



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,  
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**



**ESCUELA DE SOCIOLOGÍA**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA**

**TEMA:**

**“TRABAJO NO REMUNERADO EN LAS  
MUJERES GRADUADAS Y EGRESADAS DE LA  
CARRERA DE SOCIOLOGÍA 2021-2022.”**

**AUTOR:**

**GINA STEFANIA PEÑA PICO**

**TUTOR:**

**SOC. ROMMEL SEBASTIAN COBA TORRES, Msc.**

**GUARANDA - BOLÍVAR - ECUADOR**

**2020- 2021**

## CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA

Yo, Soc. **ROMMEL SEBASTIÁN COBA TORRES**, en mi calidad de *tutor del proyecto de investigación*, modalidad proyecto de investigación contemplado en el Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, designado mediante resolución dictada por Honorable Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO:** que la Srta. **GINA STEFANIA PEÑA PICO**, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Sociología, ha cumplido con todos los requisitos pertinentes en esta titulación respecto a la modalidad de Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de *Licenciada en Sociología*, con el tema: **“TRABAJO NO REMUNERADO EN LAS MUJERES GRADUADAS Y EGRESADAS DE LA CARRERA DE SOCIOLOGÍA 2021-2022.”** habiendo trabajado conjuntamente en el desarrollo de este documento, constatando de esa manera, que este proyecto es de autoría de la egresada, por lo cual doy fe, apruebo y certifico todo lo antes mencionado.

Es todo en cuanto puedo manifestar en honor a la verdad, facultando a la interesada hacer uso del presente documento en los tramites respecto a su titulación, al igual que, una vez emitido este se autoriza la presentación del proyecto de investigación a las diversas instancias correspondientes.



---

Soc. **ROMMEL SEBASTIÁN COBA TORRES**  
**TUTOR**

# DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA



Notaria Tercera del Cantón Guaranda  
Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez  
Notario

5632



Nº ESCRITURA 20240201003P00655 /

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR:

GINA STEFANIA PEÑA PICO

INDETERMINADA

DI: 2 COPIAS

L.L

Factura: 001-001-000015029 /

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día diecinueve de marzo del dos mil veinticuatro, ante mí Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece la señorita GINA STEFANIA PEÑA PICO soltera, con número de celular 0987084835, domiciliada en esta ciudad de Guaranda, por sus propios derechos, obligarse a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana; bien instruida por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertida de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declaramos lo siguientes Previo a la obtención del Título de Licenciada en Sociología de la carrera de Sociología través de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar, manifestó que los criterios e ideas emitidas en el presente estudio de caso titulado: "TRABAJO NO RENUMERADO EN LAS MUJERES GRADUADAS Y EGRESADAS DE LA CARRERA DE SOCIOLOGIA 2021-2022", es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que queda elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquella se ratifica y firma conmigo se incorpora al protocolo de esta Notaría la presente escritura, de todo lo cual doy fe.-



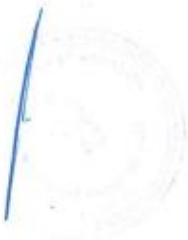
GINA STEFANIA PEÑA PICO

C.C. 0202287041



ABOGADO HENRY ROJAS NARVAEZ

NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA



### DECLARACION JURAMNTADA DE AUTORIA



Yo GINA STEFANIA PEÑA PICO, portadora de la cedula N° 0202287041, egresada de la Carrera de Sociología de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Unlversidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación , con el tema : " **TRABAJO NO REMUNERADO EN LAS MUJERES GRADUADAS Y EGRESADAS DE LA CARRERA DE SOCIOLIGIA 2021-2022**"; ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor Romel Sebastián Coba, Docente de la Carrera antes señalada; por lo tanto, es de mi autoría. En ese sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación de bibliografía tanto de libros, revistas, publicaciones, medios de comunicación y demás formas necesarias para la producción de esta investigación

**PEÑA PICO GINA STEFANIA**

**C.C. 0202287041**

**Autora**

NOMBRE DEL TRABAJO

proyecto corregido stefania[1]\_\_docx

AUTOR

Stefanía PEÑA

RECUENTO DE PALABRAS

25599 Words

RECUENTO DE CARACTERES

142329 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

114 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.2MB

FECHA DE ENTREGA

Mar 13, 2024 11:01 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 13, 2024 11:03 AM GMT-5

### ● 13% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

### DERECHOS DE AUTOR

Yo; Gina Stefania Peña Pico, portador de la Cédula de Identidad No 0202287041, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **“Trabajo no remunerado en las mujeres graduadas y egresadas de la Carrera de Sociología 2021-2022.”** Modalidad presencial, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Gina Stefania Peña Pico

Autora

## **DEDICATORIA**

*Este trabajo va dedicado para mi pequeño angelito terrenal mi amado hijo ESTEFANO SALOMON, quien ha sido el motor y motivo para culminar con este proyecto de investigación.*

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco infinitamente la Bendición de Dios y la Virgen de Guayco, mis padres Angelita y Salomón quienes me financiaron toda mi carrera universitaria y me enseñaron que hay que luchar por los objetivos hasta cumplirlos.*

*Mi agradecimiento más sincero para los docentes de mi querida UEB en especial para el tutor de mi proyecto de investigación.*

**TEMA**

TRABAJO NO REMUNERADO EN LAS MUJERES GRADUADAS Y EGRESADAS  
DE LA CARRERA DE SOCIOLOGÍA 2021-2022.

## ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA .....	iii
DEDICATORIA .....	vii
AGRADECIMIENTO .....	viii
TEMA .....	ix
Índice de tablas o gráficos .....	xiv
Resumen .....	1
Abstract.....	3
Glosario de términos.....	4
Introducción.....	6
Capítulo I: Problema.....	11
1.1 Planteamiento del problema .....	11
1.2. Formulación del problema .....	12
1.4. Objetivos .....	12
1.4.1. Objetivo General.....	12
1.4.2. Objetivos específicos.....	12
1.5. Justificación .....	13
Capítulo II: Marco Teórico.....	14
<b>2. Marco Teórico.....</b>	<b>14</b>
<b>2.1. Antecedentes .....</b>	<b>14</b>
<b>2.2. Fundamentación teórica.....</b>	<b>20</b>
<b>2.2.1 Introducción al Trabajo No Remunerado .....</b>	<b>20</b>
<b>2.2.2 Género y Trabajo No Remunerado.....</b>	<b>22</b>
<b>2.2.3 Sociología y Trabajo No Remunerado .....</b>	<b>25</b>
<b>2.2.4. Evolución del Trabajo No Remunerado .....</b>	<b>29</b>
<b>2.2.5 Contexto Temporal de la Investigación .....</b>	<b>32</b>

<b>2.2.6. Graduas y Egresadas de la Carrera de Sociología</b> .....	34
<b>2.2.7. Impacto del trabajo No Remunerado en la Carrera Profesional</b> .....	35
<b>2.2.8. Marco Legal para Abordar el Trabajo No Remunerado</b> .....	36
<b>2.2.9. Síntesis de la Fundamentación Teórica</b> .....	37
2.3. Hipótesis.....	43
2.4. Variables .....	43
2.4.1. <i>Variable Independiente</i> .....	43
2.4.2. <i>Variable Dependiente</i> .....	43
Capítulo III: Descripción Del Trabajo De Investigación Realizado.....	44
3.1. <i>Ámbito de Estudio</i> .....	44
3.2. <i>Tipo de investigación</i> .....	45
3.3. <i>Nivel de investigación</i> .....	46
3.4. <i>Método de investigación</i> .....	46
3.5. <i>Diseño de la investigación</i> .....	47
3.6. <i>Población y muestra</i> .....	47
3.6.1 <i>Criterios de Inclusión</i> .....	47
3.6.2 <i>Criterios de Exclusión</i> .....	48
3.6.3 <i>Población</i> .....	48
3.6.4 <i>Muestra</i> .....	48
3.7. <i>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos</i> .....	48
3.8. <i>Procedimiento de recolección de datos</i> .....	49
3.9. <i>Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos</i> .....	50
Capítulo IV: Presentación de Resultados .....	52
4.1. <i>Presentación Resultados</i> .....	52
4.2 <i>Categoría 1: TRABAJO DOMÉSTICO</i> .....	52
4.2.1 <i>Análisis: Tareas Domésticas</i> .....	53
4.2.2 <i>Análisis: Cuidado de terceros</i> .....	54

4.2.3 Análisis: Alimentación.....	56
4.2.4 Análisis: Labores de mantenimiento en el hogar.....	57
4.2.5 Análisis: Acciones sin compensación.....	58
4.2.6 Análisis: Acciones organizativas sin remuneración.....	59
4.2.7 Análisis: Ayuda en la educación familiar.....	60
4.2.8 Análisis: Apoyo emocional.....	61
4.2.9 Análisis: Voluntarismo.....	62
4.3.1 Análisis: Cumplimiento laboral.....	63
4.3.2 Análisis: Retroalimentación laboral.....	65
4.3.3 Análisis: Eficacia colaborativa.....	66
4.3.4 Análisis: Plazos laborales.....	66
4.3.5 Análisis: Reconocimiento laboral.....	67
4.3.6 Análisis: Participación laboral.....	69
4.3.7 Análisis: cumplimiento laboral.....	70
4.3.8 Análisis: relaciones laborales.....	71
4.3.9 Análisis: contribución laboral.....	72
4.4.1 Análisis: influencia de tareas del hogar en desempeño laboral.....	73
4.4.2 Análisis: Equilibrio de tareas del hogar con actividades laborales.....	74
4.4.3 Análisis: faltas laborales por causas del hogar.....	75
4.4.4 Análisis: Apoyo laboral.....	76
4.4.8 Análisis: Reconocimiento laboral.....	77
4.4.9 Análisis: Estrés.....	79
4.4.10 Análisis: Ajuste de horarios.....	80
4.4.11 Análisis: Equilibrio entre trabajos.....	81
4.4.12 Análisis: Cambio de empleo.....	82
4.4.13 Análisis: Apoyo externo.....	83
4.5.1 <i>Categoría 1: Trabajo doméstico</i> .....	83

4.5.2 Categoría 2: <i>Ámbito laboral</i> .....	85
4.5.3 Categoría 3: <i>Trabajo Doméstico Y Desempeño Laboral</i> .....	87
4.2. <i>Beneficiarios</i> .....	88
4.3. Impacto de la investigación .....	89
4.4. Transferencia de resultados .....	89
5.1 Conclusiones .....	90
5.2. Recomendaciones .....	92
Bibliografía .....	94
Anexos .....	97
Anexo 1. Encuesta .....	97
Anexo 2. Fotografías .....	101

## Índice de tablas o gráficos

Gráfico 1 <b>EVOLUCIÓN DEL TRABAJO NO REMUNERADO</b> .....	29
<b>Gráfico 2</b> ¿Realiza usted tareas domésticas como limpiar, cocinar o lavar la ropa regularmente? .....	53
<b>Gráfico 3</b> ¿Cuida de niños o personas dependientes en su hogar sin recibir un salario por ello? .....	54
<b>Gráfico 4</b> ¿Participa en la planificación y preparación de comidas para su familia? ...	56
<b>Gráfico 5.</b> ¿Lleva a cabo labores de mantenimiento en su hogar, como reparaciones menores o jardinería?.....	57
<b>Gráfico 6.</b> ¿Realiza compras y gestiones domésticas para su familia sin compensación? .....	58
<b>Gráfico 7.</b> ¿Se encarga de organizar eventos familiares, como cumpleaños o reuniones, de forma no remunerada? .....	59
<b>Gráfico 8.</b> ¿Ayuda en la educación y tareas escolares de sus hijos o familiares sin recibir pago por ello? .....	60
<b>Gráfico 9.</b> ¿Ofrece apoyo emocional y de cuidado a miembros de su familia en situaciones de enfermedad o necesidad? .....	61
<b>Gráfico 10.</b> ¿Realiza tareas de voluntariado en su comunidad sin compensación?.....	62
<b>Gráfico 11.</b> ¿Cumple regularmente con sus responsabilidades laborales de acuerdo con su descripción de trabajo?.....	63
<b>Gráfico 12.</b> ¿Recibe retroalimentación y evaluaciones periódicas de su desempeño en el trabajo? .....	64
<b>Gráfico 13.</b> ¿Colabora eficazmente con sus colegas y superiores en el trabajo? .....	65
<b>Gráfico 14.</b> ¿Cumple con los plazos y metas establecidos en su trabajo?.....	66
<b>Gráfico 15.</b> ¿Ha recibido ascensos o reconocimientos por su desempeño laboral? .....	67
<b>Gráfico 16.</b> ¿Participa activamente en el desarrollo de nuevas habilidades y capacitación relacionada con su trabajo?.....	68
<b>Gráfico 17.</b> ¿Cumple con los estándares de calidad y seguridad en su lugar de trabajo? .....	70
<b>Gráfico 18.</b> ¿Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo y se siente parte de un equipo?.....	71
<b>Gráfico 19.</b> ¿Siente que su trabajo contribuye positivamente a los objetivos y la misión de su empresa u organización? .....	72

<b>Gráfico 20.</b> ¿Siente que las responsabilidades “tareas del hogar” afectan su desempeño laboral? .....	73
<b>Gráfico 21.</b> ¿Ha tenido dificultades para equilibrar las tareas del hogar con sus responsabilidades laborales? .....	74
<b>Gráfico 22.</b> ¿Ha tenido que tomar licencia o faltar al trabajo debido a las responsabilidades “tareas del hogar”? .....	75
<b>Gráfico 23.</b> ¿Ha buscado apoyo en el trabajo para afrontar las demandas del trabajo del hogar? .....	76
<b>Gráfico 24.</b> ¿Ha recibido reconocimiento o apoyo de su empleador para manejar las responsabilidades del trabajo del hogar? .....	77
<b>Gráfico 25.</b> ¿Ha experimentado estrés o agotamiento debido a la combinación de quehaceres del hogar y trabajo laboral? .....	78
<b>Gráfico 26.</b> ¿Ha tenido que ajustar sus horarios laborales debido a sus responsabilidades que tiene en el hogar? .....	79
<b>Gráfico 27.</b> ¿Considera que el equilibrio entre trabajo del hogar y laboral afecta su bienestar general? .....	80
<b>Gráfico 28.</b> ¿Ha considerado un cambio de empleo para facilitar la gestión de las tareas no remuneradas en el hogar? .....	81
<b>Gráfico 29.</b> ¿Ha recibido apoyo externo, como cuidadores o familiares, para ayudar a equilibrar el trabajo no remunerado con su trabajo remunerado? .....	82

## Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo conocer con precisión cómo se considera el trabajo doméstico femenino estudiantil en la actualidad, si es considerado como un aporte a la economía, o si más bien es considerado como una obligación por parte de las mujeres. Desde hace muchos años atrás las mujeres han sido consideradas como las encargadas de realizar las actividades dentro del hogar como son: (lavar planchar cocinar, etc.) y durante mucho tiempo se les ha considerado reproductivas, mas no como productivas. El objetivo principal es determinar la incidencia del trabajo no remunerado en las condiciones de vida de las mujeres egresadas y graduadas de la carrera de sociología mediante la investigación de campo de los periodos 2021-2022.

Bourdieu que menciona que la naturalización del mundo social obedece a una forma de dominación basada en la violencia simbólica. A la que se conoce como heredar las costumbres a sus descendientes y así crear un *habitus* social. Para ser posible esta investigación se utilizará una metodología cuantitativa y como técnica de recopilación de datos la encuesta, para con ello conocer la situación de las estudiantes graduadas y egresadas de la carrera de sociología.

En la investigación se utiliza una vasta revisión bibliográfica, que permitió problematizar de mejor manera las condiciones del trabajo no remunerado en el hogar enfocado en las mujeres, sobre todo las universitarias de la carrera de sociología de la Universidad Estatal de Bolívar, de la ciudad de Guaranda, esta información es valiosa para entender discutir sobre la pertinencia de los actuales roles de género en nuestra sociedad.

Las mujeres egresadas y graduadas de la carrera de sociología en su mayoría han sido víctimas de esta problemática puesto que hasta la actualidad siguen siendo las que realizan los quehaceres del hogar y no reciben remuneración por su trabajo ni reconocimiento por parte de la sociedad.

Mismo que al aplicar la metodología plateada nos arroja resultados que no son favorables para una buena calidad de vida para las mujeres, puesto que afirman que son las encargadas de las actividades del hogar y sin recibir remuneración alguna, también testifican que estas actividades de cierta manera les impiden poder desenvolverse ya sea

en los estudios que estén por culminar o desempeñarse de mejor manera en un ámbito laboral, independientemente que sean solteras , casadas o madres solteras.

**Palabras clave:** Trabajo doméstico femenino estudiantil, trabajo no remunerado, roles de género, violencia simbólica, condiciones de vida, sociología.

## **Abstract**

The present work aims to precisely understand how female student domestic work is currently perceived, whether it is considered a contribution to the economy or rather seen as an obligation for women. For many years, women have been regarded as homemakers, given the activities they perform within the household (such as washing, ironing, cooking, etc.), considered reproductive rather than productive. The main objective is to determine the impact of unpaid work on the living conditions of sociology graduates and students through field research conducted between November-March 2021 and November-March 2022.

Bourdieu mentions that the naturalization of the social world corresponds to a form of domination based on symbolic violence, known as passing down customs to descendants and thus creating a social habitus. This research will employ a quantitative methodology and surveys as a data collection technique to understand the situation of sociology graduates and students.

The investigation involves an extensive literature review that better problematizes the conditions of unpaid work in the home, particularly focusing on women, especially female university students in the sociology program at Bolivar State University in Guaranda. This information is valuable for understanding and discussing the relevance of current gender roles in our society.

**Keywords:** Female student domestic work, unpaid work, gender roles, symbolic violence, living conditions, sociology.

## Glosario de términos

1. **Condiciones de Vida:** Factores que afectan el bienestar general de una persona, como la vivienda, el empleo y la calidad de vida en general (Fuente: Neira, I. (2019). Las condiciones de vida en la vejez. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 165, 21-38.)
2. **Doble Jornada:** “Son las mujeres encargadas de las tareas que se realizan en el ámbito doméstico, conjugando sus dos espacios: uno más reciente, el público y otro más añejo, el privado.” (Saavedra, 2017, p.236)
3. **Mujeres:** “[...] permite interpretar al signo mujer como máscara que representa un actor anatómicamente femenino” (Collazo, 2005, p. 5)
4. **No Remunerado:** “Es aquello que se puede mantener invisible, no contabilizado y no retribuido económicamente” (Campillo, 2000, p.106)
5. **Productivo:** “Es aquel derivado de actividades económico-productivas que genera ganancias en dinero.” (Armador, 2019, p. 3)
6. **Remunerado:** “Se refiere a una actividad que da acceso al pago de una cantidad de dinero” (Raventós y Wark, 2016, p.8)
7. **Reproductivo:** “Reproductivo para dar continuidad a la especie humana.” (Armador, 2019, p.2)
8. **Roles de Género:** Conjunto de comportamientos y expectativas socialmente construidos asociados con ser hombre o mujer en una sociedad dada (Fuente: Bandeira, L. (2014). Fortalecimento da Secretaria Especial de Políticas Para as Mulheres avança na ruptura de estereótipos de gênero. Sociedade e Estado, 29(2), 419-444.)

9. **Sociología:** Estudio científico de la sociedad, sus instituciones y fenómenos sociales, incluyendo el análisis de roles, estructuras y dinámicas sociales (Fuente: Ritzer, G. (1993). Teoría sociológica contemporánea. México: McGraw Hill, 3-25.)
  
10. **Trabajo Doméstico Femenino Estudiantil:** Actividades domésticas realizadas por mujeres estudiantes, como cocinar, limpiar y planchar, que pueden influir en su participación en la economía y en la sociedad (Fuente: García, M. (2010). Trabajo doméstico femenino estudiantil. Revista de Sociología, 5(2), 115-130.)
  
11. **Trabajo No Remunerado:** Actividades laborales que no reciben compensación financiera directa, como el trabajo doméstico no remunerado realizado en el hogar (Fuente: Pedrero, M. (2018). Valor económico del trabajo no remunerado en América Latina. Papeles de Población, 24(95), 129-159.)
  
12. **Violencia Simbólica:** Forma de dominación que opera a través de símbolos, valores y significados, influyendo en la percepción y aceptación de las normas sociales (Fuente: Bourdieu, P. (2001). La dominación masculina. La ventana, 13(7), 7-49.)

## **Introducción**

El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado históricamente ha recaído de manera desproporcionada sobre las mujeres, quienes dedican gran parte de su tiempo a estas labores en el ámbito del hogar, sin recibir una compensación económica a cambio. Esta responsabilidad, asignada a partir de los roles de género tradicionales, puede tener efectos significativos en las oportunidades educativas y laborales de las mujeres, así como en su participación plena en la sociedad (Benería, 2008; Pedrero, 2018). Como investigadora y socióloga, es fundamental reconocer la persistencia histórica de la carga desproporcionada que recae sobre las mujeres en lo que respecta al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Este fenómeno, arraigado en los roles de género tradicionales, ha llevado a que las mujeres dediquen una parte sustancial de su tiempo a estas responsabilidades en el entorno doméstico, sin recibir una compensación económica adecuada por su labor. Este desequilibrio tiene ramificaciones significativas que trascienden lo meramente económico. Impacta de manera directa en las oportunidades educativas y laborales de las mujeres, limitando su acceso a la formación académica y restringiendo sus posibilidades de desarrollo profesional.

Como resultado de estas asignaciones tradicionales, las mujeres pueden encontrarse enfrentando barreras que afectan su participación plena en la sociedad. Estas limitaciones no solo perpetúan desigualdades de género, sino que también obstaculizan el logro de la equidad en diversos ámbitos. La comprensión de estos patrones es esencial para abogar por cambios estructurales y políticas que reconozcan y valoren el trabajo no remunerado realizado por las mujeres. Al abordar esta problemática desde una perspectiva sociológica, se busca contribuir a la construcción de una sociedad más justa e inclusiva, donde se reconozca y redistribuya equitativamente la carga de trabajo, permitiendo a las mujeres participar plenamente en todas las esferas de la vida social.

En el caso de las mujeres estudiantes universitarias, la carga del trabajo doméstico no remunerado se suma a sus responsabilidades académicas, pudiendo impactar en su desempeño y culminación exitosa de los estudios. Sin embargo, el vínculo entre estas actividades domésticas y las condiciones de vida de las estudiantes ha sido poco explorado desde la investigación. es esencial ahondar en la experiencia única de las mujeres estudiantes universitarias, quienes, además de enfrentarse a las exigencias académicas, a menudo llevan consigo la pesada carga del trabajo doméstico no remunerado. Esta situación no solo representa un desafío adicional para estas mujeres, sino que también tiene el potencial de impactar significativamente en su desempeño académico y en la consecución exitosa de sus estudios. En el contexto universitario, las mujeres a menudo se encuentran equilibrando malabares entre las demandas académicas y las responsabilidades del hogar, sin que se haya explorado de manera exhaustiva el complejo entramado de estos dos aspectos en la vida de las estudiantes. Este vacío en la investigación refleja una falta de comprensión profunda sobre cómo las tareas domésticas afectan no solo el rendimiento académico, sino también las condiciones generales de vida de las mujeres en el ámbito universitario.

Abordar esta brecha en el conocimiento no solo permitirá una comprensión más completa de las experiencias de las mujeres estudiantes, sino que también contribuirá a la formulación de estrategias y políticas más informadas para apoyar su bienestar integral. Al reconocer y analizar detenidamente cómo las responsabilidades domésticas se entrelazan con la vida académica, se abrirán nuevas oportunidades para promover un entorno universitario más inclusivo y equitativo, donde todas las estudiantes tengan igualdad de condiciones para alcanzar su máximo potencial tanto en sus estudios como en su desarrollo personal. El presente estudio busca determinar la incidencia del trabajo doméstico no remunerado en las condiciones de vida de las mujeres egresadas y

graduadas de la carrera de Sociología de la Universidad Estatal de Bolívar durante el periodo 2021-2022. Se basa en un enfoque cuantitativo, recolectando datos por medio de encuestas para conocer la situación de estas mujeres con respecto al tiempo dedicado al trabajo doméstico, sus percepciones sobre la valoración social de estas tareas y el impacto de esta carga de trabajo no remunerado en sus estudios y planes de vida. El presente estudio se propone ahondar en la compleja intersección entre el trabajo doméstico no remunerado y las condiciones de vida de las mujeres egresadas y graduadas de la carrera de Sociología en la Universidad Estatal de Bolívar durante el periodo 2021-2022. Esta investigación se fundamenta en un enfoque cuantitativo, donde la recopilación de datos se llevará a cabo mediante encuestas cuidadosamente diseñadas. El objetivo es obtener una comprensión detallada de diversos aspectos relacionados con el trabajo doméstico, incluyendo la cantidad de tiempo que las mujeres dedican a estas labores, sus percepciones respecto a la valoración social de estas responsabilidades y, crucialmente, el impacto que esta carga de trabajo no remunerado tiene en sus estudios y en sus planes de vida.

La elección de este enfoque cuantitativo se justifica por la necesidad de capturar datos de manera objetiva y sistemática, permitiendo un análisis riguroso y cuantificable de las experiencias de las estudiantes. Las encuestas se diseñarán de manera que no solo recojan datos sobre la distribución del tiempo entre el trabajo doméstico y las actividades académicas, sino también que permitan explorar las percepciones subjetivas de las estudiantes sobre la importancia social asignada a estas responsabilidades. Este estudio no solo busca arrojar luz sobre la carga adicional que el trabajo doméstico no remunerado impone a las mujeres en el ámbito universitario, sino también proporcionar datos valiosos que contribuyan a la formulación de políticas y estrategias institucionales que apunten a la creación de un entorno académico más inclusivo y equitativo. La voz de las mujeres en

este estudio no solo será un reflejo de sus desafíos, sino también una guía para la construcción de soluciones que promuevan una experiencia universitaria más justa y enriquecedora para todas.

Los resultados permitirán comprender cómo operan los roles de género y la violencia simbólica (Bourdieu, 2001) en el contexto universitario, naturalizando la responsabilidad femenina sobre el trabajo doméstico. Así como reflexionar sobre el valor social y económico de estas labores reproductivas que sostienen el bienestar de los hogares y que posibilitan la formación de las nuevas generaciones de profesionales. De la obtención y análisis de los resultados de esta investigación se presenta como una oportunidad invaluable para desentrañar los intrincados mecanismos a través de los cuales los roles de género y la violencia simbólica, como conceptualizada por Bourdieu (2001), operan en el entorno universitario. Estos resultados nos permitirán no solo identificar las dinámicas que naturalizan la asignación desproporcionada de responsabilidades domésticas a las mujeres, sino también entender cómo estas estructuras simbólicas perpetúan la subyugación de las mujeres en el ámbito académico. En particular, se buscará explorar cómo la naturalización de la responsabilidad femenina en el trabajo doméstico puede influir en la autoimagen y la percepción de las mujeres estudiantes en la universidad. La comprensión de estas dinámicas es esencial para cuestionar y desafiar las normas tradicionales de género que pueden limitar la participación plena de las mujeres en la vida académica y profesional.

Además, este estudio nos invita a una reflexión profunda sobre el valor social y económico subestimado de las labores reproductivas asociadas al trabajo doméstico. Al profundizar en la importancia de estas actividades para el bienestar de los hogares y su contribución fundamental a la formación de las nuevas generaciones de profesionales, buscamos desafiar la invisibilidad histórica de este trabajo no remunerado. Considerar el

impacto directo que estas labores tienen en la sociedad y en la formación de futuros profesionales permite una apreciación más completa y justa del valor intrínseco de las tareas domésticas, contribuyendo así a la reevaluación de la importancia social y económica de las mujeres en el ámbito universitario y más allá.

# Capítulo I: Problema

## 1.1 Planteamiento del problema

El trabajo no remunerado se refiere a las actividades que realizan las mujeres en el hogar, cuidando a familiares y personas dependientes, y en la comunidad, sin recibir ninguna remuneración económica.

A nivel mundial el trabajo no remunerado en las mujeres se percibe como un problema social y económico persistente, y Sudamérica no es una excepción, pues las mujeres dedican, en promedio, el doble de tiempo que los hombres al trabajo no remunerado. Esto limita su tiempo para la educación, el trabajo remunerado, el ocio y la participación social, a menudo se considera "natural" o "propio" de las mujeres, lo que genera una carga invisible sobre ellas y una falta de reconocimiento social.

Si consideramos pegarnos a la realidad de nuestro país, en Ecuador esta problemática es el resultado de una tradición arraigada en el pensamiento de la sociedad, pues no permite que la mujer progrese en este caso de manera profesional ya que los quehaceres domésticos, economía de cuidado desvían de cierta manera el propósito que pueden tener.

Pues en nuestro espacio de estudio, que es la Universidad Estatal de Bolívar se ha notado que las mujeres egresadas y graduadas no logran culminar con sus estudios o a su vez desempeñarse profesionalmente, tomando en cuenta que no tienen el tiempo suficiente debido a la dedicación al trabajo no remunerado.

La problemática radica en ciertas causas como los roles de género tradicionales en asignar a las mujeres la responsabilidad principal del cuidado del hogar y la familia, la falta de acceso a servicios de cuidado infantil y para personas mayores aumenta la carga de trabajo, las políticas públicas que no siempre se diseñan para tener en cuenta la no remuneración y brindar apoyo a las mujeres.

En consecuencia, las causas descritas atraen la desigualdad de género, pues este limita las oportunidades de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, frena el desarrollo económico por la falta de participación plena en la economía formal y de alguna manera impide el crecimiento económico de la región, además la sobrecarga de trabajo no

remunerado puede afectar negativamente el bienestar social de las familias y las comunidades.

El estudio del trabajo no remunerado en las mujeres es crucial para comprender las causas de la desigualdad de género en el país y desarrollar estrategias para lograr la igualdad. Este trabajo puede contribuir a visibilizar el trabajo no remunerado y su valor social y económico, promover la corresponsabilidad del trabajo de cuidado entre hombres y mujeres y fortalecer las políticas públicas y programas para apoyar a las mujeres y reducir la carga de trabajo no remunerado.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cómo incide el trabajo no remunerado, en bajo desempeño profesional de las mujeres egresadas y graduadas de la carrera de sociología?

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar la incidencia del trabajo no remunerado en las condiciones de vida de las mujeres egresadas y graduadas de la carrera de sociología mediante la investigación de campo de los periodos noviembre marzo 2021 noviembre marzo 2022.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Realizar un análisis exhaustivo de la participación de las mujeres egresadas y graduadas de la carrera de sociología en actividades de trabajo no remunerado durante el periodo 2021-2022.
- Identificar los tipos específicos de trabajo no remunerado en los que las mujeres se involucran y su distribución en distintos ámbitos, como el hogar, la comunidad o actividades voluntarias, durante el periodo 2021-2022.
- Evaluar el impacto del trabajo no remunerado en las condiciones de vida de las mujeres egresadas y graduadas, durante el periodo 2021-2022.

## **1.5. Justificación**

El trabajo no remunerado de las mujeres dentro del hogar ha sido normalizado desde tiempos pasados considerando que la mujer es la encargada de realizar los quehaceres del hogar. Esta teoría analiza la infravaloración del trabajo no remunerado, siendo esta problemática tan común en la sociedad que llega al punto que la propia mujer considere estas actividades como propias, como actividades natas.

Es necesario que las sociedad y mujeres tengan conocimiento sobre estos temas o esta problemática, ya que la misma puede afectar su desempeño profesional dentro de una empresa, y a su vez continuar con esta costumbre que sus padres inculcaron en ella y por consiguiente ella inculcara a sus hijas.

Este es un proyecto muy importante ya que se brinda información útil para que las mujeres puedan conocer que el trabajo que ellas aportan en el hogar es clave, para que tengan en cuenta al momento de realizar cualquier trabajo en el hogar o en cualquier parte que todo esfuerzo de parte de ellas merece una remuneración porque todo esfuerzo trabajo y actividad realizada por cualquier persona sea hombre o mujer tiene que ser remunerado si es de ser el caso o si no reconocido como aporte a la economía productiva. Con dichos conocimientos las estudiantes y las profesionales de la carrera de sociología y la mujer como tal puede re direccionar sus actividades, dar prioridad a actividades que permitan crecer profesionalmente o que les permitan mejorar su calidad de vida.

## **Capítulo II: Marco Teórico**

### **2. Marco Teórico**

#### **2.1. Antecedentes**

Se ha revisado en los repositorios de tesis de las universidades ecuatorianas que ofertan la carrera de Sociología. La Universidad Central del Ecuador, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Universidad de Cuenca y Universidad Estatal de Guayaquil. En la Universidad Central del Ecuador existen cuatro tesis que se han realizado sobre el trabajo doméstico no remunerado en las cuales resaltan temas como; la economía del cuidado, división sexual del trabajo, trabajo no remunerado, la Ley Orgánica para justicia laboral y reconocimiento del hogar, reconocimiento del aporte económico del trabajo doméstico de las mujeres, derecho a la igualdad políticas públicas, protección social.

Mismas que citan autores como Bourdieu, Lagarde, Henry Bergson, Marx, Stuart Mill, Harriet Taylor. Este campo de análisis es interesante ya que detalla en qué situación se encuentra el trabajo doméstico en los últimos tiempos, que avances a tenido con el tiempo y en que beneficia hoy en día a la mujer. Puesto que considero que dichas investigaciones contribuyen mucho para aprendizaje entendimiento y sobre todo información sobre dicho tema.

En la Pontificia Universidad Católica del Ecuador existen tres temas al respecto del trabajo doméstico no remunerado en las cuales detallan los temas más importantes como son: la mujer, el trabajo doméstico y su participación en la economía del hogar. Trabajo doméstico, condiciones de vulnerabilidad, el trabajo doméstico ecuatoriano, derechos y condiciones laborales actuales del trabajador doméstico ecuatoriano, trabajo no remunerado, las actividades del trabajo doméstico no remunerado, la valoración del trabajo doméstico no remunerado, políticas públicas para el trabajo no remunerado, reconocimiento del trabajo no remunerado seguridad social a los trabajadores domésticos.

En donde citan autores como: Elizabeth Kuznesot, Higman, Sandra Lauderdate, Colon Bustamante. Este campo se considera importante ya que hace se basa más en los derechos y la creación de políticas públicas para las mujeres como amas de casa o trabajadoras domésticas por otro lado, también les brindan ya un poco más de privilegios como la seguridad social. Investigaciones que se consideran de gran importancia ya que se conoce más a fondo y detalladamente el trabajo que hace la mujer dentro del hogar por el cual debe ser considerado como un aporte a la economía.

En la Universidad de Cuenca solo se encuentra una tesis de posgrado con respecto al trabajo doméstico no remunerado misma que destaca temas importantes como: reseña histórica del trabajo doméstico en el Ecuador, trabajo doméstico antes durante y después de la colonia, el trabajo doméstico en la Constitución de 2008, equiparación de las trabajadoras domésticas como trabajadoras en general, las normas legales que regulan el trabajo doméstico, componentes salariales de los trabajadores domésticos y jornadas laborales derechos y obligaciones de los trabajadores domésticos, ya que autores como Lidia, Andrés y Carlos Cerda son los más citados para llevar a cabo esta investigación. La amplia investigación que remota desde las épocas coloniales es de gran importancia porque se conoce el origen de como llego a arraigarse a los seres humanos el hábito de que el trabajo doméstico dentro del hogar solo lo realizan las mujeres, por otro lado, esta investigación hace hincapié en la constitución del 2008 en donde el trabajo doméstico ya es considerado como aportación a la economía y por la cual la mujer debería recibir una remuneración justa. Por cual considero que con esta base de información el trabajo doméstico no remunerado sea una prioridad en cuanto a derechos y tomado en cuenta en el sentido económico.

La Universidad Estatal de Guayaquil consta de tres tesis en las cuales sobresalen temas como: trabajo ocio y autonomía, discriminación y desigualdad de género, economía

de género, vulnerabilidad y protección social, la economía y el rol del mercado del trabajo doméstico, fijación del salario doméstico en el gobierno de Rafael Correa, discriminación laboral y equidad de género, la mujer y su rol en el hogar guayaquileño. Para ello citan autores como; Henry Fort, Nicole Bidegain, Lutero y Luter King, Arriagada, Carlos Buque. Mismo que con sus teorías son de gran aporte para dichas investigaciones este campo avanzado por así decirlo ya que aquí detalla temas donde ya se da una fijación del salario para el trabajo de doméstico, también toman en cuenta la discriminación que padece la misma al no ser tomada en cuenta y por ende no tener las mismas oportunidades que el hombre en el sentido de aportación a la economía. Ya que considero importante esta investigación puesto que da más prioridad a la mujer y sus derechos por alcanzar una cima no muy lejana que es la igualdad.

El estudio del trabajo no remunerado ha ganado un creciente interés en los campos de la sociología y los estudios de género debido a su impacto en la vida de las personas y la sociedad en su conjunto. Este tipo de trabajo comprende actividades esenciales que no generan una compensación económica directa, como las responsabilidades domésticas, el cuidado de los hijos y la atención a familiares enfermos o ancianos. A lo largo de la historia, estas tareas han sido mayoritariamente realizadas por mujeres y, lamentablemente, a menudo han pasado desapercibidas o han sido subestimadas en las mediciones tradicionales de la economía. Según el INEC (2019)

El trabajo de cuidados y doméstico no remunerado representa la actividad más importante y demandante del tiempo de las mujeres ecuatorianas. La magnitud y naturaleza de este trabajo lo convierte en una tarea fundamental para el bienestar de la población en general, la reproducción social y de la fuerza de trabajo, y el sostenimiento de las familias en los períodos más críticos (p.72)

Uno de los aspectos más destacados en la investigación sobre trabajo no remunerado es la desigual distribución de estas responsabilidades entre los géneros. Las mujeres tienden a cargar con una carga desproporcionada de trabajo no remunerado, lo que puede influir significativamente en sus oportunidades laborales, su progreso profesional y su bienestar en general. La brecha de género en el trabajo no remunerado es un fenómeno ampliamente documentado y constituye un tema fundamental en los estudios de género y la sociología en general. En el contexto de la desigualdad de género, las mujeres han sido históricamente relegadas a roles y responsabilidades específicos que a menudo incluyen el trabajo doméstico no remunerado y el cuidado de la familia. Como afirma Federici (1999) “En algunos países producimos mano de obra no cualificada para los campos, en otros trabajadores cualificados y técnicos. Pero en todas partes nuestro trabajo no remunerado y la función que llevamos a cabo para el capital es la misma” (p.57) Esta desigualdad se manifiesta en múltiples aspectos de la vida, como el acceso a la educación, el empleo, los salarios y la participación en la toma de decisiones. Esto incluye actividades como la limpieza del hogar, la preparación de comidas, el cuidado de niños, ancianos o personas enfermas, la gestión de las finanzas familiares y muchas otras labores esenciales para el funcionamiento de la sociedad.

Históricamente, se ha esperado que las mujeres desempeñen un papel central en la realización de las tareas domésticas y el cuidado de la familia, mientras que los hombres han sido más propensos a desempeñar roles fuera del hogar, como el empleo remunerado. Esta división tradicional de roles ha llevado a que las mujeres asuman una carga desproporcionada de trabajo no remunerado. El tiempo que las mujeres dedican al trabajo no remunerado a menudo es significativamente mayor que el de los hombres. Esto puede tener implicaciones profundas en su capacidad para acceder a oportunidades educativas y profesionales, ya que pueden enfrentar dificultades para equilibrar sus

responsabilidades familiares con sus aspiraciones personales y profesionales. Federici (1999)” De todas maneras, pese a las múltiples evidencias de que las mujeres están huyendo del trabajo reproductivo no remunerado, más del 30 % aún trabajan básicamente como amas de casa” (p.75). La desigualdad de género en el trabajo no remunerado puede contribuir a la perpetuación de la desigualdad en la sociedad en general. Cuando las mujeres tienen menos tiempo y recursos para invertir en su propio desarrollo y bienestar, esto puede crear ciclos de desventaja que se transmiten de generación en generación.

Investigaciones previas han abordado diversas facetas del trabajo no remunerado, examinando su impacto en la salud física y mental de las mujeres, su relación con la maternidad y las dinámicas familiares, y su influencia en las decisiones ocupacionales y educativas de las mujeres. Además, se han desarrollado teorías feministas que profundizan en la comprensión de cómo las estructuras de género y las normas sociales contribuyen a mantener la desigualdad en el trabajo no remunerado. La sociología emerge como un enfoque fundamental para abordar la cuestión del trabajo no remunerado en las mujeres que han completado sus estudios en Sociología. Esta disciplina proporciona herramientas conceptuales y metodológicas esenciales para comprender cómo las estructuras sociales, las instituciones y las dinámicas de género influyen en la distribución del trabajo no remunerado. Además, la sociología de género ha evolucionado con el tiempo, adaptándose a los cambios en la sociedad y generando nuevas perspectivas sobre este tema crucial. Cuando se trata del trabajo no remunerado, la sociología proporciona herramientas conceptuales para examinar cómo las normas y expectativas sociales influyen en la distribución de las responsabilidades no remuneradas entre los géneros. Esto incluye el análisis de cómo las estructuras

familiares, económicas y culturales contribuyen a la desigualdad de género en este ámbito.

La elección de los periodos de noviembre-marzo del 2021 y noviembre-marzo del 2022 como marco temporal para esta investigación, durante estos periodos, la pandemia COVID 19 generó desafíos excepcionales en términos de trabajo y vida familiar, lo que podría haber tenido un efecto significativo en la distribución de las responsabilidades no remuneradas entre los géneros y en el desarrollo profesional de estas mujeres. La pandemia generó una serie de desafíos excepcionales en términos de trabajo y vida familiar. El distanciamiento social, las medidas de cuarentena y las interrupciones en la vida laboral y educativa impactaron profundamente en la forma en que las personas gestionaron sus responsabilidades en el hogar y en el ámbito laboral. La crisis de la COVID-19 aumentó la carga de trabajo no remunerado en muchos hogares. Con el cierre de escuelas y guarderías, así como la necesidad de cuidar a familiares enfermos, las mujeres a menudo asumieron una mayor responsabilidad en el cuidado de los niños y el cuidado de la salud en el hogar. Además de los desafíos relacionados con el trabajo no remunerado, la pandemia también tuvo un impacto en el ámbito laboral y la carrera profesional de las personas. Muchas mujeres enfrentaron interrupciones en sus carreras, ya sea debido a la pérdida de empleo, la transición al trabajo remoto o la reorganización de sus roles profesionales.

Dado que tu investigación se centra en las mujeres graduadas y egresadas de la carrera de Sociología, el contexto temporal de la pandemia de COVID-19 es especialmente relevante. La crisis sanitaria puede haber tenido un efecto significativo en las vidas y las decisiones profesionales de estas mujeres, lo que justifica la necesidad de evaluar cómo la pandemia impactó el trabajo no remunerado y su desarrollo profesional. Los estudios previos desde la sociología de género han evidenciado que la desigual

distribución del trabajo doméstico y de cuidados entre hombres y mujeres responde a mandatos culturales de género que ubican a las mujeres en la esfera reproductiva. Esta división sexual del trabajo se acentúa en períodos de crisis como la pandemia de COVID-19, recargando a las mujeres con tareas de cuidado no remuneradas.

## **2.2. Fundamentación teórica**

### ***2.2.1 Introducción al Trabajo No Remunerado***

El trabajo no remunerado, aunque a menudo pasa desapercibido en las estadísticas económicas convencionales, es una fuerza vital en la sociedad que sostiene numerosas dimensiones de la vida cotidiana. Este tipo de trabajo engloba una amplia gama de actividades esenciales para el bienestar y el funcionamiento de la sociedad, tales como el cuidado de los hijos, el trabajo doméstico, el apoyo a familiares enfermos o ancianos, y la gestión de las tareas del hogar. A pesar de su importancia, el trabajo no remunerado suele ser invisibilizado en las métricas tradicionales de la economía, ya que no se traduce directamente en ingresos monetarios. Sin embargo, su valor intrínseco y su influencia en la vida de las personas son incuestionables.

El trabajo no remunerado se encuentra en el centro de las dinámicas de género y desigualdad. Históricamente, ha sido asignado predominantemente a las mujeres en muchas sociedades, consolidando una división tradicional de roles en la que los hombres se centraban en el trabajo remunerado fuera del hogar y las mujeres asumían la carga del trabajo no remunerado dentro del hogar. Este patrón de distribución desigual de las responsabilidades no remuneradas según el género ha sido objeto de atención y análisis en el campo de la sociología y los estudios de género. En la era contemporánea, si bien ha habido avances en la equidad de género y un cambio en las expectativas sociales, la persistencia de la desigualdad en el trabajo no remunerado sigue siendo un desafío significativo. Para De Varona (2015)

Las mujeres continúan realizando casi el doble de trabajo no remunerado que los hombres. Ha disminuido en 16 minutos el tiempo diario que dedican al trabajo no remunerado y también la participación en el mismo en un 0,8%, y ha disminuido en 8 minutos el tiempo medio diario dedicado a trabajo remunerado, aunque la participación en el mismo se ha incrementado en un 3%. Aunque las mujeres en 2010 participan más en el mercado laboral que en 2003, de media, dedican menos tiempo a este trabajo. (p.32)

Las mujeres a menudo continúan asumiendo una carga desproporcionada de estas responsabilidades, lo que tiene implicaciones en sus oportunidades laborales, sus carreras y su bienestar en general. Esta desigualdad se manifiesta en la brecha de tiempo dedicado al trabajo no remunerado, la división del trabajo doméstico, las dificultades para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares y el impacto en las decisiones laborales y educativas de las mujeres. Según José Gutiérrez (2013). En cuanto al trabajo doméstico, las mujeres emplean casi tres veces y medio más de tiempo que los hombres. También emplean más tiempo en el cuidado de la familia y en la realización de tareas del hogar fuera del mismo, dedicando una menor cantidad para el tiempo libre y el trabajo remunerado, donde los hombres emplean más tiempo.

Por lo tanto, el trabajo doméstico, el cuidado de la familia y la realización de tareas del hogar fuera del mismo son actividades todavía feminizadas. (Gutierrez, 2013, p.80). Desde una perspectiva sociológica y de género, es esencial comprender las dinámicas subyacentes que perpetúan la desigualdad en el trabajo no remunerado. La teoría feminista, en particular, ha proporcionado un marco conceptual sólido para analizar cómo las estructuras de género, las normas sociales y las expectativas culturales influyen en la distribución desigual de estas responsabilidades y cómo estas dinámicas impactan en la vida de las mujeres. Además, el contexto temporal de la investigación,

que abarca los periodos de noviembre-marzo del 2021 y noviembre-marzo del 2022, es particularmente relevante, ya que la pandemia de COVID-19 ha presentado desafíos excepcionales en términos de trabajo y vida familiar, lo que puede haber tenido un efecto significativo en la distribución del trabajo no remunerado y el desarrollo profesional de las mujeres graduadas y egresadas de la carrera de Sociología de la Universidad Estatal de Bolívar. La sociología de género conceptualiza el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado realizado por mujeres como pilar clave del sistema económico y la estratificación social. La invisibilización y desvalorización de este trabajo reproductivo es funcional al capitalismo y refuerza la opresión de género. Su reconocimiento como trabajo es una demanda histórica del movimiento feminista.

### ***2.2.2 Género y Trabajo No Remunerado***

La cuestión de género y el trabajo no remunerado están estrechamente entrelazados en el tejido de la sociedad y la cultura. El género es un factor fundamental que influye en la forma en que las personas participan en el trabajo no remunerado y cómo este se valora y se distribuye en la vida cotidiana. Según Izquierdo y Hernández “Las mujeres que trabajan fuera de casa tienen un nivel de autoestima mayor que las amas de casa en e x c l u s i v a. “(p 223) La comprensión de esta relación es esencial para abordar las desigualdades y las dinámicas de género en el ámbito del trabajo no remunerado. A lo largo de la historia, las sociedades han establecido roles tradicionales de género que han dictado las expectativas sobre quién debe realizar el trabajo no remunerado. En muchas culturas, se ha esperado que las mujeres asuman la responsabilidad principal de las tareas domésticas y el cuidado de la familia, mientras que los hombres se han enfocado principalmente en el trabajo remunerado fuera del hogar. Esta división tradicional de roles de género ha contribuido significativamente a la distribución desigual del trabajo no remunerado. Para Ortiz (2016).

Se determina que para el género femenino la discriminación es la principal causa de desempleo debido a las estructuras sociales que aún predominan a pesar del paso del tiempo. Además, aún se considera en el mercado laboral que existen tareas o actividades específicas para hombres y mujeres. A pesar de la inclusión que ha tenido la mujer en diversos ámbitos en los últimos años, aún no se puede hablar de equidad de género en el entorno laboral que se refleja en la existencia de acoso, diferencia salarial y el techo de cristal (p.289).

Investigaciones han demostrado que las mujeres tienden a dedicar más tiempo al trabajo no remunerado en comparación con los hombres. Esto incluye actividades como la limpieza, la preparación de alimentos, el cuidado de los niños, el apoyo a familiares enfermos y la gestión de las responsabilidades domésticas. Esta brecha de género en el tiempo dedicado al trabajo no remunerado se ha mantenido a pesar de los avances en la igualdad de género.

La carga adicional del trabajo no remunerado puede tener un impacto significativo en las oportunidades laborales de las mujeres. Puede limitar su capacidad para participar plenamente en el mercado laboral, acceder a empleos a tiempo completo o buscar oportunidades de liderazgo y avance profesional. Para Sabate (1992).

El análisis de la incorporación al mercado de trabajo debe de tomar en consideración el ciclo vital de las mujeres, ya que existen grandes diferencias internas como consecuencia de los roles familiares y, en concreto, del trabajo reproductivo. Las mujeres jóvenes, solteras y sin cargas familiares pueden trabajar en el sector formal a jornada completa, mientras que las de edades medias, casadas y con hijos lo hacen preferentemente de forma temporal y, sobre todo, a domicilio (MARTIN GIL, 1990) (p.106).

Esto puede resultar en diferencias salariales de género y en la perpetuación de la desigualdad en el ámbito laboral. Las teorías feministas han sido fundamentales para comprender y analizar la relación entre género y trabajo no remunerado. Tal es el caso de Silvia Federrici (1999)

El salario por el trabajo doméstico es sólo el comienzo, pero su mensaje es claro: ya no garantizamos más pasividad; queremos llamar trabajo a lo que es trabajo, de tal manera que eventualmente redescubramos qué es el amor y crear lo que queramos que sea nuestra sexualidad. Y desde el punto de vista del trabajo, podemos pedir no un salario sino varios, porque hemos sido obligadas a realizar muchos en uno. (p.57)

Estas teorías destacan cómo las estructuras de poder y las normas de género influyen en la asignación de responsabilidades y en la valoración del trabajo no remunerado. También resaltan la importancia de desafiar las expectativas tradicionales de género para lograr una distribución más equitativa de estas tareas.

A pesar de los desafíos persistentes, se han producido cambios significativos en las últimas décadas en las normas sociales y las expectativas de género relacionadas con el trabajo no remunerado. El movimiento feminista y las políticas de igualdad de género han contribuido a un mayor reconocimiento de la importancia de equilibrar la carga del trabajo no remunerado y a la promoción de la corresponsabilidad en el hogar. Desde la sociología de género, la asignación diferenciada de roles productivos y reproductivos responde a un sistema de género jerárquico que ubica a las mujeres en el ámbito doméstico. Transformar la valoración cultural negativa del trabajo reproductivo es central para avanzar hacia relaciones más equitativas y corresponsables.

### **2.2.3 Sociología y Trabajo No Remunerado**

La disciplina de la sociología desempeña un papel fundamental en la comprensión y el análisis del trabajo no remunerado en la sociedad. Esta rama de las ciencias sociales ofrece un conjunto de herramientas conceptuales y metodológicas que permiten examinar cómo las estructuras sociales, las normas culturales y las instituciones influyen en la distribución y la percepción del trabajo no remunerado. A través del prisma sociológico, es posible explorar en profundidad las dinámicas subyacentes que determinan quién realiza el trabajo no remunerado, cómo se divide y cómo afecta a las vidas de las personas. Según INEC (2019)

La naturalización del rol femenino en los trabajos de cuidado y su ausencia de valor social y económico, permean no sólo las culturas cotidianas de los hogares, sino también las culturas de la gestión pública. Bajo estas características, aún en la oferta pública el trabajo no remunerado de las mujeres pasa a ser un ingrediente principal de los cuidados, a través de modalidades tradicionales de “participación comunitaria” que no se ha buscado trascender. (p.72)

La sociología se enfoca en el estudio de las estructuras sociales que configuran la vida en sociedad. Cuando se aplica al trabajo no remunerado, esta disciplina permite investigar cómo las normas, los roles y las expectativas sociales influyen en la distribución de las responsabilidades no remuneradas. Esto incluye la exploración de cómo las estructuras familiares, las divisiones de género y las dinámicas laborales impactan en el trabajo no remunerado.

La sociología aboga por la recopilación de datos empíricos y la investigación de campo como una manera de comprender fenómenos sociales. En el contexto del trabajo no remunerado, esta aproximación permite analizar y cuantificar quién realiza estas

tareas, cuánto tiempo se dedica a ellas y cómo esto varía según factores como el género, la edad, la educación y otros. La sociología también adopta una perspectiva histórica y comparativa, lo que significa que no solo se enfoca en el presente, sino que también analiza cómo el trabajo no remunerado ha evolucionado a lo largo del tiempo y cómo se compara en diferentes culturas y sociedades. Esto proporciona una visión más amplia de las dinámicas de trabajo no remunerado. La sociología de género es una subdisciplina que se centra en las relaciones de género y cómo influyen en la sociedad. En el contexto del trabajo no remunerado, este enfoque destaca cómo las normas y expectativas de género influyen en quién realiza qué tipo de trabajo en el hogar y cómo esto afecta la igualdad de género y las oportunidades laborales de las mujeres, para autores como Sagastizabal y Legarreta (2016) “ Las normas de género hegemónicas estipulan que las mujeres deben realizar la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado para reafirmar su feminidad, mientras que los hombres deberán realizar menos para mantener su masculinidad.” (p.11). La sociología proporciona un conjunto de teorías y conceptos que pueden aplicarse al análisis del trabajo no remunerado. Teorías como la teoría del conflicto, la teoría del intercambio social y la teoría de sistemas pueden ser utilizadas para comprender las dinámicas de poder, la distribución de recursos y las interacciones sociales relacionadas con el trabajo no remunerado. La teoría del conflicto, desarrollada por autores como Karl Marx y Ralf Dahrendorf, analiza la sociedad en términos de desigualdad y luchas de poder entre grupos antagonistas. Desde esta perspectiva, el conflicto entre clases sociales es el motor del cambio social. En el caso del trabajo no remunerado, la teoría del conflicto se centraría en la lucha de las mujeres por el reconocimiento y la valoración de su trabajo reproductivo. Según Hartmann (1979), una teórica feminista del conflicto, "las relaciones antagonistas entre los sexos se derivan en última instancia de la división sexual del trabajo en la esfera productiva y reproductiva" (p.4). La teoría del conflicto ve la liberación de la mujer en la abolición de la división

sexual del trabajo que ha confinado históricamente a las mujeres a la esfera doméstica. Sin embargo, esta perspectiva tiene limitaciones para analizar la complejidad de las dinámicas de género. Reduce las relaciones de género a un conflicto unidimensional entre hombres y mujeres, sin considerar otras estructuras sociales. Además, se centra en lo productivo por sobre lo reproductivo, sin otorgar una valoración positiva al trabajo doméstico y de cuidados típicamente realizado por mujeres. La teoría del intercambio, planteada por George Homans y Peter Blau, analiza la sociedad como un sistema de intercambio de recursos, recompensas y castigos entre individuos que buscan maximizar sus beneficios. Desde esta óptica, las mujeres realizarían trabajo doméstico no remunerado a cambio de los ingresos económicos provistos por los hombres. Como señala Ortner (1974), una antropóloga feminista, esta perspectiva ignora las estructuras de poder que condicionan las "elecciones" de hombres y mujeres: "La teoría del intercambio no explica por qué las mujeres no pueden elegir roles más poderosos y económicamente significativos" (p. 73). Además, invisibiliza la importancia del trabajo reproductivo al reducirlo a una transacción individual. La teoría de sistemas, de Talcott Parsons y Niklas Luhmann, concibe la sociedad como un sistema compuesto por subsistemas interrelacionados con funciones diferenciadas. Desde esta visión, la división sexual del trabajo entre producción (hombres) y reproducción (mujeres) sería un arreglo funcional que garantiza la estabilidad social. No obstante, esta conceptualización presenta una visión determinista y estática de los roles de género. Como indica Ritzer (2002), "la teoría de sistemas pasa por alto el potencial del conflicto para el cambio y el crecimiento del sistema" (p.120). Perpetúa la noción tradicional de las mujeres vinculadas únicamente a la esfera privada y doméstica.

Frente a estas teorías, el estructuralismo y la sociología de género ofrecen una comprensión más profunda de la problemática del trabajo no remunerado. Desde la óptica

de Pierre Bourdieu, las estructuras sociales como el lenguaje, la cultura y las instituciones construyen y refuerzan los roles y prácticas de género que subordinan a las mujeres al trabajo doméstico no remunerado. Según Bourdieu (2000), "la división entre los sexos parece estar en el orden de las cosas, como se dice a veces para referirse a lo que es normal y natural, hasta el punto de ser inevitable" (p.22). Esta dominación simbólica se internaliza en los habitus de género, perpetuando relaciones de poder históricamente constituidas. La sociología de género profundiza esta perspectiva, examinando cómo las normas y estructuras sociales producen y reproducen las desigualdades de género que recargan a las mujeres con el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados. Como plantea Risman (2004), una destacada teórica feminista, "las normas de género y la estructura de género deben analizarse como variables tanto independientes como dependientes" (p. 432). Esta aproximación multidimensional permite entender la compleja interrelación entre agencia individual y estructuras de género.

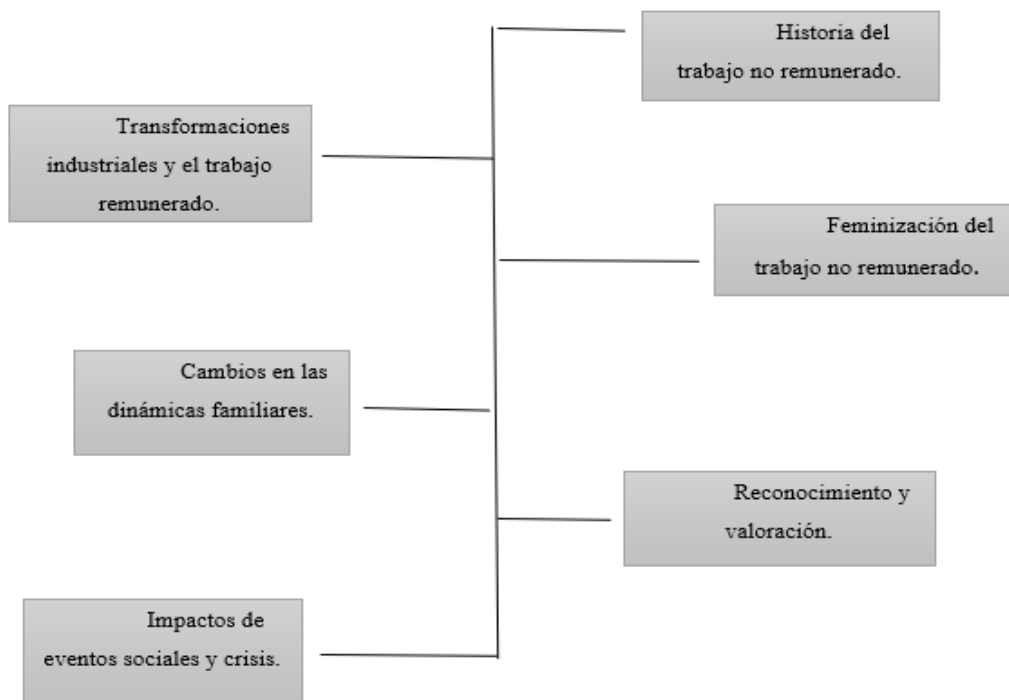
Por lo tanto, el estructuralismo y la sociología de género ofrecen una comprensión más completa de los factores socioculturales, históricos y políticos que subyacen a la desigual distribución del trabajo doméstico no remunerado basada en el género. Permiten ir más allá de visiones sesgadas y deterministas, analizando en profundidad las relaciones de poder y las construcciones simbólicas que perpetúan la opresión de género y la subordinación de las mujeres a la esfera reproductiva no valorada. Este enfoque multidimensional y crítico es esencial para abordar de manera transformadora la problemática del trabajo no remunerado.

Así la sociología de género estudia cómo las normas e instituciones sociales perpetúan la división sexual del trabajo que sobrecarga a las mujeres con responsabilidades domésticas no remuneradas, limitando su participación en igualdad de condiciones en el ámbito público.

#### **2.2.4. Evolución del Trabajo No Remunerado**

El enfoque sociohistórico de la sociología de género rastrea cómo la división sexual del trabajo se fue afianzando con la industrialización, asignando roles productivos a los hombres y reproductivos no remunerados a las mujeres. Esta segregación laboral por género ha sido resistida por el movimiento feminista.

**Gráfico 1 EVOLUCIÓN DEL TRABAJO NO REMUNERADO**



Elaborado por: Aguilar (2020)

Como se puede ver en la línea de tiempo, la evolución del trabajo no remunerado en la historia ha sido una constante en la vida de las sociedades humanas a lo largo de la historia, aunque su naturaleza y su distribución han evolucionado significativamente. Para Aguilar (2020)

La Historia de las mujeres ha sido una larga y constante lucha por la conquista de espacios, visibilidad, derechos y dignidad. Las tres palabras que definieron la Revolución francesa de 1789, “Libertad, Igualdad y Fraternidad”, se dirigieron solo a la mitad de la Humanidad, los Hombres; cuando en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 escribieron hombres, “no querían decir ser humano o persona, se referían exclusivamente a los varones. Ninguno de los derechos fue reconocido para las mujeres (p.141)

Comprender la evolución de este tipo de trabajo es esencial para contextualizar las dinámicas actuales y analizar cómo han cambiado las responsabilidades y las percepciones asociadas a él.

- *Historia del Trabajo No Remunerado:* A lo largo de la historia, las sociedades han dependido del trabajo no remunerado para mantener sus comunidades y hogares. En sociedades preindustriales, gran parte de la producción de bienes y servicios se realizaba en el ámbito doméstico, y este trabajo era esencial para la subsistencia.
- *Transformaciones Industriales y el Trabajo Remunerado:* Con la Revolución Industrial y la transición hacia economías industrializadas, hubo un cambio significativo en la estructura del trabajo. El trabajo remunerado fuera del hogar se convirtió en la norma predominante, y muchas de las tareas que anteriormente se realizaban en el ámbito doméstico comenzaron a externalizarse.

- *Feminización del Trabajo No Remunerado:* A pesar de la externalización del trabajo remunerado, las mujeres continuaron asumiendo una carga significativa de trabajo no remunerado en el hogar y la comunidad. Esto se relaciona con las normas de género arraigadas y la persistencia de roles tradicionales de género que asignan a las mujeres la responsabilidad principal del trabajo doméstico y el cuidado.
- *Cambios en las Dinámicas Familiares:* A lo largo del siglo XX y XXI, se han producido cambios importantes en las dinámicas familiares, como la creciente participación de las mujeres en el trabajo remunerado y las transformaciones en la estructura de las familias. Estos cambios han influido en la distribución del trabajo no remunerado y han llevado a una mayor conciencia de las desigualdades de género asociadas a él. Federici (1999)

Fue la revuelta de las mujeres contra este tipo de trabajo durante las décadas de 1960 y 1970 la que desveló la centralidad del trabajo doméstico no remunerado para la economía capitalista, reconfigurando nuestra imagen de la sociedad como un inmenso circuito de plantaciones domésticas y de cadenas de montaje, en las que la producción de los trabajadores se articula sobre una base cotidiana y generacional. (p.177)

- *Reconocimiento y Valoración:* A medida que la igualdad de género se ha convertido en un objetivo social y político más prominente, ha habido un aumento en el reconocimiento y la valoración del trabajo no remunerado. Las políticas y los movimientos feministas han abogado por un mayor reconocimiento de este trabajo y han promovido la equidad en su distribución.

- *Impacto de Eventos Sociales y Crisis:* Eventos como la pandemia de COVID-19 han tenido un impacto significativo en la distribución del trabajo no remunerado. Las medidas de confinamiento y las interrupciones en la vida laboral y educativa han aumentado la carga de trabajo no remunerado en muchos hogares, lo que ha destacado su importancia en la sociedad contemporánea.

### ***2.2.5 Contexto Temporal de la Investigación***

La elección del marco temporal para llevar a cabo esta investigación es un aspecto crítico que proporciona una perspectiva fundamental para comprender cómo las dinámicas del trabajo no remunerado pueden variar en función de eventos y circunstancias específicas. En este caso, la investigación se centra en los periodos de noviembre-marzo del 2021 y noviembre-marzo del 2022. Este contexto temporal específico se selecciona debido a su relevancia en el contexto de la pandemia de COVID-19 y su posible impacto en el trabajo no remunerado. Durante los periodos seleccionados, la pandemia de COVID-19 continuó siendo un desafío global significativo. La propagación del virus y las medidas de contención, como los confinamientos y el distanciamiento social, tuvieron un impacto generalizado en la vida cotidiana, el empleo y la educación. La pandemia generó desafíos excepcionales en términos de trabajo y vida familiar. Con el cierre de escuelas y guarderías, la transición al trabajo remoto y la necesidad de cuidar a familiares enfermos o vulnerables, las dinámicas del trabajo no remunerado pueden haber experimentado cambios significativos durante este período.

Además de los desafíos relacionados con el trabajo no remunerado, la pandemia también ha tenido un impacto en el ámbito laboral y en la carrera profesional de las personas. La pérdida de empleo, la reorganización de roles laborales y la adaptación al trabajo remoto son factores que pueden haber influido en la forma en que las mujeres graduadas y egresadas de la carrera de Sociología gestionaron sus responsabilidades profesionales y personales. Dado que la investigación se centra en mujeres graduadas y egresadas de Sociología de la Universidad Estatal de Bolívar, el contexto temporal de la pandemia de COVID-19 es especialmente relevante. Para Giuzo y Cancela

Antes de que la pandemia de Covid-19 hiciera aparición, se presentaba al teletrabajo como una oportunidad para equilibrar la vida personal y laboral de las mujeres. Pero la pandemia está permitiendo el testeado en la vida real, y a nivel global su impacto. Y, como dice la licenciada en Ciencias de la Información, Publicidad y Relaciones Públicas Ema Riverola, «ahora, cuando nos asomamos al interior de los hogares, solo vemos un paso atrás en la igualdad. Un peligroso paso atrás. Porque es invisible. Porque se esconde detrás las puertas. El teletrabajo puede acabar de hundir las expectativas profesionales de las mujeres (p.424)

Esta crisis sanitaria puede haber tenido un efecto significativo en sus vidas y decisiones, lo que justifica la necesidad de evaluar cómo la pandemia impactó el trabajo no remunerado y su desarrollo profesional. El período de estudio permite capturar las dinámicas actuales del trabajo no remunerado en un contexto de pandemia, lo que es esencial para comprender cómo eventos externos pueden influir en la distribución y la percepción de estas responsabilidades. El contexto de pandemia permite aplicar la mirada de género para analizar cómo la intensificación de las demandas de cuidado recayó desproporcionadamente en las mujeres, evidenciando la urgencia de avanzar hacia una organización social más equitativa de las tareas reproductivas.

### ***2.2.6. Graduas y Egresadas de la Carrera de Sociología***

Las mujeres que han completado la carrera de Sociología de la Universidad Estatal de Bolívar y han obtenido sus títulos de graduadas y egresadas desempeñan un papel fundamental en la sociedad contemporáneo

Su formación en sociología las dota de herramientas analíticas y un conocimiento profundo de las dinámicas sociales, lo que las posiciona de manera única para abordar y comprender cuestiones relacionadas con el trabajo no remunerado y la igualdad de género. Durante el periodo analizado de las 25 estudiantes 23 son egresadas y 2 son graduadas. La formación en sociología proporciona a estas mujeres una perspectiva crítica y analítica de la sociedad y sus estructuras. Han adquirido habilidades para analizar datos, comprender las relaciones sociales, y evaluar las dinámicas de poder y desigualdad que pueden influir en el trabajo no remunerado. La sociología, como disciplina, a menudo incluye un enfoque crítico de género en su estudio de las relaciones sociales. Las graduadas y egresadas de la carrera de Sociología están equipadas con herramientas conceptuales para analizar las cuestiones de género y las desigualdades asociadas, lo que las hace aptas para examinar la distribución de trabajo no remunerado desde una perspectiva de género.

Estas mujeres no solo han adquirido conocimientos teóricos en Sociología, sino que también han ingresado o están en proceso de ingresar al mundo laboral en una variedad de sectores. Sus experiencias personales y profesionales pueden proporcionar una visión valiosa sobre cómo la formación en Sociología se relaciona con las dinámicas de trabajo no remunerado. Las graduadas y egresadas de la carrera de Sociología a menudo desempeñan un papel activo como agentes de cambio social. Su comprensión de las cuestiones sociales y de género puede influir en sus perspectivas sobre el trabajo no remunerado y su disposición para abogar por cambios en las políticas y las normas

sociales. Examinar cómo estas mujeres logran un equilibrio entre sus responsabilidades de trabajo remunerado y no remunerado es esencial para comprender cómo las dinámicas de género pueden influir en sus trayectorias profesionales y personales. La formación en sociología de género permite a estas mujeres analizar críticamente cómo las normas e instituciones sociales perpetúan la desigualdad en la división sexual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, limitando su desarrollo profesional en igualdad de condiciones.

### ***2.2.7. Impacto del trabajo No Remunerado en la Carrera Profesional***

El trabajo no remunerado desempeña un papel fundamental en la vida de las mujeres graduadas y egresadas de la carrera de Sociología en la Universidad Estatal de Bolívar, y su influencia se extiende más allá del ámbito doméstico. A medida que estas mujeres avanzan en sus carreras profesionales, el equilibrio entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado puede tener un impacto significativo en sus oportunidades y su desarrollo profesional. El trabajo no remunerado, que a menudo incluye responsabilidades domésticas y de cuidado, puede requerir un considerable tiempo y energía. Esto puede influir en la cantidad de tiempo y recursos disponibles para dedicar al trabajo remunerado y a las oportunidades de desarrollo profesional. La necesidad de equilibrar el trabajo no remunerado con el trabajo remunerado puede plantear desafíos para avanzar en la carrera. Puede limitar la capacidad de estas mujeres para dedicar tiempo a la educación continua, la formación o el networking, elementos fundamentales para el crecimiento profesional. La brecha salarial de género es un fenómeno que persiste en muchas sociedades. El trabajo no remunerado puede contribuir a esta brecha al limitar la capacidad de las mujeres para avanzar en sus carreras, obtener ascensos o dedicar más tiempo a trabajos mejor remunerados. El equilibrio entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado es esencial para el bienestar general y la calidad de vida. Las demandas del trabajo no remunerado pueden afectar la salud mental, la satisfacción laboral y la capacidad de estas mujeres para mantener una carrera exitosa. Las políticas y las medidas de conciliación entre el trabajo remunerado y el no remunerado, como el acceso a permisos familiares pagados o horarios flexibles, pueden desempeñar un papel crucial

en la capacidad de estas mujeres para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. La perspectiva de género es esencial para comprender cómo el trabajo no remunerado puede influir en la carrera profesional de las mujeres. Esta perspectiva destaca la importancia de abordar las desigualdades de género en el ámbito laboral y de promover una mayor igualdad de oportunidades. Desde la sociología de género, la doble jornada laboral de las mujeres por la carga de trabajo doméstico no remunerado es un factor clave de la segregación ocupacional y la desigualdad salarial de género. Políticas de corresponsabilidad son necesarias para igualar las oportunidades.

#### ***2.2.8. Marco Legal para Abordar el Trabajo No Remunerado***

El marco legal relacionado con el trabajo no remunerado en Ecuador se basa en varias leyes y regulaciones que buscan promover la igualdad de género y garantizar los derechos de las personas en el ámbito laboral y familiar. A continuación, se mencionan algunas de las leyes y disposiciones más relevantes en el contexto ecuatoriano: a) *Constitución de la República del Ecuador (2008)*: La Constitución ecuatoriana establece el principio de igualdad de género y prohíbe la discriminación por razones de género. También reconoce el derecho al trabajo digno y a la igualdad de oportunidades en el trabajo, incluido el trabajo no remunerado. Además, la Constitución establece la obligación del Estado de promover la corresponsabilidad en las tareas del hogar y el cuidado de la familia.

b) *Ley Orgánica para la Igualdad de Género (2011)*: Esta ley tiene como objetivo promover la igualdad de género en todos los ámbitos, incluido el trabajo. Establece medidas para prevenir y eliminar la discriminación de género y promover la corresponsabilidad en el trabajo no remunerado.

c) *Código del Trabajo (2005)*: El Código del Trabajo de Ecuador regula las relaciones laborales y establece los derechos y deberes de los trabajadores. Si bien no se enfoca específicamente en el trabajo no remunerado, establece disposiciones relacionadas con el trabajo a tiempo parcial y la igualdad de género en el empleo. Además, prohíbe la discriminación de género en el lugar de trabajo.

d) *Ley Orgánica de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (2013)*: Esta ley aborda las obligaciones y responsabilidades de las personas en el cuidado y la crianza de niños y niñas. Reconoce la importancia del trabajo no remunerado relacionado con el cuidado de los hijos y establece medidas para garantizar que este trabajo no sea una fuente de discriminación o desigualdad de género.

e) *Código de la Niñez y Adolescencia (2003)*: Este código se enfoca en la protección de los derechos de los niños y niñas. Contiene disposiciones relacionadas con el trabajo no remunerado de las personas adultas en el cuidado y la atención de niños y niñas, y busca garantizar su bienestar y desarrollo.

f) *Ley Orgánica de Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres (2018)*: Esta ley aborda la violencia de género en todas sus formas y reconoce la importancia de promover la igualdad de género y la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y el cuidado de la familia.

g) *Ley Orgánica de Movilidad Humana (2017)*: Esta ley incluye disposiciones relacionadas con el trabajo doméstico remunerado y no remunerado, especialmente en el contexto de las personas migrantes que trabajan en este sector. Busca garantizar los derechos de las personas que realizan trabajo doméstico y promover su inclusión social.

### **2.2.9. Síntesis de la Fundamentación Teórica**

Aquí mencionaré tres autores destacados en el campo del estructuralismo y cómo abordarían esta investigación:

- Pierre Bourdieu:

Enfoque Estructural: Bourdieu desarrolló la teoría de los campos sociales, que sostiene que las estructuras sociales y culturales influyen en nuestras acciones y decisiones. En este contexto, se podría explorar cómo las estructuras familiares, las normas de género y las dinámicas culturales impactan en la distribución del trabajo no remunerado entre las estudiantes de Sociología de la Universidad Estatal de Bolívar.

Campo Social (Bourdieu, 1984):

Bourdieu (1984) define el campo social como "un espacio social estructurado y estructurante, un sistema de relaciones de fuerza objetivas entre las posiciones definibles y representables en un espacio determinado". En el contexto de la investigación, este concepto se utilizaría para analizar cómo las estructuras y relaciones sociales dentro de la universidad influyen en las percepciones y experiencias de las estudiantes en relación con el trabajo no remunerado.

Habitus (Bourdieu, 1977):

Bourdieu (1977) describe el habitus como "un sistema de disposiciones duraderas y transponibles, estructuras estructuradas predisuestas a funcionar como estructuras estructurantes". En esta investigación, el concepto de habitus podría ayudar a comprender cómo las experiencias previas, la socialización y las normas culturales de las estudiantes influyen en sus actitudes y comportamientos en relación con el trabajo no remunerado.

- Émile Durkheim:

Enfoque Estructural: Durkheim se centró en la solidaridad social y cómo las normas y valores compartidos mantienen la cohesión social. En este caso, se podría investigar cómo las normas de género y las percepciones culturales sobre el trabajo no remunerado influyen las experiencias de las estudiantes y su capacidad para equilibrar el trabajo remunerado y no remunerado.

Solidaridad Mecánica y Orgánica (Durkheim, 1893):

Durkheim (1893) distingue entre solidaridad mecánica, donde los individuos comparten creencias y valores similares, y solidaridad orgánica, donde la interdependencia se basa en la división del trabajo. En la investigación, estos conceptos podrían ser útiles para analizar cómo las estudiantes experimentan la solidaridad social en relación con el trabajo no remunerado y si esta solidaridad varía según sus roles y responsabilidades.

- Michel Foucault:

Enfoque Estructural: Foucault se enfocó en el poder y el conocimiento, argumentando que las estructuras de poder operan a través de instituciones sociales y discursos. En este contexto, se podría examinar cómo las instituciones educativas, como la Universidad Estatal de Bolívar, pueden influir en las perspectivas y las experiencias de las estudiantes en relación con el trabajo no remunerado.

Dispositivo (Foucault, 1977):

Foucault (1977) se refiere a un dispositivo como "un conjunto decididamente heterogéneo que engloba discursos, instituciones, instalaciones arquitectónicas, decisiones reglamentarias, leyes, medidas administrativas, enunciados científicos, proposiciones filosóficas, morales, filantrópicas". En este contexto, el concepto de dispositivo podría ayudar a analizar cómo las instituciones educativas, como la Universidad Estatal de Bolívar, influyen en las experiencias de las estudiantes en relación con el trabajo no remunerado.

Los aportes teóricos de Pierre Bourdieu ofrecen herramientas valiosas para analizar la problemática del trabajo doméstico no remunerado desde la sociología. Su concepto de campo social permite examinar cómo las dinámicas y estructuras dentro de la universidad moldean las experiencias y percepciones de las estudiantes con respecto al trabajo reproductivo. Según Bourdieu (2005), "cada campo presupone y produce una forma específica de interés, una ilusión específica" (p. 42). El campo universitario configura disposiciones y prácticas que pueden perpetuar o cuestionar la división tradicional del trabajo por género. Este concepto posibilita comprender cómo el contexto influye en las actitudes de las estudiantes hacia el trabajo doméstico. Por otro lado, la noción de habitus desarrollada por Bourdieu permite analizar cómo la socialización de género marca los comportamientos y actitudes de las mujeres respecto al trabajo reproductivo no remunerado. Como plantea Bourdieu (2007), "el habitus es ese principio generador y unificador que retraduce las características intrínsecas y relacionales de una posición en un estilo de vida unitario" (p. 19). Las disposiciones de género incorporadas guiarían las prácticas de las estudiantes en torno al trabajo doméstico.

Los aportes de Émile Durkheim también resultan relevantes para abordar esta problemática, especialmente su énfasis en la solidaridad social y las normas compartidas. Según Durkheim (1993), “una sociedad sólo es posible si forma un ser moral superior a los individuos que la componen” (p.101). Las normas de género actuarían como fuerza social cohesionadora que perpetúa roles diferenciados respecto al trabajo reproductivo. La distinción entre solidaridad mecánica y orgánica establecida por Durkheim (1893) permite analizar si las estudiantes comparten una conciencia colectiva común sobre el trabajo doméstico o si sus opiniones difieren según sus roles y responsabilidades específicas. Según González (2005), en la solidaridad orgánica “los individuos dependen los unos de los otros no a pesar de sus diferencias sino en virtud de ellas” (p. 44). Esta diversidad de perspectivas podría promover un cuestionamiento de las normas tradicionales.

Para concluir, los planteamientos de Michel Foucault aportan una mirada crítica sobre cómo las instituciones educativas moldean los discursos y subjetividades en torno al trabajo doméstico no remunerado. Su noción de dispositivo permite analizar el papel de la universidad en la configuración de roles y prácticas de género. Según Foucault (1991), el dispositivo es “un conjunto heterogéneo que incluye virtualmente cualquier cosa, lo lingüístico y lo no-lingüístico” (p. 299). El dispositivo universitario modelaría las experiencias y opiniones de las estudiantes a través de mecanismos visibles y sutiles. Su pensamiento brinda herramientas para develar estas dinámicas. Los aportes de Bourdieu, Durkheim y Foucault enriquecen el abordaje del trabajo doméstico no remunerado al visibilizar cómo las estructuras sociales, las normas compartidas y los discursos institucionales moldean las prácticas y subjetividades de género de las estudiantes. Permiten ir más allá de explicaciones individualistas, situando la problemática en complejas tramas de poder, cultura y significado. Los enfoques estructuralistas permiten analizar desde la sociología de género cómo normas e instituciones sociales construyen

roles de género que recargan a las mujeres con trabajo no remunerado, limitando su participación en igualdad de condiciones en el ámbito público y productivo. El motivo de Preferencia por el Estructuralismo sobre otras Teorías, responde a la preferencia por el enfoque estructuralista en lugar de teorías como el conflicto, intercambio social y sistemas radica en la naturaleza de la investigación y su enfoque en las estructuras y normas sociales que influyen en las vidas de las estudiantes de Sociología. Aquí hay algunas razones para esta elección, en el enfoque en las Estructuras Sociales y Culturales, el estructuralismo se centra en cómo las estructuras sociales y culturales dan forma a las experiencias y las acciones individuales. En una investigación sobre el trabajo no remunerado y las percepciones de las estudiantes, este enfoque permite analizar cómo las estructuras universitarias y sociales influyen en sus decisiones y roles en el hogar. Sobre la exploración de Normas Sociales y Culturales, el enfoque estructuralista permite explorar en profundidad las normas de género y las expectativas culturales que pueden ser especialmente relevantes en el contexto del trabajo no remunerado. Puede ayudar a desentrañar cómo estas normas influyen en la vida de las estudiantes y en su participación en el trabajo no remunerado. Por otro lado, el análisis Contextualizado, donde el enfoque estructuralista permite un análisis contextualizado que considera tanto las estructuras universitarias como las dinámicas sociales más amplias en juego. Esto es crucial para comprender completamente las experiencias de las estudiantes y cómo estas experiencias pueden variar según el contexto cultural y social.

Esta elección se relaciona directamente con la tesis sobre el trabajo no remunerado en las estudiantes de Sociología de la Universidad Estatal de Bolívar, ya que permite un análisis en profundidad de cómo las estructuras universitarias y las normas culturales influyen en la distribución y percepción del trabajo no remunerado. El enfoque en conceptos como el campo social, el habitus, los dispositivos y las normas sociales y de género proporciona una base sólida para desentrañar las dinámicas subyacentes a este fenómeno. A través del estructuralismo, esta investigación busca identificar cómo las estructuras y las normas sociales pueden contribuir a las desigualdades en el trabajo no remunerado y cómo estas pueden ser abordadas para promover una distribución más equitativa de las responsabilidades. En última instancia, esta elección teórica proporciona una lente analítica valiosa para comprender las complejidades del trabajo no remunerado en el contexto académico y social de las estudiantes de Sociología en la Universidad Estatal de Bolívar.

### **2.3. Hipótesis**

El trabajo no remunerado de las mujeres egresadas y graduadas de la carrera de sociología incide en el desempeño profesional de las mismas.

### **2.4. Variables**

#### ***2.4.1. Variable Independiente***

Trabajo no remunerado en mujeres egresadas de sociología

#### ***2.4.2. Variable Dependiente***

Desempeño profesional

## **Capítulo III: Descripción Del Trabajo De Investigación Realizado**

### **3.1. Ámbito de Estudio**

El proyecto de investigación tendrá un estudio sobre el análisis del trabajo no remunerado de las mujeres egresadas de la carrera de sociología. El presente proyecto de investigación se propone llevar a cabo un análisis exhaustivo del trabajo no remunerado desempeñado por las mujeres egresadas de la carrera de sociología. La elección de la Universidad Estatal de Bolívar como lugar de estudio se fundamenta en su condición de una de las escasas instituciones educativas en el país que ofrecen dicha carrera. En consecuencia, se persigue la recopilación de datos que se ajuste de manera más precisa al objeto de estudio, dado que las respuestas proporcionadas por las mujeres de sociología se caracterizan por estar imbuidas de perspectivas inherentemente sociológicas. Cabe destacar que esta investigación se enmarca dentro de dos ramas específicas de la sociología. En primer lugar, se abordará la Sociología del Trabajo, denominación que menciona al conjunto de labores desempeñadas por la mujer en el ámbito doméstico, reconociendo que dicho trabajo no recibe compensación económica. A lo largo del tiempo, este fenómeno ha sido normalizado, considerándose más como una obligación que como una contribución económica al hogar y, por ende, a la sociedad en general.

En segunda instancia, se explora la Sociología de Género, conceptualizada de esta manera debido a la presencia de la brecha de género entre hombres y mujeres en relación con las labores asignadas en función del sexo. Este enfoque revela una cierta división de responsabilidades en el hogar, atribuyendo una carga más significativa o esfuerzo a las mujeres. Dicha rama de la sociología resulta crucial, ya que las participantes de la investigación son mujeres, y las actividades cotidianas que llevan a cabo inciden directamente en la dinámica social. Con la realización de este estudio, se pretende profundizar en la comprensión de las dinámicas laborales no remuneradas de las mujeres

egresadas de la carrera de sociología, arrojando luz sobre aspectos que van más allá de la mera ejecución de tareas domésticas y destacando la importancia de abordar estas cuestiones desde las perspectivas de la Sociología del Trabajo y la Sociología de Género.

### **3.2. Tipo de investigación**

La investigación sobre el trabajo no remunerado se lleva a cabo mediante un enfoque de tipo descriptivo. Este método de investigación se caracteriza por su objetivo fundamental de describir y caracterizar fenómenos tal y como se presentan en su estado natural, sin que exista un interés subyacente en modificar o manipular dichos fenómenos. La elección de la investigación descriptiva para abordar el trabajo no remunerado subraya la intención de obtener una comprensión detallada y objetiva de este fenómeno, capturando sus diversas facetas y dinámicas inherentes. En el contexto de la investigación descriptiva, se buscará obtener una visión completa y detallada del trabajo no remunerado realizado por las mujeres egresadas de la carrera de sociología. Este enfoque permitirá documentar de manera exhaustiva las características, patrones y contextos asociados con este tipo de labor, proporcionando una base sólida para el análisis posterior.

La investigación descriptiva también posibilita la identificación de patrones o tendencias emergentes, así como la revelación de factores que podrían influir en la percepción y ejecución del trabajo no remunerado. Al profundizar en la descripción detallada de este fenómeno, se podrá establecer conexiones y correlaciones significativas que enriquezcan la comprensión general de sus implicaciones sociológicas. Además, la elección de este enfoque metodológico resalta la importancia de mantener una perspectiva objetiva y observacional, evitando cualquier intento de modificar las condiciones naturales del trabajo no remunerado. De este modo, se asegura la integridad y validez de los datos recopilados, lo que contribuirá a la rigurosidad científica de la investigación.

### **3.3. Nivel de investigación**

La investigación propuesta se enmarca en un nivel descriptivo. La elección de este nivel se basa en el objetivo principal de describir y caracterizar el fenómeno del trabajo no remunerado tal como se presenta en su contexto natural, sin la intención de modificarlo o manipularlo. En este nivel, se busca obtener una comprensión detallada de las diversas facetas y dinámicas asociadas con el trabajo no remunerado realizado por las mujeres egresadas de la carrera de sociología.

### **3.4. Método de investigación**

Para llevar a cabo la presente investigación, se ha implementado el método cuantitativo, una metodología que posibilita la recopilación y análisis de datos numéricos en relación con las variables establecidas. Este enfoque ha sido instrumental en la obtención de información concerniente al trabajo no remunerado desempeñado por las mujeres egresadas y graduadas de la carrera de sociología en la Universidad Estatal de Bolívar. La elección del método cuantitativo se justifica por su capacidad para explorar y examinar de manera sistemática la asociación y relación entre las variables específicas abordadas en esta investigación.

Este método cuantitativo se orienta hacia la obtención de datos estadísticos, permitiendo así una aproximación más precisa y objetiva al fenómeno bajo estudio. La aplicación de técnicas cuantitativas de recolección y análisis de datos facilita la cuantificación de patrones, tendencias y relaciones existentes en el trabajo no remunerado de las mujeres de sociología. Este enfoque, en consecuencia, busca proporcionar una base empírica sólida para el análisis de la problemática abordada en el presente estudio.

### **3.5. Diseño de la investigación**

Para el diseño de esta investigación se escoge el ámbito de estudio que es la Universidad Estatal de Bolívar la carrera de sociología mujeres egresadas y graduadas. El trabajo no remunerado se va a estudiar bajo una investigación descriptiva que permitirá describir el fenómeno tal y como es, para el cual tenemos un nivel de investigación micro puesto que la población a estudiar es muy pequeña. Utilizando un método de estudio cuantitativo el mismo que nos permite obtener datos más estadísticos de las variables planteadas. Para la población se tiene 25 mujeres de la carrera de sociología del periodo 2021-2022 que se las divide en dos muestras: 2 mujeres egresadas y 23 mujeres graduadas, para obtener información más eficaz de acuerdo al ambiente donde se encuentren. Como técnica de recolección de datos tenemos la encuesta herramienta que permite recopilar datos de dicho fenómeno, al momento de recolección de datos elaboramos una encuesta con preguntas se envía a un piloto para asegurar que las preguntas sean entendibles, luego se corrige el instrumento se aplica la encuesta a la muestra que está dividida en dos poblaciones egresadas y graduadas para obtener la información deseada. Para procesar los datos obtenidos se utilizó *google forms*, una herramienta que nos permite enviar de forma digital una encuesta para que los encuestados la puedan responder cómodamente, también ayuda a procesar los datos de manera sistemática. La elección de este instrumento fue basada en las limitaciones de tiempo de las estudiantes encuestadas.

### **3.6. Población y muestra**

#### **3.6.1 Criterios de Inclusión**

Como criterios de inclusión se tomó solamente en cuenta las mujeres egresadas y graduadas de la carrera de sociología de la Universidad Estatal de Bolívar, del periodo

2021 – 2022. Es decir, ser mujer, estudiante de sociología, graduada, pertenecer el periodo 2021-2022.

### **3.6.2 Criterios de Exclusión**

Como criterios de exclusión no se tomó en cuenta estudiantes de otras carreras distintas a sociología, también se excluyó las mujeres que se encuentran fuera del periodo 2021-2022, y se excluyó también a aquellas que no son mujeres y no son graduadas aún.

### **3.6.3 Población**

La población cuenta de 25 mujeres que cumplen con los criterios de inclusión e inclusión.

### **3.6.4 Muestra**

Como muestreo se lleva el muestreo probabilístico por conglomerados, del cual el conglomerado “egresadas de sociología 21-22” se tomó en su totalidad de su población por dicho muestreo, es decir, con 25 mujeres.

## **3.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

En este proyecto de investigación como técnica se utilizó la encuesta, que nos permite recabar y obtener información sobre el trabajo no remunerado en las estudiantes encuestadas, la misma con la que accedió a identificar patrones directamente de los sujetos de estudio siendo una técnica de gran utilidad al momento de recopilar datos para la investigación. La encuesta “es una herramienta fundamental para el estudio de las relaciones sociales. Las organizaciones contemporáneas, políticas, económicas o sociales, utilizan esta técnica como un instrumento indispensable para conocer el comportamiento de sus grupos de interés y tomar decisiones sobre ellos” (Romo, H. L., 1998, p.1). También se realizó una prueba piloto para corregir algo si se diera el caso. De esta manera investigamos las relaciones dentro del hogar visibilizando en el sujeto al momento de tomar decisiones con su vida profesional. Para ello utilizaremos como instrumento, la

elaboración de la encuesta con un cuestionario con preguntas cerradas y para las respuestas nos ayudaremos con la escala de Likert el cual me permite que nos consentirá recabar información sobre el fenómeno y obtener respuestas más concreta y eficaz. La escala de Likert es una herramienta comúnmente utilizada en investigaciones sociales para medir actitudes, percepciones u opiniones de los participantes. Se estructura mediante afirmaciones o enunciados a los cuales los participantes responden indicando su grado de acuerdo o desacuerdo. Esta escala proporciona datos cuantificables que pueden analizarse estadísticamente.

La escala de Likert generalmente se presenta en una serie de afirmaciones o preguntas, y los participantes deben seleccionar un nivel de acuerdo o desacuerdo que mejor refleje su posición. Aquí tienes un ejemplo de una escala de Likert con cinco niveles:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Cada nivel se asocia con un número, y la puntuación total se obtiene sumando los valores asignados a las respuestas de cada participante. Este enfoque permite una medición más precisa y una comparación estadística entre los participantes.

### **3.8. Procedimiento de recolección de datos**

Procediendo con la recolección de datos para la obtención de información, primero se llevó a cabo la elaboración del cuestionario de preguntas adecuadas con el tema de investigación, dividido en 3 categorías según las variables. En este caso se escogió un piloto el cual permitirá pulir la misma para evitar futuras correcciones, luego se pasó a

corregir el instrumento corrigiendo ciertos detalles dichos por el piloto el cual me permite obtener información más clara, Por consiguiente, se escogió la población las 25 sujetos de la carrera de sociología del periodo 2021-2022 el cual se pasó a dividirlo en dos poblaciones mujeres egresadas 2 y graduadas 23, se les envió el cuestionario para que lo respondieran mediante *google forms* que es una herramienta de Google que nos permite crear cuestionarios y enviarlos virtualmente para que lo puedan responder para ello se les dio un plazo de 3 días el mismo que es un plazo considerado para que lo puedan responder con tranquilidad. Por último, con obtención de resultados mediante las encuestas se procedió a la interpretación de datos y sus resultados.

### **3.9. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos.**

Como Para el procesamiento, análisis e interpretación de los datos recopilados a través de las encuestas, se optó por utilizar herramientas digitales para garantizar una recopilación y manipulación eficiente de la información. En este sentido, se empleó la plataforma *Google Forms*, que permitió la recolección de respuestas de manera digital y sistemática. El primer paso en el proceso de análisis implicó la compilación de todas las respuestas recopiladas a través de las encuestas electrónicas. *Google Forms* facilitó la organización de los datos en una hoja de cálculo, donde cada fila representaba una respuesta individual y cada columna albergaba las distintas variables y categorías de la investigación. Posteriormente, se procedió a realizar análisis descriptivos para cada variable, utilizando estadísticas básicas como promedios, porcentajes. Esto permitió obtener una visión general de las respuestas y destacar tendencias o patrones observados en la población estudiada.

La interpretación de los datos se realizó considerando no solo los resultados estadísticos, sino también teniendo en cuenta el contexto sociocultural y las experiencias individuales de las participantes. Este enfoque holístico permitió una comprensión más

profunda de los impactos del trabajo no remunerado en la vida de las estudiantes y su relación con los roles de género y la violencia simbólica en el entorno universitario.

## **Capítulo IV: Presentación de Resultados**

### **4.1. Presentación Resultados**

En esta sección, se presentan y analizan los resultados obtenidos a partir de la aplicación de 25 encuestas a mujeres egresadas de la carrera de Sociología de la Universidad Estatal de Bolívar, correspondientes al periodo 2021-2022. Cabe destacar que la recopilación y análisis de datos se llevaron a cabo utilizando la plataforma Google Forms para garantizar un proceso eficiente y sistematizado. Se procedió a evaluar la distribución del tiempo de las mujeres entre las responsabilidades académicas y el trabajo doméstico. Se analizaron las horas dedicadas a cada actividad y se exploraron posibles correlaciones entre la carga académica y las demandas del hogar.

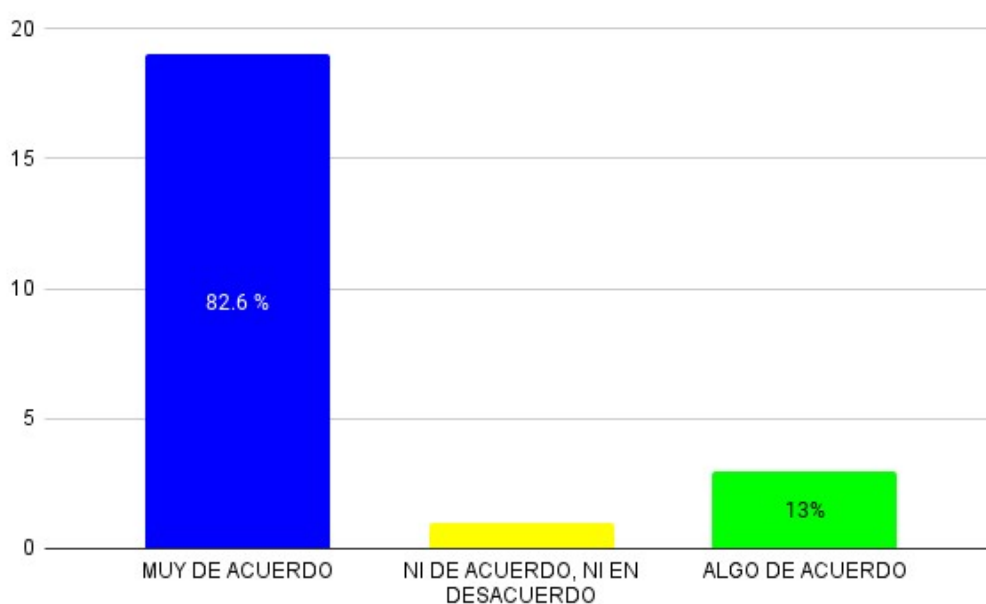
Se utilizó la escala de Likert para medir la actitud de las mujeres hacia la valoración social de estas responsabilidades y se buscaron patrones o tendencias significativas. El análisis se centró en comprender cómo el trabajo no remunerado afecta la vida académica y profesional de las mujeres egresadas. Se exploraron posibles correlaciones entre la carga de trabajo doméstico y el rendimiento académico, así como la planificación de sus futuras carreras profesionales. Se examinaron los datos para identificar la relación entre la distribución de roles de género, la violencia simbólica y la asignación de responsabilidades domésticas. Este análisis permitió explorar cómo se perpetúan o desafían estas estructuras socioculturales en el contexto universitario.

### **4.2 Categoría 1: TRABAJO DOMÉSTICO**

La categoría "Trabajo en el Hogar" se refiere a todas las actividades laborales y responsabilidades que una persona realiza dentro del ámbito doméstico o familiar. Estas tareas pueden abarcar una amplia variedad de actividades, como limpiar, cocinar, lavar, planchar, cuidar a los niños, administrar las finanzas del hogar, entre otras. Esta categoría es especialmente relevante en el contexto de género y roles tradicionales, ya que

históricamente se ha asignado a las mujeres la responsabilidad principal de estas labores en muchos entornos culturales. Sin embargo, es fundamental reconocer que el trabajo en el hogar no se limita a un género específico y que la distribución equitativa de estas responsabilidades es un objetivo importante para lograr la igualdad de género.

**Gráfico 2** *¿Realiza usted tareas domésticas como limpiar, cocinar o lavar la ropa regularmente?*



**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

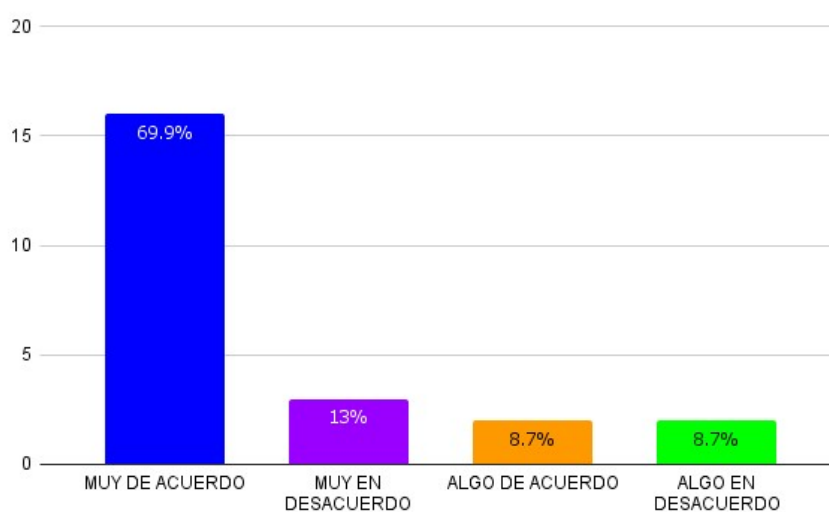
#### 4.2.1 Análisis: Tareas Domésticas

El gráfico revela que existe una participación activa por parte de la mayoría de las mujeres encuestadas en las tareas domésticas dentro del hogar. El dato más destacado es que un considerable 82.6% afirmó realizar estas labores, lo que indica una presencia significativa de responsabilidades domésticas entre la población estudiantil encuestada. Adicionalmente, el 13% que menciona realizar las tareas domésticas con secuencia sugiere una cierta regularidad o planificación en la ejecución de estas actividades. Esto

puede tener implicaciones en términos de organización y gestión del tiempo de las estudiantes, revelando un enfoque sistemático en la realización de las tareas domésticas.

Por otro lado, el 4.3% que menciona realizar rara vez las tareas domésticas señala una minoría dentro de la muestra que no está tan involucrada en estas responsabilidades. Es crucial explorar las razones detrás de esta baja participación, ya que podría estar relacionada con diversas variables, como la distribución equitativa de roles en el hogar, apoyo familiar, entre otros factores. Los resultados subrayan la alta proporción de estudiantes que participan activamente en las tareas domésticas sugiere una conexión estrecha entre sus roles académicos y familiares, lo que puede tener implicaciones significativas para su bienestar y equilibrio entre la vida académica y personal.

**Gráfico 3** ¿Cuida de niños o personas dependientes en su hogar sin recibir un salario por ello?



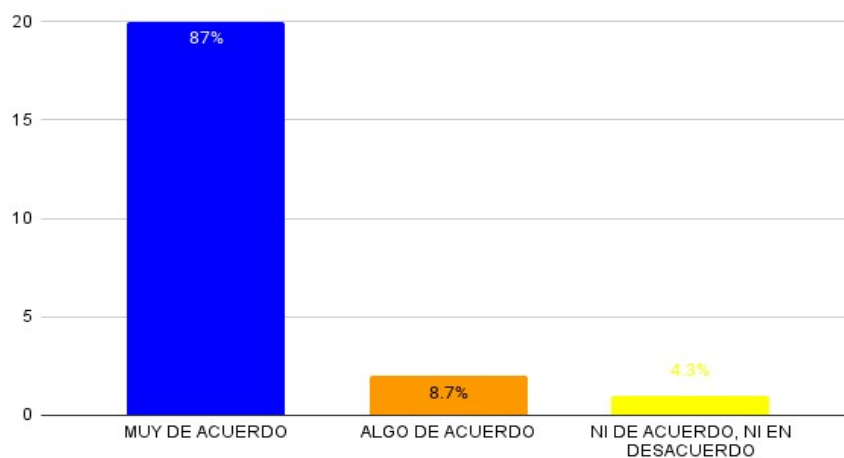
**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

#### 4.2.2 Análisis: Cuidado de terceros

El gráfico sugiere que un porcentaje considerable, específicamente el 69.9%, de las mujeres entrevistadas participa en el cuidado de niños sin recibir un salario a cambio.

Esta cifra destaca la presencia significativa de actividades de cuidado no remunerado dentro de la muestra, lo que puede tener implicaciones importantes para comprender las responsabilidades adicionales que asumen estas mujeres más allá de sus compromisos académicos. El 13% que manifiesta que definitivamente no participa en el cuidado de niños sin salario indica una minoría dentro de la muestra que no está involucrada en estas actividades. Sería interesante explorar las razones detrás de esta decisión, ya que puede estar relacionada con factores como la disponibilidad de tiempo, preferencias personales o el apoyo de otras personas en el entorno familiar. Además, el 8.75% que menciona hacerlo, pero rara vez, destaca un grupo que participa de manera esporádica en el cuidado de niños. Esta categoría puede revelar una dinámica más flexible en cuanto a las responsabilidades de cuidado, con posibles implicaciones en la planificación del tiempo y la gestión de las tareas. La igualdad de porcentajes (4.375%) entre las mujeres que indican que sí lo hacen y aquellas que no están seguras podría sugerir cierta ambigüedad o variabilidad en la participación en el cuidado de niños sin salario. Esto puede deberse a la complejidad de las responsabilidades y a la posible fluctuación en la participación dependiendo de diferentes circunstancias.

**Gráfico 4** ¿Participa en la planificación y preparación de comidas para su familia?

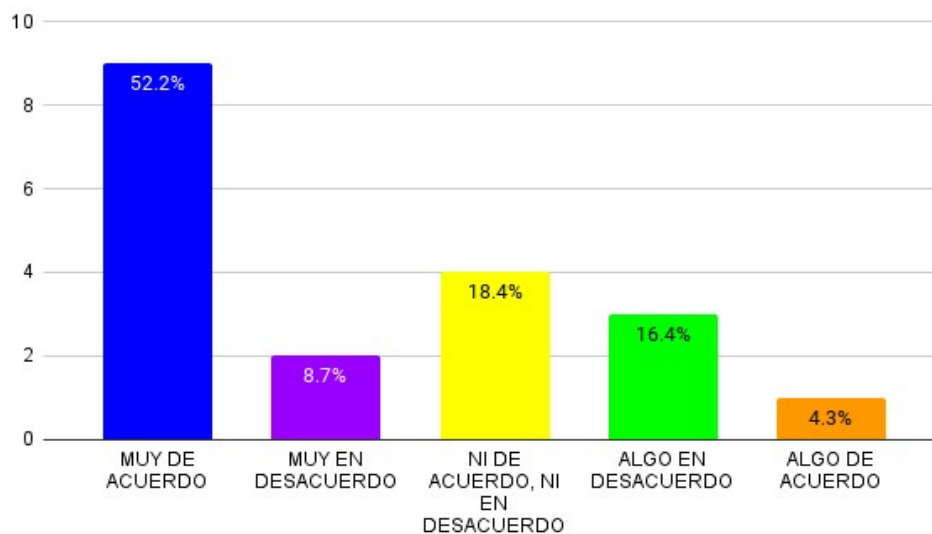


**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

#### 4.2.3 Análisis: Alimentación

El análisis interpretativo del gráfico refleja una participación significativa y mayoritaria de las mujeres en la planificación y preparación de comidas para sus familias. Un destacado 87% indicó estar "muy de acuerdo" con esta afirmación. Este alto porcentaje sugiere una implicación activa y comprometida en las responsabilidades relacionadas con la alimentación del hogar. El 8.7% que respondió "algo de acuerdo" muestra una presencia adicional de participantes que, aunque no expresan un acuerdo total, aún muestran un nivel de concordancia en cuanto a su participación en estas actividades. Esto podría indicar cierta variabilidad en los niveles de participación, pero la tendencia general sigue siendo positiva hacia la colaboración en la planificación y preparación de comidas. El 4.3% que se ubicó en "ni de acuerdo ni en desacuerdo" destaca un grupo más pequeño que no muestra una posición clara sobre su participación en estas tareas. Explorar las razones detrás de esta neutralidad podría proporcionar información valiosa sobre las percepciones y actitudes hacia las responsabilidades alimenticias.

**Gráfico 5.** ¿Lleva a cabo labores de mantenimiento en su hogar, como reparaciones menores o jardinería?



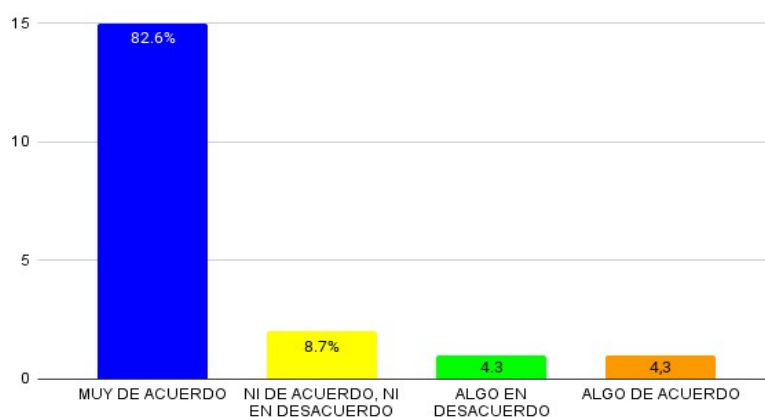
**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

#### 4.2.4 Análisis: Labores de mantenimiento en el hogar

El gráfico revela una diversidad de actitudes y niveles de participación de las mujeres en labores de mantenimiento en sus hogares, como reparaciones menores o jardinería. El 52.2% que indica estar "muy de acuerdo" con llevar a cabo estas labores muestra una participación considerable en las responsabilidades de mantenimiento del hogar. Este grupo sugiere una actitud activa y comprometida en la realización de tareas de reparación y cuidado del entorno doméstico. El 8.7% que responde "muy en desacuerdo" destaca una minoría que no se identifica con la realización de labores de mantenimiento en el hogar. Explorar las razones detrás de esta falta de acuerdo podría proporcionar *perspectivas* sobre las actitudes y percepciones hacia estas responsabilidades específicas. El 18.4% que se ubica en "ni de acuerdo ni en desacuerdo" y el 16.4% en "algo en desacuerdo" reflejan grupos que tienen posturas variadas en cuanto a la realización de estas labores de mantenimiento. Esta diversidad de opiniones puede

estar relacionada con factores como la familiaridad con las tareas, la disponibilidad de tiempo o las habilidades específicas. El 4.3% que indica "algo de acuerdo" señala otro grupo pequeño que, aunque no muestra un acuerdo total, tiene cierta disposición hacia la realización de labores de mantenimiento.

**Gráfico 6.** *¿Realiza compras y gestiones domésticas para su familia sin compensación?*



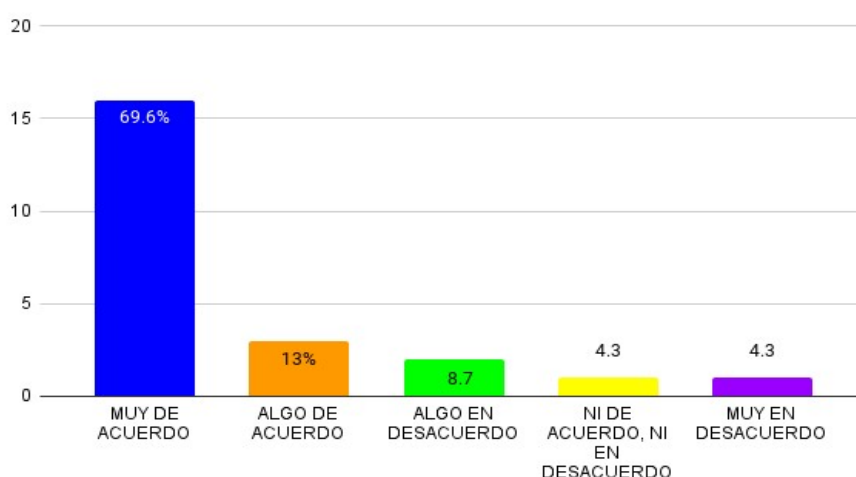
**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

#### 4.2.5 Análisis: Acciones sin compensación

El gráfico indica una participación sustancial y mayoritaria de las mujeres en la realización de compras y gestiones domésticas para sus familias sin recibir compensación financiera directa. El 82.6% que responde "muy de acuerdo" destaca una alta proporción de participantes que están fuertemente involucradas en estas tareas. Este porcentaje sugiere que la mayoría de las estudiantes encuestadas asumen activamente la responsabilidad de realizar compras y gestionar aspectos domésticos sin recibir remuneración monetaria. El 8.7% que indica "ni de acuerdo ni en desacuerdo" y el 4.3% que señala "algo en desacuerdo" reflejan grupos más pequeños con opiniones variadas. Estas respuestas podrían indicar una diversidad de experiencias y actitudes hacia la realización de estas gestiones domésticas, posiblemente relacionadas con factores como

la disponibilidad de tiempo, las expectativas familiares y las preferencias individuales. El 4.3% que está "algo de acuerdo" muestra otro grupo pequeño que, aunque no está totalmente de acuerdo, todavía tiene cierta disposición hacia la realización de estas tareas sin compensación.

**Gráfico 7.** *¿Se encarga de organizar eventos familiares, como cumpleaños o reuniones, de forma no remunerada?*



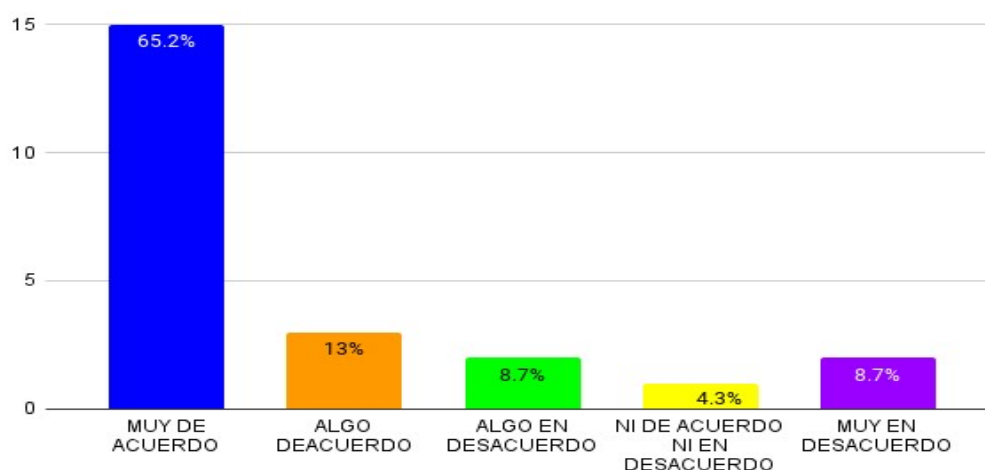
**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

#### 4.2.6 Análisis: Acciones organizativas sin remuneración

El gráfico indica que la mayoría de las mujeres encuestadas tienen una participación activa y significativa en la organización de eventos familiares, como cumpleaños o reuniones, de manera no remunerada. El 69.6% que responde "muy de acuerdo" destaca una proporción considerable de participantes que asumen con entusiasmo la responsabilidad de organizar eventos familiares. Este alto porcentaje sugiere un compromiso significativo en la planificación y coordinación de celebraciones familiares sin recibir compensación financiera directa. El 13% que indica "algo de acuerdo" muestra otro grupo que, aunque no está totalmente de acuerdo, todavía está dispuesto a participar en la organización de eventos familiares de forma no remunerada.

Esto sugiere una diversidad de niveles de participación, pero la tendencia general es positiva hacia la asunción de estas responsabilidades. El 8.7% que está "algo en desacuerdo" y el 4.3% que está "muy en desacuerdo" representan grupos más pequeños que muestran cierta resistencia o desacuerdo con la idea de organizar eventos familiares sin remuneración. Explorar las razones detrás de estas respuestas podría proporcionar perspectivas sobre las percepciones individuales y las prioridades en relación con estas responsabilidades. El 4.3% que se ubica en "ni de acuerdo ni en desacuerdo" refleja otro grupo con opiniones neutrales o indecisas sobre la organización de eventos familiares sin compensación.

**Gráfico 8.** *¿Ayuda en la educación y tareas escolares de sus hijos o familiares sin recibir pago por ello?*



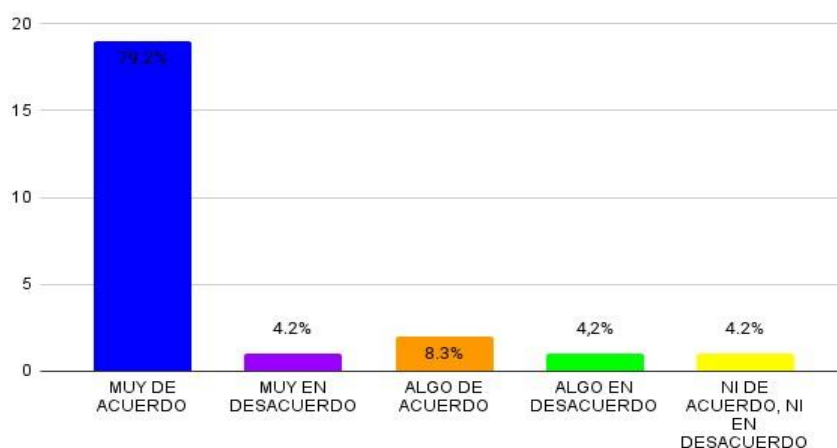
**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

#### 4.2.7 Análisis: Ayuda en la educación familiar

El gráfico indica que la mayoría de las mujeres encuestadas participan activamente en la ayuda a la educación y tareas escolares de sus hijos o familiares sin recibir pago por ello. El 65.2% que responde "muy de acuerdo" destaca una participación significativa y comprometida en la asistencia educativa, lo que sugiere que la mayoría de

las estudiantes están dispuestas a contribuir en la educación de sus hijos o familiares sin esperar remuneración directa. El 13% que indica "algo de acuerdo" muestra otro grupo que, aunque no está completamente de acuerdo, aún está dispuesto a ayudar en la educación y tareas escolares sin compensación financiera directa. Esto sugiere una variedad de niveles de participación, pero en general, la disposición hacia la asistencia educativa es positiva. El 8.7% que está "algo en desacuerdo" y el 8.7% que está "muy en desacuerdo" representan grupos más pequeños que expresan resistencia o desacuerdo con la idea de proporcionar ayuda educativa sin pago. Explorar las razones detrás de estas respuestas podría ofrecer perspectivas sobre las percepciones individuales y las prioridades en relación con estas responsabilidades. El 4.3% que se ubica en "ni de acuerdo ni en desacuerdo" refleja otro grupo con opiniones neutrales o indecisas sobre la asistencia en la educación y tareas escolares sin compensación.

**Gráfico 9.** *¿Ofrece apoyo emocional y de cuidado a miembros de su familia en situaciones de enfermedad o necesidad?*



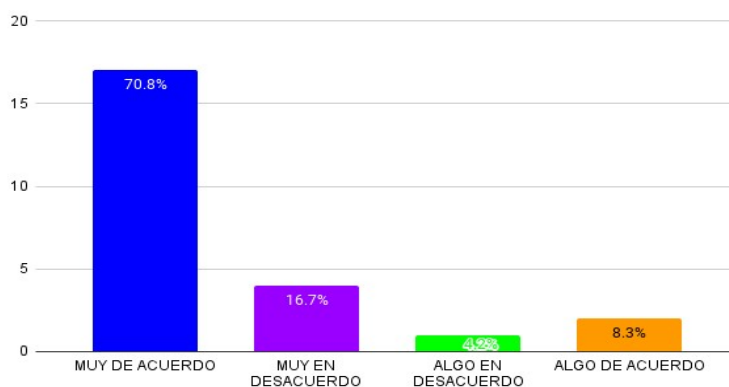
**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

#### 4.2.8 Análisis: Apoyo emocional

El gráfico sugiere que la mayoría de las mujeres encuestadas ofrecen un fuerte apoyo emocional y de cuidado a los miembros de su familia en situaciones de enfermedad

o necesidad, destacando un compromiso significativo en el ámbito emocional y de cuidado. El 79.2% que responde "muy de acuerdo" representa la abrumadora mayoría, indicando una alta disposición y participación en la provisión de apoyo emocional y de cuidado en momentos difíciles. Este resultado sugiere que las estudiantes están activamente involucradas en el bienestar emocional y las necesidades prácticas de sus familiares durante situaciones de enfermedad o dificultad. El 8.3% que está "algo de acuerdo" y el 4.2% que está "ni de acuerdo ni en desacuerdo" indican grupos más pequeños que, aunque no muestran un acuerdo total, todavía muestran cierta disposición hacia el apoyo emocional y de cuidado en estas circunstancias. El 4.2% que está "muy en desacuerdo" y el 4.2% que está "algo en desacuerdo" representan una minoría que parece expresar desacuerdo con la afirmación. Explorar las razones detrás de estas respuestas podría ofrecer perspectivas sobre las percepciones individuales y las limitaciones en la capacidad de proporcionar apoyo en situaciones específicas.

**Gráfico 10.** *¿Realiza tareas de voluntariado en su comunidad sin compensación?*



**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

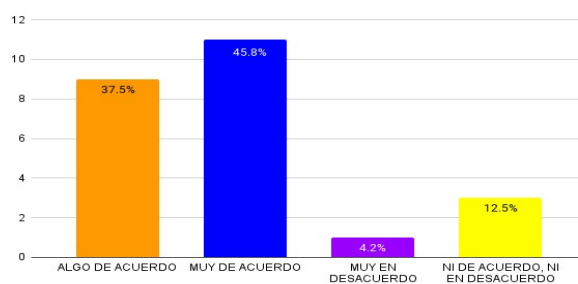
#### 4.2.9 Análisis: Voluntarismo

El gráfico indica que la mayoría de las estudiantes encuestadas participan activamente en tareas de voluntariado en su comunidad sin recibir compensación

financiera directa. El 70.8% que responde "muy de acuerdo" destaca una participación significativa y comprometida en actividades de voluntariado. Este alto porcentaje sugiere que la mayoría de las estudiantes están dispuestas a contribuir con su tiempo y esfuerzo en beneficio de su comunidad sin esperar remuneración directa. El 16.7% que está "muy en desacuerdo" representa una minoría que expresa desacuerdo con la realización de tareas de voluntariado sin compensación. Explorar las razones detrás de estas respuestas podría proporcionar perspectivas sobre las percepciones individuales y las barreras para participar en actividades voluntarias. El 8.3% que está "algo de acuerdo" y el 4.2% que está "algo en desacuerdo" indican grupos más pequeños con opiniones variadas sobre el voluntariado sin compensación. Estas respuestas podrían reflejar diferentes niveles de compromiso o disposición hacia el voluntariado, aunque no son extremos en ninguna dirección.

### 4.3 Categoría 2: ÁMBITO LABORAL

*Gráfico 11. ¿Cumple regularmente con sus responsabilidades laborales de acuerdo con su descripción de trabajo?*



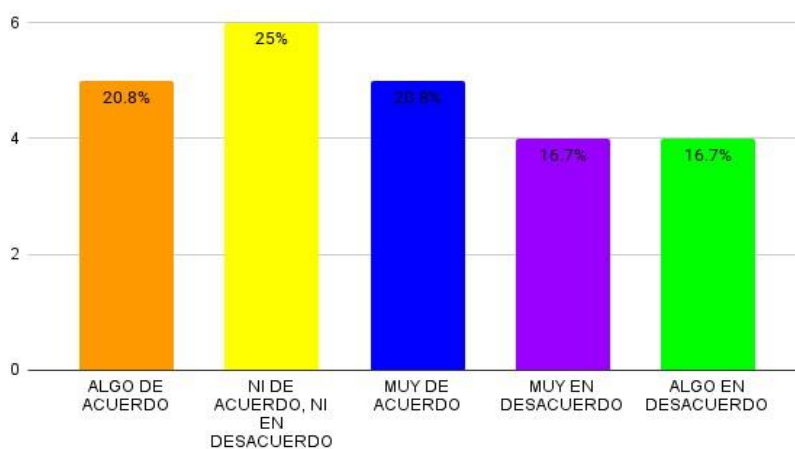
**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

#### 4.3.1 Análisis: Cumplimiento laboral

El gráfico revela una variedad de percepciones y experiencias entre las mujeres encuestadas en relación con el cumplimiento de sus responsabilidades laborales de

acuerdo con su descripción de trabajo. El 45.8% que responde "muy de acuerdo" destaca una proporción significativa de participantes que informan un alto grado de cumplimiento con sus responsabilidades laborales. Este grupo indica una satisfacción general y un compromiso positivo con las tareas laborales asignadas. El 37.5% que está "algo de acuerdo" representa otro grupo considerable que, aunque no muestra un acuerdo total, aún indica un nivel significativo de conformidad con sus responsabilidades laborales. Estas respuestas podrían reflejar una diversidad de experiencias y percepciones en el ámbito laboral. El 42% que está "muy en desacuerdo" indica una proporción considerable de participantes que expresan fuerte desacuerdo con el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. Explorar las razones detrás de estas respuestas podría proporcionar perspectivas sobre posibles desafíos, insatisfacciones o conflictos en el ámbito laboral. El 12.5% que está "ni de acuerdo ni en desacuerdo" representa un grupo más pequeño con opiniones neutrales o indecisas sobre el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. Estas respuestas podrían indicar una diversidad de percepciones o experiencias laborales entre las estudiantes encuestadas.

**Gráfico 12.** *¿Recibe retroalimentación y evaluaciones periódicas de su desempeño en el trabajo?*



**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

### 4.3.2 Análisis: Retroalimentación laboral

El gráfico revela una variedad de percepciones entre las mujeres encuestadas en relación con la recepción de retroalimentación y evaluaciones periódicas de su desempeño en el trabajo. El 20.8% que está "algo de acuerdo" indica que un porcentaje significativo de participantes siente que recibe cierta retroalimentación y evaluaciones periódicas en el ámbito laboral. Esto podría sugerir que algunas estudiantes experimentan un nivel moderado de comunicación sobre su desempeño. El 25% que está "ni de acuerdo ni en desacuerdo" destaca una proporción considerable de indecisión o falta de claridad sobre la recepción de retroalimentación. Esto sugiere que un cuarto de las estudiantes encuestadas puede no tener una percepción clara sobre si reciben o no evaluaciones periódicas. El 20.8% que está "muy de acuerdo" indica que otra parte de las participantes siente que sí recibe de manera positiva retroalimentación y evaluaciones regulares en el ámbito laboral. Este grupo podría experimentar un proceso de gestión del desempeño más estructurado y comunicativo. El 16.7% que está "muy en desacuerdo" y el 16.7% que está "algo en desacuerdo" representan grupos que sienten que no reciben o reciben de manera insatisfactoria retroalimentación y evaluaciones de su desempeño. Explorar las razones detrás de estas respuestas podría proporcionar perspectivas sobre los desafíos en los procesos de retroalimentación en el ámbito laboral.

**Gráfico 13.** *¿Colabora eficazmente con sus colegas y superiores en el trabajo?*

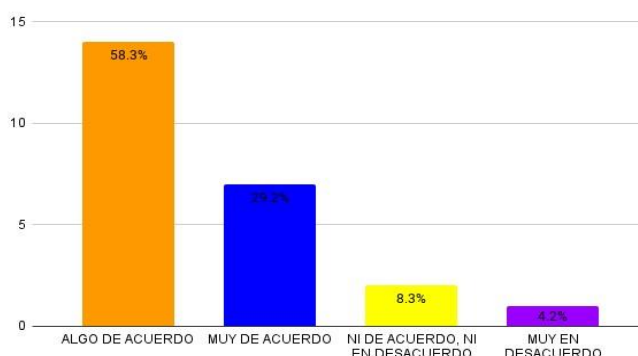


**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

### 4.3.3 Análisis: Eficacia colaborativa

El gráfico indica que existe una diversidad de percepciones entre las mujeres encuestadas sobre su eficaz colaboración con colegas y superiores en el trabajo. El 37.5% que está "algo de acuerdo" y el 37.5% que está "muy de acuerdo" señalan que un porcentaje significativo de participantes experimenta una colaboración eficaz con sus colegas y superiores en el ámbito laboral. Esto sugiere que la mayoría de las estudiantes encuestadas tienen relaciones profesionales positivas y productivas en su entorno de trabajo. El 12.5% que está "ni de acuerdo ni en desacuerdo" indica un grupo que tiene opiniones neutrales o indecisas sobre su colaboración con colegas y superiores. Estas respuestas podrían reflejar una diversidad de experiencias o percepciones en el ámbito laboral. El 4.2% que está "algo en desacuerdo" y el 8.3% que está "muy en desacuerdo" representan grupos más pequeños que expresan niveles de desacuerdo con la eficaz colaboración en el trabajo. Explorar las razones detrás de estas respuestas podría proporcionar perspectivas sobre posibles desafíos en las relaciones laborales.

**Gráfico 14.** ¿Cumple con los plazos y metas establecidos en su trabajo?



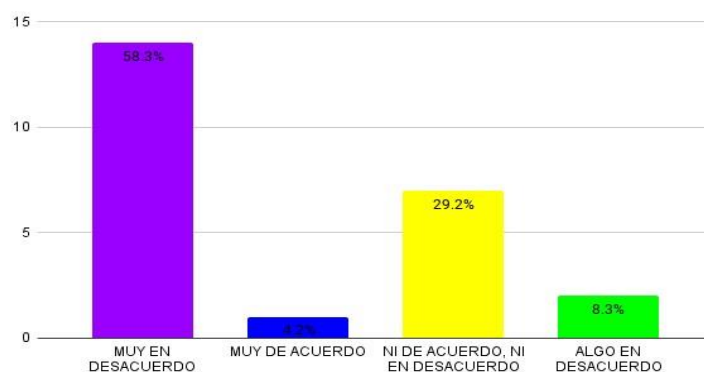
**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

### 4.3.4 Análisis: Plazos laborales

El gráfico revela distintas percepciones entre las mujeres encuestadas en relación con el cumplimiento de plazos y metas establecidos en su trabajo. El 58.3% que está "algo

de acuerdo" indica que un porcentaje significativo de participantes siente que cumple en cierta medida con los plazos y metas establecidos en su trabajo. Este grupo podría estar experimentando una gestión eficiente de tareas y una capacidad para alcanzar objetivos laborales. El 29.2% que está "muy de acuerdo" representa otro grupo considerable que manifiesta un alto grado de cumplimiento con los plazos y metas en el trabajo. Estas respuestas indican una satisfacción y eficacia general en el desempeño laboral. El 8.3% que está "ni de acuerdo ni en desacuerdo" señala una proporción de indecisión o falta de claridad sobre el cumplimiento de plazos y metas. Estas respuestas podrían indicar que algunas estudiantes pueden no tener una percepción clara sobre su rendimiento en relación con los plazos y metas. El 4.2% que está "muy en desacuerdo" representa un grupo más pequeño que siente que no cumple con los plazos y metas establecidos en el trabajo. Explorar las razones detrás de estas respuestas podría proporcionar perspectivas sobre posibles desafíos o dificultades en la gestión del tiempo y las tareas laborales.

**Gráfico 15.** *¿Ha recibido ascensos o reconocimientos por su desempeño laboral?*



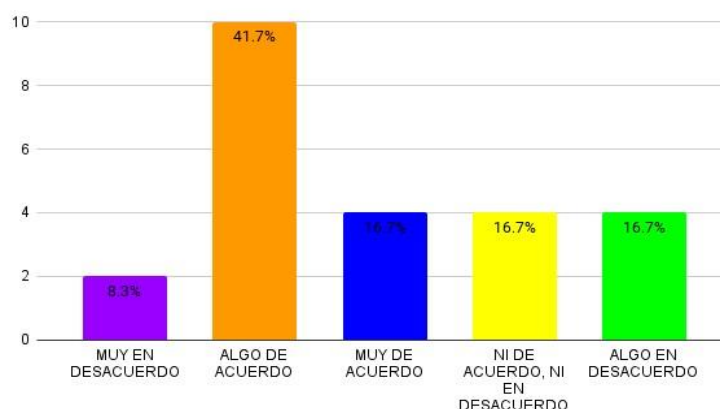
**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

#### 4.3.5 Análisis: Reconocimiento laboral

El gráfico indica que hay percepciones variadas entre las estudiantes encuestadas en relación con la recepción de ascensos o reconocimientos por su desempeño laboral. El

58.3% que está "muy en desacuerdo" representa un porcentaje significativo de participantes que siente que no ha recibido ascensos o reconocimientos por su desempeño laboral. Esto sugiere que una parte considerable de las estudiantes encuestadas no percibe oportunidades de avance o reconocimiento en sus roles laborales actuales. El 4.2% que está "muy de acuerdo" indica un grupo más pequeño pero notable que ha experimentado ascensos o reconocimientos en su desempeño laboral. Estas respuestas sugieren que algunas estudiantes han tenido éxito en avanzar profesionalmente o han sido reconocidas por sus logros laborales. El 29.2% que está "ni de acuerdo ni en desacuerdo" señala una proporción considerable de indecisión o falta de claridad sobre la recepción de ascensos o reconocimientos. Esto podría indicar que algunas estudiantes pueden no tener una percepción clara sobre las oportunidades de progresar en sus carreras. El 8.3% que está "algo en desacuerdo" representa otro grupo que siente que no ha recibido ascensos o reconocimientos, aunque no de manera muy afirmativa. Explorar las razones detrás de estas respuestas podría proporcionar perspectivas sobre posibles áreas de mejora en los procesos de reconocimiento laboral.

**Gráfico 16.** ¿Participa activamente en el desarrollo de nuevas habilidades y capacitación relacionada con su trabajo?

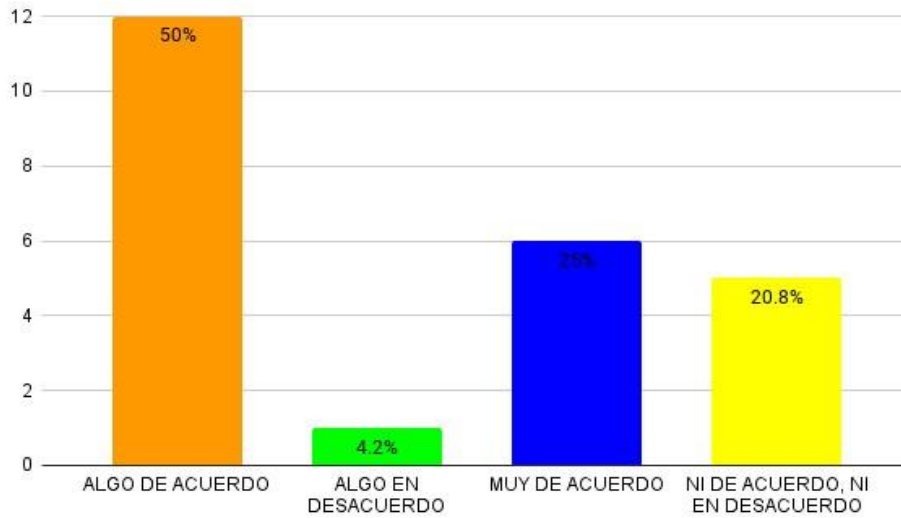


**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

#### **4.3.6 Análisis: Participación laboral**

El gráfico revela diversas actitudes entre las mujeres encuestadas en relación con su participación activa en el desarrollo de nuevas habilidades y capacitación relacionada con su trabajo. El 8.3% que está "muy en desacuerdo" indica un grupo pequeño pero significativo que no participa activamente en el desarrollo de nuevas habilidades y capacitación. Esto podría sugerir posibles barreras o desafíos que impiden su participación en actividades de formación y desarrollo profesional. El 41.7% que está "algo de acuerdo" señala una proporción considerable de participantes que muestran cierto grado de interés o participación en el desarrollo de nuevas habilidades. Estas respuestas sugieren que hay un grupo significativo que valora la mejora continua y la adquisición de nuevas competencias. El 16.7% que está "muy de acuerdo" y otro 16.7% que también está "muy de acuerdo" representa a un grupo importante que participa activamente en el desarrollo de nuevas habilidades y capacitación relacionada con su trabajo. Estas respuestas indican un compromiso significativo con el crecimiento profesional y la búsqueda constante de mejora. El 16.7% que está "ni de acuerdo ni en desacuerdo" y otro 16.7% que está "algo en desacuerdo" representan grupos que muestran niveles mixtos de participación en el desarrollo de habilidades. Explorar las razones detrás de estas respuestas podría proporcionar perspectivas sobre posibles desafíos o áreas de interés específicas.

**Gráfico 17.** ¿Cumple con los estándares de calidad y seguridad en su lugar de trabajo?



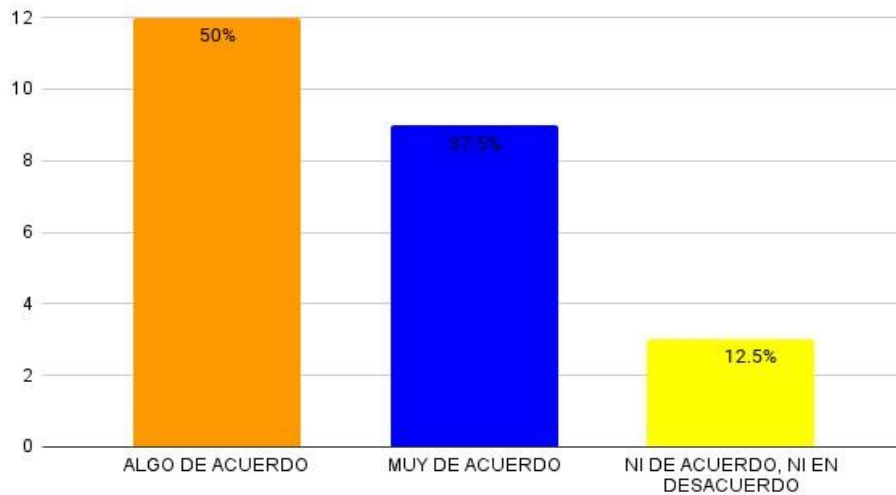
**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

#### 4.3.7 Análisis: cumplimiento laboral

El gráfico revela diferentes percepciones entre las mujeres encuestadas en relación con el cumplimiento de los estándares de calidad y seguridad en su lugar de trabajo. El 50% que está "algo de acuerdo" indica que una proporción significativa de participantes siente que cumple, en cierta medida, con los estándares de calidad y seguridad en su lugar de trabajo. Esto sugiere un nivel de conformidad, pero podría indicar áreas donde se pueden realizar mejoras o ajustes. El 4.2% que está "algo en desacuerdo" representa un grupo pequeño que no está completamente de acuerdo con el cumplimiento de los estándares de calidad y seguridad. Estas respuestas podrían indicar áreas específicas que requieren atención o medidas correctivas. El 25% que está "muy de acuerdo" indica que un cuarto de las participantes percibe que cumple de manera significativa con los estándares de calidad y seguridad. Esto sugiere un nivel positivo de conformidad y posiblemente refleja un ambiente laboral que prioriza la calidad y la seguridad. El 20.8% que está "ni de acuerdo ni en desacuerdo" señala una proporción considerable de

indecisión o falta de claridad sobre el cumplimiento de los estándares de calidad y seguridad. Esto podría indicar que algunas estudiantes pueden no tener una percepción clara sobre este aspecto en su entorno laboral.

**Gráfico 18.** *¿Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo y se siente parte de un equipo?*



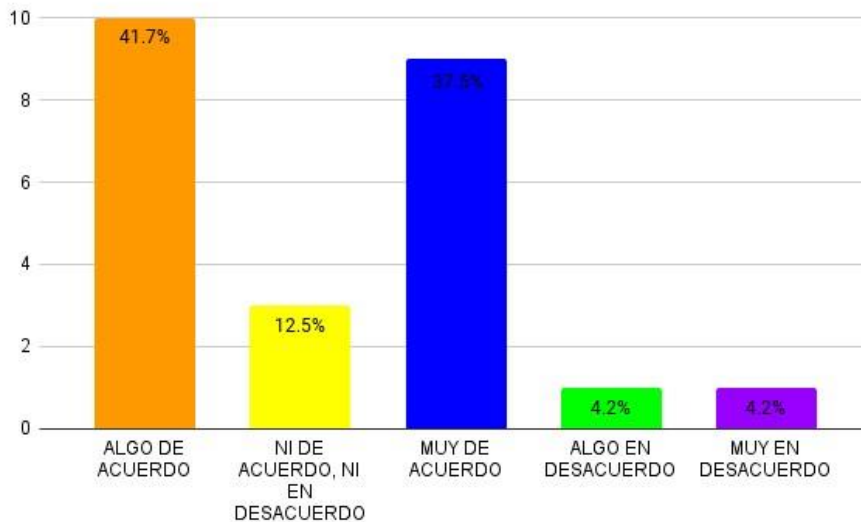
**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

#### 4.3.8 Análisis: relaciones laborales

El gráfico indica que hay percepciones positivas en general respecto a la relación con los compañeros de trabajo y el sentimiento de ser parte de un equipo entre las estudiantes encuestadas. El 50% que está "algo de acuerdo" sugiere que hay una parte significativa de participantes que sienten tener una buena relación con sus compañeros de trabajo y se consideran parte de un equipo. Esta respuesta indica un nivel de satisfacción, aunque podría haber áreas en las que se desee una mayor conexión o colaboración. El 37.5% que está "muy de acuerdo" representa un porcentaje considerable que experimenta una relación positiva y fuerte sentido de pertenencia al equipo. Esto sugiere un ambiente laboral en el que las relaciones interpersonales son valoradas y contribuyen a una sensación de unidad y colaboración. El 12.5% que está "ni de acuerdo ni en desacuerdo"

señala una proporción menor de indecisión o falta de claridad sobre la calidad de las relaciones con los compañeros de trabajo. Esto podría indicar que algunas estudiantes pueden no tener una percepción clara de su integración en el equipo laboral.

**Gráfico 19.** ¿Siente que su trabajo contribuye positivamente a los objetivos y la misión de su empresa u organización?



**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

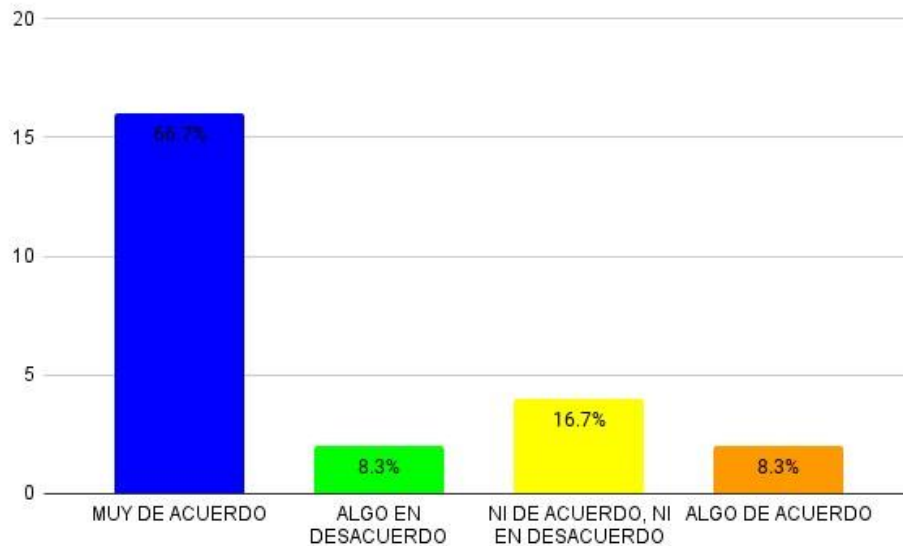
#### 4.3.9 Análisis: contribución laboral

El gráfico sugiere que la mayoría de las mujeres encuestadas percibe que su trabajo contribuye positivamente a los objetivos y la misión de su empresa u organización. El 41.7% que está "algo de acuerdo" indica que hay una proporción significativa de participantes que siente que su trabajo contribuye en cierta medida a los objetivos y la misión de la organización. Esto sugiere una percepción positiva, aunque podría haber áreas específicas donde se desee una mayor alineación. El 12.5% que está "ni de acuerdo ni en desacuerdo" señala un grupo pequeño que no tiene una opinión clara o definitiva sobre la contribución positiva de su trabajo a los objetivos de la organización. Esto podría indicar falta de claridad o comunicación sobre la relación entre el trabajo individual y los objetivos organizacionales. El 37.5% que está "muy de acuerdo" representa una

proporción considerable de participantes que sienten que su trabajo contribuye de manera significativa a los objetivos y la misión de la organización. Esta respuesta indica una conexión positiva y una percepción fuerte de la relevancia del trabajo individual en el contexto organizacional. El 4.2% que está "algo en desacuerdo" y otro 4.2% que está "muy en desacuerdo" representan grupos minoritarios que sienten que su trabajo no contribuye positivamente a los objetivos y la misión de la organización. Explorar las razones detrás de estas respuestas podría proporcionar información valiosa sobre posibles áreas de mejora o desafíos específicos en la alineación entre el trabajo individual y los objetivos organizacionales.

#### 4.4 Categoría 3: TRABAJO DOMÉSTICO Y DESEMPEÑO LABORAL

**Gráfico 20.** ¿Siente que las responsabilidades “tareas del hogar” afectan su desempeño laboral?



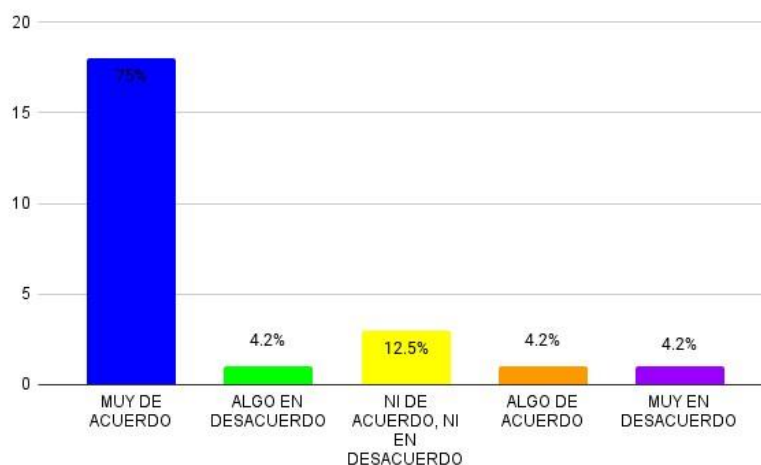
**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

##### 4.4.1 Análisis: influencia de tareas del hogar en desempeño laboral

El gráfico indica que una proporción significativa de las mujeres encuestadas percibe que las responsabilidades relacionadas con las "tareas del hogar" tienen un

impacto negativo en su desempeño laboral. El 66.7% que está "muy de acuerdo" representa una mayoría considerable de participantes que sienten que las responsabilidades de las tareas del hogar afectan significativamente su desempeño laboral. Esta respuesta sugiere que existe una percepción fuerte y clara de que las responsabilidades domésticas tienen un impacto negativo en la vida laboral. El 8.3% que está "algo en desacuerdo" y otro 8.3% que está "algo de acuerdo" indican proporciones más pequeñas de participantes con opiniones mixtas. Puede sugerir que algunas estudiantes sienten que las tareas del hogar afectan en cierta medida su desempeño laboral, pero no de manera significativa. El 16.7% que está "ni de acuerdo ni en desacuerdo" señala un grupo que no tiene una opinión clara sobre el impacto de las responsabilidades del hogar en su desempeño laboral. Esto podría deberse a la complejidad de equilibrar las responsabilidades del hogar con las laborales.

**Gráfico 21.** *¿Ha tenido dificultades para equilibrar las tareas del hogar con sus responsabilidades laborales?*



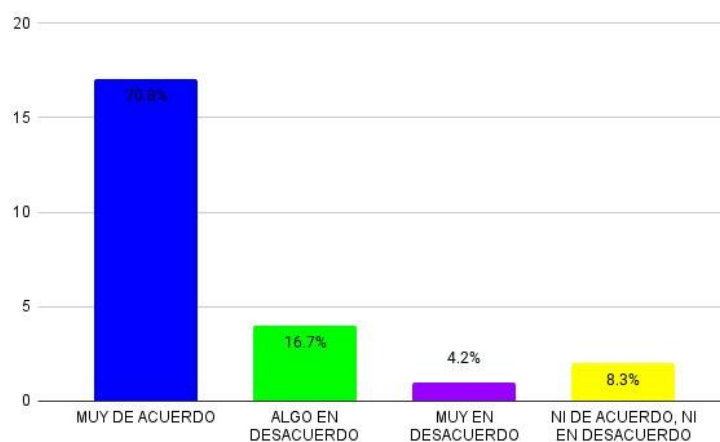
**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

#### 4.4.2 Análisis: Equilibrio de tareas del hogar con actividades laborales

El gráfico indica que la gran mayoría de las mujeres encuestadas ha experimentado dificultades para equilibrar las tareas del hogar con sus responsabilidades laborales. El 75% que

está "muy de acuerdo" representa una proporción significativa de participantes que reconocen tener dificultades considerables para equilibrar las tareas del hogar con sus responsabilidades laborales. Esta respuesta sugiere que la mayoría de las estudiantes enfrentan desafíos sustanciales al tratar de conciliar ambas responsabilidades. El 4.2% que está "algo en desacuerdo" y otro 4.2% que está "algo de acuerdo" indican proporciones más pequeñas de participantes con opiniones mixtas. Puede sugerir que algunas estudiantes encuentran que equilibrar las tareas del hogar y las responsabilidades laborales no es tan difícil, pero aun así reconocen ciertas dificultades. El 12.5% que está "ni de acuerdo ni en desacuerdo" señala un grupo que no tiene una opinión clara sobre la dificultad de equilibrar estas responsabilidades. Esto podría reflejar la diversidad de experiencias entre las participantes. El 4.2% que está "muy en desacuerdo" representa una minoría que percibe que equilibrar las tareas del hogar con las responsabilidades laborales no es un problema significativo. Es importante explorar las razones detrás de esta percepción para comprender mejor las estrategias que podrían estar utilizando para manejar eficazmente estas responsabilidades.

**Gráfico 22.** *¿Ha tenido que tomar licencia o faltar al trabajo debido a las responsabilidades “tareas del hogar”?*



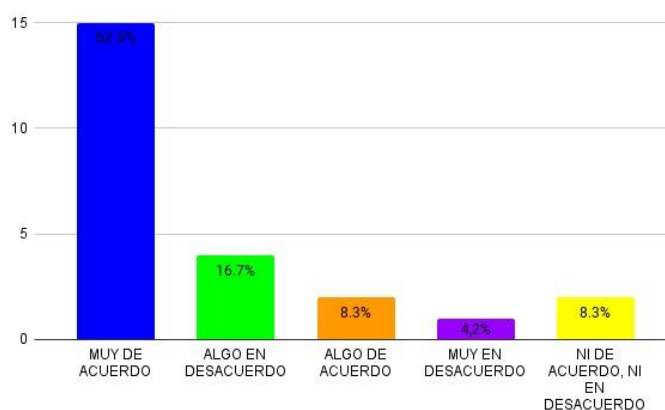
**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

#### 4.4.3 Análisis: faltas laborales por causas del hogar

El gráfico muestra claramente que un porcentaje significativo, concretamente el 70.8%, de las encuestadas están "muy de acuerdo" en haber tenido que tomar licencia o faltar al trabajo debido a las responsabilidades relacionadas con las "tareas del hogar". Este dato refleja una

conexión directa entre las obligaciones domésticas y la capacidad de asistir al trabajo de manera regular. La cifra elevada indica que la mayoría de las mujeres encuestadas ha experimentado la necesidad de ausentarse del trabajo debido a las tareas domésticas. Contrastando con esta mayoría, un 16.7% de las participantes indican sentirse "algo en desacuerdo", lo que sugiere que un segmento menor pero significativo de mujeres no ha experimentado con tanta frecuencia la necesidad de tomar licencia o faltar al trabajo debido a las responsabilidades del hogar. Además, un 4.2% manifiesta sentirse "muy en desacuerdo", indicando que algunas mujeres tienen una experiencia limitada o nula de tener que ausentarse laboralmente por estas razones. El 8.3% restante menciona sentirse "ni de acuerdo ni en desacuerdo", lo que podría sugerir cierta ambigüedad o variabilidad en las experiencias de estas mujeres con respecto a la toma de licencia o las ausencias laborales debido a las tareas domésticas.

**Gráfico 23.** *¿Ha buscado apoyo en el trabajo para afrontar las demandas del trabajo del hogar?*



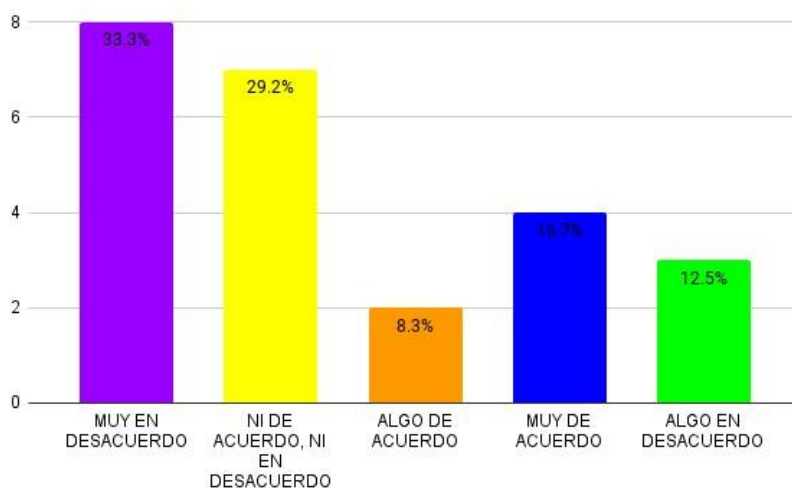
**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

#### 4.4.4 Análisis: Apoyo laboral

El gráfico revela que un porcentaje significativo, concretamente el 62.5%, de las encuestadas se muestra "muy de acuerdo" en haber buscado apoyo en el trabajo para afrontar las demandas del trabajo del hogar. Este dato sugiere que la mayoría de las mujeres encuestadas ha optado por buscar ayuda o comprensión en el entorno laboral para manejar las exigencias relacionadas con las responsabilidades domésticas. En contraste, un 16.7% de las participantes

manifiesta sentirse "algo en desacuerdo", indicando que hay una proporción menor que no ha buscado apoyo en el ámbito laboral para lidiar con las demandas del trabajo del hogar. Esta cifra sugiere que algunas mujeres podrían no sentir la necesidad o preferir no buscar respaldo en su entorno laboral. Un 8.3% de las encuestadas afirma sentirse "algo de acuerdo", lo que podría indicar cierta ambigüedad o variabilidad en la búsqueda de apoyo en el trabajo para enfrentar las demandas del trabajo del hogar. Además, un 4.2% manifiesta sentirse "muy en desacuerdo", lo que sugiere que algunas mujeres no han buscado apoyo en el trabajo para abordar estas demandas. El 8.3% restante menciona sentirse "ni de acuerdo ni en desacuerdo", lo que podría sugerir cierta indecisión o falta de claridad en la percepción de estas mujeres sobre la búsqueda de apoyo en el trabajo para afrontar las demandas del trabajo del hogar.

**Gráfico 24.** *¿Ha recibido reconocimiento o apoyo de su empleador para manejar las responsabilidades del trabajo del hogar?*



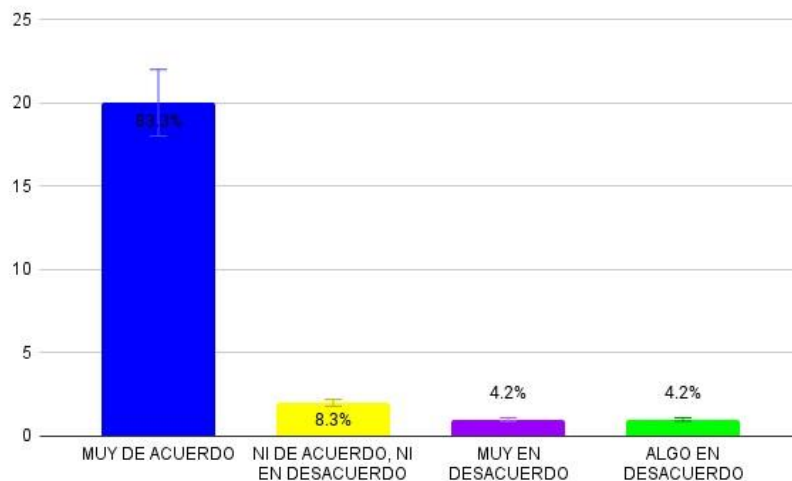
**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

#### 4.4.8 Análisis: Reconocimiento laboral

El gráfico revela que un 33.3% de las encuestadas manifestó sentirse "muy en desacuerdo" con haber recibido reconocimiento o apoyo de su empleador para manejar las responsabilidades del trabajo del hogar. Esta cifra sugiere que un tercio de las mujeres encuestadas perciben que no han recibido reconocimiento o respaldo de sus empleadores en relación con las demandas del trabajo doméstico, lo que podría indicar una falta de

sensibilidad o políticas de apoyo en sus lugares de trabajo. Por otro lado, un 29.2% se encuentra en la categoría de "ni de acuerdo ni en desacuerdo". Esto podría reflejar una percepción ambivalente entre las participantes sobre si han recibido o no reconocimiento o apoyo por parte de sus empleadores en relación con las responsabilidades del trabajo del hogar. Un 16.7% de las encuestadas se manifestó "muy de acuerdo" en haber recibido reconocimiento o apoyo, lo que sugiere que una proporción significativa percibe que sus empleadores han sido receptivos y solidarios frente a las responsabilidades del trabajo doméstico. Este dato indica una presencia notable de entornos laborales que valoran y reconocen la carga adicional que las mujeres pueden enfrentar en el hogar. 12.5% restante se encuentra en la categoría de "algo en desacuerdo", indicando que algunas mujeres han experimentado ciertos niveles de reconocimiento o apoyo, pero no de manera totalmente satisfactoria.

**Gráfico 25.** *¿Ha experimentado estrés o agotamiento debido a la combinación de quehaceres del hogar y trabajo laboral?*

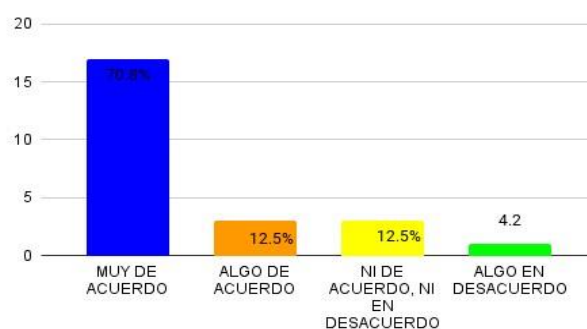


**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

#### 4.4.9 Análisis: Estrés

Este gráfico muestra que la gran mayoría, un 83.3%, de las encuestadas se encuentra en la categoría de "muy de acuerdo" en haber experimentado estrés o agotamiento debido a la combinación de quehaceres del hogar y trabajo laboral. Este resultado revela un panorama significativo en el que las mujeres encuestadas perciben una carga importante que puede generar estrés y agotamiento debido a la simultaneidad de sus responsabilidades en el hogar y en el trabajo. Este dato es particularmente relevante en el contexto actual, donde muchas mujeres llevan a cabo múltiples roles y enfrentan presiones considerables en ambos ámbitos. El 8.3% que se encuentra en la categoría de "ni de acuerdo ni en desacuerdo" podría indicar una ambigüedad en la percepción de algunas participantes, posiblemente reflejando diferentes experiencias individuales y niveles de estrés. El 4.2% que se manifiesta "muy en desacuerdo" sugiere que hay una pequeña proporción de encuestadas que no siente que la combinación de responsabilidades en el hogar y en el trabajo haya generado estrés o agotamiento significativo. Finalmente, otro 4.2% se encuentra en la categoría de "algo en desacuerdo", indicando que algunas mujeres han experimentado estrés, pero no en una medida considerada significativa.

**Gráfico 26.** ¿Ha tenido que ajustar sus horarios laborales debido a sus responsabilidades que tiene en el hogar?

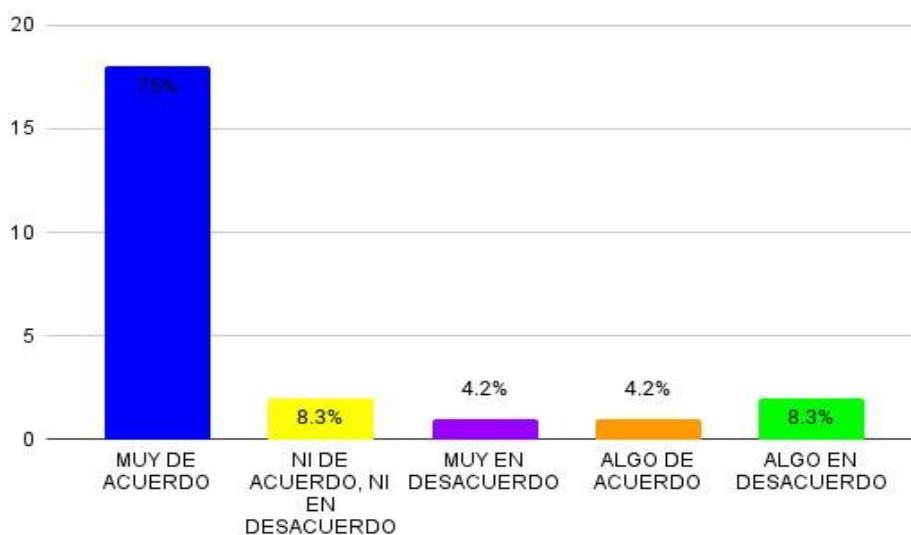


**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

#### 4.4.10 Análisis: Ajuste de horarios

Este gráfico indica que el 70.8% de las encuestadas están "muy de acuerdo" en haber tenido que ajustar sus horarios laborales debido a las responsabilidades que tienen en el hogar. Este resultado destaca la prevalencia de la necesidad de adaptar los horarios de trabajo para acomodar las obligaciones domésticas, lo que sugiere una conexión significativa entre las responsabilidades del hogar y las demandas del trabajo. El 12.5% que se encuentra en la categoría de "algo de acuerdo" indica que algunas mujeres han tenido que realizar ajustes en sus horarios laborales, pero posiblemente no de manera tan extensa o significativa como el grupo que se encuentra "muy de acuerdo". El 12.5% que responde "ni de acuerdo ni en desacuerdo" podría indicar una percepción mixta o ambigua respecto a la necesidad de ajustar horarios laborales debido a las responsabilidades domésticas. El 4.2% que se manifiesta "algo en desacuerdo" sugiere que hay un pequeño grupo de encuestadas que no ha tenido que hacer ajustes significativos en sus horarios laborales debido a las responsabilidades en el hogar.

**Gráfico 27.** ¿Considera que el equilibrio entre trabajo del hogar y laboral afecta su bienestar general?

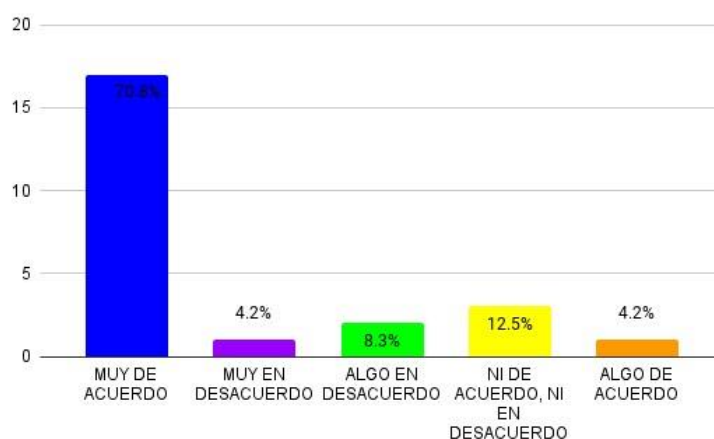


**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

#### 4.4.11 Análisis: Equilibrio entre trabajos

Este gráfico refleja que el 75% de las encuestadas están "muy de acuerdo" en que el equilibrio entre el trabajo del hogar y el laboral afecta su bienestar general. Este resultado sugiere una conexión clara entre la gestión de las responsabilidades domésticas y su impacto en el bienestar personal de estas mujeres. El 8.3% que responde "ni de acuerdo ni en desacuerdo" indica que hay un pequeño porcentaje que no tiene una posición definida sobre cómo el equilibrio entre el trabajo del hogar y laboral afecta su bienestar general. El 4.2% que se manifiesta "muy en desacuerdo" sugiere que algunas encuestadas no perciben una fuerte influencia del equilibrio entre el trabajo del hogar y el laboral en su bienestar general. El 4.2% que responde "algo de acuerdo" y el 8.3% que responde "algo en desacuerdo" indican que hay opiniones mixtas dentro de estos dos grupos, sugiriendo que algunas mujeres sienten que el equilibrio afecta su bienestar, pero quizás de manera menos contundente.

**Gráfico 28.** ¿Ha considerado un cambio de empleo para facilitar la gestión de las tareas no remuneradas en el hogar?

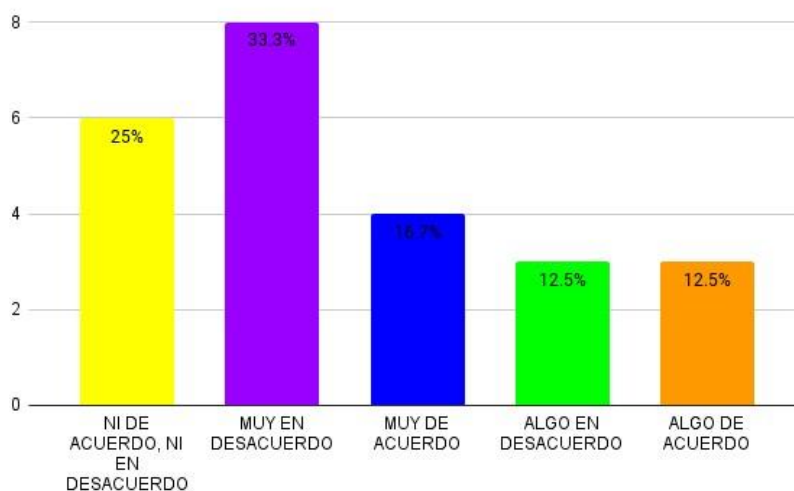


**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

#### 4.4.12 Análisis: Cambio de empleo

El gráfico revela que el 70.8% de las encuestadas están "muy de acuerdo" en haber considerado un cambio de empleo para facilitar la gestión de las tareas no remuneradas en el hogar. Este resultado indica una correlación significativa entre las demandas de trabajo no remunerado en el hogar y la percepción de la necesidad de modificar las condiciones laborales para gestionar estas responsabilidades. El 4.2% que responde "muy en desacuerdo" sugiere que hay un pequeño porcentaje de mujeres que no han considerado cambiar de empleo como una solución para facilitar la gestión de las tareas no remuneradas en el hogar. El 8.3% que se manifiesta "algo en desacuerdo" y el 12.5% que responde "ni de acuerdo ni en desacuerdo" indican opiniones mixtas dentro de estos dos grupos, lo que sugiere que algunas mujeres podrían haber considerado un cambio de empleo, pero no están completamente seguras o no están de acuerdo con esta opción. El 4.2% que responde "algo de acuerdo" muestra que, aunque es un porcentaje bajo, algunas mujeres sí han considerado la posibilidad de cambiar de empleo para facilitar la gestión de las tareas no remuneradas en el hogar.

**Gráfico 29.** ¿Ha recibido apoyo externo, como cuidadores o familiares, para ayudar a equilibrar el trabajo no remunerado con su trabajo remunerado?



**Nota:** Elaboración propia con base en las encuestas realizadas a las mujeres egresadas de la carrera de sociología, 2023.

#### **4.4.13 Análisis: Apoyo externo**

Este gráfico refleja que el 33.3% de las encuestadas manifiesta estar "muy en desacuerdo" en haber recibido apoyo externo, como cuidadores o familiares, para equilibrar el trabajo no remunerado con su trabajo remunerado. Este resultado sugiere que un segmento significativo de las mujeres encuestadas no ha tenido acceso a ayuda externa para gestionar estas responsabilidades. El 25% que responde "ni de acuerdo ni en desacuerdo" indica una posición neutral o indecisa en cuanto a la recepción de apoyo externo. Esto podría deberse a diversas razones, como la falta de claridad en la pregunta o una percepción ambivalente sobre si han recibido o no ese apoyo. El 16.75% que se manifiesta "muy de acuerdo" y el 12.5% que responde "algo de acuerdo" sugieren que un porcentaje menor de mujeres ha recibido apoyo externo para equilibrar las responsabilidades no remuneradas con su trabajo remunerado. Este hallazgo podría indicar la presencia de una red de apoyo en algunos casos, pero no de manera generalizada. El 12.5% que responde "algo en desacuerdo" muestra que algunas mujeres han experimentado cierto grado de desacuerdo en cuanto al apoyo externo recibido, aunque no de manera significativa.

### **4.5 Discusión**

#### **4.5.1 Categoría 1: Trabajo doméstico**

Los resultados revelan una carga significativa de responsabilidades no remuneradas asumidas por las estudiantes encuestadas, destacando la intersección entre sus roles académicos y familiares. El alto porcentaje (82.6%) de estudiantes que realizan tareas domésticas refleja una conexión estrecha entre sus deberes académicos y las responsabilidades en el hogar. Este hallazgo es crucial para comprender cómo estas estudiantes equilibran múltiples roles y la necesidad de políticas que apoyen el bienestar y la igualdad de género. En cuanto al cuidado de niños, el 69.9% de participación sugiere

un compromiso considerable en actividades no remuneradas. La baja proporción (13%) que no participa en absoluto y el 8.75% que lo hace rara vez indican diversidad en la participación, lo que podría relacionarse con factores como apoyo familiar, preferencias personales y disponibilidad de tiempo. La participación activa en la planificación de comidas (87%) y en labores de mantenimiento (52.2%) señala una contribución esencial al funcionamiento del hogar. Sin embargo, la diversidad de respuestas en el mantenimiento del hogar indica la necesidad de considerar las habilidades, preferencias y apoyo familiar al abordar estas responsabilidades.

La realización de compras y gestiones domésticas (82.6%) destaca una carga adicional, mientras que la organización de eventos familiares (69.6%) muestra un compromiso en la esfera social. La ayuda en la educación (65.2%) y el apoyo emocional en situaciones difíciles (79.2%) resaltan la disposición de estas estudiantes para contribuir en múltiples niveles, aunque la resistencia en algunos casos indica posibles desafíos. La participación en actividades de voluntariado (70.8%) sugiere un compromiso cívico, pero la resistencia (16.7%) muestra que existen limitaciones o barreras para algunas estudiantes.

Estos resultados reflejan la compleja realidad de las estudiantes que gestionan roles académicos y familiares simultáneamente. Mientras que la mayoría muestra una participación activa en diversas responsabilidades no remuneradas, la diversidad de respuestas destaca la importancia de abordar las circunstancias individuales. Las políticas y programas deben considerar la necesidad de apoyo a estas estudiantes, reconociendo y abordando las responsabilidades adicionales que asumen. Además, la igualdad de género y el equilibrio entre el trabajo remunerado y no remunerado deben ser prioridades en la formulación de políticas para garantizar oportunidades y bienestar para todas las mujeres,

incluyendo aquellas que están simultáneamente comprometidas con la educación superior.

#### ***4.5.2 Categoría 2: Ámbito laboral***

Los resultados muestran una diversidad de percepciones y experiencias entre las estudiantes encuestadas en relación con sus responsabilidades laborales. La satisfacción general y el alto compromiso con las tareas laborales, como se refleja en el 45.8% que está "muy de acuerdo", son aspectos positivos que podrían contribuir al bienestar y la productividad. Sin embargo, la presencia significativa (42%) que está "muy en desacuerdo" con el cumplimiento de sus responsabilidades laborales indica la existencia de posibles desafíos o insatisfacciones en el entorno laboral que deben ser explorados y abordados. En cuanto a la retroalimentación y evaluación periódica del desempeño, la falta de claridad para el 25% que está "ni de acuerdo ni en desacuerdo" podría indicar una oportunidad para mejorar la comunicación en los procesos de evaluación. La diversidad de respuestas destaca la necesidad de adaptar las estrategias de retroalimentación para abordar las diferentes percepciones y expectativas de las estudiantes.

La eficaz colaboración con colegas y superiores, como indican el 37.5% "algo de acuerdo" y el 37.5% "muy de acuerdo", resalta la importancia de las relaciones profesionales positivas. Sin embargo, la presencia de respuestas negativas (4.2% "algo en desacuerdo" y 8.3% "muy en desacuerdo") sugiere posibles desafíos en la dinámica del equipo que deben investigarse. El cumplimiento de plazos y metas (29.2% "muy de acuerdo" y 58.3% "algo de acuerdo") es positivo, pero la presencia del 4.2% "muy en desacuerdo" sugiere la existencia de áreas donde mejorar la gestión del tiempo y las metas laborales. La falta de ascensos o reconocimientos, como indica el 58.3% "muy en desacuerdo", es un hallazgo significativo que requiere atención. Explorar las razones

detrás de esta percepción podría revelar oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento que podrían mejorar la satisfacción laboral.

La participación activa en el desarrollo de nuevas habilidades (16.7% "muy en desacuerdo" y 33.4% "muy de acuerdo") sugiere que hay espacio para mejorar la promoción y acceso a oportunidades de capacitación entre las estudiantes encuestadas. El cumplimiento de estándares de calidad y seguridad (25% "muy de acuerdo" y 50% "algo de acuerdo") es en su mayoría positivo, pero el 4.2% "algo en desacuerdo" indica la necesidad de abordar áreas específicas donde se pueda mejorar la calidad y la seguridad laboral. La relación con los compañeros de trabajo (37.5% "muy de acuerdo" y 50% "algo de acuerdo") destaca la importancia de fomentar relaciones profesionales positivas en el entorno laboral. La percepción positiva sobre la contribución al logro de objetivos organizacionales (37.5% "muy de acuerdo" y 41.7% "algo de acuerdo") indica un alineamiento significativo entre el trabajo individual y los objetivos de la organización, aunque la presencia del 4.2% "muy en desacuerdo" sugiere áreas donde la comunicación y la alineación pueden mejorarse.

De la experiencia laboral de las mujeres encuestadas. Se destaca la importancia de abordar desafíos en áreas como la comunicación, el reconocimiento laboral, el desarrollo de habilidades y la gestión de relaciones interpersonales. Mejorar estas áreas puede contribuir no solo al bienestar laboral de las estudiantes, sino también a la eficiencia y productividad general en sus roles. Las organizaciones pueden beneficiarse al adoptar un enfoque más inclusivo y centrado en el desarrollo personal y profesional de sus empleados, creando un entorno que fomente la colaboración, el crecimiento y la satisfacción laboral.

### ***4.5.3 Categoría 3: Trabajo Doméstico Y Desempeño Laboral***

Los resultados revelan una conexión profunda entre las responsabilidades domésticas y el desempeño laboral de las mujeres encuestadas. La mayoría (66.7%) percibe que las tareas del hogar afectan significativamente su desempeño laboral, destacando la relevancia de abordar este aspecto en el entorno laboral. Además, el hecho de que el 75% haya experimentado dificultades para equilibrar las tareas del hogar con las responsabilidades laborales subraya la magnitud de los desafíos que enfrentan. Es notable que el 70.8% haya tenido que tomar licencia o faltar al trabajo debido a las responsabilidades del hogar, evidenciando la necesidad de considerar soluciones flexibles para adaptarse a estas situaciones. Sin embargo, el 16.7% que se encuentra "algo en desacuerdo" y el 4.2% "muy en desacuerdo" señalan que algunas mujeres pueden no haber experimentado esta necesidad con tanta frecuencia.

La búsqueda de apoyo en el trabajo es común, con el 62.5% buscando ayuda para lidiar con las demandas del trabajo del hogar. Sin embargo, el 16.7% que se encuentra "algo en desacuerdo" y el 4.2% "muy en desacuerdo" indican que no todas las mujeres recurren al entorno laboral en busca de apoyo, posiblemente por preferencias personales o percepciones sobre la disponibilidad de ayuda. La falta de reconocimiento o apoyo de los empleadores es preocupante, ya que el 33.3% siente que no ha recibido este respaldo. Contrastando con esto, el 16.7% que se encuentra "muy de acuerdo" destaca la presencia de entornos laborales comprensivos. Esto resalta la importancia de promover políticas de apoyo y sensibilización en el ámbito laboral.

El impacto en el bienestar es evidente, ya que el 83.3% ha experimentado estrés o agotamiento debido a la combinación de responsabilidades en el hogar y en el trabajo. Este hallazgo subraya la necesidad de estrategias que mitiguen este impacto negativo en

la salud mental y física de las mujeres encuestadas. El 70.8% considerando un cambio de empleo para gestionar las tareas no remuneradas destaca la disposición de las mujeres a tomar medidas significativas para abordar los desafíos. Sin embargo, el 8.3% que se encuentra "muy en desacuerdo" indica que no todas consideran esta opción como solución.

La falta de apoyo externo, como cuidadores o familiares, es un aspecto importante, ya que el 33.3% no ha recibido este tipo de ayuda. Esto resalta la importancia de explorar opciones para proporcionar apoyo externo y aliviar la carga de trabajo no remunerado. Los resultados subrayan la complejidad de equilibrar las responsabilidades laborales y del hogar para las mujeres encuestadas. La necesidad de adaptar horarios laborales, la búsqueda de apoyo en el trabajo y el impacto en el bienestar indican la importancia de abordar estos desafíos de manera integral. Las organizaciones deben considerar políticas flexibles, programas de apoyo y sensibilización para crear entornos laborales más equitativos y comprensivos. Además, la promoción de opciones externas de apoyo, como cuidadores, puede ser crucial para aliviar la carga de trabajo no remunerado. En última instancia, comprender y abordar estas dinámicas contribuirá no solo al bienestar de las mujeres en el ámbito laboral, sino también a la construcción de entornos más igualitarios y compasivos.

#### **4.2. *Beneficiarios***

Dentro de los beneficiarios se encuentra las mujeres graduadas y egresadas de la carrera de sociología de la Universidad Estatal de Bolívar, que son parte de la investigación, y la mujer como tal, puesto que con esta investigación podrán obtener información de cuán importante es el aporte de ellas en el hogar, mismo que hasta la actualidad está infravalorado por la sociedad en general privando a la mujer en este caso desempeñarse

en un ámbito laboral o para el crecimiento intelectual de la misma. Por otro lado, existente los beneficiarios indirectos sociedad ya que es la que de cierta manera tendría que tomar un punto de vista diferente el cual podrá ayudar a cambiar esta perspectiva que se tiene sobre el trabajo dentro del hogar y quienes lo realizan.

### **4.3. Impacto de la investigación**

Esta investigación tendrá un impacto positivo dentro de la sociedad para las mujeres ya que con ello podrán obtener información sobre el trabajo no remunerado lo cual ayudara a re direccionar sus actividades dentro del hogar. Por otro lado, tenemos el impacto que causará dentro de la Academia ya que se está haciendo una investigación de cierta manera feminista lo cual se podrá entender otra postura del feminismo y como actúa dentro del hogar.

### **4.4. Transferencia de resultados**

Al momento de culminar con este proyecto de investigación, la información recabada será compartida con las personas quienes formaron parte de la misma, puesto que será de gran ayuda para que se informen sobre el fenómeno planteado y puedan conocer cuáles pueden ser sus límites al no ponerle un alto.

## CONCLUSIONES

La investigación abordó la pregunta crucial de cómo el trabajo no remunerado afecta el desempeño profesional de las mujeres egresadas y graduadas de la carrera de sociología. Este enfoque pone de relieve una preocupación significativa sobre las posibles implicaciones de las responsabilidades no remuneradas en la vida laboral de estas mujeres. La hipótesis formulada afirmaba que el trabajo no remunerado de las estudiantes egresadas y graduadas de sociología incide en su desempeño profesional. Los resultados obtenidos respaldan esta afirmación, revelando conexiones sustanciales entre las responsabilidades no remuneradas y diversos aspectos del ámbito laboral.

Se llevaron a cabo encuestas detalladas y exhaustivas que permitieron obtener datos cuantitativos y cualitativos sobre la participación de las mujeres en actividades de trabajo no remunerado durante el periodo de noviembre a marzo de 2021-2022. Los resultados ofrecen una visión completa de la involucración de las estudiantes en el trabajo no remunerado, permitiendo identificar patrones y tendencias significativas.

La investigación identificó con precisión los diferentes tipos de trabajo no remunerado en los que las estudiantes se involucraron durante el periodo mencionado. Se analizó la distribución de estas actividades en varios ámbitos, como el hogar, la comunidad y actividades voluntarias, proporcionando una comprensión detallada de las áreas en las que las estudiantes dedicaron su tiempo no remunerado.

### 5.1 Conclusiones

La investigación proporciona evidencia sustancial que respalda la hipótesis planteada, indicando que el trabajo no remunerado tiene un impacto significativo en el desempeño profesional de las estudiantes egresadas y graduadas de sociología. Las conclusiones sugieren la urgencia de implementar medidas y políticas que aborden estas

dinámicas, promoviendo ambientes laborales más equitativos y propicios para el desarrollo profesional de las mujeres en este campo específico, siendo estas las siguientes:

1. **Percepción del Impacto en el Desempeño Laboral:** La mayoría de las participantes (66.7%) percibe que las responsabilidades no remuneradas, especialmente las relacionadas con las tareas del hogar, afectan significativamente su desempeño laboral. Esta percepción refuerza la importancia de considerar estas responsabilidades al analizar el rendimiento profesional.
2. **Dificultades en el Equilibrio:** El 75% de las encuestadas reconoce enfrentar dificultades sustanciales para equilibrar las tareas del hogar con las responsabilidades laborales. Esto destaca la complejidad que enfrentan estas mujeres al tratar de conciliar ambos aspectos de sus vidas.
3. **Ausencias Laborales y Necesidad de Ajustes:** El 70.8% ha tenido que tomar licencia o faltar al trabajo debido a las responsabilidades del hogar, y el 70.8% ha tenido que ajustar sus horarios laborales. Estos hallazgos indican la necesidad de flexibilidad en el entorno laboral para adaptarse a las demandas no remuneradas.
4. **Búsqueda de Apoyo en el Trabajo:** Aunque la mayoría (62.5%) busca apoyo en el trabajo para manejar las demandas del trabajo del hogar, la percepción de falta de reconocimiento o apoyo por parte de los empleadores (33.3%) destaca la necesidad de promover entornos laborales más comprensivos.
5. **Impacto en el Bienestar y Consideración de Cambio de Empleo:** El 83.3% experimenta estrés o agotamiento debido a la combinación de responsabilidades, y el 70.8% ha considerado un cambio de empleo para facilitar la gestión de las tareas no remuneradas en el hogar. Estos datos resaltan la importancia de abordar

el impacto en el bienestar y explorar soluciones que permitan una gestión más efectiva.

6. **Apoyo Externo Limitado:** El 33.3% no ha recibido apoyo externo, como cuidadores o familiares, para equilibrar el trabajo no remunerado con el trabajo remunerado. Esto sugiere la necesidad de explorar opciones para proporcionar ayuda externa y aliviar la carga de trabajo.

## 5.2. Recomendaciones

Considerar la posibilidad de realizar un seguimiento a largo plazo para evaluar las tendencias y cambios en la participación en trabajo no remunerado y su impacto en las condiciones de vida de las mujeres. Explorar áreas específicas de intervención, como políticas de flexibilidad laboral, programas de apoyo comunitario y medidas que fomenten una distribución más equitativa de las responsabilidades domésticas, por lo cual se proponen las siguientes recomendaciones:

1. **Promoción de Conciencia y Sensibilización:** Diseñar campañas de concientización en instituciones académicas y laborales sobre la carga de trabajo no remunerado que enfrentan las mujeres egresadas y graduadas e implementar programas de sensibilización para empleadores y docentes, destacando la importancia de comprender y apoyar a las mujeres en la gestión de responsabilidades domésticas y laborales.
2. **Flexibilidad Laboral y Políticas Empresariales:** Abogar por políticas laborales flexibles que permitan a las mujeres adaptar sus horarios laborales para acomodar las responsabilidades domésticas y fomentar la implementación de medidas como el teletrabajo, horarios flexibles o programas de licencia parental que faciliten la conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado.

3. **Apoyo Institucional y Redes de Apoyo Social:** Establecer programas de apoyo institucional en instituciones académicas y laborales para ofrecer recursos y asesoramiento a las mujeres que enfrentan desafíos en la gestión de trabajo no remunerado y apoyar la creación de redes de apoyo social entre las estudiantes, alentando la colaboración y el intercambio de experiencias para superar las dificultades asociadas con el trabajo no remunerado.

## Bibliografía

- Gutiérrez Barroso, Josué USOS DEL TIEMPO DE MUJERES Y HOMBRES EN LA GOMERA: UN ESTUDIO DE CASO BARATARIA. Revista Castellano-Manchega de Ciencias sociales, núm. 16, 2013, pp. 63-82 Asociación Castellano-Manchega de Sociología Toledo, España
- Sagastizabal, Marina; Legarreta, Matxalen LA “TRIPLE PRESENCIA-AUSENCIA”: UNA PROPUESTA PARA EL ESTUDIO DEL TRABAJO DOMÉSTICO-FAMILIAR, EL TRABAJO REMUNERADO Y LA PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Papeles del CEIC, núm. 1, 2016, pp. 1-29 Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea Vizcaya, España
- Femeris, Vol. 5, No. 2, pp. 121-146 / doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5387> <http://www.uc3m.es/femeris>
- TRABAJO, GENERO Y DIVERSIFICACION ECONOMICA EN ZONAS RURALES Ana Sabate Martinez
- Trabajo y salud en la mujer: análisis comparativo de mujeres con trabajo remunerado y amas de casa1 Woman, work and health: A comparative analysis between employed and housewife women M<sup>a</sup> E. ESCALERA IZQUIERDO\*, J. SEBASTIÁN HERRÁNZ
- Nanci Leonor Tello Torres, Mujeres receptoras de remesas y trabajo no remunerado en el Ecuador, 2010 Flacso
- Salario contra el trabajo doméstico Silvia Federic
- Teletrabajo e inequidades de género Graciela GIUZIO\*
- Protección a la maternidad: una historia de tensiones entre los derechos de infancia y los derechos de las trabajadoras\* Lidia Casas Becerra\*\* Ester Valenzuela Rivera\*\*

- Protección a la maternidad: una historia de tensiones entre los derechos de infancia y los derechos de las trabajadoras\* Lidia Casas Becerra\*\* Ester Valenzuela Rivera\*\*
- Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: Reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas Elizabeth Peredo Beltrán
- La mujer y el trabajo no remunerado Woman and unpaid work Autora: Alejandra De Varona Castr
- COMISIÓN DE TRANSICIÓN INSTITUTO Nacional de Estadística y Censos FONDO DE DESARROLLO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA MUJER AGENCIA DE COOPERACIÓN ESPAÑOLA LA ECONOMÍA DEL CUIDADO, EL TRABAJO NO REMUNERADO Y REMUNERADO EN ECUADOR Diciembre, 200
- Ortiz Román, Hermel David; Marcela Alvarez, Elsy; Barrera, Cinthya Daniela LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN EL SECTOR SERVICIOS DE AMBATO Revista Científica Hermes, vol. 18, 2017, Mayo-, pp. 277-291
- Bourdieu, P. (2000). La dominación masculina (J. Jordá, Trad.). Anagrama.
- Bourdieu, P. (1984). Distinction: A social critique of the judgement of taste (R. Nice, Trad.). Harvard University Press.
- Hartmann, H. (1979). The unhappy marriage of Marxism and feminism: Towards a more progressive union. Capital & Class, 3(2), 1-33. <https://doi.org/10.1177/030981687900800102>
- Luhmann, N. (2007). La sociedad de la sociedad. Herder Editorial.

- Ortner, S. B. (1974). Is female to male as nature is to culture? In M. Z. Rosaldo & L. Lamphere (Eds.), *Woman, culture, and society* (pp. 68-87). Stanford University Press.
- Parsons, T. (1951). *The social system*. Routledge.
- Risman, B. J. (2004). Gender as a social structure: Theory wrestling with activism. *Gender & Society*, 18(4), 429-450. <https://doi.org/10.1177/0891243204265349>
- Ritzer, G. (2002). *Teoría sociológica contemporánea*. McGraw Hill.

## Anexos

### Anexo 1. Encuesta

#### TRABAJO NO REMUNERADO

**1. ¿Realiza usted tareas domésticas como limpiar, cocinar o lavar la ropa regularmente?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**2. ¿Cuida de niños o personas dependientes en su hogar sin recibir un salario por ello?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**3. ¿Participa en la planificación y preparación de comidas para su familia?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**4. ¿Lleva a cabo labores de mantenimiento en su hogar, como reparaciones menores o jardinería?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**5. ¿Realiza compras y gestiones domésticas para su familia sin compensación?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**6. ¿Se encarga de organizar eventos familiares, como cumpleaños o reuniones, de forma no remunerada?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**7. ¿Ayuda en la educación y tareas escolares de sus hijos o familiares sin recibir pago por ello?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**8. ¿Ofrece apoyo emocional y de cuidado a miembros de su familia en situaciones de enfermedad o necesidad?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**9. ¿Realiza tareas de voluntariado en su comunidad sin compensación?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**10. ¿Cumple regularmente con sus responsabilidades laborales de acuerdo con su descripción de trabajo?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**11. ¿Recibe retroalimentación y evaluaciones periódicas de su desempeño en el trabajo?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**12. ¿Colabora eficazmente con sus colegas y superiores en el trabajo?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**13. ¿Cumple con los plazos y metas establecidos en su trabajo?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**14. ¿Ha recibido ascensos o reconocimientos por su desempeño laboral?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**15. ¿Participa activamente en el desarrollo de nuevas habilidades y capacitación relacionada con su trabajo?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**16. ¿Cumple con los estándares de calidad y seguridad en su lugar de trabajo?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**17. ¿Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo y se siente parte de un equipo?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**18. ¿Siente que su trabajo contribuye positivamente a los objetivos y la misión de su empresa u organización?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**19. ¿Siente que las responsabilidades “tareas del hogar” afectan su desempeño laboral?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**20. ¿Ha tenido dificultades para equilibrar las tareas del hogar con sus responsabilidades laborales?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**21. ¿Ha tenido que tomar licencia o faltar al trabajo debido a las responsabilidades “tareas del hogar”?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**22. ¿Ha buscado apoyo en el trabajo para afrontar las demandas del trabajo del hogar?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**23. ¿Ha recibido reconocimiento o apoyo de su empleador para manejar las responsabilidades del trabajo del hogar?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**24. ¿Ha experimentado estrés o agotamiento debido a la combinación de quehaceres del hogar y trabajo laboral?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**25. ¿Ha tenido que ajustar sus horarios laborales debido a sus responsabilidades que tiene en el hogar?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**26. ¿Considera que el equilibrio entre trabajo del hogar y laboral afecta su bienestar general?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

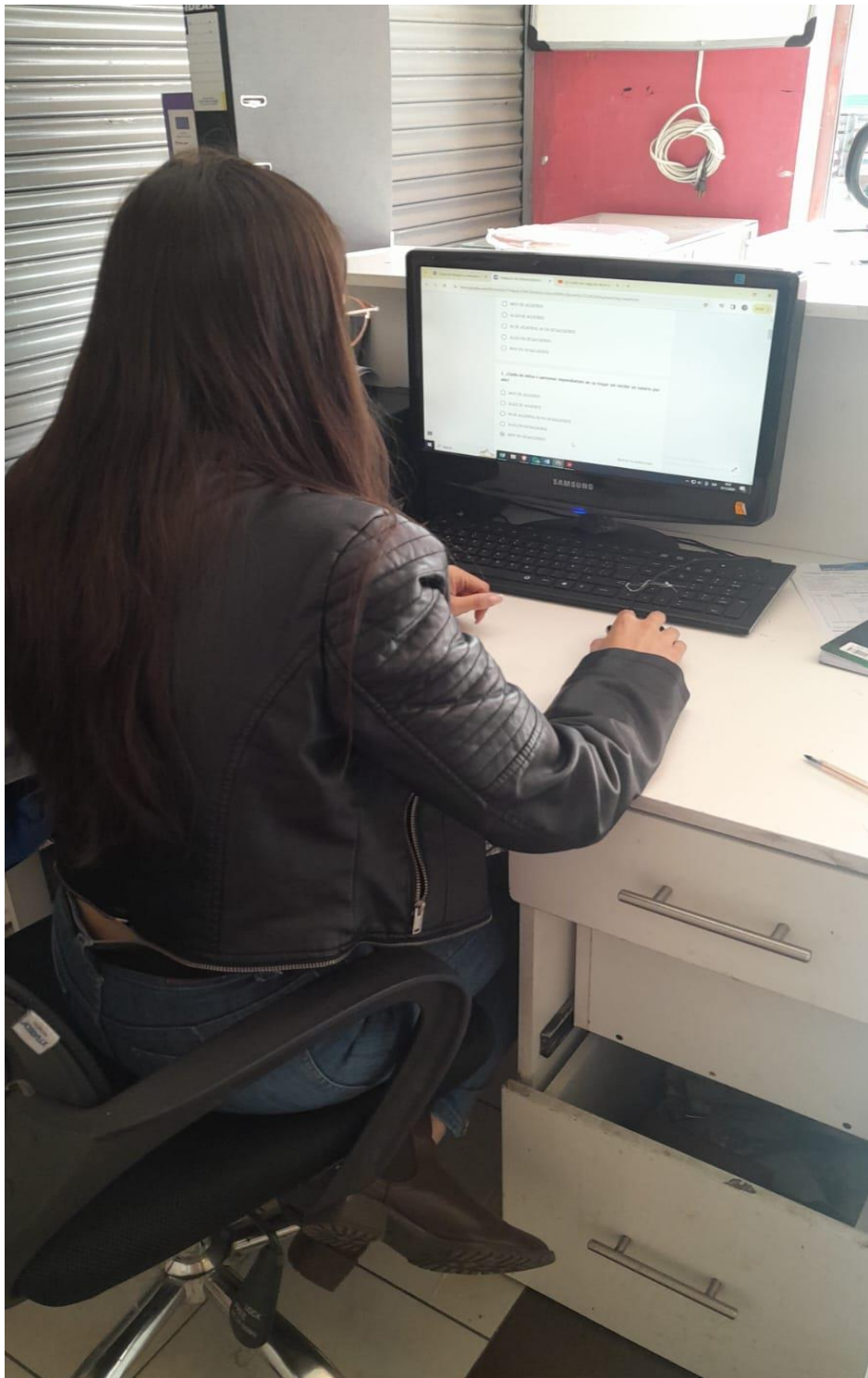
**27. ¿Ha considerado un cambio de empleo para facilitar la gestión de las tareas no remuneradas en el hogar?**

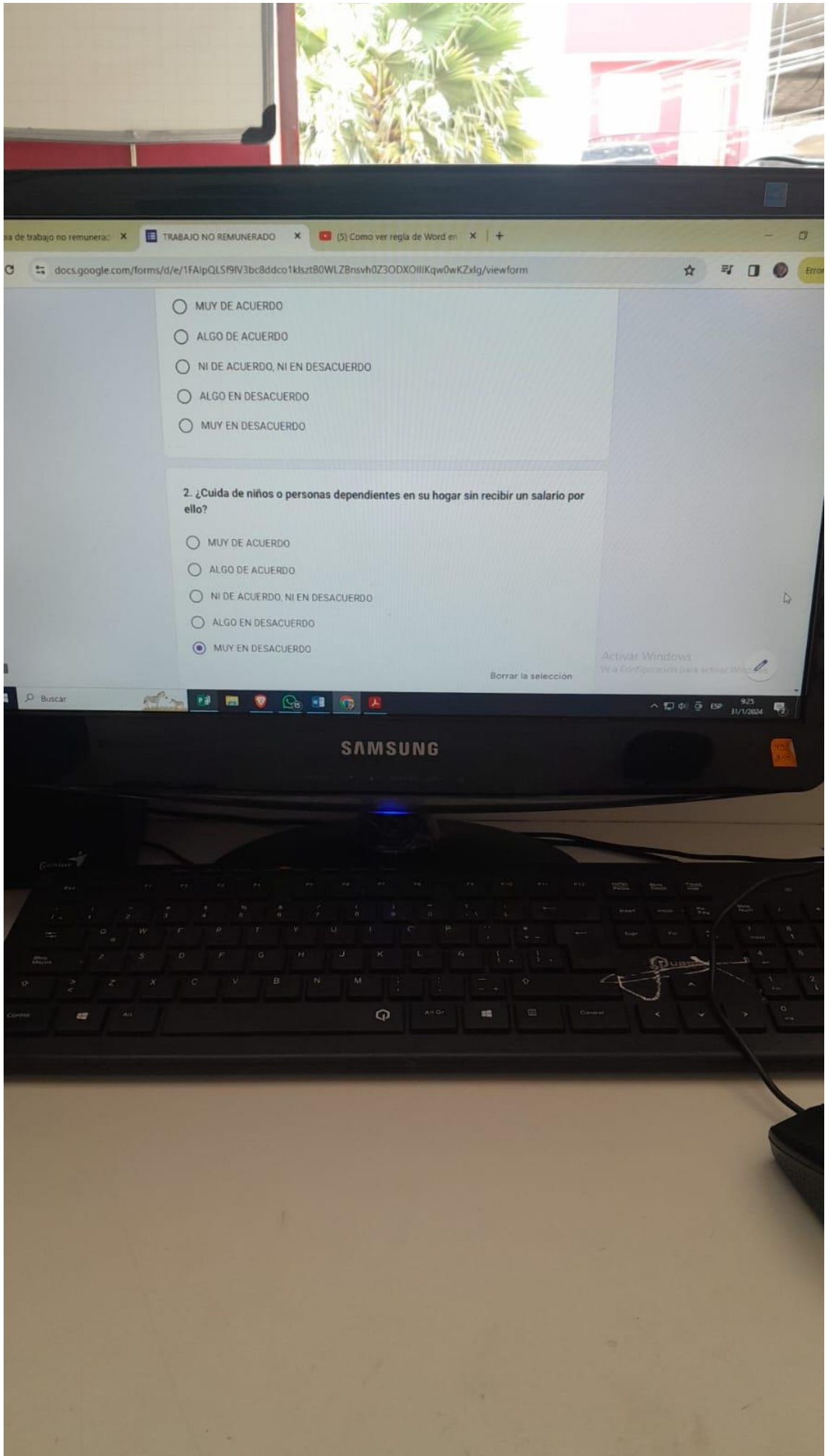
Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

**28. ¿Ha recibido apoyo externo, como cuidadores o familiares, para ayudar a equilibrar el trabajo no remunerado con su trabajo remunerado?**

Muy de acuerdo  Algo de acuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  Algo en desacuerdo  Muy en desacuerdo

## Anexo 2. Fotografías





TRABAJO NO REMUNERADO (5) Como ver regla de Word en docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf9IV3bc8ddco1klsztB0WLZBnsvh0Z3ODXOIIIKqw0wKZxlg/viewform

- MUY DE ACUERDO
- ALGO DE ACUERDO
- NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO
- ALGO EN DESACUERDO
- MUY EN DESACUERDO

2. ¿Cuida de niños o personas dependientes en su hogar sin recibir un salario por ello?

- MUY DE ACUERDO
- ALGO DE ACUERDO
- NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO
- ALGO EN DESACUERDO
- MUY EN DESACUERDO

Buscar [Taskbar icons] 9:25 11/1/2024

SAMSUNG

