Implementar acciones de conciliación para la vida personal, familiar y laboral permite a la sociedad fortalecer la equidad de género y aumentar la economía del país; mediante la contribución de la mujer con sus ingresos al hogar que indirectamente fomenta a mayor productividad, y por ende, se disminuye los altos índices de pobreza y baja calidad de vida.

Fundamentación

Fundamentación legal.

La propuesta planteada, tiene como sustento legal a la Constitución de la República del Ecuador (2018) que fomenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

4. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares.

El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. (Constitución de la República del Ecuador, 2018)

Fundamentación Técnico Científico

Programa.

Un programa desarrollado desde el área social es un sistema conformado principalmente por actores naturales y/o instituciones que se unen de acuerdo actividades para generar logros que produzcan cambios o soluciones a las propiedades de algunos de sus actores. El sistema de un programa permite a los actores tener mayor capacidad de coordinar acciones, en función de los actores naturales y/o institucionales. (Vega, 1998)

Por lo tanto, un programa es un conjunto organizado de tareas que se relacionan entre sí, que en la mayoría de situaciones, están direccionadas a lograr la solución de una problemática o a la generación de cambios importantes en un contexto investigado.

Programa de conciliación.

Un programa de conciliación es un documento que presenta la empresa u organización enfocada en el bienestar de las colaboradoras y colaboradores, en el cual, se enuncian medidas para equilibrar la vida personal, familiar y laboral; convirtiéndose en una herramienta sencilla y transparente que beneficia a la persona, al clima laboral, la productividad y rentabilidad de la empresa. (Concilia2, 2016)

Escuela para padres.

Para las autoras Fresnillo, Fresnillo Lobo y Fresnillo Poza (2000); plantea que la escuela para padres es:

Un espacio de información, formación y reflexión dirigido a padres a padres y madres, sobre aspectos relacionados con las funciones parentales. Es un recurso de apoyo a las familias con menores para que puedan desarrollar adecuadamente sus funciones educativas y socializadoras, y superar situaciones de necesidad y riesgo social; es uno de los programas de carácter preventivo que contribuyen a modificaciones de conductas y a la adquisición de pautas saludables de dinámica familiar. (pág. 09)

Política de acción afirmativa.

Las políticas de acción afirmativa mediante lo expuesto por la Autora Patricia Begné (2011), se refiere “aquellas acciones positivas que reducen o eliminan prácticas discriminatorias contra sectores excluidos de la población tales como mujeres, o grupos étnicos o de cierta preferencia sexual. Se busca con ello darles un trato preferencial y utilizar mecanismos diseñados expresamente para obtener resultados”. (pág. 11)

Metodología

La metodología que se implementará es el Modelo Operativo, el cual se desarrolla mediante actividades, participación y cooperación de las personas inmersas en el proceso; las mismas que desarrollarán en 3 fases, desarrolladas de la siguiente manera:

Tabla 10: Modelo operativo de la propuesta

PROGRAMA DE CONCILIACIÓN EN LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LA MUJER ACADÉMICA				
Descripción	Objetivo	Contenidos	Responsables	Técnicas e Instrumentos
Fase 1 Planificación	Vincular el desarrollo del programa de conciliación con las direcciones estratégicas de la Universidad Técnica de Ambato.	<p style="text-align: center;">Actividad #1</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Presentación y coordinación del programa de conciliación al departamento de Talento Humano y DIBESAU. <p style="text-align: center;">Actividad #2</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Difusión del proyecto a nivel de universidad. 	Trabajador/a Social DIBESAU	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proyecto desarrollado ➤ Redes sociales ➤ Afiches
Fase 2 Ejecución	Plantear estrategias y actividades que fomenten la conciliación en la vida personal, familiar y laboral de la mujer académica; involucrando directamente a la familia, pareja y apoyo externo.	<p style="text-align: center;">Actividad #1</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Escuela para padres • Tarea 1: Taller "Mis tareas rapidito" • Tarea 2: Taller "Yo también ayudo en mi casita" <p style="text-align: center;">Actividad #2</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Talleres para parejas • Tarea 1: Taller "Mejor los dos" • Tarea 2: Taller "Mis hijos y el hogar, también son mi responsabilidad" <p style="text-align: center;">Actividad #3</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Asesoría educativa, familiar, psicológica y financiera • Tarea 1: Promoción del servicio de asesoría. <p style="text-align: center;">Actividad #4</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Proponer políticas de acción afirmativa, a las instancias correspondientes. 	Trabajador/a Social DIBESAU	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Empatía ➤ Observación ➤ Escucha activa ➤ Adecuada oralidad ➤ Estructura de la propuesta

<p style="text-align: center;">Fase 3 Seguimiento y Evaluación</p>	<p>Identificar la influencia de las estrategias y actividades en el la vida, personal, familiar y laboral de la mujer académica.</p>	<p style="text-align: center;">Actividad #1</p> <p>➤ Foro final, después de cada actividad para plantear interrogantes y sugerencias.</p> <p style="text-align: center;">Actividad #2</p> <p>➤ Reunión para identificar los cambios existentes en la familia y en la vida personal y laboral de la mujer académica. Elaboración de un informe final</p>	<p>Trabajador/a Social</p>	<p>➤ Informe final</p> <p>➤ Empatía</p> <p>➤ Observación</p> <p>➤ Escucha activa</p>
--	--	---	----------------------------	--

Fuente: Programa de conciliación entre la vida familiar y laboral.

Elaborado por: Soledad Barbosa

Cronograma General del Programa de Conciliación en la Vida Familiar y Laboral de la Mujer Académica

Tabla 11: Cronograma general del programa de conciliación

No.	FASE	ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				
			1s	2s	3s	4s	1s	2s	3s	4s	1s	2s	3s	4s	1s	2s	3s	4s	
1	PLANIFICACIÓN	1. Presentación y coordinación del programa de conciliación al departamento de Talento Humano y DIBESAU.																	
		2. Difusión del proyecto a nivel de universidad																	
2	EJECUCIÓN	1. Escuela para padres																	
		1.1. Taller "Mis tareas rapidito"																	
		1.2. Taller "Yo también ayudo en mi casita"																	
		2. Talleres para pareja																	
		2.1. Taller "Mejor los dos"																	
		2.2. Taller "Mis hijos y el hogar, también son mi responsabilidad"																	
		3. Asesoría familiar, psicológica y financiera																	
		3.1. Promoción del servicio de asesoría																	
		4. Políticas de acción afirmativa																	
		4.1. Proponer políticas de acción afirmativa, a las instancias correspondientes.																	
3	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1. Foro final, después de cada actividad para plantear interrogantes y sugerencias.																	
		2. Reunión para identificar los cambios existentes en la familia y en la vida personal y laboral de la mujer académica																	

Fuente: Programa de conciliación en la vida familiar y laboral de la mujer académica

Elaborado por: Soledad Barbosa

Programa de conciliación en la vida familiar y laboral de la mujer académica



¡Porque tú eres importante!

FASE No. 01

PLANIFICACIÓN

Objetivo.- Vincular el desarrollo del programa de conciliación con las direcciones estratégicas de la Universidad Técnica de Ambato.

Actividad #1

Presentación y coordinación del programa de conciliación al departamento de Talento Humano y DIBESAU.

PASO No. 1

El inicio del programa de conciliación en la vida familiar y laboral está a cargo del profesional en Trabajo Social; quién presenta a las direcciones de Talento Humano y Bienestar Estudiantil & Asistencia Universitaria de la Universidad Técnica de Ambato, el contenido del programa y la fundamentación de su aplicación. Documento a desarrollarse con los contenidos establecidos en el presente proyecto de investigación, resaltando los siguientes puntos:

Estructura del Proyecto

- Nombre del programa
- Antecedentes
- Justificación
- Objetivos
 - General
 - Específicos
- Participantes
- Cronograma general de actividades
- Desarrollo de contenidos
- Costo de ejecución del programa
- Monitoreo y evaluación del proyecto

PASO No. 2

Una vez empapado de los contenidos establecidos en el programa de conciliación en la vida familiar y laboral; la Trabajadora o Trabajador Social encargada del proyecto, coordinará con el DIBESAU, las actividades a desarrollar mediante el cronograma general establecido anteriormente.

Actividad #2

Difusión del proyecto a nivel de Universidad.

PASO No. 1

Difundir el Programa de conciliación en la vida familiar y laboral en redes sociales desde la creación de una página, con sus respectivas actividades; a su vez, enviar estos contenidos a los correos institucionales de cada una de las funcionarias.



¡ Por que tú eres importante !

Te invitamos a participar de nuestro

**Programa de conciliación en la vida
familiar y laboral de las mujeres
académicas**

Te informaremos cada actividad, por medio de tu correo institucional

Gráfico 65: Promoción del programa de conciliación

Fuente: Programa de conciliación en la vida familiar y laboral de la mujer académica.

Elaborado por: Soledad Barbosa

FASE No. 02

EJECUCIÓN

Objetivo.- Plantear estrategias y actividades que fomenten la conciliación en la vida familiar y laboral de la mujer académica; involucrando directamente a la familia, pareja y apoyo externo.

Actividad #1

Escuela para padres

La escuela para padres, es un espacio creado para difundir nuevas estrategias de manejo de responsabilidades y tiempos de convivencia con hijas, hijos y pareja.

TAREA #01: Taller "Mis tareas rapidito"

PASO No. 1

Convocar a las académicas identificadas, para la asistencia al primer taller del programa de conciliación; mediante redes sociales y correos electrónicos.



UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE AMBATO

¿Te gustaría que tu hijo se independiente en sus tareas y actividades diarias?

Participa en el taller

"MIS TAREAS RAPIDITO"

CONTENIDOS:

- La importancia de la independencia de los hijos, en sus actividades escolares y vida diaria.
- Cómo fomentar en ellos la autorresponsabilidad, ligada a la rutina.
- Estrategias para premiar e intervenir.
- Foro de intervención:

Fecha: _____
Hora: _____

Gráfico 66: Promoción – Tarea 2.1.1

Fuente: Programa de conciliación en la vida familiar y laboral de la mujer académica.

Elaborado por: Soledad Barbosa

PASO No. 2

Desarrollo del taller:

1. Bienvenida: La Trabajadora o Trabajador Social encargado del programa realiza la apertura del taller, mencionado la importancia del programa de conciliación entre la vida familiar y laboral; y menciona las actividades a realizarse en el taller.
2. Dinámica: Se desarrollará la dinámica del autorretrato, que considere en dibujar un retrato de uno mismo en una hoja y pégalo en la pared para que los demás participantes identifiquen quién es, interactuando entre ellos preguntándose si es su dibujo.
3. Exposición de los temas a tratar y el establecimiento de horarios de inicio, salida y recesos.
 - a. La importancia de la independencia de los hijos, en sus actividades escolares y vida diaria.
 - b. Cómo fomentar en ellos la autorresponsabilidad, ligada a la rutina.
- Colocar horarios con los niños para el desarrollo de actividades tareas y actividades recreativas.
- Mantener conversaciones diarias con las hijas e hijos, sobre como estuvo tu día y cuáles son las tareas.
- Pedirle a su hija o hijo que la tarea esté lista alguno de los progenitores haya regresado del trabajo, para revisarlo si es necesario.
- a. Dar a conocer tiempos de recompensa que el padre o la madre pueden entregar al niño con algún por el cumplimiento de sus obligaciones.
1. Planteamiento de un Foro de intervención: Acción que será desarrollada parte de las participantes. A su vez, el profesional en Trabajo Social debe poner en práctica su escucha activa para conocer si los conocimientos impartidos fueron relevantes y el despeje de alguna duda.
2. Establecer un compromiso con las asistentes al próximo taller.

TAREA #02: Taller "Yo también ayudo en mi casita"

PASO No. 1

Recordar a las mujeres académicas, la asistencia al segundo taller del programa de conciliación; mediante redes sociales y correos electrónicos.



UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE AMBATO

Taller "Yo también ayudo en mi casita"

CONTENIDOS

- Importancia de la ayuda de los hijos, hijas y conyugue en las tareas del hogar.
- Conversatorio ¿cómo es el desarrollo de las tareas del hogar en casa?
- Exponer las tareas que puede realizar el niño o niña en el hogar de acuerdo a su edad.
- Estrategias para fomentar la implementación de tareas del hogar para cada miembros del núcleo familiar.
- Foro de intervención.



Fecha: _____
Hora: _____

Gráfico 67: Promoción – Tarea 2.1.2.

Fuente: Programa de conciliación en la vida familiar y laboral de la mujer académica.

Elaborado por: Soledad Barbosa

PASO No. 2

Desarrollo del taller:

1. Bienvenida: La Trabajadora /o Trabajador Social dará la bienvenida al segundo taller del programa de conciliación; a su vez, expondrá los temas a tratar.
2. Exposición de las temáticas:
 - a. Se hablará de la importancia de la ayuda de los hijos, hijas y conyugue en las tareas del hogar.

- b. Conversatorio en pareja sobre ¿cómo es el desarrollo de las tareas del hogar en casa?, con la finalidad que las dos personas puedan retener alguna iniciativa importante de su compañera.
- c. Dar a conocer las tareas que puede realizar su hijo e hija en el hogar de acuerdo a su edad según la autora Roldán (2016):
 - 2 – 3 años: Recoger juguetes y guardar en un sesto; colocar la ropa sucia en el cesto; ayudar a limpiar los derrames de comida; regar las plantas.
 - 4 - 6 años: Tender la cama con la ayuda de un adulto; llenar los platos de alimento y agua de las mascotas; poner, recoger y limpiar la mesa; barrer con una escoba acorde a su altura; guardar cosas; seleccionar su ropa.
 - 7 – 9 años: Levantarse solo con una alarma; hacer la cama; cuidar de los animales de casa; doblar y guardar la ropa; limpiar espejos o superficies; barrer con mayor eficiencia; trapear; preparar comida con ayuda.
 - Más de 10 años: Limpiar y organizar su dormitorio; lavar platos; preparar comida con ayuda; cuidar el jardín; colocar ropa en la lavadora o secadora; planchar; sacar la basura; enseñar a otro hermano hacer la tarea.
- a. Estrategias para fomentar la implementación de tareas del hogar para cada miembro del núcleo familiar.
 1. Planteamiento de un Foro de intervención: Acción que será desarrollada parte de las participantes. A su vez, el profesional en Trabajo Social debe poner en práctica su escucha activa para conocer si los conocimientos impartidos fueron relevantes y el despeje de alguna duda.
 2. Establecer un compromiso con las asistentes al próximo taller.

Actividad #2

Talleres para parejas

Los talleres para pareja, están desarrollados con la finalidad de concientizar al conyugue de la importancia de una corresponsabilidad de tareas en el hogar y el cuidado de los hijos e hijas.

TAREA #01: Taller "Mejor los dos"

PASO No. 1

Durante la semana correspondiente al desarrollo del taller, se buscará el las herramientas digitales de apoyo para informar del contenido de taller que se aproxima.



¡ Ven con tu pareja a preparar un rico platillo !



Gráfico 68: Promoción – Tarea 2.2.1

Fuente: Programa de conciliación en la vida familiar y laboral de la mujer académica.

Elaborado por: Soledad Barbosa

PASO No. 2

La profesional en Trabajo Social deberá generar un permiso a través de las instancias pertinentes, aludiendo que dentro del programa de conciliación se busca realizar un

taller para parejas, en el cual, una de sus actividades es la preparación de un platillo. Por lo cual se requiere la sala de gastronomía situada en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, y un profesional en el área coordinar las actividades.

PASO No. 3

Desarrollo del taller:

- Establecer el número de grupos a utilizar la sala, mediante la conformación de pareja y cada 9 de ellas será un grupo para ingresar el taller de cocina. A su vez, cada pareja deberá llevar sus ingredientes, que serán mencionados con anticipación por la coordinadora del taller.
- Cada pareja deberá ingresar a la sala y realizar el platillo establecido por la o el Chef, en el cual se contará con 2 horas para su desarrollo, no se puede acceder a los productos de otras parejas.
- Una vez culminada la actividad, las parejas deben expresar las fortalezas y debilidad que enfrentaron. Posterior, la Trabajadora o Trabajador Social deberá generar un análisis de las situaciones presentas y vincularla con la corresponsabilidad en las actividades del hogar.
- Establecer un compromiso con las asistentes al próximo taller.

TAREA #02: Taller "Mis hijos y el hogar, también son mi responsabilidad"

El taller busca que la pareja ejecute sus roles como padre y esposo en el hogar y no se sobrecargue a los mujeres con estas acciones.

PASO No. 1

Mediante redes sociales y correos institucionales, se promocionará mediante afiches el Taller para parejas "Mis hijos y el hogar, también son mi responsabilidad"

TALLER

"Mis hijos y el hogar, también son mi responsabilidad"



Acércate, tú y tu pareja a este taller para distribuir las tareas del hogar entre los dos.

CONTENIDOS

Dar a conocer la importancia del tiempo libre como individuo
Análisis referente a la sobrecarga que recibe la mujer con su desarrollo laboral y familiar
Intervención, con enfoque a fomentar en la pareja la corresponsabilidad.
Planteamiento de un Foro de intervención:.

Fecha: _____
Hora: _____

Gráfico 69: Promoción – Tarea 2.2.2

Fuente: Programa de conciliación en la vida familiar y laboral de la mujer académica.

Elaborado por: Soledad Barbosa

PASO No. 2

Desarrollo del Taller

1. Bienvenida: El organizador u organizadora del programa de conciliación, mencionará la temática a tratar en este taller y agradecerá la participación de cada uno de los participantes.
2. Dinámica: El expositor/a traerá recortes de imágenes para cada uno de los participantes, cada uno de los mismos tomarán una imagen y contarán una pequeña historia con ella, vinculada a su matrimonio.
3. Desarrollo del taller:
 - a. Dar a conocer la importancia del tiempo libre como individuo
 - b. Análisis referente a la sobrecarga que recibe la mujer con su desarrollo laboral y familiar
 - c. Intervención, con enfoque a fomentar en la pareja la corresponsabilidad de actividades en el hogar y cuidado de los hijos e hijas.

- Distribución de tareas del hogar.
 - Hablar en pareja sobre como estuvo el día.
 - Realizar los fines de semana, actividades juntos.
 - Apoyarse entre ambos en situaciones difíciles.
1. Planteamiento de un Foro de intervención: Acción que será desarrollada parte de las participantes. A su vez, el profesional en Trabajo Social debe poner en práctica su escucha activa para conocer si los conocimientos impartidos fueron relevantes y el despeje de alguna duda.
 2. Establecer un compromiso con las asistentes al próximo taller.

Actividad #3

Asesoría educativa, familiar, psicológica y financiera.

TAREA #01: Establecimiento y promoción de un servicio de asesoría.

PASO No. 1

Establecer un área dentro de la Dirección de Bienestar Estudiantil y Asistencia Universitaria, conformada por estudiantes pasantes de las carreras de Trabajo Social, Educación Inicial – Básica, Psicología Clínica - Educativa, y el área Financiera; para brindar a las familias que se encuentran inmersas en el proceso, apoyo profesional en cuanto a: familia, tareas dirigidas, asistencia psicológica, asistencia educativa - orientación vocacional y plan financiero.

PASO No. 2

Solicitar a cada una de las carreras mencionadas, el establecimiento de una estudiante o un estudiante en este centro de apoyo por el lapso de 1 semestre; los cuales, estarán a cargo de un responsable establecido para el DIBESAU, que supervise sus funciones.

PASO No. 3

El profesional encargado del programa de conciliación en la vida personal, familiar y

laboral de la mujer académica (Trabajador/a Social), deberá realizar una reunión con el equipo de asesoría y delimitar sus funciones dentro de la misma.

Funciones:

- Trabajo Social: Apoyo familiar, de pareja y conciliación en el grupo de convivencia.
- Educación Inicial – Básica: Tareas dirigidas.
- Psicología Clínica: Apoyo individual en situaciones emocionales.
- Psicología Educativa: Diagnóstico de dificultades del aprendizaje y apoyo la interacción enseñanza-aprendizaje.
- Área Financiera: Contribución a la planificación de recursos.

PASO No. 4

Promocionar los servicios de asesoría en cada uno de los talleres mencionados anteriormente, la difusión por redes sociales mediante y la localización de afiches con el servicio en partes estratégicas de la Universidad.



Servicios que la Asesoría de DIBESAU

Trabajo Social	Educación Inicial – Básica	Psicología Clínica	Psicología Educativa	Área Financiera
• Apoyo en situaciones referentes a la familia	• Tareas dirigidas	• Asistencia psicológica	• Asistencia en problemas educativos y orientación vocacional.	• Establecimiento de un plan financiero, en base a los ingresos de cada grupo familiar.

ACCIÓN COMPLEMENTARIA AL:

“Programa de conciliación en la vida personal, familiar y laboral de las mujeres académicas”.

Gráfico 70: Promoción – Tarea 2.3.1.

Fuente: Programa de conciliación en la vida familiar y laboral de la mujer académica.

Elaborado por: Soledad Barbosa

Actividad #4

Proponer políticas de acción afirmativa, a las instancias correspondientes.

Las políticas de acción afirmativa, son ejercicios que se desarrollan con el objetivo de establecer políticas para beneficiar a un grupo de la sociedad, fortaleciendo un aspecto vulnerable en el que se encuentran inmersos. Por lo cual establecer este tipo de políticas para las mujeres académicas de la Universidad Técnica de Ambato, permitirá que la mujer equilibre sus actividades laborales con el núcleo familiar y ninguna de estas se vea mermada.

Dentro de la Institución se recomienda formar un Comité de Conciliación familiar y laboral, para dialogar y realizar un estudio sobre la importancia de implementar políticas de acción afirmativa para las mujeres académicas y cuáles serían las más recurrentes a implementar. A su vez, que estaría compuesto por 1 representante de cada área estratégicas, que:



Las políticas de acción afirmativa que se proponen son las siguientes:

- Participación equitativa en todos los espacios laborales existentes en la Universidad Técnica de Ambato.
- Extender el plazo establecido para el trámite de titulación de maestrías dentro de la Universidad, para las mujeres académicas que se encuentren embarazadas y este periodo presente dificultades.
- Tener una proporción semestral de permiso por calamidad doméstica o cumplimiento de actividades de los hijos; las mismas que serán recuperables

con el debido justificativo.

- Fomentar la participación de mujeres docentes como expositoras en seminarios, cursos y eventos que difunda la universidad.
- Establecer un espacio adecuado de la Universidad para que las mujeres académicas y estudiantes que se encuentren en periodo de lactancia, puedan cumplir con este derecho.
- Generar prestaciones por motivos de paternidad y maternidad.

Estructura de la propuesta

- Nombre de la propuesta
- Antecedentes
- Justificación
- Factibilidad
- Alcance
- Objetivos
- General
- Específicos
- Beneficiarios
- Desarrollo minucioso de las acciones afirmativas a generar
- Observaciones
- Firmas de responsabilidad

FASE No. 03

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Objetivo.- Identificar la influencia de las estrategias y actividades en la vida familiar y laboral de la mujer académica.

Actividad #1

Foro final

Los foros establecidos en el programa de conciliación, se desarrollarán en la finalización de cada una de las actividades establecidas anteriormente. En la cual, se plantea interrogantes y sugerencias sobre los contenidos impartidos y acciones a tomar en cuenta para establecer en el hogar y con la pareja.

Actividad #2

Reunión para identificar los cambios existentes en la familia y laboral de la mujer académica

El cumplimiento de esta actividad, se realizará al finalizar la promoción del Servicio de Asesoría impartido por la Dirección de Bienestar Estudiantil y Asistencia Universitaria. Conjuntamente, con los aspectos identificados en cada uno de los foros finales, los cuales serán sistematizados mediante en uniforme, final que contiene:

Informe Final:

- Plazo: El informe debe presentarse hasta 30 días después de la culminación de las actividades.
- Título del documento: El documento debe tener el nombre “Informa Final – Programa de conciliación en la vida familiar y laboral de la mujer académica”.
- Identificación de actividades: Se establece las actividades que se ha desarrollado realizadas en todo el programa, estableciendo tiempos.
- Tiempo: Establecer fecha de inicio y culminación.
- Descripción de aspectos: Plantear los aspectos más importantes identificados en cada una de las actividades.
- Identificación de mejoras: Establecer las estrategias que se promovió en los hogares, el trabajo y la vida de las mujeres académicas.
- Conclusiones y Recomendaciones

- Anexos: Colocar los registros de asistencia a las actividades, fotografías y videos.

Administración de la propuesta

El financiamiento de la propuesta tendrá el apoyo de la Dirección de Talento Humano y la Dirección de Bienestar Estudiantil y Asistencia Universitaria; ya que la academia fomenta el establecimiento de programas y actividades en beneficio de la calidad de vida de sus colaboradores y colaboradoras.

Tabla 12: Administración de la Propuesta

Ítem	Detalle	Meta		Costo unitario por hora	Subtotal	Total
		Unidad de Medida	Cantidad			
A. TALENTO HUMANO						
A1	Trabajador/a Social	No.	5	\$800,00	\$4.000,00	\$4.000,00
A2	Chef	No.	1	\$50,00	\$50,00	\$50,00
A3	Diseñador/a	No.	1	\$50,00	\$50,00	\$50,00
					Subtotal A	\$4.100,00
B. GASTOS INVERSIÓN						
B1	Impresiones	No.	50	\$0,50	\$25,00	\$25,00
B2	Computadora	No.	10	\$5,00	\$50,00	\$50,00
B3	Proyector	No.	10	\$5	\$50,00	\$50,00
B4	Copias	No.	50	\$0,02	\$1,00	\$1,00
					Subtotal B	\$126,00
C. GASTOS OPERATIVOS						
C1	Carpetas	No.	3	\$3,00	\$9,00	\$9,00
C2	Hojas de papel bond A4	No.	2	\$3,00	\$9,00	\$9,00
C3	Esferos	No.	25	\$0,30	\$7,50	\$7,50
C4	Marcadores	No.	5	\$0,50	\$2,50	\$2,50
C5	Papelotes	No.	10	\$0,50	\$5,00	\$5,00
					Subtotal C	\$33,00
					SUBTOTAL A+B+C	\$4.259,00
					IVA 12%	\$511,08
					COSTO TOTAL	\$4.770,08
SON: Cuatro mil setecientos setenta dólares con 08/100 centavos						

Fuente: Programa de conciliación

Elaborado por: Soledad Barbosa

Previsión de la evaluación

Tabla 13: Plan de recolección de información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Quiénes solicitan evaluar?	Dirección de Bienestar Estudiantil y Asistencia Universitaria y Dirección de Talento Humano.
2. ¿Por qué evaluar?	Para verificar la obtención de resultados en base a los objetivos establecidos.
3. ¿Para qué evaluar?	Mejorar el procedimiento, las estrategias y actividades utilizadas.
4. ¿Qué evaluar?	El objetivo general y específicos, actividades, responsables, recursos materiales, intervención.
5. ¿Quién evalúa?	Investigadora Silvia Soledad Barbosa Trávez. DIBESAU y Dirección de Talento Humano de la Universidad Técnica de Ambato.
6. ¿Cuándo evaluar?	Antes, durante y después de la aplicación de la propuesta.
7. ¿Cómo evaluar?	Por medio de las diversas técnicas y herramientas planteadas en cada fase.
8. Fuentes de información	Internet Sitio y documentos web Artículos científicos
9. ¿Con qué evaluar?	Mediante el informe final

Fuente: Investigación Bibliográfica

Elaborado por: Soledad Barbosa

BIBLIOGRAFÍA

1. Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (Enero-Junio de 2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, XIV(1), 105-118. Recuperado el 30 de Septiembre de 2018, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>
2. Acevedo, Á., & Uribe, C. (Enero - Junio de 2015). Mujeres y ciudadanía: Orígenes de un derecho y un debate sobre la participación política de las mujeres en el Gobierno. *Redalyc - Revista Científica Guillermo de Ockham*, XIII(1), 109-116. Recuperado el 30 de Abril de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/1053/105342821010.pdf>
3. Aguilar, A. (27 de Junio de 2012). Ontología y epistemología en la Investigación Cualitativa. *Revista IIPS*, XV(1), 209 - 212.
4. Aguirre, Z., & Martínez, M. (Enero - Marzo de 2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *MAPFRE Medicina*, XVII(1), 14-24.
5. Agut, S., & Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental y Universidad de Sevilla*, XXV(2), 201-2014. Recuperado el 28 de Abril de 2018, de http://copao.cop.es/files/contenidos/VOL25_2_7.pdf
6. Albán, M., & Balarezo, D. (2012). La identidad de la mujer en el período liberal de Eloy Alfaro: De amas de casa a empleadas públicas. *La identidad de la mujer en el período liberal de Eloy Alfaro*. Quito, Pichincha, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado el 01 de Mayo de 2018, de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7545/6.H02.001156.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
7. Álvarez, A., & Guerra, J. (Julio - Diciembre de 2012). El conflicto trabajo-familia: Riesgo psicosocial para la salud laboral de los trabajadores. *Revista Académica e Institucional*, 47-63.
8. Álvarez, S. (Mayo de 2015). La autonomía personal y la autonomía relacional. *Scielo.org.ar*, XXXV(1), 13-26. Recuperado el 13 de Agosto de 2018, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-96362015000100002

9. Amarís, M., Paternina, A., & Vargas, K. (Diciembre de 2004). Relaciones familiares en familias desplazadas por la violencia ubicadas en "la cangrejera". (Redalyc.org., Ed.) *Psicología desde el Caribe*(14), 91-124. Recuperado el 13 de Junio de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/213/21301405.pdf>
10. Ander-Egg, E. (1995). *Diccionario del Trabajo Social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial LUMEN.
11. Andrade, L., & Landero, R. (Enero-Junio de 2015). Bases teóricas del conflicto trabajo - familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia.*, VII(1), 185-198.
12. Andrade, S. (2016). *Memorias del II Seminario Internacional de Educación Superior y Género: Experiencias y Desafíos* (Primera ed.). Ambato, Tungurahua, Ecuador: Editorial UTA. Recuperado el 07 de Mayo de 2018
13. Azuaje, V. (2014). Mujeres en la Educación Superior: Una mirada desde Venezuela. *Núcleo de Estudios e Investigaciones en Educación Superior del Mercosur: Integración y Conocimientos*(2), 129-155. Recuperado el 01 de Julio de 2018, de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Z8la54EbKQkJ:https://revistas.unc.edu.ar/index.php/integracionyconocimiento/article/download/9250/10127+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ec>
14. Bachiller, R. (06 de Octubre de 2015). La mujer en el mundo de la ciencia. *Diario El Mundo*. Recuperado el 02 de Julio de 2018, de [www.elmundo.es: http://www.elmundo.es/opinion/2015/10/06/5612b08eca474178328b459f.html](http://www.elmundo.es/opinion/2015/10/06/5612b08eca474178328b459f.html)
15. Batllori, A. (Abril - Junio de 1993). El adolescente y la problemática familiar. *Perfiles Educativos*(60), 1-7. Recuperado el 30 de Septiembre de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/132/13206013.pdf>
16. Begné, P. (2011). Acción afirmativa: Una vía para reducir la desigualdad. *Ciencia jurídica*, 11-16.
17. Boletín Comunidad Mujer. (Diciembre de 2017). Mujer y trabajo. *Mujer y trabajo: Brecha de género en STEM, la ausencia de mujeres en Ingeniería y Matemáticas*(42), 1-16. Chile: www.comunidadmujer.cl. Recuperado el 02 de Julio de 2018, de http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2017/12/BOLETIN-42-DIC-2017-url_vf.pdf
18. Cagigas, A. (2000). El Patriarcado, como origen de la Violencia Doméstica.

Dialnet(5), 307-318.

19. Calderón, G., & Naranjo, J. (Enero - Junio de 2004). Competencias laborales de los gerentes de talento humano. *INNOVAR, revista de ciencias administrativas y sociales*.(23), 79 - 97. Recuperado el 31 de Julio de 2018, de <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v14n23/v14n23a07.pdf>
20. Camberos Sánchez, M. (Julio - Diciembre de 2011). Empoderamiento femenino y políticas públicas, una perspectiva desde las representaciones sociales de género. *Entramado*, VII(2), 40-53.
21. Cano, T., & Arroyave, O. (Mayo-Agosto de 2014). Procesos de empoderamiento de mujeres: subjetivación y transformaciones en las relaciones de poder. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(42), 94-110. Recuperado el 25 de Junio de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/1942/194230899007.pdf>
22. Carrillo, J. (Enero-Abril de 2017). Ideología de género. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad de Carabobo.*, XXI(1), 5-9.
23. CEPAL. (19 al 21 de Noviembre de 1997). *Cepal.org*. Recuperado el 25 de Septiembre de 2018, de www.cepal.org: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=17&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjxrsHDr9bdAhUF2VMKHUvRAyUQFjAQegQIAxAC&url=https%3A%2F%2Fwww.cepal.org%2Fpublicaciones%2Fxml%2F9%2F4329%2F1c11063e.pdf&usq=AOvVaw3HzHtgdnX1R4g4qjTvR25E>
24. CEPAL. (Diciembre de 2014). *Repositorio CEPAL*. Recuperado el 03 de Julio de 2018, de repositorio.cepal.org: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37632/np99011037_es.pdf?sequence=1
25. Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). México D.F., México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado el 04 de Julio de 2018, de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>
26. CNIG. (2014). *Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo*. Recuperado el 01 de Mayo de 2018, de <http://www.planificacion.gob.ec>: <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-de-Mujeres-y-Igualdad->

de-Genero.pdf

27. Colom, A., & Lisón, C. (2016). *Antropología, Cultura y Educación*. Valencia: Tirant Humanidades.
28. Concilia2. (06 de Octubre de 2016). *www.concilia2.es*. Obtenido de <http://www.concilia2.es>: <http://www.concilia2.es/plan-de-conciliacion/>
29. Consejo Nacional de Igualdad de Género. (Abril de 2014). *Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo*. Recuperado el 01 de Julio de 2018, de Comisión de Transición para la definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres: <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-de-Mujeres-y-Igualdad-de-Genero.pdf>
30. Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2018). *www.lexis.com.ec*. Recuperado el 26 de Junio de 2018, de www.oas.org: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
31. Consuegra, N. (2010). *Diccionario de Psicología* (Segunda ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
32. Cuenca, M. (2000). Recuperado el 25 de Septiembre de 2018, de <file:///C:/Users/UTA/Downloads/ocio16.pdf>
33. De Febres, R. (Enero-Junio de 2007). El valor de la responsabilidad. *Revista Educación en valores, I(7)*, 119-121.
34. Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción. (9 de Octubre de 1998). *Unesco.org*. Obtenido de www.unesco.org: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm
35. Declaración Universal de los Derechos Humanos. (10 de Diciembre de 1948). *www.lexis.com.ec*. Recuperado el 26 de Junio de 2018, de eSilec Profesional - www.lexis.com.ec: <http://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2015/06/Declaracion-DDHH1.pdf>
36. Delucchi, A. (1966). Situación, personalidad, conducta. *Revista de Psicología, III*, 33-36. Recuperado el 08 de Octubre de 2018, de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.866/pr.866.pdf
37. Diario El Mundo. (06 de Octubre de 2015). La mujer en el mundo de la ciencia. *Diario El Mundo*. Recuperado el 02 de Julio de 2018, de www.elmundo.es: <http://www.elmundo.es/opinion/2015/10/06/5612b08eca474178328b459f.html>

38. Díaz, R. (18 de Febrero de 2016). *Universidad Privada del Norte*. Recuperado el 10 de Octubre de 2018, de <http://blogs.upn.edu.pe: http://blogs.upn.edu.pe/salud/2016/02/18/autocontrol-una-habilidad-de-inteligencia-emocional/>
39. El Telégrafo. (30 de Octubre de 2014). Mujeres trabajan más de 31 horas en el hogar. *Dairio El Telégrafo*, pág. 1.
40. El Telégrafo. (10 de Abril de 2015). El 36% de los docentes de la "U" son mujeres. *Diario El Telégrafo*, pág. 1. Recuperado el 02 de Julio de 2018, de <http://www.elciudadano.gob.ec/el-36-de-los-docentes-universitarios-son-mujeres/>
41. Elexpuru, I. (Diciembre de 2005). Mapa y definiciones de los valores. *Mapa y definiciones de los valores Hall-Tonna*. Monterrey, México: Universidad de Deusto. Recuperado el 30 de Septiembre de 2018, de Universidad de Deusto.
42. Eroles, C. (2005). *Glosario de temas fundamentales en Trabajo Social* (Primera ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: EspaciO Editorial.
43. Farfán, R. (Mayo-Agosto de 2009). La sociología comprensiva como un capítulo de la historia de la sociología. *Scielo*(70), 203-214. Recuperado el 28 de Septiembre de 2018, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732009000200008
44. Fernández, T., & Ponce, L. (2012). *Trabajo Social con Familia* (Segunda ed.). Madrid: Ediciones Académicas, S.A.
45. Fernández, T., de Lorenzo, R., & Vásquez, O. (2012). *Diccionario de Trabajo Social*. Madrid: Alianza Editorial S.A.
46. Figueroa de Fatra, L. (Agosto de 2005). La dimensión ético-axiológica: configuradora de sujetos sociales. *Reencuentro*(43), 0. Recuperado el 28 de Septiembre de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/340/34004302.pdf>
47. Fresnillo, V., Fresnillo Lobo, R., & Fresnillo Poza, M. L. (Diciembre de 2000). <https://www.orientacionandujar.es/>. Obtenido de <https://orientacionandujar.files.wordpress.com: https://orientacionandujar.files.wordpress.com/2009/05/escuela-de-padres.pdf>
48. Fundación Mujeres. (2010). *Gobierno de España*. (M. d. Igualdad, Ed.) Recuperado el 24 de Septiembre de 2018, de Gobierno de España.:

<https://docplayer.es/362178-Conciliacion-de-la-vida-laboral-familiar-y-personal.html>

49. Gallego, A. (febrero-mayo de 2012). Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(35), 326-345. Recuperado el 13 de Junio de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/1942/194224362017.pdf>
50. Gama, M. (27 de Septiembre de 2017). La Universidad española lejos de la paridad en las cátedras. *El Mundo*, pág. Sociedad. Recuperado el 01 de Julio de 2018, de <http://www.elmundo.es/grafico/sociedad/2017/09/27/59b8e122268e3eae4f8b4672.html>
51. García, A. (2009). *www.mueveeporlaigualdad.org*. Recuperado el 17 de Agosto de 2018, de <http://mueveteporlaigualdad.org>: http://mueveteporlaigualdad.org/docs/genero_desarrollo_humano_castellano.pdf
52. García, A. (Marzo de 2016). *Educación Superior en Iberoamérica*. Recuperado el 01 de Julio de 2018, de <http://www.cinda.cl/>: <http://www.cinda.cl/wp-content/uploads/2016/11/ARGENTINA-Informe-Final.pdf>
53. García, C., & González, I. (2000). La categoría bienestar psicológico, su relación con otras categorías sociales. *Rev Cubana Med Gen Integr*, XVI(6), 586-592.
54. Gill, P., & García, J. (Diciembre de 2008). Efectos de la sobrecarga laboral y la autoeficiencia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Un estudio longitudinal en enfermería. *Revista Mexicana de Psicología*, XXV(2), 329-337. Recuperado el 12 de Agosto de 2018, de https://www.researchgate.net/publication/262675371_Efectos_de_la_sobrecarga_laboral_y_la_autoeficacia_sobre_el_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_burnout_Un_estudio_longitudinal_en_enfermeria
55. Giraldo, S. (2012). El empoderamiento como elemento generador de compromiso organizacional en los empleados de as empresas aseguradoras de la ciudad de Manizales. *El empoderamiento como elemento generador de compromiso organizacional en los empleados de as empresas aseguradoras de la ciudad de Manizales*. Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado el 30 de Septiembre de 2018, de

- <http://bdigital.unal.edu.co/6917/1/7709506.2012.pdf>
56. Gobierno de la Rioja. (2011). *larioja.org*. Recuperado el 02 de Octubre de 2018, de <http://www.larioja.org/es>: <http://chitita.uta.cl/cursos/2011-1/0000439/recursos/r-12.pdf>
 57. Gürtler, G., Bain, C., & Shikiya, H. (2018). *Organización Crear - Equidad con pasión por el cambio*. Recuperado el 31 de Julio de 2018, de www.creas.org: <http://www.creas.org/recursos/archivosdoc/pubcreas/Glosario.pdf>
 58. Hendel, L. (Mayo de 2017). *Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia - UNICEF*. Recuperado el 10 de Octubre de 2018, de www.unicef.org: https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org/argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf
 59. Hernández, L., Cargill, N., & Gutiérrez, G. (Enero-abril de 2011). Funcionalidad familiar y conducta de riesgo en estudiantes de nivel medio superior Jonuta, Tabasco. *Salud en Tabasco*, XVIII(1), 14-24. Recuperado el 29 de Septiembre de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/487/48724427004.pdf>
 60. Hernández Sánchez, J. E., & García Falconí, R. (2008). Instrumento para medir el empoderamiento de la mujer. *Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*, 34. Obtenido de <http://cedoc.inmujeres.gob.mx>: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101158.pdf
 61. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México D.F., México: McGRA W-HILL/ INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado el 03 de Julio de 2018
 62. Herrera, L., Medina, A., & Naranjo, G. (2004). *Tutoría de la Investigación Científica* (Cuarta ed.). Ambato, Tungurahua, Ecuador: Gráficas Corona.
 63. ICBF. (Enero de 2014). Recuperado el 25 de Septiembre de 2018, de file:///C:/Users/UTA/Downloads/M1_Guia13.pdf
 64. INMUJERES. (2007). *Glosario de género*. México D.F., México. Recuperado el 29 de Septiembre de 2018, de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
 65. Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática. (2005). *Inegi.org.mx*. Recuperado el 03 de Julio de 2018, de <http://www.inegi.org.mx>: <http://www.inegi.org.mx/inegi/SPC/doc/INTERNET/22->

%20CURSO%20DE%20METODOLOG%C3%8DA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf

66. Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado Español. (2018). *Gobierno de España. Ministerio de Educación y Formación Profesional*. Recuperado el 08 de Agosto de 2018, de [intef.es/: http://sauce.pntic.mec.es/falcon/emociones.pdf](http://sauce.pntic.mec.es/falcon/emociones.pdf)
67. Jiménez, A., & Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde a perspectiva de género. *Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología*, XI(2), 289-302.
68. Jiménez, A., & Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Revista Diversitas*, XI(2), 289-302.
69. Kinoti, K. (2005). Una revisión de "Empoderamiento de las mujeres: midiendo la distancia de género en le mundo". *Revista de Estudios de Género*(21), 348-356. Recuperado el 03 de Julio de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/884/88402118.pdf>
70. Kiss, D., Barrios, O., & Álvarez, J. (2007). Inequidad y diferencia. Mujeres y desarrollo académico. *Scielo - Revista Estudios Feministas*, 85-105. Recuperado el 01 de Mayo de 2018, de <http://www.scielo.br/pdf/ref/v15n1/a06v15n1.pdf>
71. Lanas, E. (2013). Vivir y compartir. Propuestas para lograrla conciliación de la vida personal,familiar y laboral. *Revista de Derecho*(19), 43-59.
72. Leal, M. L., & Alcocer, M. (Diciembre de 2008). Estrés en el trabajo y exigencias laborales. Segpun el tipo de contrato en una organización del Ramo Automotriz. *Revista Ciencias UAQ*, 52-61. Recuperado el 10 de Octubre de 2018, de www.uaq.mx:
https://www.uaq.mx/investigacion/revista_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v1-n2/Estres.pdf
73. Ley Orgánica de Educación Superior. (12 de Octubre de 2010). *Registro Oficial Suplemento 298*. Recuperado el 26 de Junio de 2018, de www.yachay.gob.ec:
http://www.yachay.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/LEY-ORGANICA-DE-EDUCACION-SUPERIOR-ANEXO-a_1_2.pdf
74. Ley Orgánica del Servidor Público. (06 de Octubre de 2010). *Registro Oficial Suplemento 294*. Recuperado el 26 de Junio de 2018, de www.oas.org:
http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%

C3%BAAb.pdf

75. López, S., & Ruíz, E. (2015). *Mheducation.es*. Recuperado el 05 de Julio de 2018, de www.mheducation.es: <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448196252.pdf>
76. Luna, M. G., & Martínez, S. (Julio-Diciembre de 2005). Exigencias laborales y daños a la salud en un establecimiento de la industria químico farmacéutica en México. *Salud de los Trabajadores*, XIII(2), 67-80.
77. Martínez, H. (2012). *Latinoamerica.cengage.com*. Recuperado el 08 de Julio de 2018, de issuu.com: https://issuu.com/mixijonguitud/docs/metodolog__a_de_la_investigaci__n_
78. Mella, L. (2015). *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica: Estudios desde el Derecho Internacional y comparado* (Primera ed.). Madrid, España: Delta Publicaciones.
79. Ministerio de Fomento de España. (2018). *Autoridades Portuarias de Marín y Ría de Pontevedra*. Recuperado el 31 de Julio de 2018, de www.apmarin.com: http://www.apmarin.com/download/204_drrhh1.pdf
80. Ministerio de Igualdad. (2010). *Confederación Sindical de Comisiones Obreras*. Recuperado el 01 de Octubre de 2018, de <http://www.ib.ccoo.es>: http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral,_familiar_y_personal_.pdf
81. Montoya, M. (2013). Los conflictos de familia: ¿Conflictos de utoestima? 158 - 171. Recuperado el 01 de Octubre de 2018
82. Moreno Jiménez, B., Sanz Vergel, A. I., Rodríguez Muñoz, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema. Redalyc*, XXI(2), 331-337. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72711654025.pdf>
83. Moreno, M. (16 de Octubre de 2017). Más de la mitad de las mujeres renuncian a su trabajo cuando son madres. *Universia España*, pág. 1.
84. Moya, R., & Serrano, C. (2016). *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la Mujer*. Pamplona: Editorial Aranzadi, S.A.U.
85. Murguialday, C. (2006). www.vitoria-gasteiz.org. Recuperado el 18 de Junio de 2018, de [Vitoria-gasteiz.org](http://www.vitoria-gasteiz.org): <http://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/23/51623.pdf>

86. OIT. (2015). *Informe Mundial - La mujer en la gestión empresarial : cobrando impulso*. Informe Mundial, Ginebra. Recuperado el 28 de Abril de 2018, de http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/publications/women_in_business_sp.pdf
87. OIT. (2017). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 01 de Mayo de 2018, de http://www.ilo.org: http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullreport_2017_sp.pdf
88. OIT y PNUD. (2009). <https://www.ilo.org>. Recuperado el 13 de Diciembre de 2018, de www.ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf
89. OIT y PNUD. (2018). *Trabajo y Familia: Hacia una nueva formas de conciliación con corresponsabilidad social*. www.oei.es. Recuperado el 03 de Julio de 2018, de https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:oRuojeFyIZYJ:https://www.oei.es/historico/pdf2/trabajo_familia_nuevas_formas_consiliacion.pdf+&cd=5&hl=es&ct=clnk&gl=ec
90. ONU. (2010). *Departamento de Asuntos Económicos y Sociales*. Recuperado el 01 de mayo de 2018, de unstats.un.org: https://unstats.un.org/unsd/publication/Seriesk/SeriesK_19s.pdf
91. ONU Mujeres. (2010). *ONU Mujeres - Ecuador*. Obtenido de http://www.onumujeres-ecuador.org: http://www.onumujeres-ecuador.org/index.php?option=com_content&view=article&id=280:conciliacion-de-la-vida-laboral-familiar-y-personal-&catid=11:derechos-economicos-sociales-culturales-y-ambientales&Itemid=53
92. ONU Mujeres. (2018). *ONU Mujeres - Centro de capacitación*. Recuperado el 31 de Julio de 2018, de trainingcentre.unwomen.org: https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=ALL&sortkey=&sortorder=asc&fullsearch=0&page=-1
93. ONU Mujeres Colombia. (21 de Marzo de 2017). *ONU Mujeres Colombia*. Recuperado el 01 de Mayo de 2018, de colombia.unwomen.org: http://colombia.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2017/03/mujeres-en-politica-2017

94. Organización de la Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (2018). *FAO*. Recuperado el 10 de Octubre de 2018, de www.fao.org: <http://www.fao.org/docrep/x0220s/x0220s01.htm>
95. Organización Mundial de la Salud. (Septiembre de 1998). *Institut National de Santé Publique*. Recuperado el 12 de Agosto de 2018, de <https://www.inspq.qc.ca>: https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/801_MonographieEspagnol.pdf
96. Owen, E. (Marzo-Abril de 2007). *Revista Ser Mejores*. Recuperado el 03 de Agosto de 2018, de <http://www.sld.cu>: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/diccionario_de_competencias._letra_a_a.pdf
97. Pérez, C. (2002). *Estudios de Lingüística del Español*. (Universidad Autónoma de Málaga) Recuperado el 01 de Octubre de 2018, de <http://elies.rediris.es>: <http://elies.rediris.es/elies18/531.html>
98. PNUD. (2013). *¿Cuánto hemos avanzado? : Un análisis de la participación política de las mujeres en los gobiernos subnacionales en América Latina y el Caribe*. Panamá. Recuperado el 09 de Mayo de 2018, de http://iknowpolitics.org/sites/default/files/estudio_participacion_politica_de_mujeres_en_el_ambito_subnacional_esp.pdf
99. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (Junio de 2015). *PNUD Paraguay*. Recuperado el 24 de Junio de 2018, de www.py.undp.org: <http://www.py.undp.org/content/dam/paraguay/docs/documento%20de%20trabajo%20COMPLETO.pdf>
100. Pulido, F. (2011). *Plataforma de Enseñanza Virtual*. Recuperado el 03 de Agosto de 2018, de <http://defidepor25.ugr.es>: <http://defidepor25.ugr.es/acrd/alumnos/document/clases/14.pdf>
101. Quinteros, Á. M. (1997). *Trabajo Social y Procesos Familiares*. (E. Ander-Egg, Ed.) Buenos Aires, Argentina: Lumen/Hvmanitas.
102. Ramírez, C., Martínez, L., & Calderón, L. (Octubre - Diciembre de 2016). Capital Social y Empoderamiento en mujeres para disminución de pobreza en Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, XXI(76), 693-708.
103. Ramírez, I. (1992). El Trabajo Social Familiar. *Cuadernos de Trabajo Social*(1), 25-31. Obtenido de <file:///F:/situacion%20familiar.pdf>

104. Rodrigo, M. J., & Palacios, J. (1998). *Familia y desarrollo humano* (Primera ed.). Madrid: Alianza Editorial S.A. .
105. Rodríguez, M. (Junio de 2009). Empoderamiento y promoción de la Salud. *Red de Salud*, 20-31.
106. Rodríguez, M., & Nouvilas, E. (05 de Noviembre de 2008). *Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)*. Recuperado el 11 de Octubre de 2018, de <http://www.infocop.es>: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=2089
107. Roldán, M. J. (7 de Junio de 2016). *www.etapainfantil.com*. Recuperado el 17 de Diciembre de 2018, de <https://www.etapainfantil.com>: <https://www.etapainfantil.com/tareas-hogar-ninos-segun-edad>
108. Román, P., Padrón, M., & Ramírez, T. (Septiembre-Diciembre de 2012). *www.amit-es.org. Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, XIX(60), 229-. Recuperado el 27 de JUNIO de 2018, de [masegosajmarquezi: http://www.redalyc.org/pdf/105/10522923008.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/105/10522923008.pdf)
109. Romero, D. M. (Diciembre de 2007). Actividades de la vida diaria. *Anales de Psicología*, XXIII(2), 26-271. Recuperado el 30 de Septiembre de 2018, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723213>
110. Rossel, C. (Julio de 2013). *Un-org*. Recuperado el 03 de Julio de 2018, de www.un.org: <http://www.un.org/esa/socdev/family/docs/FAMILYPOLICIESINLATINAMERICA.pdf>
111. Ruíz, M., & Rodríguez, J. (Enero de 2011). *Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) - División de Población de la CEPAL*. Recuperado el 8 de Octubre de 2018, de [repositorio.cepal.org: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7133/S1001052_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7133/S1001052_es.pdf)
112. Sabatear, C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Dialnet*, 163-198. Recuperado el 03 de Julio de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5029809.pdf>.
113. Sahuquillo, M. (02 de Octubre de 2012). La ciencia es (aún) cosa de hombres. *Diario El País*. Recuperado el 02 de Julio de 2018, de https://elpais.com/elpais/2012/10/02/mujeres/1349154000_134915.html
114. Sánchez, A. (Mayo - Agosto de 2005). Análisis filosófico del concepto valor.

- Scielo. Humanidades Médicas*, V(2). Recuperado el 28 de Septiembre de 2018, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202005000200009
115. Sandoval, E. (Junio de 2002). Relaciones de Género y Dominación en los Indígenas Mazahuas. *Otras Miradas. Universidad de los Andes*, II(001), 1-14.
 116. Sandoval, E. (2015). Empoderamiento pacifista para otros mundos posibles. *Revista de Pay y Conflictos*, VIII(2), 75-95.
 117. Secretaría de la Mujer en el Estado de Michoacán de Ocampo. (2011). *Instituto Nacional de las Mujeres. Centro de Documentación*. Recuperado el 18 de Septiembre de 2018, de http://cedoc.inmujeres.gob.mx: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Michoacan/mich_META5_1_2011.pdf
 118. Serrano, M. E., & García, D. (Septiembre - Diciembre de 2010). Inteligencia emocional: autocontrol en adolescentes estudiantes del último año de secundaria. *Revista Multiciencias*, X(3), 273-280.
 119. Thomas, W. (2005). La definición de la situación. *Revistas UCM*, 27-32.
 120. Torres, L., Ortega, P., Garrido, A., & Reyes, A. (Julio -Diciembre de 2008). Dinámica familiar en familias con hijos e hijas. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, X(2), 31-56.
 121. TRAVAIL. (Noviembre de 2011). *Oficina Internacional del Trabajo - OIT*. Recuperado el 11 de Diciembre de 2018, de https://www.ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf
 122. Ugarteburu, I., Cerrato, J., & Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento*, 17-41.
 123. UNESCO. (2018). *UNESCO*. Recuperado el 01 de Agosto de 2018, de www.unesco.org: https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf
 124. UNICEF. (2018). *UNICEF Honduras*. Obtenido de www.unicef.org: https://www.unicef.org/honduras/Aplicando_genero_agua_saneamiento.pdf
 125. Unión Interparlamentaria y ONU Mujeres. (1 de Enero de 2017). *Women in Politics: 2017*. Recuperado el 28 de Abril de 2018, de www.ipu.org: https://www.ipu.org/resources/publications/infographics/2017-03/women-in-

- politics-2017?utm_source=Inter-Parliamentary+Union+%28IPU%29&utm_campaign=550dedbec7-EMAIL_CAMPAIGN_2017_02_23&utm_medium=email&utm_term=0_d1cce59b3-550dedbec7-258891957
126. Universidad EAFIT. (s.f.). *Universidad EAFIT*. Recuperado el 10 de Octubre de 2018, de <http://www.eafit.edu.co>: <http://www.eafit.edu.co/escuelas/administracion/consultorio-contable/Documents/Boletin%2022%20Seguridad%20Personal.pdf>
 127. Uriona, B. (11 de Julio de 2014). *www.codespa.org*. Recuperado el 09 de Mayo de 2018, de Codespa.org.: <https://www.codespa.org/blog/2014/07/11/brisa-uriona-en-america-latina-el-papel-de-la-mujer-en-el-ambito-economico-y-politico-es-cada-vez-mas-creciente/>
 128. Varela, J. (2017). *www.aesp.net*. Recuperado el 27 de Septiembre de 2018, de <http://www.aesp.net>: <http://www.aesp.net/wp-content/uploads/2017/12/Ideologi%CC%81a-de-Ge%CC%81nero-y-Fundamentos-Matrimonio.pdf>
 129. Vega, P. (1998). Teoría de sistemas y evaluación de programas sociales. *Última década*(9), 0. Recuperado el 15 de Diciembre de 2018
 130. Villarreal, B. (Noviembre de 2011). *INREDH Por los derechos humanos y la naturaleza*. (S. Naula, Ed.) Recuperado el 08 de Agosto de 2018, de www.inredh.org/: http://www.inredh.org/archivos/pdf/pav_espa.pdf
 131. Viveros, E., & Vergara, C. (10 de Marzo de 2014). *Docentes Fundación Universitaria Luis Amigó*. (C. Orrego, Ed.) Recuperado el 18 de Septiembre de 2018, de <http://www.funlam.edu.co>: <http://www.funlam.edu.co/uploads/fondoeditorial/preliminar/2014/Familia-dinamica-familiar.pdf>
 132. Zayas, P., Báez, R., Zayas, J., & Hernández, M. (Diciembre de 2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Scielo.org*, *XXIII* (2), 35-51. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/rfce.1606>
 133. Zazueta, E., & Sandoval, S. (2013). Concepciones de género y conflictos de pareja. Un estudio con parejas pobres heterosexuales en dos zonas urbanas de Sonora. *Redalyc: Revista Culturales*, *I*(2), 91-118. Recuperado el 24 de Junio de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/694/69429400003.pdf>

ANEXOS



ANEXO

ENCUESTA PARA MUJERES ACADÉMICAS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CUESTIONARIO PARA MUJERES ACADÉMICAS DE LA FACULTAD DE
JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE AMBATO

Instrucciones:

- Marque con una X cada afirmación, de acuerdo al grado de acuerdo o desacuerdo:
- 1 = Total desacuerdo, 2 = Desacuerdo, 3 = Acuerdo, 4 = Total acuerdo.
- Marque únicamente una opción de respuesta en cada pregunta.
- Las respuestas de este cuestionario se mantendrá en anonimato y en confidencialidad por lo que se solicita responda de la forma más honesta para los fines de la investigación.

INSTRUMENTO PARA LA MEDICIÓN DEL EMPODERAMIENTO EN **MUJERES (IMEM)**

Este cuestionario está diseñado para analizar ciertas características de su personalidad, en él se presentan una serie de enunciados o afirmaciones acerca de lo que la gente piensa, hace o le gusta. No existen respuestas correctas o incorrectas, sólo trate de contestar con la mayor veracidad posible. Lea cada una de ellas y decida el grado de acuerdo que usted tiene con la afirmación.

DATOS GENERALES:

Edad: 20 – 25 años () 26-30 años () 31 – 35 años () 36-40 años ()
41 – 45 años () 46-50 años () 51 – 55 años () 55 – 60 años ()
61 en adelante ()

Instrucción: Tercer nivel () Cuarto nivel ()

Ocupación:

Estado civil: Soltero/a () Casado/a () Viudo/a ()
Divorciado/a () Unión Libre ()

Posee hijos/as: Si () No () Número de hijos/as:

N°	Afirmación	Total desacuerdo	Desacuerdo 2	Acuerdo 3	Total Acuerdo 4
1	Mi pareja o padres deben saber siempre donde ando				
2	Mi felicidad depende de la felicidad de aquellas personas que son cercanas a mí				
3	Las mujeres gozan de los mismos derechos que los hombres para obtener puestos de poder y liderazgo				
4	Para participar políticamente tengo que negociar con mi padre o pareja				
5	Cuando tomo decisiones fuera de mi casa me siento insegura				
6	Las mujeres tenemos la capacidad para ocupar puestos de poder y liderazgo				
7	El nivel cultural influye en las mujeres para poder desenvolverse en puesto de poder o político				
8	Las buenas líderes son perseverantes				
9	Lo único que se necesita para ser líder es ser emprendedora				
10	Una líder debe ser activa				
11	Para poder ejercer un liderazgo político				

	hay que nacer con las cualidades adecuadas				
12	Es necesario que las mujeres tengan conocimientos para que la mujer participe en procesos políticos				
13	La familia debe educar a las mujeres para que tengan puestos de poder y liderazgo				
14	Las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres para acceder a los puestos de decisión				
15	Trato de cumplir con las expectativas o anhelos que mis seres queridos tienen en mí				
16	Me gustaría que más mujeres accedieran a puestos de poder				
17	La escuela influye en las mujeres para poder desenvolverse en un puesto de poder o político				
18	Alguien siempre me ayuda a decidir qué es bueno para mi				
19	Es mejor que sea el hombre quien tome las decisiones importantes				
20	Me siento cómoda cuando soy objeto de elogios o premios				
21	Yo tomo las decisiones importantes para mi vida				
22	Me siento satisfecha conmigo misma				
23	Tengo las habilidades necesarias para participar socialmente				
24	Mi vida actual la decido únicamente yo				
25	Las mujeres tienen la capacidad para dominar al mundo				
26	Mi trabajo es valorado y reconocido				
27	Mi carrera o actividad actual la elegí sin presiones				

28	Las mujeres tienen bastantes oportunidades para participar en los puestos de poder				
29	Cuando hago algo que no es o era permitido en mi casa, me siento incómoda				
30	Las mujeres y los hombres tenemos las mismas oportunidades para acceder a empleos de todo tipo				
31	Mi familia ve bien que yo participe socialmente aunque esté menos tiempo en casa				
32	Creo que es importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios				
33	La responsabilidad nos lleva a ser líderes				
34	Disfruto cuando soy única y diferente				

GRACIAS POR SU APORTE!



ANEXO
ENCUESTA PARA MUJERES ACADÉMICAS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

**CUESTIONARIO PARA MUJERES ACADÉMICAS DE LA FACULTAD DE
JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE AMBATO**

Instrucciones:

- Marque con una X la casilla que mejor describa su opinión, según la siguiente escala de respuesta: 0 = Nunca, 1 = A veces, 2 = A menudo, 3 = Siempre.
- Marque únicamente una opción de respuesta en cada pregunta.
- Las respuestas de este cuestionario se mantendrá en anonimato y en confidencialidad por lo que se solicita responda de la forma más honesta para los fines de la investigación.

CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA (SWING)

A continuación encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses:

N°	Afirmación	Nunca 0	A veces 1	A menudo 2	Siempre 3
1	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador				
2	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo				

3	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales				
4	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas				
5	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo				
6	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies				
7	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa				
8	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos				
9	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo				
10	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos				
11	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral				
12	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar				
13	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos				
14	Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo				
15	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
16	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa				
17	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo				
18	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable				
19	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo				
20	Cumples debidamente con tus responsabilidades				

	laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
21	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo				
22	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada				

GRACIAS POR SU APORTE!



ANEXO



ENTREVISTA A MUJERES ACADÉMICAS EN CARGOS DE ALTA JERARQUÍA

1. ¿En su plan de vida, la docencia se encontraba establecida como un objetivo?
2. ¿Cuáles son los motivos por los que se insertó en el mercado académico?
3. ¿Considera que existe apoyo entre mujeres en el desarrollo de las actividades docentes (sororidad)?
4. ¿Quién y de qué forma le han apoyado a lo largo de todos sus estudios?
5. ¿Para realizar sus estudios de cuarto nivel (maestría / doctorado) que le motivo a tomar la decisión? ¿Tuvo el apoyo de su pareja?
6. Su familia colabora en las tareas del hogar para que pueda descansar de la jornada laborales, ¿quiénes?
7. ¿Qué dificultades ha atenido que enfrentar para conseguir sus metas. Con su pareja, amigos y familia?
8. ¿Cuál es el mayor escalón que tuvo que vencer en el hogar para insertarse en el trabajo?
9. ¿Ha rechazado oportunidades laborales por su familia?
10. Dentro de su desenvolvimiento familiar, laboral y personal. Usted genera conciliación entre estos 3 aspectos, ¿De qué manera?
11. Se siente satisfecha en su vida laboral, personal y familiar. ¿Por qué?
12. Considera que la mujer tiene barreras que le impiden llegar a puestos de alta jerarquía, ¿por qué?
13. ¿Qué aspectos mejoraría Usted dentro de la Facultad y la Universidad para que las mujeres que laboran en la misma, se establezcan en cargos de alta jerarquía en mayor porcentaje?

PAPER

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TÍTULO

Empoderamiento laboral y situación familiar de la mujer académica en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica De Ambato

AUTORA

Barbosa Trávez Silvia Soledad

RESUMEN

La investigación de carácter descriptivo, con una población de 28 mujeres, tiene como finalidad, determinar la existencia de una relación entre el empoderamiento laboral y la situación familiar de la mujer académica en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato. Mediante el test IMEM que visualiza el empoderamiento de la mujer en siete factores como la participación, temeridad, influencias externas, independencia, igualdad, satisfacción social y seguridad. Mientras que la situación familiar, se identificará con el cuestionario de interacción Trabajo – Familia SWING; que consta de cuatro interacciones como la interacción negativa trabajo – familia, interacción negativa familia - trabajo, interacción positiva trabajo – familia, interacción positiva familia – trabajo.

La información receptada, refleja barreras entre la igualdad de oportunidades y el desarrollo laboral actual entre mujeres y hombres; es así, que la investigación se fundamenta en la metodología del paradigma crítico, al ser una alternativa de investigación social que se basa en esquemas de lógica instrumental y plantea alternativas de solución hacia lo reconocido. A su vez, la recolección de información se realizó con un enfoque mixto, fundamentado en instrumentos de medición

estadísticos validados e historias de vida de las mujeres académicas.

La propuesta se desarrolla, en base a los resultados obtenidos en la investigación, buscando el desenvolvimiento de acciones, que permitan a la mujer desarrollarse de manera equilibrada en sus roles como madre, mujer, esposa y trabajadora. Planteando un “Programa de conciliación en la vida familiar y laboral de la mujer académica”, que consta de diversas actividades difusoras de un manejo equitativo del tiempo y de calidad con la familia y el área laboral, fomentado la perspectiva de género.

Palabras Claves: Empoderamiento laboral; situación familiar; conciliación en la vida familiar y laboral; interacción trabajo – familia.

INTRODUCCIÓN

Actualmente existe un gran interés sobre la participación laboral de las mujeres especialmente en la Academia, al conocer la ardua tarea hacia su acceso con reconocimientos en el área y presencia de aptitudes. De acuerdo a las estadísticas del diario El Mundo de España, en todo el país 4 de cada 5 catedráticos de universidades son hombres; entre las instituciones con mayor desigualdad se encuentra la Universidad de Huelva con solo 6,78% de mujeres, seguida de la Politécnica de Cataluña con el 8,37%, la Politécnica de Cartagena con el 10,87% y en la cuarta posición la Universidad de Cantabria con el 11,95%. (Gama, 2017)

A pesar de la participación en el mercado laboral, la mujer continúa receptando la mayor parte de responsabilidad en el hogar que, según las estadísticas de la ONU (2010), en África las mujeres se dedican 4 horas diarias aproximadamente a realizar actividades no remuneradas o domésticas, mientras que los hombres aportan con menos de 1 hora diaria. En las regiones más desarrolladas, las mujeres ejecutan un promedio de 5 horas y los hombres entre 2 horas y media diarias; y en Asia, las mujeres mantienen su promedio de 5 horas diarias, sin embargo, los hombres disminuyen su aporte con un porcentaje de 1 hora y media diaria; es decir, en estos contextos, los hombres aportan la mitad del tiempo que las mujeres.

La mujer en América Latina se vincula a espacios económicos y políticos cada vez más crecientes. La participación de las mujeres en el mercado laboral en la última década redujo el índice de pobreza en la región, que sin este aporte la pobreza extrema hubiese llegado en un 30% en el 2010, conjuntamente con la gestión pública de promoción y defensa de los derechos fundamentales y reivindicadores de la mujer. Cada vez son más los países que poseen lideresas en cargos empresariales, presidenciales y parlamentarios aunque la mujer no debe dejar de lado la función social de madre. (Uriona, 2014)

En el marco nacional e internacional, el empoderamiento laboral y la situación familiar de la mujer académica es un tema imprescindible de abordar por el impacto que ejerce en la economía, las condiciones de igualdad y la relación trabajo - familia. El empoderamiento laboral de la mujer académica denota su poder mediante el liderazgo organizativo con reconocimiento de sus semejantes, pero no se ejecuta con total fluidez al presenciar obstáculos como las responsabilidades familiares, escasa autonomía económica, inequidad y desautorización en la intervención de escenarios de participación. (Cano & Arroyave, 2014)

Inmerso en el ámbito de Educación Superior, uno de los desequilibrios más notables en el país son los niveles de participación política que han aumentado con énfasis en 2016 hacia cargos ministeriales, bajos niveles de participación educativa manifestada, como lo manifiesta el Consejo Nacional de Igualdad de Género (2014).

Se registra que los hombres acceden mayoritariamente (65%) a la oferta de becas y créditos educativos a nivel superior, mientras que solo el 28% corresponde a mujeres. El acceso de los hombres a becas de formación, se relaciona con las áreas de ciencias de la vida, producción e innovación, recursos naturales y ciertas áreas de ciencias sociales. El poco acceso a becas por parte de las mujeres se debe a varios factores, entre ellos a la dificultad en el ingreso a la educación superior en carreras vinculadas con la ciencia y la tecnología y la imposibilidad de conciliar las actividades de formación con las de reproducción y cuidado. (p.86)

Además, conjugar las actividades laborales y la familia es un tema primordial para conocer el desarrollo del empoderamiento de la mujer. Según un informe en conjunto realizado por la OIT y PNUD (2018), las mujeres en Ecuador, en el 2004, destinaron un promedio de 1.5 veces más de tiempo que los hombres a los quehaceres del hogar y el cuidado de la familia. La presencia de adultos/as mayores o personas enfermas

aumentan el tiempo de la mujer en las actividades no remuneradas.

METODOLOGÍA UTILIZADA

Los instrumentos utilizados en la recolección de información son materiales validados bibliográfica y estadísticamente.

Las encuestas aplicadas a las mujeres académicas, se desarrollaron en base a la evaluación de la variable independiente realizada mediante el Test para medir el empoderamiento de la mujer (IMEM); la misma que consta de 34 preguntas, estructurada por los autores Julita Elemí Hernández Sánchez y Renán García Falcón (2008), con una fiabilidad calculada a través del alfa de Cronbach de .863.

Mientras que la variable dependiente fue evaluada con un Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (SWING); conformada por 22 preguntas, desarrolladas por los autores Bernardo Moreno Jiménez, Ana Isabel Sanz Vergel, Alfredo Rodríguez Muñoz y Sabine Geurts, la misma que establece una fiabilidad entre .77 y .89 de alfa de Cronbach del .70 recomendado.

Además de la utilización de los mencionados instrumentos, se aplicó entrevistas a las mujeres que ostentan o han ostentado cargos directivos en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato para sistematizarlas mediante historias de vida; con la finalidad de conocer ampliamente las situaciones percibidas desde estos puestos de poder, vinculando el empoderamiento laboral y la situación familiar de la mujer académica.

RESULTADOS ALCANZADOS

La verificación de la hipótesis realizó, comparando las dimensiones: participación, temeridad, influencias externas, independencia, igualdad, satisfacción social y seguridad del test para medir el empoderamiento de la mujer; con las interacciones, positivas y negativas trabajo – familia y familia – trabajo, establecidas en el cuestionario SWING. Planteando pruebas de hipótesis autónomas entre las

dimensiones de las variables, con el fin de contestar la pregunta de investigación de manera más rigurosa y precisa.

Formulación de las hipótesis estadísticas

H₀ = No existe relación entre el empoderamiento laboral y la situación familiar de la mujer académica de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

H₁ = Existe relación entre el empoderamiento laboral y situación familiar de la mujer académica de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Nivel de significancia

Se ha escogido un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0,05$).

Estadístico para la prueba de hipótesis

La selección de la prueba estadística adecuada para la verificación de hipótesis se fundamenta en los siguientes aspectos:

- **Normalidad:** Debido al origen cualitativo de los datos, no aplica la realización de la prueba de normalidad.
- **Tipo de datos:** Los datos son de tipo ordinal, por lo tanto se requiere una prueba no paramétrica.
- **Tamaño de la muestra:** Se ha trabajado con una muestra de un tamaño igual a 21.
- **Tipo de muestreo:** El trabajo de campo se diseñó con el fin de relacionar dos variables medidas con instrumentos y escalas diferentes.
- **Método:** El método adecuado para los datos de la presente investigación es la Correlación de Spearman.

Regla de decisión

- Se valida H_0 si el valor de prueba (sig. Bilateral) es mayor al nivel de significancia.

$$H_0: P_{valor} > \alpha$$

- Se valida H_1 si el valor de prueba (sig. Bilateral) es menor o igual al nivel de significancia.

$$H_0: P_{valor} \leq \alpha$$

Cálculo

Con la base de datos creada en el programa estadístico SPSS, aplicando el proceso de Correlación de Spearman.

Decisión

Los resultados del cálculo muestran que el valor de prueba es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$) únicamente en la correlación establecida entre: participación e interacción positiva familia – trabajo, temeridad con la interacción negativa familia - trabajo, independencia e interacción positiva trabajo – familia, y la igualdad que muestra una interacción negativa trabajo – familia.

Por lo tanto, “Existe relación entre el empoderamiento laboral y la situación familiar de la mujer académica de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato”.

Datos reflejados

Pregunta No.01.- ¿Las mujeres gozan de los mismos derechos que los hombres para obtener puestos de poder y liderazgo?

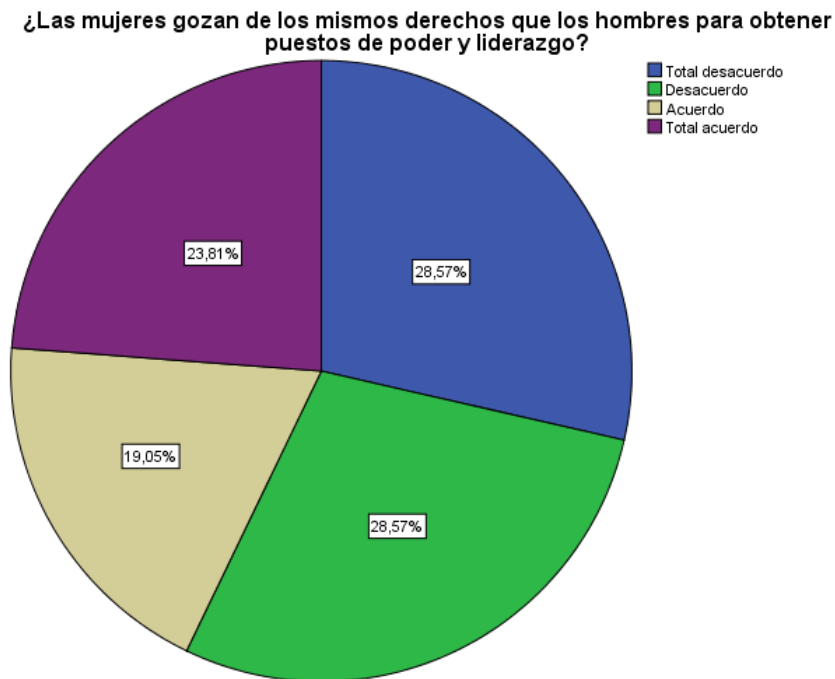


Gráfico 1: Igualdad de derechos

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

DISCUSIÓN

Las mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato; en un 57,14% consideran que las mujeres no gozan de los mismos derechos que los hombres para obtener puestos de poder y liderazgo. Consideración que refleja baja presencia de factores de igualdad en el contexto académico entre hombres y mujeres, percepción que se encuentra latente al buscar la superación profesional y observar el establecimiento de mujeres en cargos directivos en mínimos porcentajes.

Pregunta No.02.- ¿Para participar políticamente tengo que negociar con mi padre o pareja?

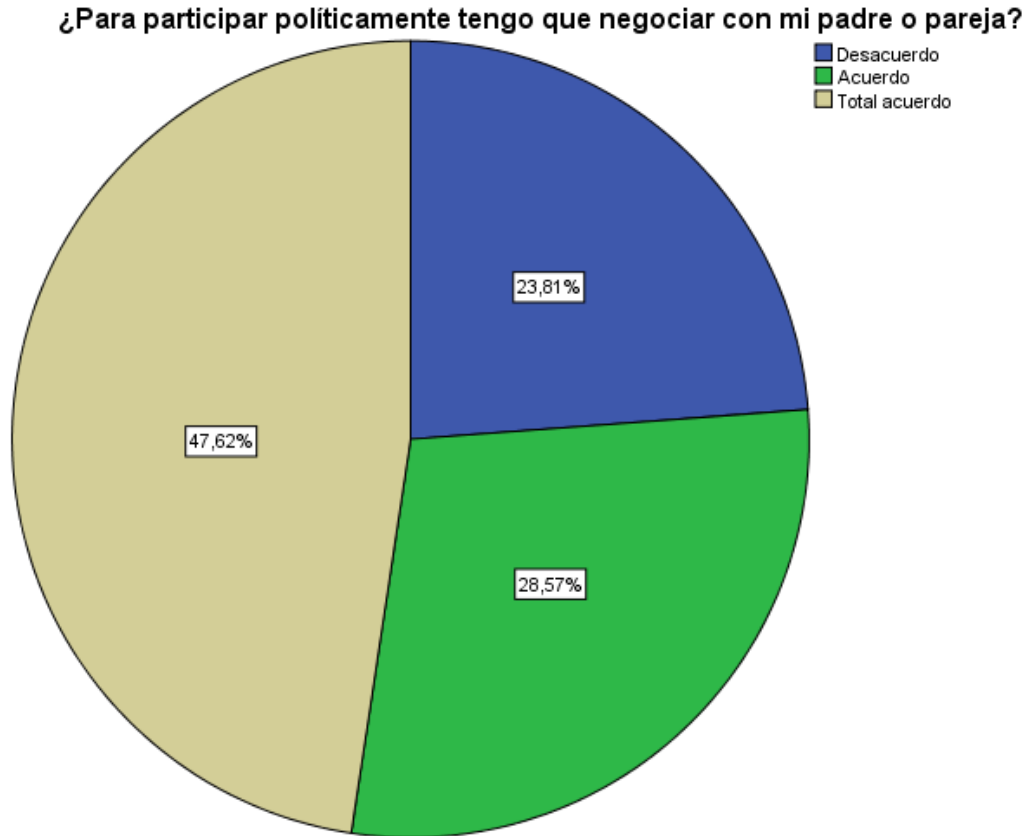


Gráfico 2: Negociar con mi padre o pareja

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

DISCUSIÓN

Las encuestas aplicadas a las académicas aluden en un 76,19% que para participar políticamente tienen que negociar con su padre o pareja. Porcentaje que permite entender, que la participación política de la mujer académica en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato; se encuentra ligada a la negociación con el padre o pareja de la académica, la misma que denota rasgos de temeridad en la toma de decisiones e independencia para alcanzar mayores espacios de participación laboral.

Pregunta No. 03.- ¿La familia debe educar a las mujeres para que tengan puestos de poder y liderazgo?

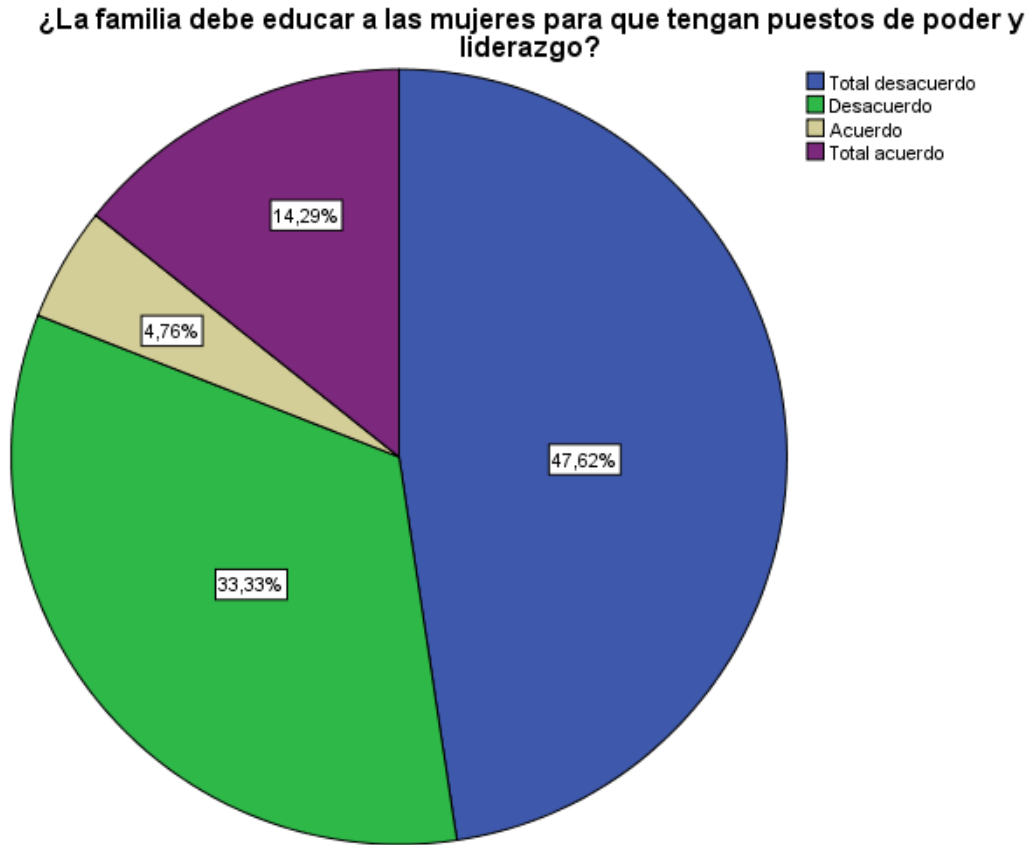


Gráfico 3: Educación de la familia

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

DISCUSIÓN

Las mujeres académicas revelan en la encuesta aplicada, no considerar que la familia debe educar a la mujer para que tengan puestos de poder y liderazgo, reflejado en un porcentaje del 80,95%. Factor que sobresale al no vincular las enseñanzas del núcleo familiar con los aspectos externos que la mujer enfrenta con la sociedad a lo largo de su vida, ya que la educación se fomenta desde el hogar y en este contexto se puede fomentar la autoconfianza, la toma de decisiones autónomamente y fomentar a la participación laboral y política de las mujeres.

Pregunta No. 04.- ¿Las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres para acceder a los puestos de decisión?

¿Las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres para acceder a los puestos de decisión?

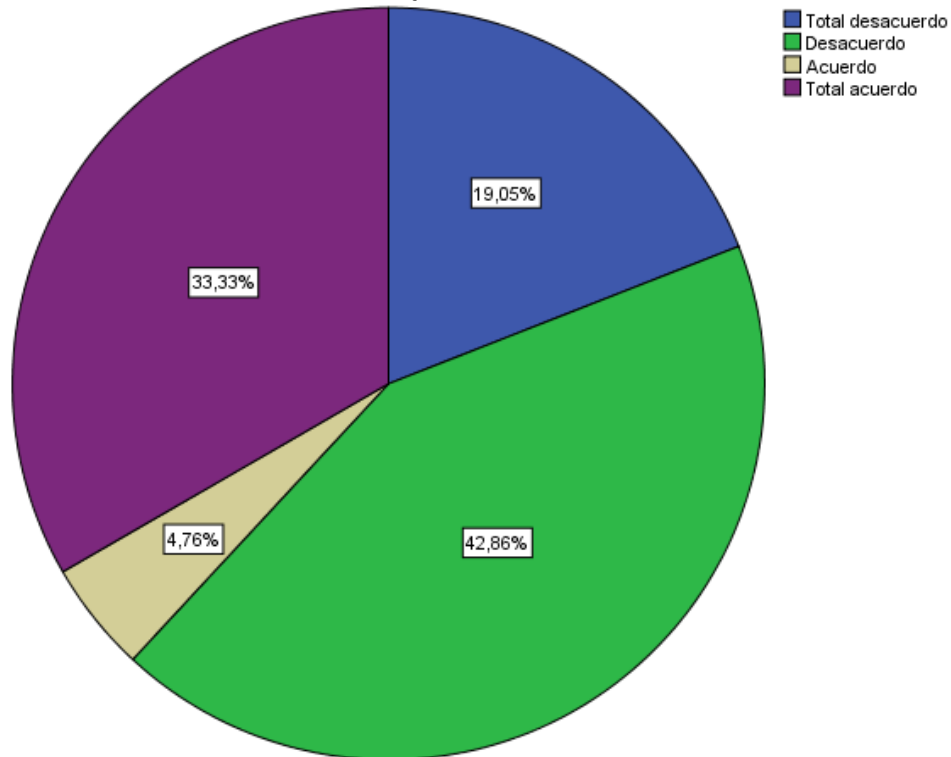


Gráfico 4: Mismas oportunidades para acceder a los puestos de decisión
Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

DISCUSIÓN

Las mujeres académicas mencionan en un porcentaje mayor a la mitad de población encuestada (61,91%), que las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los hombres para acceder a los puestos de decisión; sin embargo, el porcentaje restante de las encuestadas, consideran que sí existen las mismas oportunidades. Lo cual exterioriza que no todas las mujeres académicas perciben desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres hacia los puestos de decisión; con este antecedente, las mujeres no logran fortalecer sus factores de empoderamiento laboral para alcanzar un mayor reconocimiento.

Pregunta No.05.- ¿Es mejor que sea el hombre quien tome las decisiones importantes?

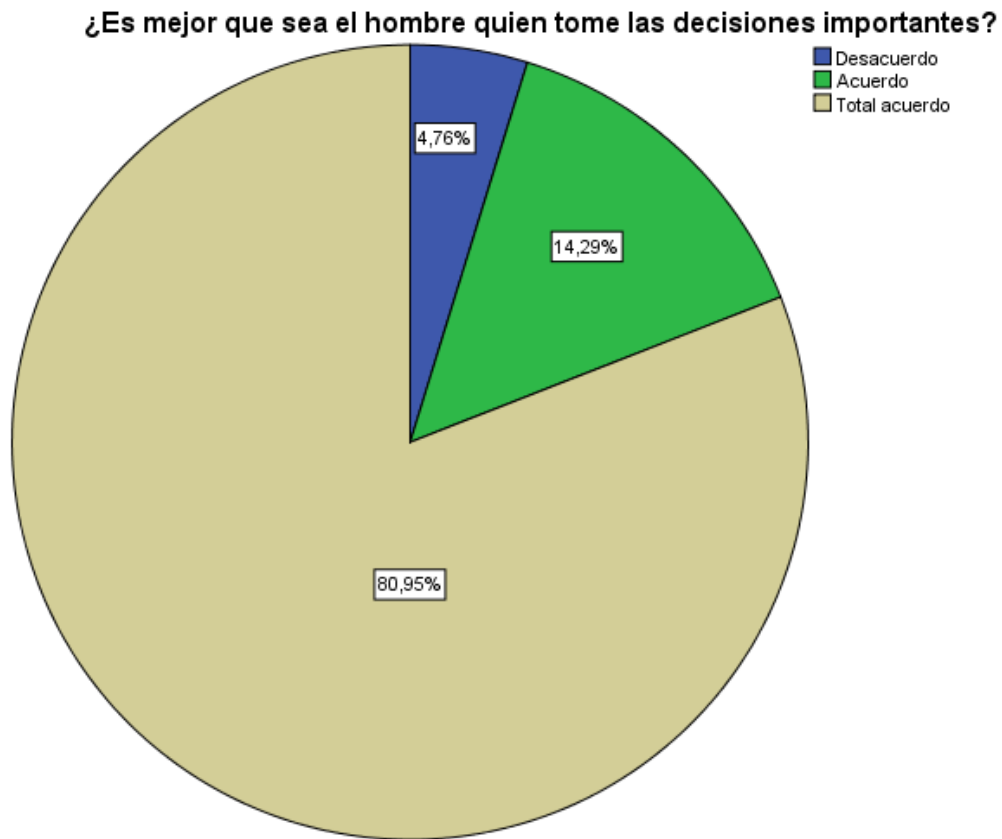


Gráfico 5: Decisiones importantes

Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (IMEM).

DISCUSIÓN

La encuesta aplicada ratifica que 20 mujeres de las 21 encuestas, expresan que es mejor que sea el hombre quien tome las decisiones importantes. Lo cual, exterioriza temeridad en las decisiones y acciones de las mujeres académicas en la cotidianidad y su vinculación con ideologías y criterios externos así mismas; que por ende en este proceso puede influenciar a la mujer, a tomar decisiones de acuerdo a los requerimientos y necesidades que los demás.

Pregunta No. 06.- ¿Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales?

¿Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales?

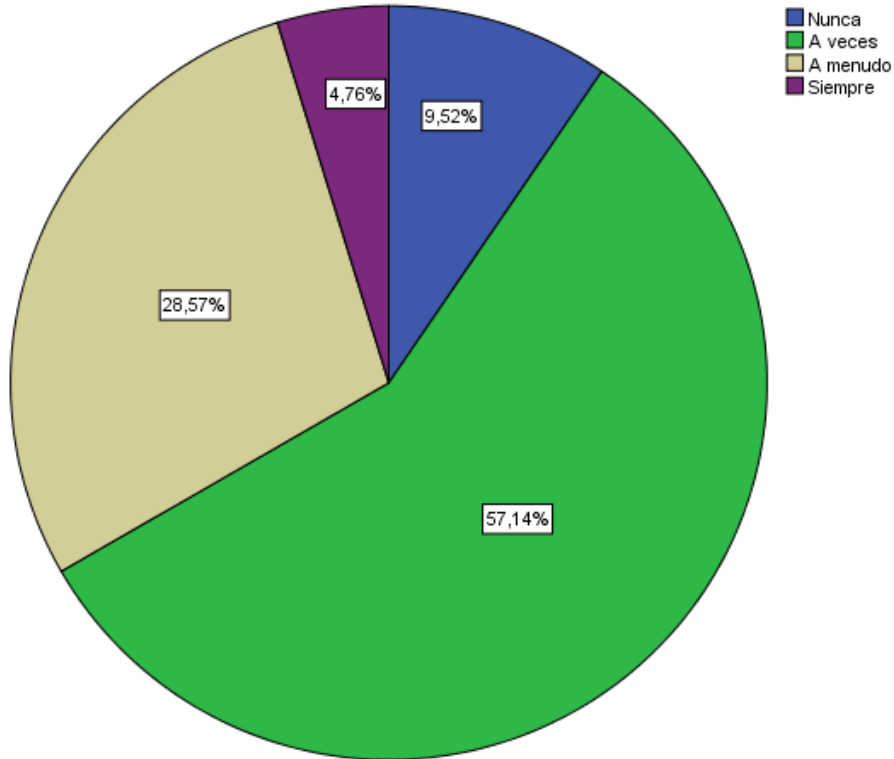


Gráfico 6: Cancelar planes con la pareja/familia/amigos
Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (SWING)

DISCUSIÓN

Un porcentaje alto del 90,47% de la población encuestada manifiesta que han tenido que cancelar planes con su pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales. Mencionado porcentaje, refleja un gran número de mujeres que priorizan las actividades laborales frente al tiempo libre con la pareja/familia/amigos.

Pregunta No.07.- ¿Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos?



Gráfico 7: Tiempo me hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos
Fuente: Cuestionario dirigido a mujeres académicas (SWING)

DISCUSIÓN

De las 21 mujeres académicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato encuestadas 16 de ellas, aluden que el trabajo les quita tiempo que les hubiera gustado pasar con su pareja/familia/amigos. Revelando, que las excesivas exigencias laborales en las mujeres académicas limitan su tiempo para compartir con la familia, amigos y pareja; provocando una interacción negativa trabajo - familia.

BIBLIOGRAFÍA

Gama, M. (27 de Septiembre de 2017). La Universidad española lejos de la paridad en las cátedras. *El Mundo*, pág. Sociedad. Recuperado el 01 de Julio de 2018, de <http://www.elmundo.es/grafico/sociedad/2017/09/27/59b8e122268e3eae4f8b4672.html>

ONU. (2010). *Departamento de Asuntos Económicos y Sociales*. Recuperado el 01 de mayo de 2018, de [unstats.un.org: https://unstats.un.org/unsd/publication/Seriesk/SeriesK_19s.pdf](http://unstats.un.org/unsd/publication/Seriesk/SeriesK_19s.pdf)

Uriona, B. (11 de Julio de 2014). *www.codespa.org*. Recuperado el 09 de Mayo de 2018, de Codespa.org.: <https://www.codespa.org/blog/2014/07/11/brisa-uriona-en-america-latina-el-papel-de-la-mujer-en-el-ambito-economico-y-politico-es-cada-vez-mas-creciente/>

Cano, T., & Arroyave, O. (Mayo-Agosto de 2014). Procesos de empoderamiento de mujeres: subjetivación y transformaciones en las relaciones de poder. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(42), 94-110. Recuperado el 25 de Junio de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/1942/194230899007.pdf>

Consejo Nacional de Igualdad de Género. (Abril de 2014). *Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo*. Recuperado el 01 de Julio de 2018, de Comisión de Transición para la definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres: <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-de-Mujeres-y-Igualdad-de-Genero.pdf>

OIT y PNUD. (2018). *Trabajo y Familia: Hacia una nueva formas de conciliación con corresponsabilidad social*. *www.oei.es*. Recuperado el 03 de Julio de 2018, de https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:oRuojeFyIZYJ:https://www.oei.es/historico/pdf2/trabajo_familia_nuevas_formas_consiliacion.pdf+%&cd=5&hl=es&ct=clnk&gl=ec