

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TÍTULO

“EL ROL PATERNO Y EL EJERCICIO DEL DERECHO DE PERMISO DE
PATERNIDAD DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE SEXO
MASCULINO”

AUTORA:

Ponce Murillo, Mónica Alejandrina

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

TUTORA:

MGS. León Cercado, Jesenia Patricia

Guayaquil, Ecuador

06 de septiembre 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por **Ponce Murillo, Mónica Alejandrina**, como requerimiento para la obtención del Título de:
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

TUTORA

f. _____

León Cercado, Jesenia Patricia

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, 06 de septiembre del 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL.

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo Ponce Murillo, Mónica Alejandrina

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **“EL ROL PATERNO Y EL EJERCICIO DEL DERECHO DE PERMISO DE PATERNIDAD DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE SEXO MASCULINO”**, previo a la obtención del Título de: **LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuente mente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 06 de septiembre del 2019

LA AUTORA

f.

Ponce Murillo, Mónica Alejandrina



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL.

AUTORIZACIÓN

Yo Ponce Murillo, Mónica Alejandrina

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **“EL ROL PATERNO Y EL EJERCICIO DEL DERECHO DE PERMISO DE PATERNIDAD DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE SEXO MASCULINO”** previa a la obtención del Título de: **LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 06 de septiembre del 2019

LA AUTORA

f.

Ponce Murillo, Mónica Alejandrina

REPORTE URKUND



Documento [TESIS DERECHODEPATERNIDAD MODIFICADA.docx](#) (D55953764)

Presentado 2019-09-23 17:25 (-05:00)

Presentado por jesenialeon@hotmail.com

Recibido ana.quevedo.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje RV: Tesis 06/08 MONICA PONCE [Mostrar el mensaje completo](#)

0% de estas 52 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

MGS. León, Jesenia

Docente Tutor

Carrera de Trabajo Social – Semestre UTE A2019

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mis padres que nunca dejaron de creer en mí y en especial a mi madre por su amor infinito e incondicional por sembrar la semilla de la perseverancia.

También agradezco a mis hermanos por estar a mi lado cuando más los he necesitado y nunca dudaron de mi capacidad para culminar mi carrera.

Al final quiero agradecer a la Licenciada Jesenia León por su paciencia y predisposición en este largo camino que me acompañó y despejó todas mis dudas académicas para lograr este objetivo y principalmente a la Magister. Ana Quevedo, Directora de la Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano, a quien admiro y que en algún momento de crisis me demostró su verdadera vocación y me animó y motivó a continuar y no desmayar en la culminación de mi ciclo académico.

Ponce, Mónica

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo de tesis a mi hijo Carlos Ponce quien es mi mayor orgullo, apoyo emocional, mi razón para lograr y alcanzar mis objetivos y mostrarle que no existen barreras ni obstáculos cuando uno se propone.

A soñar en grande, mi recompensa al final del día es ese entusiasmo que también le pones a las cosas que anhelas.

A mi hermano Nelson Ponce que se convirtió en mi modelo a seguir y en la fuente de mi inspiración, motivación y admiración.

También le dedico esta investigación a la empresa Farmacéutica que me brindó la apertura para desarrollar mi trabajo.

Y para concluir a mi tutora Jesenia León por su aporte y apoyo académico.

Ponce, Mónica



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

JESENIA PATRICIA LEÓN CERCADO
TUTORA

f. _____

ANA MARITZA QUEVEDO TERAN
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

PAOLA XIMENA MEJÍA OSPINA
MIEMBRO 2 DEL TRIBUNAL

f. _____

ROXANA DEL ROCÍO LEÓN NEVAREZ
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATOLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO UTE A-2019

**ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN**

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "EL ROL PATERNO Y EL EJERCICIO DEL DERECHO DE PERMISO DE PATERNIDAD DESDE LA PERCEPCION DE LOS TRABAJADORES DE SEXO MASCULINO.", elaborado por el/la estudiante MONICA ALEJANDRINA PONCE MURILLO, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
JESENIA PATRICIA LEON CERCADO	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	PAOLA XIMENA MEJIA OSPINA	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final 7.23 / 10	7.00 / 10 Total: 10 %	7.00 / 10 Total: 20 %	7.00 / 10 Total: 70 %
Parcial: 70 %	Parcial: 30 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	7.16 / 10		

Para constancia de lo cual los abajo firmantes certificamos.

Miembro 1 del Tribunal

Miembro 2 del Tribunal

Oponente

Docente Tutor

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	VI
DEDICATORIA.....	VII
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN	VIII
ÍNDICE GENERAL.....	X
ÍNDICE DE TABLA.....	XII
ÍNDICE DE FIGURAS	XIII
ÍNDICE DE APÉNDICE	XIV
RESUMEN.....	XV
ABSTRACT	XVI
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO 1: Planteamiento del Problema	4
1.1. Definición del Problema de Investigación	4
1.1.1. Antecedentes Investigativos.....	4
1.1.2. Antecedentes Investigativos.....	5
1.2. Pregunta de investigación.....	8
1.3. Objetivos	8
1.3.1. Objetivo general	8
1.3.2. Objetivo específico.	8
1.4. Justificación de la investigación.....	8
CAPÍTULO 1: Marcos Referenciales	11
2.1. Referente Teórico	11
2.1.1. Teoría de género.	12
2.1.2. Principios del aprendizaje tradicional.	16
2.1.3. Teoría cognitivo social.	18
2.1.4. Teoría de las nuevas masculinidades.	20
2.1.5. Interaccionismo simbólico de los roles de género.	22
2.1.6. Roles de los trabajadores y la reproducción.....	24
2.1.7. Disponibilidad y accesibilidad de la licencia parental.	25
2.1.8. Maternidad, paternidad y la dinámica del trabajo en el hogar.	26

2.2.	Referente Conceptual	28
2.2.1.	Interaccionismo simbólico de los roles de género.	28
2.2.2.	Roles de los trabajadores y la reproducción	30
2.2.3.	Disponibilidad y accesibilidad de la licencia parental.	31
2.2.4.	Maternidad, paternidad y la dinámica del trabajo en el hogar.	32
2.3.	Referente Normativo	34
2.3.1.	Normativa nacional.	34
2.3.2.	Normativa internacional.	36
CAPÍTULO 3: Metodología de la Investigación		38
3.1.	Diseño de investigación	38
3.2.	Enfoque de la Investigación	38
3.3.	Tipo y Nivel de Investigación	39
3.4.	Universo, Muestra y Muestreo	40
3.4.1.	Población.	40
3.4.2.	Muestra.	40
3.4.3.	Muestreo.	41
3.5.	Formas de la Recolección de Información	41
3.5.1.	Resultados levantados de la entrevista aplicada.	43
CAPÍTULO 4: Resultados de la Investigación		51
4.1.	De los Objetivo Específicos.	51
4.1.1.	Identificación de las percepciones sobre la paternidad que poseen los trabajadores en una empresa farmacéutica.	51
4.1.2.	Contrastar las percepciones de los trabajadores varones, sobre el derecho al permiso por paternidad con las teorías de género.	56
4.1.3.	Precisar los factores que influyen en hacer efectivo el permiso de paternidad.	59
4.2.4.	Examinación de las políticas que establece la empresa farmacéutica, orientadas a garantizar el cumplimiento del derecho a la licencia por paternidad de los trabajadores varones.	60
4.3.	Discusión	63
CAPÍTULO 5: Conclusiones y Recomendaciones		66
5.1.	Conclusiones Generales	66
5.2.	Recomendaciones Generales	68

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1	Matriz de hallazgos basada en la codificación Axial sobre los resultados de la entrevista a los trabajadores varones padres de familia.	43
Tabla 2	Matriz de hallazgos basada en la codificación Axial sobre los resultados de la entrevista a los coordinadores del área de producción.	49
Tabla 3	Operacionalización de las variables de los roles de géneros	57
Tabla 4	Operacionalización de las variables de los roles de géneros	58
Tabla 5	Tabla de frecuencias organizada	59
Tabla 6	Contenido del reglamento interno.	61
Tabla 7	Formato del formulario de solicitud de licencia y permiso.	62
Tabla 8	Propuesta de estrategias	64

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Teoría de género y perspectivas de roles	13
<i>Figura 2.</i> Igualdad entre géneros	15
<i>Figura 3.</i> Pasos de la construcción del aprendizaje para modelado de conducta	17
<i>Figura 4.</i> Factores de la teoría cognitivo social	18
<i>Figura 5.</i> Elementos de aprendizaje cognitivo social	19
<i>Figura 6.</i> Factores determinantes de la construcción de nuevas masculinidades	20
<i>Figura 7.</i> Nuevas masculinidades	21
<i>Figura 8.</i> Alcance del muestro de investigación cualitativa.	40
<i>Figura 9.</i> Modo para la recopilación y análisis de datos de investigación cualitativa.	41
<i>Figura 10.</i> Diagrama de Pareto para precisión de los factores que influyen en hacer efectivo el permiso de paternidad. (Puesto de trabajo)	60
<i>Figura 11.</i> Contenido del reglamento interno.	61

ÍNDICE DE APÉNDICE

Apéndice 1. Formato de entrevista para trabajadores padres de familia de empresa farmacéutica	70
Apéndice 2. Formato de entrevista para Coordinadores de empresa farmacéutica ...	74
Apéndice 3. Resultados de la entrevista aplicada a los trabajadores.	77
Apéndice 4. Resultados de la entrevista aplicada a los coordinadores de áreas.	80
Apéndice 5. Soporte de la realización de las entrevistas.	81

RESUMEN

“EL ROL PATERNO Y EL EJERCICIO DEL DERECHO DE PERMISO DE PATERNIDAD DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE SEXO MASCULINO”

Autoras: Ponce, Mónica

El presente estudio expone el Derecho a la Licencia por Paternidad desde una perspectiva social en la incidencia que tiene sobre la solicitud de los trabajadores en una empresa farmacéutica de la ciudad de Guayaquil, abordando desde la literatura las razones que fundamentan su introducción en la legislación nacional para la regulación y equiparación de los derechos constitucionales y civiles para la familia, manteniendo la descripción de los roles de género y su incidencia en las conductas conyugales de responsabilidad frente a sus hijos y la sociedad. La metodología utilizada presenta un enfoque cualitativo, realizado a través de dos entrevistas internas, a los trabajadores y líderes operativos, como un medio para la recolección de la información. Los resultados demuestran que los trabajadores se abstienen mayormente de solicitar el permiso de paternidad, debido a que consideran que exponen la estabilidad económica y laboral para su familia y el desempeño de trabajo, por lo que, aunque es un derecho irrenunciable, prefieren no hacer uso. Se concluyó que las políticas, ya sean corporativas, estatales o administrativas, deben configurarse para satisfacer las necesidades de los padres al momento de grandes cambios en sus vidas, fortaleciendo a la familia y a la sociedad en general.

Palabras claves: Trabajadores, sociedad, licencia, paternidad, familia, desarrollo.

ABSTRACT

Author: Ponce, Monica

This study exposes the Right to Paternity Leave from a social perspective in the incidence it has on the application of workers in a pharmaceutical company in the city of Guayaquil, addressing from the literature the reasons that support its introduction in national legislation for the regulation and equalization of constitutional and civil rights for the family, maintaining the description of gender roles and their incidence in conjugal behavior of responsibility towards their children and society. The methodology used presents a qualitative approach, carried out through two internal interviews, to workers and operational leaders, as a means to collect information. The results show that workers mostly abstain from applying for paternity leave, because they consider that they expose economic and labor stability for their family and work performance, so, although it is an inalienable right, they prefer not to use. It was concluded that policies, whether corporate, state or administrative, must be configured to meet the needs of parents at the time of major changes in their lives, strengthening the family and society in general.

Keywords: Workers, society, leave, paternity, family, parents.

INTRODUCCIÓN

La introducción activa del rol paterno y el ejercicio del Derecho a la licencia laboral por paternidad, es uno de los más grandes avances legislativos y sociales de América Latina y específicamente de Ecuador para el desarrollo de los derechos de las personas en igualdad de género, cumpliendo roles compartidos en las actividades laborales, de la vida diaria y del fortalecimiento de la familia como la base de la sociedad para un crecimiento positivo del Estado. Sin embargo, las de solicitudes de licencia parental entre los padres ha permanecido baja, en comparación con las madres, lo cual constituye un curioso escenario a revisar en el Trabajo Social y Desarrollo Humano del país (Ministerio del Trabajo, 2018).

En base a ello, el Estado ha definido en políticas públicas legisladas para la regulación de las actividades laborales en hombres y mujeres que están próximos a ser padres (por primera vez o nuevamente), motivo por el cual, se han desarrollado simultáneamente con el aumento de las tasas de participación de la fuerza laboral femenina. Acorde a esta, la legislación nacional ha equiparado los permisos parentales y los derechos extendidos de los padres al reducir las horas de trabajo para combinar las actividades de la familia y la vida laboral, en apoyo a la posición de las mujeres, dado que generalmente ha sido la madre la que ha tomado la mayor parte de la licencia parental y el trabajo doméstico.

Los estudios que evalúan los efectos de las políticas públicas dirigidas a aumentar la licencia por paternidad, han encontrado efectos positivos en el desarrollo social para el fortalecimiento de la familia y la armonización de las actividades laborales y productivas entre ambos géneros (López-Ibor, Escot, Fernández, & Poza, 2017). La mayor participación de los padres en el cuidado de los niños y una mayor equidad en el permiso parental se han visto en algunos casos como una estrategia para lograr un mercado laboral más equitativo y de género, al tiempo que se mantienen los fuertes beneficios familiares del estado de bienestar.

En un contexto regional, las tasas de fertilidad relativamente altas se han prescrito para los sistemas de estado de bienestar amigables con la familia, con instalaciones de guardería baratas y buenas oportunidades para que los padres

combinen las actividades diarias con la maternidad/paternidad. La aceptación de la licencia paterna de los padres no solo está correlacionada con resultados positivos para la posición del mercado laboral de las mujeres, sino que también se ha asociado con un mayor compromiso en la vida posterior del niño y con una proporción más equitativa del trabajo doméstico no remunerado en esas familias (Martínez, 2016).

Por tanto, la participación de ambos padres en el cuidado y la crianza de los hijos están vinculadas a resultados positivos, basados en bienestar general. Sobre ello, se especifica que los padres involucrados en la atención infantil, tienen una mayor satisfacción con la vida y se sienten más seguros de sí mismos como progenitores. Razón por lo cual, la participación paterna en el cuidado de los niños se asocia con fortalecimiento familiar, pero también la posición general del mercado laboral y la licencia parental es una característica a considerar en el desempeño de sus funciones como padre y trabajador.

Este estudio tiene como objetivo analizar la percepción de los trabajadores de sexo masculino sobre el rol paterno y ejercicio del Derecho a la licencia de paternidad establecido en la legislación ecuatoriana, como primera aproximación que aporte a la construcción de estrategias, para impulsar relaciones familiares equitativas. Por ello, se hará una revisión literaria sobre la teoría de género y masculinidades, como los preceptos centrales para la comprensión del desempeño de actividades en ambos géneros como parte de la división del trabajo en los hogares, la negociación familiar y los correlatos socioeconómicos para el ejercicio de este derecho en fortalecimiento de la sociedad.

CAPÍTULO 1: Planteamiento del Problema

1.1. Definición del Problema de Investigación

1.1.1. Antecedentes Investigativos.

A través de los años la sociedad en general ha estado fundamentada en un modelo clásico tradicional, donde las familias concebían al padre bajo un rol paterno centrado en dos funciones básicas: a) el proveer proteccionista responsable de la seguridad de la esposa e hijos; y b) la del proveer de recursos económicos para la satisfacción de las necesidades materiales; óptica que relegaba a la mujer a un rol materno de cuidado y crianza de los hijos.

De esta manera se puede asegurar que el contexto socio-histórico del Ecuador no fue la excepción, puesto que el esquema del patriarcado y del machismo dominaba en gran magnitud la dinámica familiar, el hombre era valorado por la familia en su capacidad de fecundación y en su rol de autoridad en la crianza de los hijos como también en su rol de principal proveedor económico. Las subjetividades vinculadas a la paternidad del hombre provocaron que el rol paterno permaneciera por muchos años delimitado.

Esta estrecha línea entre el ejercicio del rol paterno y el rol materno dieron cabida a que se visualizará la inequidad que se daba dentro de la familia, en cuanto a la repartición de las tareas del hogar, especialmente en el involucramiento de la crianza de los hijos como en el desarrollo de la familia en sí misma. Por ello en los últimos años desde un enfoque de derecho, el Ecuador con su compendio constitucional del 2008 ha estado fomentando un cambio en esta estructura cultural, donde el rol paterno se lo ha sometido a un nuevo modelo de paternidad, el cual defiende el involucramiento del padre en la familia, desde una postura consciente y activa sustentado en una política de Estado que defiende la importancia y los beneficios de la participación del padre en el desarrollo de los hijos y de la familia. Los cambios suscitados en el modelo tradicional de la paternidad fueron posibles tanto en el Ecuador como en los demás países debido a que la protección a la maternidad y paternidad es un derecho fundamental establecido en los tratados internacionales que se han suscrito en varios momentos sobre los derechos humanos.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha sido una de las instituciones que ha liderado diversas acciones en torno a esta temática. Por ello, en base al derecho internacional, esta organización planteó el Convenio sobre la

Protección de la Maternidad, suscrito por 185 países incluido Ecuador, donde se integra a la paternidad en el resguardo de la salud en el trabajo, la salvaguardia del empleo, la no discriminación, las disposiciones coadyuvantes en torno al cuidado infantil como responsabilidad de ambos progenitores (Convenio OIT No. 183, 2001).

1.1.2. Antecedentes Investigativos.

Los problemas que se continúan presentado en la aceptación de los diferentes escenarios de la sociedad en torno a los nuevos parámetros de la paternidad recae principalmente sobre la mayoría de legislaciones del mundo, especialmente en América Latina y Ecuador, donde la falta de políticas amigables para la familia, los horarios flexibles, el diseño del trabajo y los permisos de paternidad, causan complicaciones de origen cultural, socioeconómico y laboral a muchos padres de familia de género masculino, reduciendo su rendimiento y productividad en el trabajo y afectando al desenvolvimiento adecuado de la sociedad en general. Por tal razón, existe una creciente preocupación social y estatal, acerca de la calidad del hogar, la vida comunitaria y su deterioro, debido a altas jornadas de horario laboral y desatención familiar, siendo esto último en algunos casos las principales causas subyacentes de la desintegración e inestabilidad de las familias en general.

La situación antes presentada genera un efecto de baja participación y desempeño de los trabajadores padres de familia de sexo masculino, debido a que les puede resultar difícil de equilibrar adecuadamente la vida familiar, y causar dificultades para gestionar las tareas en su lugar de trabajo, resultando con ello, conflictos al interior del hogar. Sobre tales argumentos, las estadísticas nacionales laborales del INEC (2018), indican que existe una brecha en cuanto al contexto de responsabilidad compartida integral equitativa entre hombres y mujeres que mantienen en la actualidad, una diferencia del ejercicio de roles entre los progenitores, al momento de ejercer su derecho a la licencia por paternidad, que es prevista como fundamental para el fortalecimiento del núcleo familiar.

Es por ello que de acuerdo con la encuesta de “Uso de tiempo libre” establecida por el INEC (2018), que tuvo como objetivo mostrar las diferencias de género en la distribución de tiempo de trabajo remunerado, no remunerado y actividades consideradas como no productivas; determinó en resultados a nivel nacional que, el tiempo total de trabajo es de 66:27 horas a la semana; donde las mujeres ocupan el

46% del tiempo al trabajo remunerado y no remunerado y 54% lo destinan al tiempo personal y los hombres el 40% al trabajo remunerado y no remunerado y solo un 60% se destina al tiempo personal.

Siendo así, las estadísticas del Estado ecuatoriano, indican que las mujeres destinan 77:39 horas a la semana en el tiempo total de trabajo (trabajo remunerado y no remunerado), mientras que los hombres lo hacen en 59:57 horas a la semana (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2018). Los hombres trabajan 5:20 más que las mujeres en trabajos remunerados y 22:40 horas menos que las mujeres en trabajos no remunerados; esta situación es asociada con el rol que asumen los hombres, en cuanto a su participación en el hogar, la misma que es mínima tanto en las tareas doméstica como en la crianza de los hijos.

En este contexto, conforme los resultados expuestos por el INEC, se puede señalar que las mujeres destinan en promedio cuatro veces más tiempo al trabajo no remunerado que los hombres. Siendo las tareas domésticas, las actividades de mayor dedicación, distribuidas de la siguiente manera: de las 31:49 horas 24:06 horas son de actividades domésticas; 4:23 horas actividades fuera del hogar; 8:56 horas cuidados de personas; 5:14 horas actividades para otros hogares y la comunidad. Sobre ello, las políticas públicas del Estado, se han centrado en diferentes aspectos del desempeño laboral de hombres y mujeres padres de familia, para el fortalecimiento familiar, como núcleo de la sociedad y asimismo, la legislación nacional ha planteado normativas para promover la igualdad de derechos para el ejercicio de la licencia por paternidad, en base a factores reales del equilibrio entre la vida laboral y personal que influyen para el normal desenvolvimiento de la sociedad (Política Institucional de Igualdad de Género, 2016).

Por lo tanto, sobre la base de los datos presentados, se investigó respecto a la incidencia de la licencia de paternidad en el ejercicio de igualdad de derechos para ambos padres, y la eficiencia en acciones reales al momento de su solicitud por parte de los trabajadores de sexo masculino. En base a ello, se estima que las relaciones sociales se mancomunan a una óptica tradicional familiar, en donde factores como la sexualidad y la reproducción, poseen una concepción habitual de masculinidad y una representación autoritaria y proveedora de paternidad (Bonelli & Torralba, 2015). Desde una perspectiva cultural con fuerte inclinación de concebir que la familia es

forjada sobre un orden jerárquico subordinado al hombre, el cual cumple su rol de padre – proveedor; así como la figura de estar a cargo de la disciplina intrafamiliar, siendo el cuidado de los hijos y la procura de afecto, delegada a las madres como cualidad natural materna.

Sobre dicho escenario, se ha abordado la problemática presentada, en base al modo de cómo se personifica y se vive la masculinidad, la sexualidad, y la paternidad como resultados de ello, de un contexto a otro; así como de una situación a otra. De esta manera se podría decir que las configuraciones culturales no son puntualizadas, y tienden a modificarse a través del tiempo, siendo algunas veces evidenciadas de modo poco perceptible, creando condiciones para la materialización de conductas ambiguas o diversas.

Sobre tales aspectos, el Estado ha tratado de consolidar la lucha social a través de nuevas ópticas legislativas en torno a la economía, el trabajo y los derechos de igualdad. De este modo se han visualizado logros muy significativos en campos de la educación, salud, la participación en esferas de decisión legislativa, el acceso a servicios y seguridad social; y la visibilizarían del trabajo no remunerado como un elemento a considerar en la transformación hacia una sociedad más equitativa y coherente con igualdad de las responsabilidades parentales.

Por ello, la Asamblea Nacional del Ecuador modificó la legislación laboral interna, el 26 de septiembre de 2012, donde en el artículo 152 se incluyen los derechos a la licencia por paternidad para los hombres, indicando de manera específica las situaciones potenciales familiares que puedan suscitarse en el parto, y sobre ello el ejercicio de este derecho (Código del Trabajo, 2012).

Dicha legislación nacional, se ha implementado de acuerdo a la suscripción del país en los tratados internacionales sobre la protección de derechos humanos, en base a la igualdad de género para el ejercicio y desempeño de las actividades de las personas en la sociedad. por tal razón, el Estado, ha legislado para resolver la problemática del interrogante sobre el rol del padre al momento del nacimiento de su hijo, y la igualdad de derechos que tiene éste para mantenerse en el parto y posparto, como un acto de fortalecimiento de la familia y la sociedad.

Finalmente, la presente investigación se orienta hacia el estudio sobre la percepción de los trabajadores con rol de padre, quienes laboran en una empresa farmacéutica privada de la ciudad de Guayaquil. El estudio tiene como objeto conocer la percepción sobre el rol paterno y ejercicio del derecho a la licencia de paternidad

establecido en la legislación ecuatoriana, de esta manera tratar de construir estrategias, para impulsar las relaciones familiares equitativas y políticas institucionales incluyentes como una vía para la construcción de una sociedad más equitativa, igualitaria y justa.

1.2. Pregunta de investigación

- ¿Cuál es la percepción de los trabajadores varones, sobre el ejercicio de la paternidad?
- ¿Cuál es la percepción de los trabajadores, sobre el derecho al permiso por paternidad, y los usos que hacen de éste?
- ¿Qué factores, en la empresa, influyen en hacer efectivo el permiso de paternidad, desde la perspectiva de los trabajadores de sexo masculino?
- ¿Cuáles son las políticas que establece la empresa para ejercer el derecho a la licencia de paternidad?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general.

Analizar la percepción de los trabajadores de sexo masculino sobre el rol paterno y ejercicio del derecho a la licencia de paternidad establecido en la legislación ecuatoriana, como primera aproximación que aporte a la comprensión de las relaciones familiares equitativas en el ámbito laboral.

1.3.2. Objetivo específico.

- Identificar las percepciones sobre la paternidad que poseen los trabajadores en una empresa farmacéutica.
- Contrastar las percepciones de los trabajadores varones, sobre el derecho al permiso por paternidad con las teorías de género.
- Precisar los factores que influyen en hacer efectivo el permiso de paternidad.
- Examinar las políticas que establece la empresa farmacéutica, orientadas al cumplimiento del derecho a la licencia por paternidad de los trabajadores varones.

1.4. Justificación de la investigación

La ONU, en su informe sobre el progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017, prioriza un marco de análisis económico sobre la situación de la mujer a lo largo de un cuarto de siglo (1990 – 2015); estableciendo estrategias y lineamientos

de acción que eviten el retroceso de los Derechos adquiridos (Organización de las Naciones Unidas, 2017). En base a ello, los acuerdos internacionales a nivel mundial y regional relativos a los derechos humanos, tienen como eje prioritario a la mujer y a la igualdad de género proporcionando marcos normativos y avances jurídicos significativos para el diseño, implementación y evaluación de políticas de género por parte de cada uno de los Estados.

Es por ello que la CEPAL (2018) en un informe señala que América Latina y el Caribe continúa siendo la región con más desigualdades del mundo, en donde se agudizan brechas en contextos de género, etnia y raza; de esta manera se determina que es inaplazable cambiar las bases sociales, políticas, culturales y económicas que sostienen la división sexual del trabajo, y que la clave para lograrlo, supone una nueva ecuación entre el Estado y la sociedad en su conjunto (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2018). En base a ello se deben cambiar las ópticas sociales y familiares en donde se tome como eje central el trabajo doméstico no remunerado y las tareas de cuidado se entiendan y traten como asuntos públicos, de responsabilidad compartida entre todas estas esferas sociales.

En el contexto ecuatoriano, se señala que existe una brecha a nivel nacional en cuanto al tiempo total de trabajo, el mismo que se encuentra establecido por 66:27 horas a la semana, en lo que corresponde al género femenino, es decir se refleja una mayor carga en el trabajo no remunerado con una diferencia de 22:40 horas frente a los hombres (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2018). Siendo Ecuador suscriptor de los convenios de la OIT, el mismo que establece el trabajo digno, conjuntamente forma parte de la estrategia 4 de las políticas generales para la igualdad de género fundamentadas por la ONU, la misma que tiene como objeto fomentar relaciones de familia igualitarias que reconozcan la diversidad de los hogares la región y los derechos y deberes de las partes; con el propósito de alcanzar relaciones familiares igualitarias.

Por tanto, se justifica esta investigación como un aporte a la literatura del trabajo social y desarrollo humano, en el contexto nacional e internacional del acervo del conocimiento teórico y práctico, debido a la necesidad de ampliar la temática sobre el Derecho a la licencia por paternidad, puesto que constituye parte del fortalecimiento de la familia y la sociedad. Es por ello que el desarrollo del presente documento dará un aporte significativo a los ítems expuestos anteriormente, de esta manera se

expandirá la óptica de la licencia y el rol paterno, incentivando a que posteriormente se analicen de forma frecuente en el ámbito laboral que es uno de los espacios principales de la práctica profesional del Trabajador Social.

CAPÍTULO 1: Marcos Referenciales

2.1. Referente Teórico

En la actualidad, las prácticas de los hombres y las ideas de la sociedad con respecto a los hombres y las masculinidades se relacionan en gran medida con el suministro de dinero. Por lo tanto, ser el principal sostén de la familia es una parte esencial de la identidad de muchos hombres como su identificativo de género; en otras palabras, la construcción de los hombres de sí mismos como hombres a menudo se realiza en relación con la vida laboral y familiar (Stoller, 1968).

Sin embargo, estas condiciones estructurales y de género, que dividen a las sociedades en términos de trabajo privado y/o público, trabajo no remunerado/pagado, femenino/masculino, etc., están cambiando (Hernández & López, 2016). Sobre ello, existen varias razones, tales como una mayor participación de las mujeres en el trabajo remunerado; menores tasas de natalidad; movilización feminista; migración; crisis económicas y cambios en las políticas gubernamentales sobre familias, paternidad, derechos reproductivos, sexualidades e igualdad de género (Loreto, 2014).

Sobre tales aspectos, se centra el Derecho a la licencia por paternidad, lo que plantea un cuestionamiento de la división de género entre la crianza de los hijos y el trabajo remunerado. Las políticas que apuntan a expandir los roles de género, o revertirlas en algún sentido, pueden ser encontradas por diferentes respuestas en diferentes tiempos y sociedades (Leivi, 2014). Si bien la licencia parental para padres se puede enfrentar con la resistencia y el escepticismo, como algo que afianza al rol del hombre como padre e interrumpe la diada madre – hijo, también se puede aceptar y acoger, como un beneficio para la familia y el desempeño de ésta en la sociedad. En términos generales, las actitudes de la sociedad hacia el permiso parental para los padres en el mundo contemporáneo son bastante positivas, y están integrando de manera más activa los roles de ambos géneros como un complemento para el ejercicio de la paternidad (Errázuriz & Vanzan, 2017).

2.1.1. Teoría de género.

El género es uno de los aspectos más destacados e influyentes de la identidad de una persona. El género influye en la apariencia, los intereses, las actividades, las amistades, los estilos interpersonales, las relaciones románticas y las decisiones profesionales de una persona (Buquet, 2013). Dada la ubicua influencia del género en la vida de una persona, se han desarrollado varias teorías para explicar el desarrollo y la diferenciación de género; estas teorías se pueden dividir generalmente en tres familias: a) Biológica, b) Social y c) Cognitiva.

Aunque existen otros enfoques, esta entrada resaltaré las teorías más influyentes dentro de estos dominios literarios. Según los enfoques biológicos, las diferencias de género psicológicas y de comportamiento se deben a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres (Stoller, 1968). Dentro de esta familia de enfoques, la literatura se ha centrado en las explicaciones históricas, como los procesos evolutivos, y las explicaciones proximales, como los genes y las hormonas sexuales (Medina-Vicent & Reverter, 2016).

Los teóricos evolucionistas, como David Buss y David Geary, enfatizan que la supervivencia de la especie humana depende de la reproducción exitosa; los genes responsables de las estrategias que conducen a una reproducción exitosa tienen más probabilidades de transmitirse a los descendientes que las estrategias que no conducen al éxito reproductivo (Blasi, 2018). Por ello, es que este proceso evolutivo conduce a diferencias psicológicas de género porque los comportamientos necesarios para una reproducción exitosa requieren diferencias de género, que se basan en una perspectiva de género, análisis de género, sistema sexo – género, y roles de género, que constituye el elemento adecuado para esta investigación, debido a que es sobre el rol de género que el hombre desempeña su función como padre y cabeza de hogar (Bering & Bjorklund, 2013).

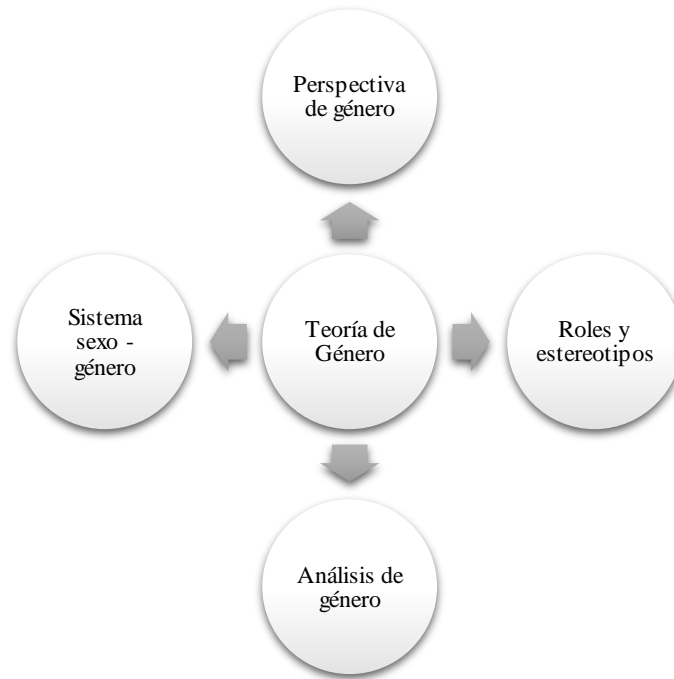


Figura 1. Teoría de género y perspectivas de roles

Por tanto, fundamentados en la teoría de género y los aspectos históricos, sociales y culturales en el Ecuador y América Latina en general, las mujeres tienen la responsabilidad física de gestar y alimentar a sus hijos y, por lo tanto, solo pueden tener un número limitado de hijos, en base a las responsabilidades que puede ejercer dentro del hogar (Blasi, 2018). Dado que las mujeres quieren que su número limitado de descendientes tengan genes de alto nivel y que finalmente se reproduzcan, buscan parejas que probablemente sean buenas proveedoras a largo plazo. Esto lleva a las mujeres a ser particulares sobre las características que buscan en una pareja (Buss, 2014).

Por otro lado, los hombres se enfrentan a la incertidumbre de la paternidad ya que nunca pueden estar seguros de que son el padre biológico de sus hijos. Los teóricos evolucionistas creen que esto lleva a los hombres a ser menos selectivos en sus parejas y a preferir tener múltiples parejas sexuales con mujeres jóvenes y atractivas para que tengan más posibilidades de reproducirse. Los hombres también son vistos como más agresivos que las mujeres, debido a que están obligados a competir con otros hombres por sus parejas, lo que en perspectiva supone una diferencia entre el rol de cada género (Stoller, 1968).

Además de explicar las diferencias de género en las preferencias de pareja y la agresión, los principios evolutivos se han utilizado para explicar las diferencias de

género en el desempeño de las demás actividades de la vida diaria de las personas, sobre lo cual, la literatura ha planteado la hipótesis de que los machos tienen habilidades espaciales más fuertes que las hembras porque necesitaban estas habilidades para tener éxito en el ejercicio de sus actividades sociales. Mientras tanto, las habilidades sociales eran menos importantes para las mujeres, debido a que generalmente se quedaban en casa para cuidar de los niños (Benavente & Valdés, 2015).

Los roles diferenciales de hombres y mujeres también se han usado para explicar por qué las niñas tienen más probabilidades de preferir los juguetes femeninos y los niños tienen más probabilidades de preferir los juguetes masculinos. Sobre ello, la literatura sociológica propone que las estrategias necesarias para una caza exitosa han llevado al sistema visual de los hombres a ser sensibles al seguimiento de los movimientos espaciales de los objetos, lo que explica por qué los niños prefieren los objetos que provocan el movimiento (por ejemplo, los autos) (Vicente-Cruz, 2016).

En contraste, las habilidades necesarias para buscar alimento para plantas (por ejemplo, capacidad para discriminar longitudes de onda rojas) y para cuidar a los bebés (por ejemplo, capacidad para procesar expresiones faciales) han llevado a las mujeres a ser altamente sensibles a las características de los objetos, lo cual es consistente con las preferencias de las mujeres, para muñecas y colores cálidos (Povedano, Muñiz, Cuesta, & Musitu, 2015).

Si bien la perspectiva evolutiva proporciona una explicación universal para las diferencias de género, los investigadores en el desarrollo de género han criticado este enfoque para el desarrollo conductual en la sociedad actual (Kubissa, 2015). Las preocupaciones principales son que las explicaciones evolutivas no tienen en cuenta las variaciones individuales en el comportamiento de género y que otras teorías proporcionan hipótesis más verificables. Estas limitaciones han llevado a esta teoría a centrarse en explicaciones biológicas más proximales del desarrollo de género (Fernández-Montaña, 2017).

Estos enfoques generalmente se han centrado en los roles de los genes y las hormonas. Los investigadores interesados en esta área han confiado en el estudio de comportamientos no humanos de tipo sexual o en individuos con trastornos del desarrollo sexual (Sibrián & Iraheta, 2015). Al examinar el papel de los genes en el desarrollo de género, los investigadores han estudiado los efectos de las diferencias en

el número y tipo de cromosomas sexuales, por ejemplo, los investigadores que han manipulado genes en roedores han encontrado evidencia de que los genes en el cromosoma Y afectan el cerebro y el comportamiento; sin embargo, no ha habido evidencia que apoye este enlace en humanos (Olarte, 2018).

Con respecto a la influencia del cromosoma X, los investigadores han estudiado mujeres con síndrome de Turner (TS), que es causada por tener un cromosoma X que falta o está parcialmente perdido. La investigación con mujeres con TS ha revelado que el cromosoma X puede ser en parte responsable de las diferencias de género en la capacidad espacial y las habilidades sociales (Guzzetti, 2014). Otro método para estudiar los mecanismos biológicos proximales se ha centrado en el papel de las hormonas. Esta investigación se basa en el punto de vista de que la exposición diferenciada por sexo a hormonas prenatales y/o postnatales es responsable de las diferencias de género en las capacidades y conductas, pero que en el desempeño de la interacción social, entre hombres y mujeres, debe primar la igualdad entre los géneros (Belda, Domenech, & Bertomeu, 2015).

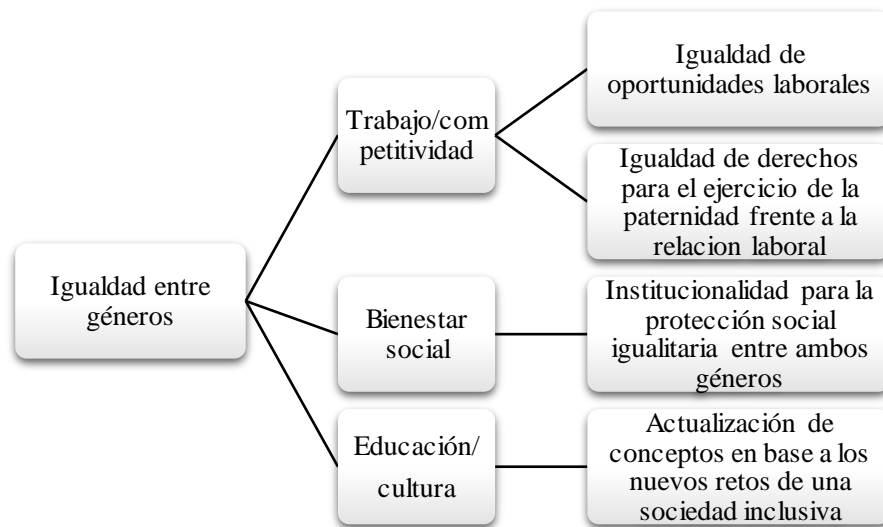


Figura 2. Igualdad entre géneros

Gran parte de la teoría que apoya esta opinión proviene de estudios que examinan el papel de los andrógenos. Los andrógenos son un grupo de hormonas que juegan un papel en el desarrollo de los rasgos masculinos y la actividad reproductiva. Aunque los andrógenos están presentes tanto en hombres como en mujeres, los hombres tienen niveles mucho más altos que las mujeres (Guzmán, 2017).

Por lo tanto, la literatura ha explorado si las variaciones naturales de los niveles de andrógenos o la manipulación directa de estos niveles son responsables de los cambios en las conductas de género; por lo que, se espera que los aumentos en los

andrógenos hagan que el comportamiento sea más típico del género masculino y que las disminuciones en los andrógenos hagan que el comportamiento sea más femenino (Aniorte, 2016).

Los enfoques sociales para el desarrollo de género ven las diferencias de género como un subproducto del tratamiento diferencial que las niñas y los niños reciben de las personas en sus vidas y los mensajes generalizados de estereotipos de género a los que los niños están expuestos en su entorno. Este enfoque enfatiza la socialización en la familia, las escuelas y la cultura en general. Inicialmente, los psicólogos aplicaron los principios del aprendizaje tradicional al estudio de las diferencias de género (Merino & Torres, 2018). De acuerdo con este punto de vista, las mujeres y los hombres desarrollan comportamientos de género porque son reforzados para mostrar comportamientos que son consistentes con las normas de género y castigados por mostrar comportamientos que no son consistentes con las normas de género (González-Jiménez, Barés-Leal, Caffarena, & Castro, 2018).

En consecuencia, el comportamiento que se recompensa aumenta (por ejemplo, el juego con juguetes de tipo masculino) y el comportamiento que se castiga disminuye (por ejemplo, el juego con juguetes de tipo femenino). Este proceso de aprendizaje ilustra cómo se conforman las mujeres y los hombres a lo largo del tiempo para mostrar comportamientos que son consistentes con los roles de género (García & Mendizábal, 2015). Los principios de la teoría del aprendizaje tradicional han sido respaldados por investigaciones que han encontrado que los adultos muestran diferentes expectativas y comportamientos hacia las niñas y los niños, y que los niños tienden a responder a este tratamiento diferencial al mostrar un aumento de las conductas de género (Stoller, 1968).

2.1.2. Principios del aprendizaje tradicional.

A partir de la década de 1960, los principios del aprendizaje tradicional se convirtió en una teoría del aprendizaje social a medida que los psicólogos, como Albert Bandura, comenzaron a reconocer la importancia de la imitación y el modelado en el desarrollo de conductas sociales donde se fundamenta la teoría de género en el desempeño conductual (Cherem, Andrade, Roa, & Mendoza, 2016). La teoría del aprendizaje social continuó reconociendo la importancia de los principios de aprendizaje tradicionales, pero también reconoció el papel clave que desempeña el modelado en el desarrollo de comportamientos sociales tales como la construcción de la conducta para el rol de género (Sánchez, 2017).

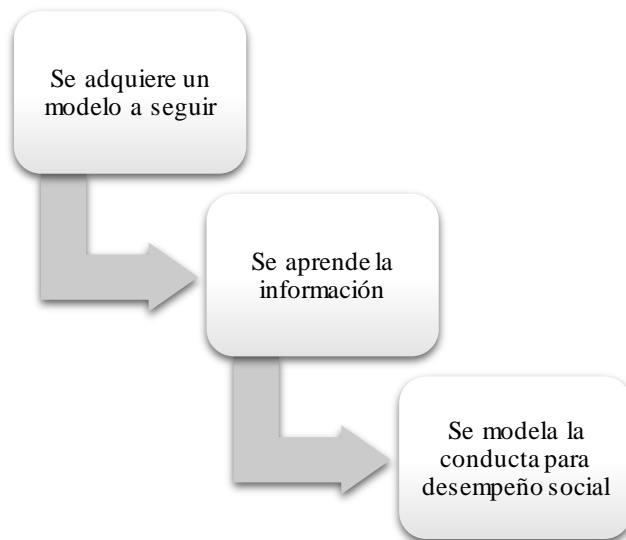


Figura 3. Pasos de la construcción del aprendizaje para modelado de conducta

Cuando se aplica al desarrollo de género, el modelado o el aprendizaje observacional, se refiere a la tendencia de una persona a aprender indirectamente al observar que otras personas se involucran en comportamientos de género y son testigos de las respuestas (por ejemplo, recompensas o castigos) que estas personas reciben de los demás. A través de este proceso, los niños aprenden qué comportamientos son característicos de cada género y las consecuencias que probablemente se asociarán con la participación en comportamientos del mismo género y del otro género (Parra, 2018).

Además de observar modelos de la vida real, los principios del aprendizaje social reconocen que las personas aprenden sobre comportamientos sociales al observar modelos simbólicos, como personas o personajes. Teniendo en cuenta los generalizados mensajes de género disponibles en el entorno, los niños y adultos aprenden mucho sobre el género al observar su mundo (Merino & Torres, 2018). Durante la década de 1980, Albert Bandura revisó nuevamente la teoría del aprendizaje social para poner más énfasis en los procesos cognitivos que median el aprendizaje y su relación con las conductas que suponen para ambos géneros (Bering & Bjorklund, 2013).

Este principio, ahora se conoce como teoría cognitiva social y se aplicó formalmente al desarrollo de la teoría de género en 1999. De acuerdo con la teoría del aprendizaje social, el aprendizaje por observación todavía se considera uno de los mecanismos más poderosos por los cuales los niños aprenden sobre conductas y

conductas de género; sin embargo, los niños también son vistos como participantes activos en su desarrollo de género a medida que moldean las normas y creencias propias que guían sus comportamientos en la construcción del rol que jugarán frente a la familia, la sociedad y que es fundamental para el rol de género (Triglia, 2018).

2.1.3. Teoría cognitivo social.

Como parte fundamental de la teoría de género, según la teoría cognitiva social, el comportamiento de género se promueve modelando, experimentando las consecuencias de los comportamientos de género y mediante la enseñanza directa de los roles de género; a través de estas experiencias, se cree que los niños desarrollan expectativas de resultados, creencias de autoeficacia y auto sanciones que también regulan y guían sus comportamientos de género (Belda, Domenech, & Bertomeu, 2015).

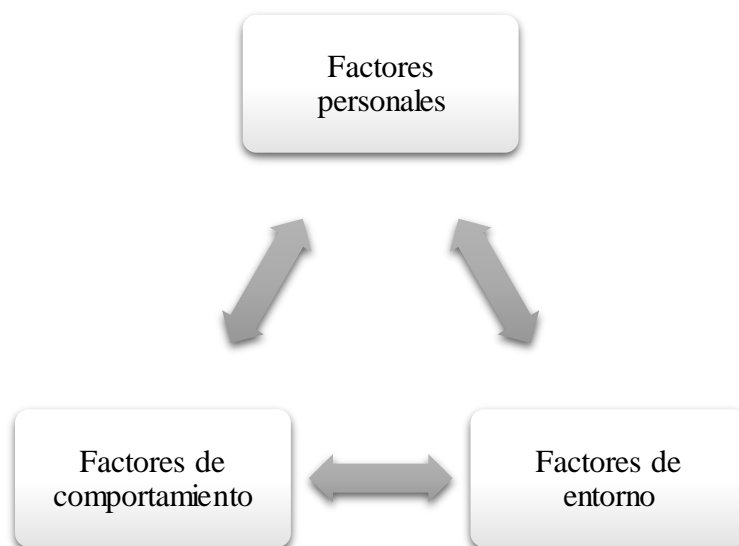


Figura 4. Factores de la teoría cognitivo social

Además, la teoría cognitiva social postula un modelo recíproco de causalidad en el que personal (por ejemplo, factores cognitivos, afectivos, biológicos), comportamientos (por ejemplo, patrones de actividad de género) y factores ambientales (por ejemplo, influencias sociales) interactúan para determinar el género (Buss, 2014). Si bien los tres factores se consideran significativos, se cree que la influencia relativa de cada uno de ellos depende de las características de la situación; por ejemplo, las personas que están situadas en un entorno donde los roles de género

se aplican rígidamente pueden verse más influenciadas por factores ambientales que por factores personales (Olarte, 2018).

El apoyo a los preceptos del aprendizaje social y la teoría cognitiva social proviene de investigaciones que muestran que los niños tienen más probabilidades de imitar los modelos del mismo género que los modelos de otros géneros, que la autoeficacia percibida predice el comportamiento y que el control autorregulador relacionado con los comportamientos de género que aumenta con la edad (Medina-Vicent & Reverter, 2016). Los teóricos del desarrollo de género orientados a la cognición consideran a los niños como constructores activos de conocimiento que buscan, interpretan y actúan sobre la información en un esfuerzo por adaptar su comportamiento a su conocimiento de género el cual van a enfatizar al momento de llegar a ser hombres (Stoller, 1968).

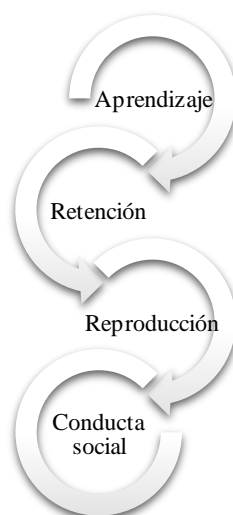


Figura 5. Elementos de aprendizaje cognitivo social

Si bien la teoría cognitiva social de Bandura también enfatiza el papel de las cogniciones, una característica distintiva de las teorías cognitivas es que se cree que los hombres son auto motivados en su búsqueda de aprender sobre el género y que las cogniciones de género desempeñan un papel motivador significativo en este proceso (Martínez, 2016). Por lo tanto, la literatura se ha referido a la teoría cognitiva social como un enfoque ambiental cognitivo y las teorías cognitivas que se describen como enfoques constructivistas del desarrollo de la conducta específica que va a conducir la persona en el desenvolvimiento de la vida diaria, lo que puede definirse como un rol de género referente a su pareja, familia y/o sociedad (Cherem, Andrade, Roa, & Mendoza, 2016).

2.1.4. Teoría de las nuevas masculinidades.

La masculinidad se entiende a menudo como las expresiones externas de ser biológicamente masculino; es decir, el género de los hombres, tal como son, se combina con su sexo biológico. Esto tiende a tomar dos formas relacionadas en las discusiones sobre la conducta de los hombres o su rol de género. Los estudios de masculinidad surgieron en los Estados Unidos como resultado de los movimientos de liberación feminista y gay de los años sesenta y setenta (Beauvoir, 1949). Estos movimientos, inspirados por el lenguaje liberador del Movimiento por los Derechos Civiles, lucharon para proporcionar visibilidad a las mujeres y los homosexuales. Este proceso de acción afirmativa, indirectamente, implicaba cuestionar la hegemonía del hombre heterosexual (Sanfélix, 2012).

En consecuencia, en las sociedades occidentales el sistema patriarcal, basado en el predominio del hombre heterosexual, y cuya ideología ha sido transmitida por discursos como la filosofía, la literatura, la arquitectura, el cine, la historia, la medicina, la política, los medios de comunicación, etc., ha sido cuestionado por los movimientos sociales de los años sesenta (Bergara, Riviere, & Bacete, 2018). Los valores patriarcales, una vez considerados universales, estaban sujetos a revisión y sobre ello se ha fundamentado los preceptos de las nuevas masculinidades para la sociedad (Schongut, 2017).

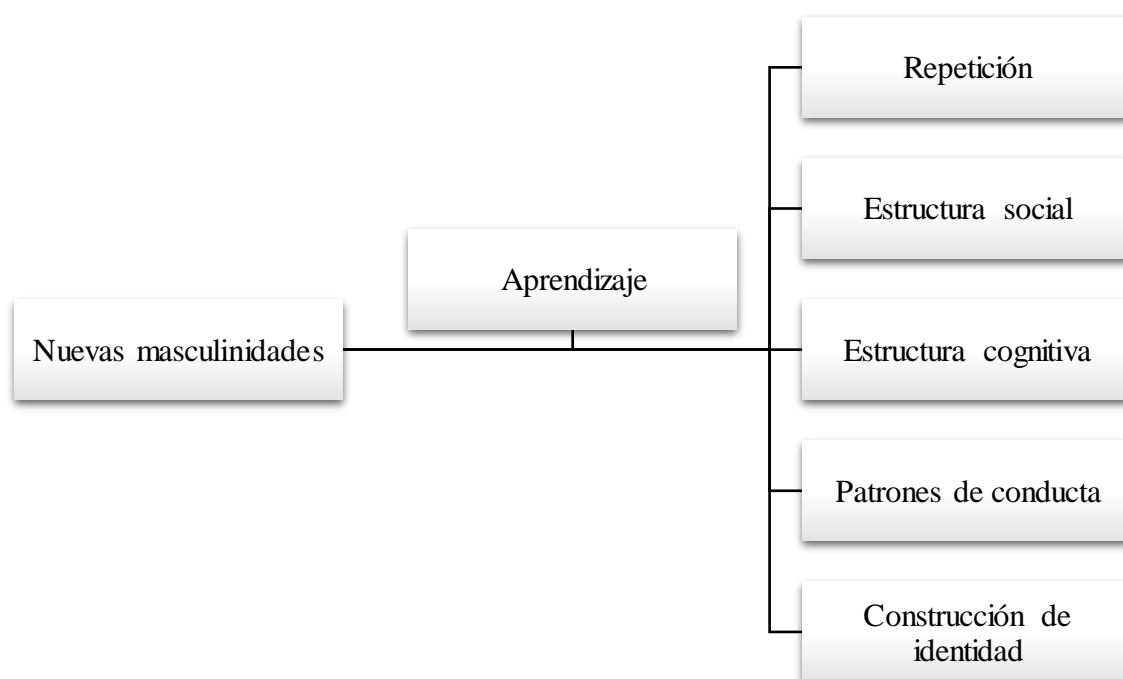


Figura 6. Factores determinantes de la construcción de nuevas masculinidades

Además de estos orígenes sociales, el interés contemporáneo por la masculinidad también tiene raíces académicas. Desde finales de los 60 y principios de los 70, los estudios de mujeres han estado revisando los currículos académicos tradicionales, integrando el estudio de género en la mayoría de los colegios y universidades. En consecuencia, los estudios de mujeres han creado la mayor parte del vocabulario para las discusiones académicas que tratan sobre la desigualdad y la construcción del género, es decir, las construcciones culturales de la feminidad y la masculinidad (Arcas, 2018).

Los estudios de las nuevas masculinidades, basados en la teoría feminista, enfatizan y amplían el análisis de la masculinidad dentro de los estudios de género. Los estudios de masculinidad también están relacionados con los estudios sobre *gays*, lesbianas, etc., en lo que respecta a la metodología y el contenido. De manera similar, los estudios sobre homosexuales también han influido en los estudios sobre mujeres al proporcionarles las herramientas para cuestionar la naturaleza del binario heterosexual/homosexual (Bergara, Riviere, & Bacete, 2018).

En consecuencia, es gradualmente más difícil distinguir entre ambos; de hecho, comparten intereses comunes, como los efectos generales de la homofobia. Además, la teoría de las nuevas masculinidades ha demostrado ser muy útil, para corregir la desafortunada tendencia de los estereotipos que se generan de las conductas entre hombres y mujeres en relación al rol de género (Bolaños & Ortega, 2013).



Figura 7. Nuevas masculinidades

Históricamente, el análisis de la masculinidad ha constituido, por lo tanto, un campo de estudio interdisciplinario, inspirado por contribuciones teóricas de diversas disciplinas académicas, especialmente de biología, antropología, psicología y sociología. Como resultado, la teoría de las nuevas masculinidades intenta mantener una actitud crítica hacia las diferentes contribuciones ofrecidas por estas diversas disciplinas (Povedano, Muñiz, Cuesta, & Musitu, 2015).

Aunque todas las disciplinas han ayudado a comprender mejor el significado y la construcción del género masculino, cada uno de ellos, por sí mismos, no pueden explicar completamente cómo funcionan las masculinidades en la sociedad actual. En biología, por ejemplo, el reduccionismo genético, que vincula directamente diferentes conductas de género con factores genéticos, ha sido cuestionado desde los años 90 por la teoría genética. Estas teorías rechazan completamente las suposiciones tradicionales según las cuales los genes determinan absolutamente el comportamiento humano y sus complejidades (Merino & Torres, 2018).

Por tanto, la genética no puede explicar todo, ni mucho menos las características complejas del comportamiento humano construidas social e históricamente, como el deseo sexual y la violencia. Se nacen hombres o mujeres, pero siempre se convierten en hombres y mujeres en un contexto histórico y sociocultural específico. Las diferencias biológicas entre hombres y mujeres parecen tener su influencia en las diferencias sociales, pero no determinan directamente el comportamiento como hombres y mujeres (Hernández & López, 2016).

La teoría de las nuevas masculinidades, desde un enfoque antropológico, ha mostrado la variedad de roles de género en diferentes culturas, lo que subraya la fluidez del género y la supremacía de la organización cultural, señalando las diferencias de género como resultado de las adaptaciones culturales al medio ambiente (Povedano, Muñiz, Cuesta, & Musitu, 2015). Tales argumentos revelan un discurso conservador claro al sostener que las diferencias entre hombres y mujeres están determinadas por la naturaleza y la evolución cultural y que, en consecuencia, no deben cuestionarse (López-Ibor, Escot, Fernández, & Poza, 2017).

2.1.5. Interaccionismo simbólico de los roles de género.

El interaccionismo simbólico para la definición de los roles de género, define las normas y expectativas que juegan un papel importante en las decisiones relacionadas con el uso del permiso parental y la duración del permiso en el ejercicio de actividades. Las normas de rol de género para los padres están experimentando

cambios, con una mayor aceptación de la idea de que los padres deben pasar mayor tiempo con sus recién nacidos (y los niños en general); en base a un aumento en la literatura dirigida a los padres, incluidos los padres que toman licencia parental, atestigua este énfasis creciente en la paternidad (Loreto, 2014).

Debido a que los roles de género establecen un marco de expectativa con respecto al rol de los hombres como padres y el papel de las mujeres como madres, no es sorprendente que los roles de género también enmarquen las expectativas sociales y culturales sobre lo que es el comportamiento normativo postnatal en términos de tiempo; sobre lo cual, si bien la literatura reciente sobre el permiso parental muestra que se está prestando cada vez más atención a los padres y a sus decisiones sobre el uso del permiso o la duración de su permiso, no existe tal énfasis en estos temas para las madres, debido a que se considera un aspecto ya abordado dada la conexión física entre la madre y el que está por nacer (Kubissa, 2015).

Tal brecha en la investigación podría ser el resultado de las normas de rol de género en la sociedad occidental en la interacción que supone respecto a su pareja (el otro progenitor), que suponen que las madres querrán pasar tiempo con su recién nacido, así como que necesitarán tiempo para la recuperación física después del parto (Guzmán, 2017). Dichos preceptos pueden deberse a la percepción de que las mujeres en su rol de género, tienen las siguientes características:

1. Siempre querrán usar el permiso parental,
2. Siempre necesitarán al menos un permiso parental para la recuperación del parto,
3. Siempre querrán usar el mayor tiempo posible (teniendo en cuenta que puede haber límites establecidos por fuerzas externas incontrolables, como las regulaciones del lugar de trabajo, las finanzas, etc.).

Por tanto, parece haber una tensión entre el papel de la madre y el papel de la mujer como trabajadora, y el rol que juega el padre en este conjunto de actividades familiares, debido a que tradicionalmente se espera que las madres quieran pasar tiempo con su bebé, lejos del mundo laboral, y esto se expresa parcialmente en los tiempos modernos como un uso completo del permiso parental, que en contraparte, no siempre es visto desde el mismo enfoque por los hombres (próximos a ser padres) debido a la diferencia de roles que pueden desempeñar dentro del núcleo familiar (Sanfélix, 2012).

Siendo así, en este último caso, se espera que las mujeres regresen a trabajar con entusiasmo después de su tiempo de licencia, como si el tiempo necesario para cuidar a un recién nacido fuera una vacación. Al igual que con las vacaciones, una vez que finaliza la licencia, se espera que el enfoque del trabajador vuelva a su trabajo por completo, sin tener en cuenta los enormes cambios en el estilo de vida que se han producido en el hogar (Medina-Vicent & Reverter, 2016).

Curiosamente, estos puntos de vista contradictorios se han contrastado más agudamente a medida que el uso del permiso parental se ha vuelto más común en las sociedades de un mundo globalizado. En muchos casos (actualmente e históricamente en la cultura hispanoamericana), las madres que trabajan fuera del hogar todavía son vistas como madres en primer lugar y luego como trabajadoras, algo que es totalmente a la inversa para los hombres, que desempeñan un rol de proveedor para el hogar, por tanto, un papel más activo como trabajador (López-Ibor, Escot, Fernández, & Poza, 2017).

Sin embargo, dentro del lugar de trabajo, como las mujeres se esfuerzan por no ser percibidas de esta manera, se espera que vuelvan a trabajar sin importar sus nuevas circunstancias en el hogar. Quizás los hombres como trabajadores siempre han enfrentado estas expectativas, pero tradicionalmente han tenido a sus parejas femeninas (las madres de sus hijos) para facilitar esta transición, por lo que, las madres usualmente son las que manejan la alimentación nocturna y las interrupciones del sueño. Cuando ambos padres regresan al trabajo relativamente pronto después del nacimiento de su hijo, los padres no solo deben hacer arreglos para el cuidado infantil durante las horas que trabajan, sino también negociar quién se levanta con el bebé en medio de la noche (Errázuriz & Vanzan, 2017).

2.1.6. Roles de los trabajadores y la reproducción.

Aplicado al derecho al permiso parental, este documento sostiene que los nuevos padres, consciente o inconscientemente, toman decisiones sobre el permiso parental en el marco del rol de género y las normas para los trabajadores, por lo que, este estudio busca comprender si los hombres y las mujeres basan sus elecciones en parte en el rol de género y/o las normas a las que están sujetos para el desempeño de sus actividades laborales (Triglia, 2018).

Para las mujeres en particular, puede haber un conflicto incorporado con respecto a la percepción de otras personas (colegas, gerentes, administración, etc.) en el lugar de trabajo una vez que se convierten en madres, por lo que es posible que exista un posible conflicto o cambio de factores de percepción en su toma de decisiones (Olarte, 2018). Sobre ello, también podría argumentarse que cuando un niño nace, las familias no solo se reproducen a sí mismas, sino que también reproducen el trabajo en el contexto de una sociedad capitalista (Leivi, 2014).

Como tal, es lógico que la sociedad quiera que estos niños se críen de manera efectiva, para que los futuros trabajadores estén preparados para la fuerza laboral; este es un argumento económico para las políticas de trabajo favorables a la familia, promulgada tanto a través de la legislación como a través de corporaciones individuales, también proporciona un punto de comparación interesante entre la política basada en el trabajo y las políticas de licencia parental basadas socialmente para el fortalecimiento de la familia como la base de la sociedad (Arcas, 2018).

Mientras que los argumentos para mejorar las políticas de licencia parental están integrados igualmente en términos de los beneficios para los empleadores (y la economía en general) y los beneficios para los bebés, como parte de las políticas de licencia parental basadas en la sociedad, el enfoque de la política es sobre cómo proporcionar apoyo a la familia en los meses (o años) posteriores al nacimiento de un niño (Bering & Bjorklund, 2013).

2.1.7. Disponibilidad y accesibilidad de la licencia parental.

Dentro de la teoría de interaccionismo simbólico de los roles de género, se define a la economía política como originalmente el campo de investigación relacionado con la riqueza de las naciones, la producción y distribución de la riqueza dentro y entre las entidades políticas y las clases que las componen. Aplicada directamente al enfoque de este documento, la economía política del permiso parental en gran parte se puede ver como la economía política de la disponibilidad y accesibilidad del permiso por paternidad en interacción con las responsabilidades paternas compartidas con la madre (Merino & Torres, 2018).

Por ello, es importante tener en cuenta que, para algunos grupos sociales, la realidad de que ambos padres trabajen no es nada nuevo. Durante décadas, las situaciones financieras han requerido que muchas madres estén empleadas, mucho

antes de la promulgación del permiso parental o antes de que la discriminación por embarazo fuera ilegal (Guzzetti, 2014). En su mayor parte, las voces y las historias de estas madres se han pasado por alto en las discusiones actuales sobre el permiso parental. La interacción de ambos géneros en la vida laboral ha abierto la posibilidad de la accesibilidad de la licencia como otra vía para la aplicación de la economía política de desarrollo social (Buquet, 2013).

La accesibilidad de la licencia también puede entenderse como la percepción de un trabajador de cuánta licencia es aceptable usar en el lugar de trabajo sin un efecto perjudicial en su carrera o desempeño laboral (Sánchez, 2017). Por tanto, es claro que, la concesión de permisos a los empleados es motivo de preocupación para los trabajadores y cada empleado anhela tener un sentimiento de reconocimiento o asociación, sobre lo cual, recaen las responsabilidades de provisión familiar para el desempeño del rol de género masculino, que comúnmente está más involucrado en mantener estable su trabajo, aun al momento del nacimiento de su hijo, debido a que confía en el rol de género femenino (maternal) que se encargará del cuidado del niño (Aniorte, 2016). Siendo así, cuando los hombres se ven próximos a ser padres, generalmente sienten que están asociados y atendidos, y tienden a trabajar más duro y más eficientemente y, por lo tanto, aumentar su productividad y es sobre este punto donde recae la atención del progenitor mayoritariamente (González-Jiménez, Barés-Leal, Caffarena, & Castro, 2018).

2.1.8. Maternidad, paternidad y la dinámica del trabajo en el hogar.

Entrelazado en el permiso parental está el problema de los padres que trabajan, en particular las madres trabajadoras. Un área que es pertinente a la maternidad y que también lleva a la consideración de la dinámica del trabajo en el hogar entre los roles masculino y femenino, es la lactancia materna, que se ha convertido en un tema muy discutido, debido a la naturaleza de la situación que define las conductas de los progenitores al momento de ejercer el permiso parental (Blasi, 2018).

La dinámica del trabajo en el hogar presenta un enfoque reciente en el área de la paternidad, como un tema que ha cobrado impulso en la opinión pública durante la última década. Muchos padres están incorporando más tiempo familiar en sus vidas, y lo hacen de manera abierta. La atención pública prestada a la paternidad coincide con un aumento en la investigación académica sobre el tema desde diversos ángulos, incluida la masculinidad, el trabajo y la paternidad, el compromiso con los hijos, y el

permiso parental. Las actitudes y políticas en las organizaciones laborales afectan la manera en que los empleados (aquí específicamente los empleados que son padres) gestionan la relación entre el trabajo remunerado y otros compromisos sociales, como el cuidado de los niños y la participación en el trabajo doméstico (Bolaños & Ortega, 2013).

Al igual que las políticas a nivel nacional pueden ser amigables con el padre (o no), las culturas organizacionales pueden promover u obstruir las obligaciones de cuidado de los hombres junto con el trabajo remunerado (Parra, 2018). Sobre ello, se puede diferenciar tres tipos de relación con el padre en las organizaciones, las cuales son: a) Oposición pasiva, b) Apoyo condicional; y c) Apoyo activo

Las políticas nacionales de licencia son generalmente apoyadas entre los empleadores. Por lo tanto, la resistencia activa al uso por parte de los hombres de formas de licencia, como el trabajo a tiempo parcial, la licencia por enfermedad temporal (para los niños) y la licencia parental es poco común. Más común es la oposición pasiva, lo que significa que una organización acepta el abandono temporal de los hombres, pero desaprueba períodos más largos de licencia. Además, tales organizaciones no han implementado políticas explícitas para promover el abandono de los puestos de trabajo de los hombres (Kubissa, 2015).

El apoyo condicional significa que las organizaciones reconocen la presencia de los hombres en las vidas de sus familias e hijos. Al menos algunas políticas para promover el despido de los padres existen dentro de la organización, y alguien es responsable de tales asuntos. El apoyo activo significa que una organización ha desarrollado políticas para el uso del permiso parental por parte de los hombres y que otorga un valor ideológico y económico a esta situación (Fernández-Montaña, 2017).

Una de las formas más exitosas de desarrollar culturas organizativas amigables con el derecho de los padres a la licencia por paternidad, sostienen en promover una ética de cuidado y valorar la fuerza laboral femenina en términos de salarios y oportunidades de carrera. Pero también en las organizaciones de trabajo dominadas por hombres, se pueden desarrollar culturas más amigables y comprensivas para los padres al tratar de cerrar la brecha entre la esfera pública del trabajo remunerado y la esfera familiar del trabajo no remunerado (García & Mendizábal, 2015).

La literatura ha demostrado que la oposición pasiva es el tipo más común de enfoque organizativo para la ausencia de los padres, seguido del apoyo condicional y

luego del apoyo activo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que los estudios que afirman esto se basan en encuestas con grandes empresas privadas realizadas los últimos diez años (Sibrián & Iraheta, 2015). Desde entonces, el uso de la licencia parental por parte de los hombres ha aumentado, lo que a su vez puede haber normalizado períodos más largos de licencia en el lugar de trabajo (Vicente-Cruz, 2016).

Con respecto a las experiencias de los hombres acerca de cómo las culturas organizacionales apoyan el equilibrio entre la vida laboral y familiar, los hombres rara vez reportan un alto apoyo. En la medida en que lo hacen, parecen recibir más apoyo de sus compañeros de trabajo en lugar de sus supervisores y gerentes (Martínez, 2016). Existe una percepción similar sobre cómo la cultura organizacional influye en la aceptación de los padres del permiso parental, lo que generalmente sucede en el ejercicio de la licencia, que los hombres tienden a usar más permisos parentales si sus colegas lo hacen, debido a que con ello, consideran que no exponen su trabajo (Bering & Bjorklund, 2013).

2.2. Referente Conceptual

2.2.1. Interaccionismo simbólico de los roles de género.

El interaccionismo simbólico para la definición de los roles de género, define las normas y expectativas que juegan un papel importante en las decisiones relacionadas con el uso del permiso parental y la duración del permiso en el ejercicio de actividades. Las normas de rol de género para los padres están experimentando cambios, con una mayor aceptación de la idea de que los padres deben pasar mayor tiempo con sus recién nacidos (y los niños en general); en base a un aumento en la literatura dirigida a los padres, incluidos los padres que toman licencia parental, atestigua este énfasis creciente en la paternidad (Loreto, 2014).

Debido a que los roles de género establecen un marco de expectativa con respecto al rol de los hombres como padres y el papel de las mujeres como madres, no es sorprendente que los roles de género también enmarquen las expectativas sociales y culturales sobre lo que es el comportamiento normativo postnatal en términos de tiempo; sobre lo cual, si bien la literatura reciente sobre el permiso parental muestra que se está prestando cada vez más atención a los padres y a sus decisiones sobre el uso del permiso o la duración de su permiso, no existe tal énfasis en estos temas para las madres, debido a que se considera un aspecto ya abordado dada la conexión física entre la madre y el que está por nacer (Kubissa, 2015).

Tal brecha en la investigación podría ser el resultado de las normas de rol de género en la sociedad occidental en la interacción que supone respecto a su pareja (el otro progenitor), que suponen que las madres querrán pasar tiempo con su recién nacido, así como que necesitarán tiempo para la recuperación física después del parto (Guzmán, 2017). Dichos preceptos pueden deberse a la percepción de que las mujeres en su rol de género, tienen las siguientes características: a) Siempre querrán usar el permiso parental, b) Siempre necesitarán al menos un permiso parental para la recuperación del parto, c) Siempre querrán usar el mayor tiempo posible (teniendo en cuenta que puede haber límites establecidos por fuerzas externas incontrolables, como las regulaciones del lugar de trabajo, las finanzas, etc.).

Por tanto, parece haber una tensión entre el papel de la madre y el papel de la mujer como trabajadora, y el rol que juega el padre en este conjunto de actividades familiares, debido a que tradicionalmente se espera que las madres quieran pasar tiempo con su bebé, lejos del mundo laboral, y esto se expresa parcialmente en los tiempos modernos como un uso completo del permiso parental, que en contraparte, no siempre es visto desde el mismo enfoque por los hombres (próximos a ser padres) debido a la diferencia de roles que pueden desempeñar dentro del núcleo familiar (Sanfélix, 2012).

Siendo así, en este último caso, se espera que las mujeres regresen a trabajar con entusiasmo después de su tiempo de licencia, como si el tiempo necesario para cuidar a un recién nacido fuera una vacación. Al igual que con las vacaciones, una vez que finaliza la licencia, se espera que el enfoque del trabajador vuelva a su trabajo por completo, sin tener en cuenta los enormes cambios en el estilo de vida que se han producido en el hogar (Medina-Vicent & Reverter, 2016).

Curiosamente, estos puntos de vista contradictorios se han contrastado más agudamente a medida que el uso del permiso parental se ha vuelto más común en las sociedades de un mundo globalizado. En muchos casos (actualmente e históricamente en la cultura hispanoamericana), las madres que trabajan fuera del hogar todavía son vistas como madres en primer lugar y luego como trabajadoras, algo que es totalmente a la inversa para los hombres, que desempeñan un rol de proveedor para el hogar, por tanto, un papel más activo como trabajador (López-Ibor, Escot, Fernández, & Poza, 2017).

Sin embargo, dentro del lugar de trabajo, como las mujeres se esfuerzan por no ser percibidas de esta manera, se espera que vuelvan a trabajar sin importar sus nuevas circunstancias en el hogar. Quizás los hombres como trabajadores siempre han enfrentado estas expectativas, pero tradicionalmente han tenido a sus parejas femeninas (las madres de sus hijos) para facilitar esta transición, por lo que, las madres usualmente son las que manejan la alimentación nocturna y las interrupciones del sueño. Cuando ambos padres regresan al trabajo relativamente pronto después del nacimiento de su hijo, los padres no solo deben hacer arreglos para el cuidado infantil durante las horas que trabajan, sino también negociar quién se levanta con el bebé en medio de la noche (Errázuriz & Vanzan, 2017).

2.2.2. Roles de los trabajadores y la reproducción.

Aplicado al derecho al permiso parental, este documento sostiene que los nuevos padres, consciente o inconscientemente, toman decisiones sobre el permiso parental en el marco del rol de género y las normas para los trabajadores, por lo que, este estudio busca comprender si los hombres y las mujeres basan sus elecciones en parte en el rol de género y/o las normas a las que están sujetos para el desempeño de sus actividades laborales (Triglia, 2018).

Para las mujeres en particular, puede haber un conflicto incorporado con respecto a la percepción de otras personas (colegas, gerentes, administración, etc.) en el lugar de trabajo una vez que se convierten en madres, por lo que es posible que exista un posible conflicto o cambio de factores de percepción en su toma de decisiones (Olarte, 2018). Sobre ello, también podría argumentarse que cuando un niño nace, las familias no solo se reproducen a sí mismas, sino que también reproducen el trabajo en el contexto de una sociedad capitalista (Leivi, 2014).

Como tal, es lógico que la sociedad quiera que estos niños se críen de manera efectiva, para que los futuros trabajadores estén preparados para la fuerza laboral; este es un argumento económico para las políticas de trabajo favorables a la familia, promulgada tanto a través de la legislación como a través de corporaciones individuales, también proporciona un punto de comparación interesante entre la política basada en el trabajo y las políticas de licencia parental basadas socialmente para el fortalecimiento de la familia como la base de la sociedad (Arcas, 2018).

Mientras que los argumentos para mejorar las políticas de licencia parental están integrados igualmente en términos de los beneficios para los empleadores (y la economía en general) y los beneficios para los bebés, como parte de las políticas de

licencia parental basadas en la sociedad, el enfoque de la política es sobre cómo proporcionar apoyo a la familia en los meses (o años) posteriores al nacimiento de un niño (Bering & Bjorklund, 2013).

2.2.3. Disponibilidad y accesibilidad de la licencia parental.

Dentro de la teoría de interaccionismo simbólico de los roles de género, se define a la economía política como originalmente el campo de investigación relacionado con la riqueza de las naciones, la producción y distribución de la riqueza dentro y entre las entidades políticas y las clases que las componen. Aplicada directamente al enfoque de este documento, la economía política del permiso parental en gran parte se puede ver como la economía política de la disponibilidad y accesibilidad del permiso por paternidad en interacción con las responsabilidades paternas compartidas con la madre (Merino & Torres, 2018).

Por ello, es importante tener en cuenta que para algunos grupos sociales, la realidad de que ambos padres trabajen no es nada nuevo. Durante décadas, las situaciones financieras han requerido que muchas madres estén empleadas, mucho antes de la promulgación del permiso parental o antes de que la discriminación por embarazo fuera ilegal (Guzzetti, 2014). En su mayor parte, las voces y las historias de estas madres se han pasado por alto en las discusiones actuales sobre el permiso parental. La interacción de ambos géneros en la vida laboral ha abierto la posibilidad de la accesibilidad de la licencia como otra vía para la aplicación de la economía política de desarrollo social (Buquet, 2013).

La accesibilidad de la licencia también puede entenderse como la percepción de un trabajador de cuánta licencia es aceptable usar en el lugar de trabajo sin un efecto perjudicial en su carrera o desempeño laboral (Sánchez, 2017). Por tanto, es claro que, la concesión de permisos a los empleados es motivo de preocupación para los trabajadores y cada empleado anhela tener un sentimiento de reconocimiento o asociación, sobre lo cual, recaen las responsabilidades de provisión familiar para el desempeño del rol de género masculino, que comúnmente está más involucrado en mantener estable su trabajo, aun al momento del nacimiento de su hijo, debido a que confía en el rol de género femenino (maternal) que se encargará del cuidado del niño (Aniorte, 2016).

Siendo así, cuando los hombres se ven próximos a ser padres, generalmente sienten que están asociados y atendidos, y tienden a trabajar más duro y más eficientemente y, por lo tanto, aumentar su productividad y es sobre este punto donde recae la atención del progenitor mayoritariamente (González-Jiménez, Barés-Leal, Caffarena, & Castro, 2018).

2.2.4. Maternidad, paternidad y la dinámica del trabajo en el hogar.

Entrelazado en el permiso parental está el problema de los padres que trabajan, en particular las madres trabajadoras. Un área que es pertinente a la maternidad y que también lleva a la consideración de la dinámica del trabajo en el hogar entre los roles masculino y femenino, es la lactancia materna, que se ha convertido en un tema muy discutido, debido a la naturaleza de la situación que define las conductas de los progenitores al momento de ejercer el permiso parental (Blasi, 2018).

La dinámica del trabajo en el hogar presenta un enfoque reciente en el área de la paternidad, como un tema que ha cobrado impulso en la opinión pública durante la última década. Muchos padres están incorporando más tiempo familiar en sus vidas, y lo hacen de manera abierta. La atención pública prestada a la paternidad coincide con un aumento en la investigación académica sobre el tema desde diversos ángulos, incluida la masculinidad, el trabajo y la paternidad, el compromiso con los hijos, y el permiso parental. Las actitudes y políticas en las organizaciones laborales afectan la manera en que los empleados (aquí específicamente los empleados que son padres) gestionan la relación entre el trabajo remunerado y otros compromisos sociales, como el cuidado de los niños y la participación en el trabajo doméstico (Bolaños & Ortega, 2013).

Al igual que las políticas a nivel nacional pueden ser amigables con el padre (o no), las culturas organizacionales pueden promover u obstruir las obligaciones de cuidado de los hombres junto con el trabajo remunerado (Parra, 2018). Sobre ello, se puede diferenciar tres tipos de relación con el padre en las organizaciones, las cuales son: a) Oposición pasiva; b) Apoyo condicional y c) Apoyo activo

Las políticas nacionales de licencia son generalmente apoyadas entre los empleadores. Por lo tanto, la resistencia activa al uso por parte de los hombres de formas de licencia, como el trabajo a tiempo parcial, la licencia por enfermedad temporal (para los niños) y la licencia parental es poco común. Más común es la oposición pasiva, lo que significa que una organización acepta el abandono temporal de los hombres, pero desapruueba períodos más largos de licencia. Además, tales

organizaciones no han implementado políticas explícitas para promover el abandono de los puestos de trabajo de los hombres (Kubissa, 2015).

El apoyo condicional significa que las organizaciones reconocen la presencia de los hombres en las vidas de sus familias e hijos. Al menos algunas políticas para promover el despido de los padres existen dentro de la organización, y alguien es responsable de tales asuntos. El apoyo activo significa que una organización ha desarrollado políticas para el uso del permiso parental por parte de los hombres y que otorga un valor ideológico y económico a esta situación (Fernández-Montaña, 2017).

Una de las formas más exitosas de desarrollar culturas organizativas amigables con el derecho de los padres a la licencia por paternidad, sostienen en promover una ética de cuidado y valorar la fuerza laboral femenina en términos de salarios y oportunidades de carrera. Pero también en las organizaciones de trabajo dominadas por hombres, se pueden desarrollar culturas más amigables y comprensivas para los padres al tratar de cerrar la brecha entre la esfera pública del trabajo remunerado y la esfera familiar del trabajo no remunerado (García & Mendizábal, 2015).

La literatura ha demostrado que la oposición pasiva es el tipo más común de enfoque organizativo para la ausencia de los padres, seguido del apoyo condicional y luego del apoyo activo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que los estudios que afirman esto se basan en encuestas con grandes empresas privadas realizadas los últimos diez años (Sibrián & Iraheta, 2015). Desde entonces, el uso de la licencia parental por parte de los hombres ha aumentado, lo que a su vez puede haber normalizado períodos más largos de licencia en el lugar de trabajo (Vicente-Cruz, 2016).

Con respecto a las experiencias de los hombres acerca de cómo las culturas organizacionales apoyan el equilibrio entre la vida laboral y familiar, los hombres rara vez reportan un alto apoyo. En la medida en que lo hacen, parecen recibir más apoyo de sus compañeros de trabajo en lugar de sus supervisores y gerentes (Martínez, 2016). Existe una percepción similar sobre cómo la cultura organizacional influye en la aceptación de los padres del permiso parental, lo que generalmente sucede en el ejercicio de la licencia, que los hombres tienden a usar más permisos parentales si sus colegas lo hacen, debido a que con ello, consideran que no exponen su trabajo (Bering & Bjorklund, 2013).

2.3. Referente Normativo

2.3.1. Normativa nacional.

Dentro de la estructura normativa jerárquica del Estado, se procede a revisar la tipificación jurídica que regula el Derecho a la Licencia por Paternidad en el Ecuador, en base a la siguiente; c) Código del Trabajo y d) Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021. Sobre dicha legislación se han fundamentado las directrices normativas para la presente investigación, lo cual está acorde a los tratados internacionales suscritos por el Ecuador, y que se encuentran adheridos constitucionalmente para la garantía del derecho a la igualdad que gozan todos los habitantes del país.

2.3.1.1. Constitución de la república del Ecuador.

La Constitución de la República es la principal legislación del Estado, sobre lo cual ha integrado los derechos fundamentales de las personas consagrados constitucionalmente para la protección y garantía de los derechos laborales, familiares, sociales, reproductivos y de igualdad y equidad, que constituyen los derechos humanos consagrados universalmente, y que, para referencia del presente documento, revisa el siguiente artículo:

Artículo 332. El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijos e hijas, derechos de maternidad (...) lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos (Constitución de la República, 2008, pág. 156).

Por tanto, la Constitución de la República, que ha adherido los tratados internacionales sobre la protección de los derechos fundamentales de las personas; garantiza el respeto a los derechos reproductivos y laborales, sin distinción de género, asumiendo con ello, la igualdad de derechos entre ambos géneros al momento de hacer uso del Derecho a la licencia por paternidad en el Ecuador, sea la prestación de servicios en instituciones públicas y/o privadas.

2.3.1.2. Código del trabajo.

Mediante Registro Oficial No. 167, y modificación del 26 de septiembre de 2012, la Asamblea Nacional del Ecuador, integró la tipificación de los derechos de maternidad a la legislación laboral nacional, por lo que, tipificó el en dicho cuerpo

jurídico las directrices para el ejercicio de los derechos de los progenitores en el desempeño de su rol familiar.

Artículo 152. (...) El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo. Cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más. En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justifica con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de este, por otro profesional. En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia de maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del periodo de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido (Código del Trabajo, 2012, pág. 45).

Es así que el Código del Trabajo de Ecuador ha tipificado el Derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hijo/a, como un derecho común como progenitor, que complementa con los derechos de la madre para el cuidado del neonato, fortaleciendo con ello la figura paterna en la familia, y creando así, un vínculo entre padre – hijo que beneficia a la construcción de una sociedad más justa, equitativa e igualitaria en derechos.

2.3.1.3. Plan nacional de desarrollo.

El Plan Nacional de Desarrollo que rige para el periodo 2017 – 2021 en el Ecuador, ha establecido en el Objetivo 1, la garantía de una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, lo cual ha sido fundamentado dentro de esta legislación para la definición de los objetivos del Estado, que fortalecen a la sociedad y al Estado de Derecho, por lo que se ha fundamentado lo siguiente:

El garantizar una vida digna en igualdad de oportunidades para las personas es una forma particular de asumir el papel del Estado para lograr el desarrollo; este es el principal responsable de proporcionar a todas las personas – individuales y colectivas–, las mismas condiciones y oportunidades para alcanzar sus objetivos a lo largo del ciclo de vida, prestando servicios de tal

modo que las personas y organizaciones dejen de ser simples beneficiarias para ser sujetos que se apropian, exigen y ejercen sus derechos (Plan Nacional de Desarrollo, 2017, pág. 53).

Con ello, el Estado busca garantizar a través de los objetivos nacionales, una política pública inclusiva e igualitaria para todas las personas, garantizando así una relación armoniosa y normada entre las prestaciones sociales y las condiciones y oportunidades de todas las personas en el normal desenvolvimiento de su identidad como padres, cumpliendo la etapa de la vida en el nacimiento y crianza del niño/a, y a lo largo del ciclo de vida laboral y familiar para el cumplimiento de las responsabilidades que tiene el Estado con los habitantes del país, y las obligaciones que éstos tienen con la sociedad en general.

2.3.1.4. Objetivos de la política social del estado en relación con el derecho a la licencia por paternidad.

El Estado ecuatoriano desde la introducción del Plan Nacional del Buen Vivir, desde 2013 – 2017 y la continuación del Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021, ha buscado fortalecer a la sociedad como el elemento central del desarrollo nacional, por ello, ha implementado una legislación coherente que va acorde a estos preceptos jurídicos que delimitan las funciones organizacionales e institucionales a través de leyes como las descritas anteriormente; para implementar una política interior que promueva la igualdad entre los géneros, principalmente en la familia y las relaciones laborales.

Por tal razón, habiendo revisado la normativa jurídica del Ecuador, se evidencia que la legislación nacional ha tipificado a través del legislador y los tratados internacionales, una normativa interna que proteja los derechos laborales y sociales, como una garantía constitucional irrenunciable y de obligatoriedad para todas las partes involucradas. Por tanto, la relación con la temática es fundamental para la consecución y protección de Derechos laborales y familiares en el ejercicio del Derecho a la Licencia por Paternidad.

2.3.2. Normativa internacional.

2.3.2.1. Convenio OIT No. 183.

La Conferencia General de la Organización Mundial del trabajo, fundamentada en las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), ha establecido mediante Convenio OIT No. 183, en sesión 88^a. Del 15 de junio de 2000, y vigente a partir del 1 de enero de 2001; el Convenio sobre la Protección de la

Maternidad, para la garantía constitucional en los Estados suscriptores de dicho documento de carácter internacional, la protección de los derechos laborales de las madres que posteriormente las legislaciones internas equipararon con los derechos de los padres, debido a la función que juegan dentro de la familia y en relación los derechos fundamentales y la no discriminación por sexo en función de las relaciones sociales y/o laborales, por lo que, en ello, establece:

Artículo 4. Licencia por maternidad

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, **según lo determinen la legislación y la práctica nacionales**, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.
3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad
4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.
5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto (Convenio OIT No.183, 2001, pp. 3-4).

En base a ello, la Organización Internacional del Trabajo ha establecido las directrices legales para que los Estados suscriptores puedan normar las relaciones laborales en cuanto al derecho a la licencia por maternidad, que en el Ecuador ha sido equiparado para los hombres con el derecho a la licencia por paternidad para complementar y fortalecer las relaciones familiares, sociales y laborales en el desempeño de las actividades de la vida cotidiana de los padres de familia.

CAPÍTULO 3: Metodología de la Investigación

3.1. Diseño de investigación

Diseño es la estrategia a través de la cual se busca alcanzar un objetivo y responder a las preguntas de investigación procedente de una problemática existente, como en el caso del rol paterno y el ejercicio del derecho de permiso de paternidad de los trabajadores del sexo masculino. Por tanto, se toma en consideración lo señalado por Caballero (2014) según el cual definió que:

El diseño de investigación es un esquema para llevar a cabo el proyecto de investigación donde se detallan los procedimientos necesarios que permitan la obtención de información y la realización de un análisis estructurado para la solución de la problemática existente. Además, identifica aspectos relevantes producto de los resultados obtenidos, asegurando la efectividad de un estudio (p. 78).

En consecuencia, se selecciona el diseño **fenomenológico** considerando que es uno de los más usado en investigaciones de enfoque cualitativo para abordar una problemática existente desde el punto de vista cronológico y en la esencia de la experiencia compartida con el propósito de establecer inferencias que permitan la caracterización y comprensión de la perspectiva de los trabajadores masculino en cuanto a su rol paterno en el ejercicio de la licencia de paternidad.

Según Hernandez, Fernandez y Baptista (2016) señalaron que “**El diseño fenomenológico** tiene como propósito principal es explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias” (p. 493).

3.2. Enfoque de la Investigación

Toda investigación dependiendo del alcance y la oportunidad de información se desenvuelven en diferentes tipos de enfoques, de lo más conocidos están los tipos cuantitativo y cualitativo o una combinación de estas. Considerado, lo expuesto por Muñoz (2015) estos se presentan por distintas corrientes de pensamientos como el empirismo, positivismo, la fenomenología y el estructuralismo para la búsqueda de conocimiento. De estas surgen dos aproximaciones, la investigación de enfoque cualitativo y el cuantitativo.

Considerando que el objeto de estudio se centra en comprender las percepciones de los trabajadores del sexo masculino sobre el rol paterno y el alcance

del permiso de paternidad, se selecciona el enfoque cualitativo que de acuerdo a Guerreo & Guerrero (2014) describieron que: “La investigación cualitativa busca el entendimiento del o los fenómenos de estudios, explorándolos desde la perspectiva de sus participantes sin la manipulación del entorno natural y en relación con su contexto” (p. 48).

3.3. Tipo y Nivel de Investigación

La formulación del problema se centra en las percepciones de la fuerza laboral masculina del área operativa del sector farmacéutico en la ciudad de Guayaquil en relación con el permiso de paternidad, los cuales, por factores familiares, económicos y culturales, optaron por acoger a este beneficio de forma parcial o no, en conformidad a lo establecido en el artículo 152 del Código de Trabajo. Tomando en cuenta que existe una limitación sobre la temática al ser un tema poco investigado y que no cuenta con información de libre acceso, se selecciona el alcance de la investigación exploratoria y descriptiva, que de acuerdo a Hernández et al. (2014) señalaron que: “la investigación exploratoria permite conocer una variable o un conjunto de estas sobre problemas novedosos que constituye una base inicial para otros estudios sobre el mismo tema, además, en las investigaciones de enfoque cualitativo su inmersión es de campo,” (p. 155). De modo similar, describieron que: “la investigación descriptiva estudia la incidencia de una o diversas variables mediante una visión objetiva sobre la problemática en un momento determinado, generando resultados descriptivos como base para posteriores investigaciones,” (p. 155).

En consecuencia, el tratamiento de la información es de corte transversal dado que no se analizan serie de tiempo, sino que se realiza en el énfasis del análisis de los datos, en lo expresado por los trabajadores sobre la importancia del rol paterno y el alcance del permiso de paternidad en el momento de la entrevista. De manera que, Morán & Alvarado (2012) hicieron referencia que: “el diseño transversal recopila datos en un momento único” (p. 45). Por tanto, se espera identificar y analizar los posibles aspectos que influyen en las decisiones de los trabajadores masculinos por las cuales no acceden de manera voluntaria al ejercicio de este derecho en el contexto del trabajo.

3.4. Universo, Muestra y Muestreo

3.4.1. Población.

La población también conocida como universos, está integrado por un conjunto de elementos (personas, animales, empresas, comunidades, entre otras) que guardan relación directa con la problemática existente de los cuales se pretende responder las preguntas de investigación para alcanzar los objetivos planteados. Tal como lo señalaron McDaniel & Gates (2016) “La población es el grupo entero de elementos sobre las que se necesita información; también llamado universo o población de interés. (p. 309). Para este estudio el universo está conformado por 161 trabajadores, de esto solo 12 son padres de familia a partir del año 2010 y que actualmente se encuentran en relación de dependencia en una empresa farmacéutica que por tema de confidencialidad y protección de su reputación no se señala el nombre de compañía.

3.4.2. Muestra.

La muestra en investigaciones de enfoque cualitativo recolecta datos, sin que necesariamente sea bajo un método estadístico representativo de la población que se involucra con la problemática existente. Esta se basa en tres factores importantes: a) la capacidad para la obtención de datos; b) el entendimiento del fenómeno en su contexto; c) el análisis de la naturaleza de la causa del problema (Hernández et al., 2014). De manera que, el estudio de las apreciaciones de los trabajadores masculino sobre la importancia del rol paterno y del alcance de permiso de paternidad se tratará de analizar la mayor cantidad de apreciaciones como se muestra en la figura uno.

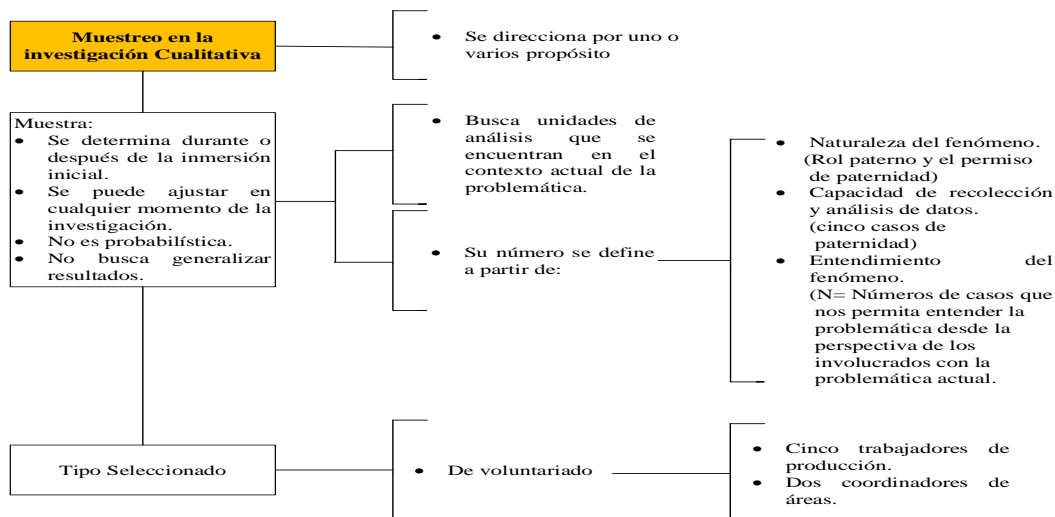


Figura 8. Alcance del muestro de investigación cualitativa.

3.4.3. Muestreo.

De modo que, la muestra es un extracto de la población objeto de estudio, que de acuerdo a la investigación de enfoque cualitativo esta puede ser seleccionada conforme al alcance de la investigación. Por tanto, la muestra obedece al tipo de investigación y enfoque seleccionado de la que se obtendría una unidad de análisis. Para propósito de la presente investigación se selecciona la muestra de **participantes voluntarios** que, de acuerdo a Hernández et al., (2014) señalaron que: en las muestras de voluntarios la obtención de información procede de la participación directa de los involucrados, en la que se profundiza las experiencias de un fenómeno mediante una entrevista abierta. En estos casos, la selección de los participantes es parte de un resultado en respuesta a una invitación. En consecuencia, la muestra está conformada por cinco voluntarios padres de familias que laboran en el área de producción y otro segmento integrado por dos coordinadores de área para una apreciación tanto micro como macro del fenómeno de estudio. A partir de este alcance se descarta a 149 colaboradores de la empresa.

3.5. Formas de la Recolección de Información

Técnica de investigación es el modo en que el investigador pretende obtener datos primarios como secundarios para establecer inferencias que permita resolver la problemática existente, además, éstas depende del tipo de enfoque y el método de investigación procedente. En la figura dos se muestra el modo en que se recolectará y analizará los datos cualitativos de la presente investigación:

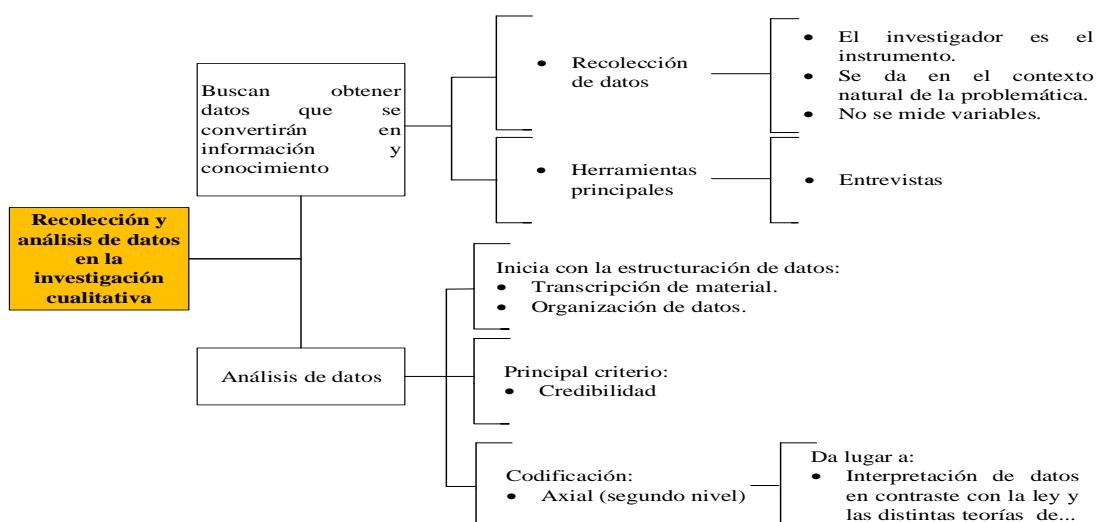


Figura 9. Modo para la recopilación y análisis de datos de investigación cualitativa.

Según Arias (2016) señaló que: “se entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información. El instrumento de

recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato, que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (pp. 67-68). Por tanto, para el propósito de la presente investigación se toma en consideración a la técnica entrevista estructura apoyada por el instrumento guías de preguntas, al fin de recabar datos primarios directamente desde la perspectiva, experiencia, conocimiento y sentir de los involucrados en el fenómeno de estudio para una mayor comprensión del tema y establecer el análisis articulado con las perspectivas teóricas.

Además, las entrevistas, como herramientas para recolectar datos cualitativos, se emplean cuando el problema de estudio no se puede observar o es muy difícil hacerlo por ética o complejidad, por lo cual, se utilizará preguntas direccionada a la problemática existente. Para el análisis de datos cualitativo se procede con los siguientes pasos: 1) exploración de datos; 2) estructuración de categorías; 3) descripción de las perspectivas de los participantes voluntarios según su óptica, lenguaje y expresiones; 4) contraste con las teorías y leyes; 5) comprender en profundidad el contexto que rodea a los datos; 6) vincular los resultados con el conocimiento disponible.

En un segundo plano el análisis de los datos procedente de las entrevistas se efectuará mediante la codificación axial que proviene de un enfoque conceptual para tener una descripción más completa de éstos, se resumen, se elimina la información irrelevante y se realizan análisis para un mayor entendimiento del material analizado. Por lo tanto, se toma en consideración lo expuesto por Hernández et al., (2014) según los cuales: “La codificación axial (segundo plano) consiste esencialmente en: a) agrupar categorías en temas, identificando así las categorías centrales del fenómeno (el axis o eje) y b) conectar dichas categorías fundamentales (en hipótesis, vínculos, modelos, etc.)” (p. 450).

En consecuencia, se estableció un matriz de categorías para el análisis de la información. Se elaboró una matriz de Operacionalización de categorías teóricas para que, a partir de esta, establecer los indicadores de levantamiento de datos, mediante entrevistas y poder ir recopilando información de primera fuente desde las percepciones de los trabajases. Esta matriz cuenta con tres categorías y posee 5 subcategoría y tiene 10 indicadores, las subcategorías está referida que la misma se coloca como anexo al documento.

Todo esto, permitirá demostrar el rigor de la metodología de la investigación, en la que se credibilidad se soporta mediante la captación completa y profunda de las

experiencias de los participantes en relación con el planteamiento del problema, *The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences* (2009) la definió como: “la correspondencia entre la forma en que el participante percibe los conceptos vinculados con el planteamiento y la manera como el investigador retrata los puntos de vista del participante” (p. 1023)

3.5.1. Resultados levantados de la entrevista aplicada.

Tabla 1

Matriz de hallazgos basada en la codificación Axial sobre los resultados de la entrevista a los trabajadores varones padres de familia.

Codificación	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5
Planificación familiar	No existió una planificación previa para ser padre, solo sucedió por descuido, lo que nos obligó a juntarnos. Generó Cambios en los presupuestos económicos, por la generación de gastos adicionales.	En mi primer hijo todo fue sin planificación y las cosas se vinieron dando espontáneamente. En el segundo embarazo, las cosas fueron distintas, cada tema fue planificado.	Fue inicialmente complicado, por lo que tuvimos como pareja adaptarnos a los cambios que surgieron. contábamos con el apoyo de nuestros familiares más cercanos	Ninguna,	No fue planificado. Nos tocó cambiar nuestras actividades en beneficio de nuestros hijos.

Tabla 1

Matriz de hallazgos basada en la codificación Axial sobre los resultados de la entrevista a los trabajadores varones padres de familia (parte dos).

Codificación	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5
--------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

Responsabilidad paterna	Es el aumento de la responsabilidad, tomando en cuenta que soy responsable un ser que proviene de mí.	En mi opinión es darlo todo por los hijos.	Complicado, porque se necesitó buscar más recursos para cubrir los gastos.	Atribuir nuevos roles.	Contribuir a la crianza de nuestros hijos.
Rol paterno en el nacimiento del infante	El acercamiento a mi hijo no fue lo más importante, porque eso es más para la madre del infante. Entre las funciones que me generó como padre fue la búsqueda de nuevos recursos económicos para cubrir los gastos adicionales que genera mis hijos.	Cuidado del niño a pesar de que el permiso fue fraccionado, 5 días al mes, para apoyar a mi esposa. Además, se recibe el apoyo de familiares.	El cuidado y protección de una nueva vida.	Colaboración en el hogar de una manera integral.	Principalmente en el cuidado de los hijos y en la búsqueda de mayores recursos.

Tabla 1

Matriz de hallazgos basada en la codificación Axial sobre los resultados de la entrevista a los trabajadores varones padres de familia (parte tres).

Codificación	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5
--------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

Diferencias entre el rol paterno y materno	En esta sociedad el hombre provee y el cuidado de la casa es de exclusividad para la mujer. Esto es lo que me impide involucrarme en los trabajos doméstico. De modo similar, influye en mi acercamiento con la crianza de mis hijos	No debe existir diferencias, porque ambos deben ser soporte.	No debe influir, en mi entorno familiar se nos inculcó que todos éramos participes en las actividades del hogar. Además, genera independencia a los hijos.	No existen inconveniente, porque tanto el hombre y la mujer deben desarrollar actividades en conjunto.	No genera ningún cambio ni influye en el género de los hijos.
Incertidumbres en el nacimiento del infante	La falta de recursos para cubrir cualquier emergencia en los primeros meses de vida de mi Hijo/a.	Que no se presten complicaciones durante el crecimiento, que no falten los recursos para cubrir los gastos del hogar.	La falta de recursos económicos para solventar cualquier complicación.	El que se generen gastos no planificados y que no se puedan cubrir.	La principal preocupación que se genera es la salud de los hijos y en la búsqueda de mayores recursos.

Tabla 1

Matriz de hallazgos basada en la codificación Axial sobre los resultados de la entrevista a los trabajadores varones padres de familia (parte cuatro).

Codificación	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5
--------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

Licencia paterna	Sí, pero de forma parcial. Por qué el salario que percibo es básico y no me alcanzaría para cubrir los gastos de la bebe.	En mi primera hija no goce de este beneficio por desconocimiento. Pero en mi segundo hijo si lo utilice.	Disfrute el permiso paterno de forma fraccionaria, porque en la empresa en temporada requiere de nuestra disponibilidad ad.	Si, lo cual me permitió involucrar me con mi hijo. No obstante, este permiso me genero una disminución en mis ingresos. Considerando que las horas extra me representan USD\$200,000 adicionales a mi salario básico.	Si lo goce de forma recorrida, pero, influyo en los recursos. Considerando que mi ingreso mensual es de USD\$ 400,00 más USD\$ 200,00 de horas extras, además, soy el único proveedor de mi hogar.
Importancia del derecho paterno	No es tan importante, considerando que estuve aburrido y desocupado durante los días de descanso y siendo poco productivo.	Es impórtate por el involucramiento efectivo en el nacimiento del bebe.	Permite el fortalecimiento de las relaciones familiares	Es importante porque permite el apoyo a la madre.	Genera mayor afecto familiar, tanto para el infante y la madre.

Tabla 1

Matriz de hallazgos basada en la codificación Axial sobre los resultados de la entrevista a los trabajadores varones padres de familia (parte cinco).

Codificación	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5
--------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

Razones del permiso de paternidad	Considero que es importante para el involucramiento o efectivo del padre con su hijo/a y esposa.	En base a mi experiencia es para el fortalecimiento de la afectividad familiar.	Para generar mayor vinculo paterno en los primeros meses de vida del infante.	El fomento de la relaciones familiares.	Con el objetivo de que la familia genera mayor relación y compromiso.
Aporte de la licencia paterna en la familia	Para fortalecer los lazos familiares.	Aporta al lazo familiar porque se involucra la pareja y los familiares.	En la creación de lazos familiares.	Se genera un mayor lazo afectivo en la familia.	Se fomenta la afectividad en el hogar.
Uso de la licencia paterna	Solo me permitió descansar y aburrirme, al no tener nada que hacer.	Apoya mucho al lazo paterno y para el cuidado del bebe.	En mi primera experiencia, el permiso me permitió apoyar a mi esposa en sus actividades y el cuidado de nuestro hijo.	Me permitió involucrar me con mi hijo, pero fue necesario tomar el permiso de forma fraccional para cuidar mi puesto de trabajo.	Contribuye al cuidado de los hijos y aumenta el acercamiento y afecto paterno con el infante.

Tabla 1

Matriz de hallazgos basada en la codificación Axial sobre los resultados de la entrevista a los trabajadores varones padres de familia (parte seis).

Codificación	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5
--------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

Proceso organizacional	<p>Primero el coordinador de área nos direcciona al área de talento humano para el direccionamiento del permiso paterno. TH, nos informa los procedimientos a seguir. Sin embargo, tomar el permiso paterno representa un problema en cuanto al puesto de trabajo, debido a que son</p>	<p>Talento humano ha otorgado más información, pero aún falta mayor sociabilización. Además, el miedo es la seguridad del puesto de trabajo por falta de garantía en los puestos. Por experiencia viva.</p>	<p>El área de talento humano se encarga de dar los lineamientos para poder acceder a tales beneficios.</p>	<p>Talento Humano dan las indicaciones necesarias para poder solicitar el permiso paterno.</p>	<p>Los coordinadores de áreas nos direccionan a Talento Humano para recibir mayor información.</p>
Accesibilidad a licencia paterna	<p>Es muy accesible porque está regulada por la Ley. No obstante por el cuidar del puesto de trabajo, nos permiten tomar de forma fraccionaria.</p>	<p>Este se ve influido por el miedo de perder el puesto de trabajo, al no ver nombramiento para cada puesto.</p>	<p>No hay ningún impedimento, no obstante, por miedo de perder el puesto de trabajo nos permite fraccionar los días de paternidad en distintos meses.</p>	<p>No hay restricción por parte de la empresa. Pero por tema económico, tuve que solicitar acoger este beneficio de forma parcial.</p>	<p>No hay ninguna complejidad en cuanto a acogerse al permiso paterno.</p>

Tabla 1

Matriz de hallazgos basada en la codificación Axial sobre los resultados de la entrevista a los trabajadores varones padres de familia (parte siete).

Codificación	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5
--------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

Postura empresarial frente al rol paterno	Es accesible porque permite que los trabajadores se involucren con los hijos y la familia.	Talento humano otorga toda la información y solicita los respectivos documentos para el otorgamiento o del permiso paterno.	En mi caso, Trabajo social, fue a mi hogar y me entregaron un obsequio por el nacimiento de mi hijo, lo que ha generado que me comprometa más con mis labores.	Nos permite saber que somos importante para la entidad.	En considerarlo importante para la parte familiar de los trabajadores
---	--	---	--	---	---

Tabla 2

Matriz de hallazgos basada en la codificación Axial sobre los resultados de la entrevista a los coordinadores del área de producción.

Codificación	Entrevistado 1	Entrevistado 2
Proceso para solicitud del permiso paterno	El alcance de la información sobre la licencia paterna es exclusivo de Talento Humano	Talento Humano se encarga del otorgamiento de la información referente a la licencia de paternidad.
Uso de la licencia paterna	Los trabajadores varones toman el permiso paterno de forma fraccionaria para proteger sus puestos de trabajos.	Los trabajadores varones toman solo pocos días de sus licencia de paternidad.

Tabla 2

Matriz de hallazgos basada en la codificación Axial sobre los resultados de la entrevista a los coordinadores del área de producción (parte dos).

Codificación	Entrevistado 1	Entrevistado 2
Factores que limitan la licencia de paternidad	El principal factor que limita la licencia de paternidad es la generación de recursos extras. Considerando que los trabajadores operativos gana un salario básico.	Cultura de proveedor. Temor de pérdida de puesto por reemplazo.

Importancia de la licencia paterna	Es importante en el rol de la familia	Contribuye en el acercamiento del padre e hijo.
Políticas interna	La empresa aplica políticas internas para el cumplimiento de la licencia paterna. No obstante, carece de difusión.	Desconocimiento de los procedimientos interno para hacer cumplir la licencia de paternidad.
Conocimiento de los trabajadores sobre la licencia paterna	Desconocimiento sobre el tema en la mayoría de los trabajadores varones.	Muy poca difusión en los trabajadores varones
Capacitación	Nula capacitación sobre la licencia de paternidad	Falta de capacitación sobre el permiso de paternidad.

CAPÍTULO 4: Resultados de la Investigación

Los resultados obtenidos de la presente investigación surgen de la necesidad de analizar el rol paterno y el ejercicio del derecho del permiso de paternidad desde la percepción de los trabajadores del sexo masculino de una industria farmacéutica, mediante la aplicación de técnicas e instrumentos de recopilación de información como la entrevista estructurada aplicada a los trabajadores padres de familias del área de producción y a dos coordinadores para la obtención de percepciones más completas sobre la problemática existente desde dos frentes diferentes, como primera aproximación que aporte a la comprensión de las relaciones familiares equitativas en el ámbito laboral. De modo que, se respondieron los siguientes objetivos específicos.

4.1. De los Objetivo Específicos.

4.1.1. Identificación de las percepciones sobre la paternidad que poseen los trabajadores en una empresa farmacéutica.

Se expone la información obtenida desde la perspectiva de los trabajadores varones padres e familias y de los coordinadores de áreas de una empresa farmacéutica sobre la importancia del rol paterno y el permiso de paternidad, los cuales a través de su experiencia, conocimiento y sentir indicaron las siguientes percepciones:

Para la mayoría de los trabajadores entrevistados, la paternidad no se asocia con un deseo o factor propio de la planificación del ciclo de vida, sino como un descuido que solo sucede por tener pareja, y que ellos asumen por “responsabilidad”, o porque ya viven con la pareja, es decir asocian la paternidad con una complicación que tienen que asumir, como la describe las siguientes percepciones: *“no existió una planificación para ser padres, solo sucedió por descuido, lo que nos obligó a juntarnos. Esto generó cambios en los presupuestos económicos, por la generación de gastos adicionales”* (entrevista uno aplicada a un trabajador área operativa); *“No planificamos tener un hijo, solo sucedió y lo aceptamos con el mayor afecto del mundo”* (entrevista cuatro aplicada a un trabajador área operativa); y *“No fue planificado. Nos tocó cambiar nuestras actividades en beneficio de nuestros hijos”*. (entrevista cinco aplicada a un trabajador área operativa).

En relación a los trabajadores entrevistados, que han formado pareja con un deseo de establecer una familia, también se presentan complicaciones al momento de concebir un hijo(a) por descuido. No obstante, y asumen la responsabilidad de ser

padres de mejor manera e incluso la concepción de un segundo hijo (a) se efectúa bajo una planificación anticipada debido a su madurez emocional, como la describe las siguientes percepciones: *“En mi primer hijo todo fue sin planificación y las cosas se vinieron dando espontáneamente. En el segundo embarazo, las cosas fueron distintas, cada tema fue planificado”* (entrevistas dos aplicada a un trabajador área operativa); y *“Fue inicialmente complicado, por lo que tuvimos como pareja adaptarnos a los cambios que surgieron, además, contábamos con el apoyo de nuestros familiares más cercanos”*.

En relación a la importancia del rol paterno en el nacimiento del infante se denota dos perfiles, uno en que los trabajadores entrevistados, asocian este compromiso con la generación de más recursos, como la describe las siguientes percepciones: *“El acercamiento a mi hijo no fue lo más importante, porque eso es más para la madre del infante. Entre las funciones que me generó como padre fue la búsqueda de nuevos recursos económicos para cubrir los gastos adicionales que genera mis hijos”* (entrevista uno aplicada a un trabajador área operativa). Por otra parte, asumieron este rol como una nueva manera de fomentar los lazos familiares, como se expusieron las siguientes percepciones: *“Cuidado del niño a pesar de que el permiso fue fraccionado, cinco días al mes, para apoyar a mi esposa”*; y *“El cuidado y protección de una nueva vida”*; *Colaboración en el hogar de manera integral* (entrevista del dos al cuatro aplicada a los trabajadores del área operativa). Además, se presentó una combinación de ambos perfiles de acuerdo a la siguiente percepción: *“Principalmente en el cuidado de los hijos y en la búsqueda de mayores recursos”* (entrevista cinco aplicada a un trabajador área operativa)..

En relación a las diferencias entre el rol paterno y materno, las percepciones de los trabajadores varones padres de familia presentan un cambio cultural considerando el perfil machista que se presentaba en décadas anteriores, aunque se mantengan en algunos trabajadores, el compartir los roles en el hogar se ha convertido en una nueva tendencia que a suplido tal pensamiento como se denota a continuación: *“No debe existir diferencias, porque ambos deben ser soporte”*; *“No debe influir, en mi entorno familiar se nos inculcó que todos éramos participes en las actividades del hogar. Además, genera independencia a los hijos”*; *“No existen inconveniente, porque tanto el hombre y la mujer deben desarrollar actividades en conjunto”*; y *“No genera ningún cambio ni influye en el género de los hijos”* (entrevista del dos al cinco aplicada a los trabajadores del área operativa). En el caso de la percepción del pensamiento

machista esta fue su percepción: *“En esta sociedad el hombre provee y el cuidado de la casa es de exclusividad para la mujer. Esto es lo que me impide involucrarme en los trabajos domésticos. De modo similar, influye en mi acercamiento con la crianza de mis hijos”* (entrevista uno aplicada a un trabajador área operativa).

En concordancia con las incertidumbres que se presentan en el nacimiento del infante en las percepciones de los trabajadores varones padre de familia se observa una generalidad constante que se relaciona con la obtención de recursos para solventar cualquier eventualidad en relación al hijo y la madre que son sin duda su principal responsabilidad, entre las percepciones que denota tal apreciación son las siguientes: *“La falta de recursos para cubrir cualquier emergencia en los primeros meses de vida de mi Hijo/a”*; *“Que no se presten complicaciones durante el crecimiento, que no falten los recursos para cubrir los gastos del hogar”*; *La falta de recursos económicos para solventar cualquier complicación*; *“El que se generen gastos no planificados y que no se puedan cubrir*; y *“La principal preocupación que se genera es la salud de los hijos y en la búsqueda de mayores recursos”*(entrevista del uno al cinco aplicada a los trabajadores del área operativa).

En relación al uso de la licencia de paternidad por parte de los trabajadores esta se ve influencia por la necesidad de generar recursos económicos, lo que impide su adecuado fomento, considerando las siguientes percepciones: *“Sí, pero de forma parcial. Por qué el salario que percibo es básico y no me alcanzaría para cubrir los gastos del bebe”*; *“En mi primera hija no goce de este beneficio por desconocimiento. Pero en mi segundo hijo si lo utilice*; *“Disfrute el permiso paterno de forma fraccionaria, porque en la empresa en temporada requiere de nuestra disponibilidad”*; *“Me permitió involucrarme con mi hijo. No obstante, este permiso me genero una disminución en mis ingresos, considerando que las horas extra me representan USD\$200,00 adicionales a mi salario básico”*; y *“Si lo goce de forma recorrida, pero, influyo en los recursos. Considerando que mi ingreso mensual es de USD\$ 400,00 más USD\$ 200,00 de horas extras, además, soy el único proveedor de mi hogar”* (entrevista del uno al cinco aplicada a los trabajadores del área operativa) *“El principal factor que limita la licencia de paternidad es la generación de recursos extras. Considerando que los trabajadores operativos ganan un salario básico”* (entrevista uno aplicada a los coordinadores del área operativa).

Asimismo, el uso de la licencia de paternidad de forma recorrida se ve influencia por otro factor relacionada a la protección de los puestos de trabajos por las

pocas garantías que les otorga la empresa privada considerando las apreciaciones recopiladas: *“Es muy accesible porque está regulada por la Ley. No obstante, por el cuidar del puesto de trabajo, nos permiten tomar de forma fraccionaria”*; *“Este se ve influida por el miedo de perder el puesto de trabajo, al no ver nombramiento para cada puesto”*; y *“No hay ningún impedimento, no obstante, por miedo de perder el puesto de trabajo nos permite fraccionar los días de paternidad en distintos meses”* (entrevista del uno al tres aplicada a los trabajadores del área operativa). *“Cultura de proveedor. Temor de pérdida de puesto por reemplazo”*. (entrevista dos aplicada a los coordinadores del área operativa).

En cuanto a la importancia del derecho paterno esta se desenvuelve en dos perfiles, uno en que para el padre de familia no es concebido como importante, como lo demuestra la siguiente percepción: *“No es tan importante, considerando que estuve aburrido y desocupado durante los días de descanso y siendo poco productivo,”* (entrevista uno), lo que denota que este derecho es utilizado como mecanismo para ejecutar otras actividades. No obstante, la percepción que predomina es la importancia generada en los padres como mecanismo para fomentar el lazo familiar entre padre e hijo y hacia la madre tomando en cuenta las siguientes percepciones: *“Es impórtate por el involucramiento efectivo en el nacimiento del bebe”*; *“Permite el fortalecimiento de las relaciones familiares”*; *“Es importante porque permite el apoyo a la madre”*; y *“Genera mayor afecto familiar, tanto para el infante y la madre”*. (entrevista del dos al cinco aplicada a los trabajadores del área operativa). Asimismo, se denotó que este derecho es concebido como un aporte para la familia tomando en cuenta las siguientes percepciones: *“Para fortalecer los lazos familiares”*; *“Aporta al lazo familiar porque se involucra la pareja y los familiares”*; *“En la creación de lazos familiares. Se genera un mayor lazo afectivo en la familia”*; y *“Se fomenta la afectividad en el hogar”* (entrevista del dos al cinco aplicada a los trabajadores del área operativa).

En relación a la postura empresarial y al proceso organizacional se denota que está a pesar de tener sus políticas y procedimientos establecidos no sociabiliza este tipo de derecho en sus trabajadores varones, considerando las percepciones de sus coordinadores: *“La empresa aplica políticas internas para el cumplimiento de la licencia paterna. No obstante, carece de difusión”*; *“Desconocimiento de los procedimientos internos para hacer cumplir la licencia de paternidad”*; *“Nula*

capacitación sobre la licencia de paternidad” y “Falta de capacitación sobre el permiso de paternidad” (entrevista aplicada a los coordinadores de área).

En conclusión, a través del método de Codificación Axial, se pudo determinar las percepciones de los trabajadores varones que son padres de familia y que forman parte de la fuerza laboral de una Industria Farmacéutica, entre las principales percepciones fueron: la falta de planificación familiar, responsabilidad paterna, rol paterno, licencia de paternidad, derecho paterno, permiso de paternidad, uso de la licencia paterna y la postura empresarial. De modo que, estos elementos guardan relación con lo que señala la teoría de género por lo que se procede con sus respectivos contrastes.

4.1.2. Contrastar las percepciones de los trabajadores varones, sobre el derecho al permiso por paternidad con las teorías de género.

En relación al análisis de los resultados obtenidos de las entrevistas aplicadas a los trabajadores varones y los coordinadores de áreas de la industria farmacéutica se contrasta con las teorías de Género propuesta por Robert Stoller y Simone de Beauvoir conforme a las percepciones antes señaladas.

En relación a la teoría de género propuesta por Robert Stoller, se denotó que en relación al auto concepto de la percepción de los trabajadores varones sobre el rol paterno y la licencia de paternidad que en su mayoría lo considera importante para fomentar los lazos familiares entre el padre y la madre e hijos, no obstante, aún se mantiene la tendencia machista de que el hombre es proveedor y la mujer es la encargada de la crianza de los hijos.

En concordancia con el auto esquema, la percepción determinada sobre el compromiso del rol paterno en los primeros días de nacimiento del infante se acentúa en generación de recursos para suplir los gastos variables no previsto por la falta de planificación familiar, además, del cuidado al infante y el apoyo a la mujer en cuanto a las labores.

Sobre la diferencia entre los roles de los hombres y mujeres dentro del contexto familiar del hogar se ha presenciado dos aspectos culturales, la primera sobre el machismo donde el hombre se lo categoriza como proveedor y la mujer la del cuidado y afecto familiar en el hogar y la cultura modernista sobre la igualdad de género donde el hombre y la mujer se apoyan mutuamente.

En relación al sentido de pertenencia de los hombres frente al rol en el hogar se pudo identificar que el hombre se considera proveedor nato, por lo que enfoca sus esfuerzos en la generación de recursos, lo que genera un desligamiento en la crianza del infante, además, este se ve influenciado por distintos aspectos como el poco ingreso, la falta de estudios superiores y de la permanencia del puesto de trabajo.

En cuanto al reconocimiento personal los trabajadores varones se denominan proveedores, por lo que el mantener sus puestos de trabajo es un aspecto importante para esto, considerando que no poseen una seguridad absoluta sobre sus cargados. De modo similar, sobre el atributo particular del rol paterno se genera desde la crianza del infante, en donde se establecen las bases para su desempeño en el futuro, considerando que en Ecuador existe la perspectiva machista y de igualdad de género.

Tabla 3

Operacionalización de las variables de los roles de géneros

Categoría Teórica	Variables	Sub Variables	Indicadores	Fuente
Teoría de Género por Roles de Robert Stoller (1968)	de Género	Percepciones frente a los roles de género.	Percepción de los varones sobre el desempeño de las actividades del hogar	Entrevista a Profundidad
		Sentimientos frente a los roles que les toca desempeñar	Percepción de los roles de los hombres en la planificación y direccionamiento del hogar. Número de horas que invierten el hombre en el Contexto del hogar	
		Roles formales e idiosincráticos masculinos y femeninos que se desempeñan en el hogar	(quehaceres domésticos). Número de hombres que cumplen su función de ayuda en las labores del hogar Número de hombres que no cumplen su función de ayuda en las labores del hogar Conflictos existentes entre géneros dentro del hogar	
		Conflicto de Rol	Tipos de razones que generan los conflictos	
		Ambigüedad del Rol	Grado de incertidumbre del rol del hombre en el hogar	

En concordancia con las percepciones de los entrevistados sobre los roles de género en las actividades del hogar se observa el cambio cultural donde tanto el hombre y la mujer comparten actividades propias del hogar, no obstante, aun el ecuatoriano promedio mantiene la percepción de proveedor de recursos. De modo similar, en cuanto a la planificación y direccionamiento en el hogar, la mayor responsabilidad se carga en la mujer, la cual es concebida como la administradora del hogar.

En cuanto a los roles formales e idiosincráticos masculinos y femeninos que se desempeñan en el hogar, se mantiene algunas actividades propias para cada género, no

obstante, se observa el mutuo apoyo entre las partes. No obstante, estos roles se ven afectados por distintos aspectos culturales, laborales y familiares.

Tabla 4

Operacionalización de las variables de los roles de géneros

Categoría Teórica	Variables	Sub Variables	Indicadores	Fuente
Teoría de las nuevas Masculinidades, Roles de Simone de Beauvoir Género (1949)	Roles de género	Percepciones	Percepción de los roles de género según el enfoque del estereotipo de masculinidad Moderna.	Entrevista a Profundidad
		Patrones de conducta	Comportamientos conductuales en el hombre y mujer	
	Fundamentación de género		Procesos y práctica a través del tiempo, que transforman las estructuras de género	
			Procesos y prácticas que convierten a una niña a desempeñar el rol de mujer	
	Relaciones igualitarias	Patrones estructurales sociedades modernas		
	Características de la dualidad.	de	vinculaciones en torno al trabajo de manera conjunta sin establecer el género	

En cuanto a la teoría de las nuevas Masculinidades, Simone de Beauvoir, sobre la percepción de los roles de género ha tenido un contraste en relación a décadas anteriores, en la que predominaba el machismo, debido a cambio de cultura por los nuevos enfoques moderno sobre la igualdad de género en cuanto a roles. Lo cual ha originado cambios en la conducta del individuo desde su nacimiento hasta la edad adulta. Lo que ha transformado las prácticas convencionales del hombre y la mujer en el hogar y en la sociedad. Fomentando la característica de la dualidad en la crianza del infante y del desarrollo familiar.

En conclusión, las Teorías de Género propuesta por Robert Stoller y de las Nuevas Masculinidades de Simone de Beauvoir permitió el direccionamiento de los resultados provenientes de las percepciones de los trabajadores varones padres de familiar en relación al permiso de paternidad a los componentes principales señalada en cada teoría, denotando que esta se relaciona con el auto concepto, el auto esquema,

la diferencia entre los roles de los hombres y mujeres dentro del contexto familiar y el sentido de pertenencia, denotando los principales conflictos que se presentan en los participantes es la cultura Ecuatoriana en el que el varón es el principal proveedor de recursos en la familia, mientras que las mujeres se encargan de la labor del cuidado y crianza del infante, sin embargo, la tendencia está cambiando al compartirse los roles entre ambas partes (hombre y mujer), pero esta se ve influenciada por factores como la falta de recursos económicos considerando que estos solo perciben un salario básico, el miedo de perder el puesto de trabajo por las pocas garantías que otorga la compañía. Sin embargo, es notorio que en la actualidad se está transformando las prácticas convencionales en relación a los roles del hombre y la mujer en el hogar y en la sociedad al compartir la dualidad en la crianza del infante y del desarrollo familiar.

4.1.3. Precisar los factores que influyen en hacer efectivo el permiso de paternidad.

En relación con los resultados obtenidos de la entrevista ejecutada a los trabajadores varones de una empresa farmacéutica como a sus coordinadoras se procede con la precisión de los factores que influyen en hacer efectivo el permiso de paternidad conforme a lo señalado en el Código de Trabajo. De manera que, se procede con la elaboración de una lluvia de factores conforme a los hallazgos obtenidos y se aplicará el análisis de Pareto también conocido como 80/20 para determinación de los factores más relevantes se priorizó su frecuencia. De los factores identificados a través de la lluvia de ideas, se procedió a su categorización mediante una tabla de frecuencia organizada con el propósito de precisar los principales factores que influye en el uso efectivo de la licencia paterna como se muestra en la tabla seis.

Tabla 5

Tabla de frecuencias organizada

Causas	Frecuencia	Frec. Normaliz	Frec. Acumulada
Poco ingreso	9	26%	26%
Puesto de trabajo	8	24%	50%
No planificación	5	15%	65%
Poca Difusión y Sociabilización	5	15%	79%

Salario básico y Horas extras	4	12%	91%
Desinterés del padre	3	9%	100%

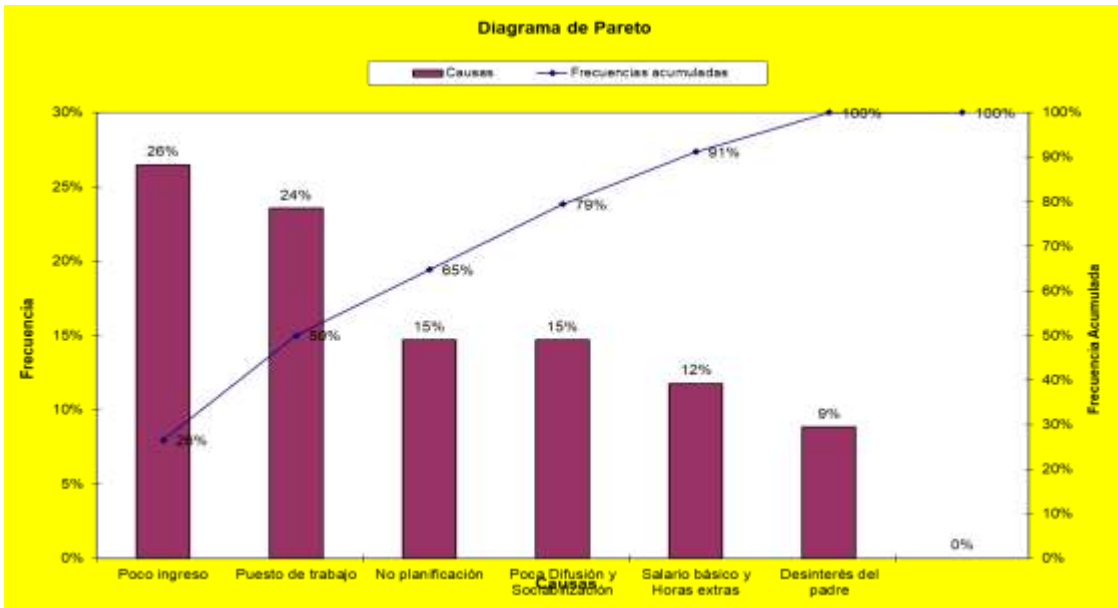


Figura 10. Diagrama de Pareto para precisión de los factores que influyen en hacer efectivo el permiso de paternidad. (Puesto de trabajo)

En conclusión, en la figura diez, se puede denotar que los principales factores que influyen en acoger de manera efectiva el permiso de paternidad son el poco ingreso producto de que el personal masculino del área operativa de la industria farmacéutica percibe un salario básico unificado más sus respectivas horas extras, para poder completar los recursos necesarios para cubrir sus obligaciones y la inseguridad de mantener sus puestos de trabajos, considerando que estos puestos no son fijos y de alta rotación por la falta de formalización de los cargos y actividades.

4.2.4. Examinación de las políticas que establece la empresa farmacéutica, orientadas a garantizar el cumplimiento del derecho a la licencia por paternidad de los trabajadores varones.

Durante la examinación de las políticas interna de la compañía farmacéutica se observó que esta posee políticas internas para el cumplimiento de la licencia de paternidad. Sin embargo, carece de difusión dentro de la organización para conocimiento de sus trabajadores varones y mujeres. A continuación, se muestra una porción del contenido del instructivo.

Tabla 7

Formato del formulario de solicitud de licencia y permiso.

FORMULARIO DE SOLICITUD DE LICENCIAS Y PERMISOS			
Apellidos y Nombres:	C.C. Nro.:		
Dirección Domiciliaria:			
Número (s) telefónico (s) domicilio:	Número Celular:		
Unidad Administrativa/Institución Educativa:			
PERMISO:			
ASUNTO:	Particular	Cita médica	Otros:
	Comisión Oficial		
LICENCIA:			
ASUNTO:			
Matrimonio o Unión de Hecho	<input type="checkbox"/>	Cuidado de Familiar con discapacidad	<input type="checkbox"/>
Calamidad Doméstica	<input type="checkbox"/>	Enfermedad	<input type="checkbox"/>
Maternidad y/o Paternidad	<input type="checkbox"/>	Cuidado del recién nacido	<input type="checkbox"/>
Ausencia aproximada de:			
Fecha:	DESDE:	HASTA:	Hora Salida:
			Hora Retorno:
Firma del servidor (a) :			
Apellidos y nombres del jefe (a) inmediato :			
Firma del jefe (a) inmediato :			

Para uso exclusivo del Proceso de Movimiento de Personal	
---	--

En conclusión, durante el examen de las políticas internas que establece la empresa farmacéutica, orientadas a garantizar el cumplimiento del derecho a la licencia por paternidad de los trabajadores varones se pudo determinar mediante la observación que esta cuenta con las políticas y formulario necesario para tal procedimiento. No obstante, esta carece de difusión e instrucciones al personal de la entidad. Dificultando el acceso a este derecho fomentado por el Ministerio de Relaciones Laborales.

4.3. Discusión

En relación a los resultados obtenidos de los trabajadores varones padres de familia de una industria farmacéutica, se denota la importancia del rol paterno en el desarrollo del infante recién nacido y de la familia, tomando en cuenta que este aspecto se enmarca en las teorías de género de Robert Stoller y Simone de Beauvoir, lo que denota un cambio cultural en relación a décadas anteriores, donde el padre de familia cumplía únicamente con el rol de proveedor y no de crianza. Además, esta labor es fomentada por el Estado a través del permiso paterno en distintas circunstancias. Lo que denota la importancia de este para su fomento y sociabilización dentro de la industria farmacéutica. No obstante, esta se ve afectada por distintos factores como la falta de recursos económicos al percibir una remuneración básica unificada que solventada por las horas extras, asimismo, el miedo por la posible pérdida del puesto y cargo de cada trabajador, por consiguiente, se plantea las siguientes estrategias que penita el fomento de la licencia de paternidad.

Considerando que el objetivo general es el análisis de la percepción de los trabajadores de sexo masculino sobre el rol paterno y ejercicio del derecho a la licencia de paternidad establecido en la legislación ecuatoriana, como primera aproximación que aporte a la construcción de estrategias, para el impulso de las relaciones familiares equitativas. Está fue alcanzada con el desarrollo de los objetivos específicos producto del levantamiento de información por la aplicación de la técnica entrevista. De modo que, se propone las siguientes propuestas de estrategias, las cuales están soportadas por los análisis subsiguientes:

Tabla 8

Propuesta de estrategias

<i>Plan estratégico de talento humano</i>				<i>Plan operativo</i>			
Eje estratégico	Objetivo estratégico	Meta estratégica	Meta de la vigencia	Meta del proceso	Actividades a desarrollar	nombre del indicador	Formula de indicador
Gestión del talento humano	Fortalecer y consolidar el sistema de coordinación interinstitucional para el desarrollo de las relaciones familiares equitativas	Realizar campaña de concientización sobre el rol paterno y del permiso de paternidad.	90%	Lograr que a menos el 90% de los colaboradores conozcan sus derechos y obligaciones en relación al permiso de paternidad.	Realizar campaña de concientización del rol paterno en la crianza del infante y difundir y sociabilizar los procedimientos a seguir para el requerimiento del permiso de paternidad.	Concientización	Número de colaboradores instruidos / total de colaboradores del proceso *100

Tabla 8

Propuesta de estrategias (parte dos)

<i>Plan estratégico de talento humano</i>				<i>Plan operativo</i>			
Eje estratégico	Objetivo estratégico	Meta estratégica	Meta de la vigencia	Meta del proceso	Actividades a desarrollar	nombre del indicador	Formula de indicador
Gestión del talento humano	Fortalecer y consolidar el sistema de coordinación interinstitucional para el desarrollo de las relaciones familiares equitativas	Sociabilizar el alcance del permiso de paternidad en los nuevos colaboradores.	Inducir al 100% del personal nuevo.	Verificar la participación del 100% de los colaboradores nuevos que ingresan al proceso de inducción.	Realizar seguimiento a la asistencia a las jornadas de inducción del personal nuevo que ingresa al proceso.	Inducción	Número de colaboradores nuevos del proceso que asisten a inducción / total de colaboradores nuevos del proceso *100
		Lograr un resultado del 85% o más en el seguimiento de las actividades y/o funciones de los colaboradores	Definir línea de base	Lograr que el 100% de los funcionarios sean evaluados bajo los criterios establecido para su desempeño.	Realizar la evaluación de desempeño de acuerdo a lo establecido por la normatividad.	Evaluaciones	Número de funcionarios de carrera administrativa evaluados / total de funcionarios de carrera administrativa del proceso * 100

CAPÍTULO 5: Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones Generales

- En relación al objetivo general del análisis de la percepción de los trabajadores de sexo masculino sobre el rol paterno para el ejercicio del derecho a la licencia de paternidad, se ha concluido que la política puede alentar o restringir el uso de los padres del permiso parental en instituciones públicas y/o privadas. Por ello, la garantía de derechos fundamentales para el fortalecimiento de la familia como núcleo de la sociedad, están diseñadas para ayudar a los padres a incorporar a un nuevo niño a su familia, intentando proteger laboralmente a los progenitores que eligen tomar la licencia parental sin dejar de atender los intereses de las empresas.
- En cuanto al primer objetivo específico sobre la identificación las percepciones de los trabajadores de una empresa farmacéutica sobre el derecho al permiso de paternidad, se denotó que la paternidad no se asocia con un deseo o factor propio de la planificación del ciclo de vida, sino como un descuido que solo sucede por tener pareja, y que ellos asumen por responsabilidad; en relación entre la generación de recursos con el nacimiento de un infante se asocia con la preocupación del padre en contar con la suficiencia económica para solventar cualquier eventualidad; en cuanto a la diferencia entre roles en la familia se constató que está en su mayoría son compartida por el padre y la madre con mira al fomento del afecto familiar; el uso de la licencia paterna el cual se ve influenciada por las afectaciones a los recursos económicos considerando que los padres perciben un salario básico más horas extras, que estos son los únicos proveedores del hogar y por el miedo de perder su puesto de trabajo por lo que fraccionan este derecho; en relación la postura empresarial y el proceso organizacional se ve afectada por la falta de sociabilización sobre este derecho lo que ocasiona desconocimiento, temor e inseguridad en los trabajadores varones padres de familia, entre otras.
- De acuerdo al segundo objetivo específico se concluye que han precisado los factores que influyen en hacer efectivo el permiso de paternidad, por lo que actualmente, los padres que deciden tomar una licencia paterna, a pesar de las

expectativas de la sociedad de que las obligaciones laborales tienen prioridad sobre los asuntos familiares. Sin embargo, estos padres también encuentran que la experiencia es gratificante en términos de vinculación con sus hijos, y para las madres, el establecimiento de la lactancia materna. Este estudio contribuye a la literatura que busca obtener una mejor comprensión de cómo los padres conceptualizan y toman decisiones sobre la licencia parental, y ubican este conocimiento dentro del marco general de la política y la práctica del permiso parental en el Ecuador.

- En cuanto al tercer objetivo se concluye que los factores que influyen directamente en el acceso al derecho de la licencia paterna está relacionada directamente con la percepción de ingresos en la que se pudo denotar que las horas extras represente un aspecto importante para los trabajadores varones al mejorar sus recursos económicos de forma representativa para cubrir sus gastos personales, además, de ser los principales proveedores de sus hogares. Asimismo, el segundo factor es el miedo de perder el puesto laboral considerado que estos son reemplazables dentro de la entidad, de modo que, ocasionan que la licencia de paternidad sea acogida de manera parcial como método de protección del puesto de trabajo.
- En relación a las políticas de la empresa farmacéutica se concluye que a pesar de contar con políticas internas y formularios aplicables para la solicitud del permiso de paternidad se ve influenciada por la falta de sociabilización sobre el derecho y responsabilidad de los trabajadores en relación a este tema, lo que ocasiona desconocimiento y confusión a la hora de acogerse a este derecho.

5.2. Recomendaciones Generales

Las recomendaciones del estudio se han especificado en referencia al cumplimiento de los objetivos de investigación, en base a la información obtenida de las entrevistas en la empresa farmacéutica para poder analizar la percepción de los trabajadores de sexo masculino en su desempeño como padres al momento de solicitar la licencia por paternidad en la organización. Por lo tanto, se realizan las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda que la Industria Farmacéutica el promover desde los elementos administrativos, una mayor sociabilización del derecho al permiso de paternidad, debido a que además de constituir un derecho fundamental del Estado y una garantía constitucional; fomenta el beneficio a la construcción de la familia y la sociedad como núcleo del desarrollo social y humano para el país.
- Se recomienda que el Estado promueva los aspectos relacionado al derecho de paternidad motivando a los padres y/o futuros padres a ejercer de manera activa el derecho a la licencia por paternidad, con el propósito de mantener en armonía las relaciones laborales entre las organizaciones y el trabajador, en concordancia con los cambios que se llevan a cabo al interior del núcleo familiar del colaborador, como un elemento que debe ser apoyado para el mejoramiento de la satisfacción laboral y familiar.
- Se recomienda que las organizaciones implementen políticas administrativas que regulen de manera efectiva las solicitudes de los trabajadores para el ejercicio del derecho a la licencia por paternidad, como un deber institucional de organizaciones públicas y/o privadas para la consecución de las normativas nacionales e internacionales en respeto a los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores, siendo una normativa irrenunciable que fortalece la actividad económica, productiva y social en el Ecuador.
- Se recomienda el uso del esquema y los hallazgos obtenidos en la presente investigación para nuevos estudios que contribuyan a mejorar las garantías del derecho de la licencia de paternidad en este tipo de industria como otras que conforman los distintos sectores económicos, con el propósito que se promueva el desarrollo y fortalecimiento de la familia.

Bibliografía

- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación, Introducción a la Metodología Científica*. Venezuela: Editorial Episteme.
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. México: Cengage Learning Editores S.A de C.V.
- Guerreo, G., & Guerrero, C. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.de C.V.
- McDaniel, C., & Gates, R. (2016). *Investigación de Mercados*. México: Cengage Learning Editores S.A de C.V.
- Muñoz, C. (2015). *Como elaborar y asesorar una investigación de Tesis*. México: Pearson Educación de México S.A. de C.V.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Cualitativa - Cuantitativa y Redacción de Tesis*. Colombia: Ediciones de la U.

Anexo 1. Formato de entrevista para trabajadores padres de familia de empresa farmacéutica



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

Colaborador:	
Cargo / Profesión	
Experiencia	
Fecha:	

1. ¿Antes del nacimiento de su hijo/a cómo fue la planificación de ser padres?
¿Cuáles fueron los cambios que vivieron una vez que se enteraron del embarazo?

Respuesta: _____

2. ¿Qué significa para usted asumir la responsabilidad de ser padre?

Respuesta: _____

3. ¿Cuáles son las funciones que se cumplen al asumir el rol de padre en el nacimiento de su hijo/a?

Respuesta: _____

4. ¿Qué piensa usted sobre las diferencias entre los roles que desempeñan los hombres y mujeres dentro del hogar? ¿Y en la crianza de los hijos?

Respuesta: _____

5. ¿Cuál sería su preocupación como padre al momento del nacimiento de su hijo/a?

Respuesta: _____

6. ¿Conoce sobre el Derecho al que tienen los trabajadores respecto a la licencia paterna?

Respuesta: _____

7. ¿Para usted ¿Cuál sería la importancia del derecho a la licencia paterna?

Respuesta: _____

8. ¿Cuál o cuáles serían las razones por las que se otorga según la ley, el permiso de paternidad?

Respuesta: _____

9. ¿Cómo el ejercer el derecho a la licencia de paternidad aporta a la organización familiar cuando se ha dado el nacimiento de un nuevo hijo?

Respuesta: _____

10. ¿Cuál es su experiencia en la utilización de este permiso? ¿Cómo fue su experiencia en la utilización de este permiso? / Y si no lo utilizó, por qué?

Respuesta: _____

11. ¿Cuál es el proceso de la empresa para hacer efectivo el permiso de paternidad?

Respuesta: _____

12. ¿Qué tan accesible, o difícil es ejercer este derecho en su empresa?

Respuesta: _____

13. ¿Qué tan accesible, o difícil es ejercer este derecho en su empresa?

Respuesta: _____

14. ¿Qué sugeriría frente a la utilización de este permiso?

Respuesta: _____



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

Colaborador:	
Cargo / Profesión	
Experiencia	
Fecha:	

1. ¿Cuenta la empresa farmacéutica con un proceso establecido y definido para la solicitud de licencia de derecho a la paternidad?

Respuesta: _____

2. En el ejercicio de sus funciones como Coordinador, ¿cuál es la ponderación de este derecho y como contribuye usted a su cumplimiento?

Respuesta: _____

3. ¿Considera usted que la mayor parte de sus trabajadores (padres) han ejercido el derecho a la licencia de paternidad, tal como lo establece la ley?

Respuesta: _____

4. ¿Considera usted que existen factores que limitan al trabajador a hacer uso de su derecho de licencia paterna?

Respuesta: _____

5. ¿Considera importante el derecho a la licencia paterna para sus trabajadores?

Respuesta: _____

6. ¿Existen políticas internas que garanticen el cumplimiento del goce del derecho a la licencia de paternidad de los trabajadores?

Respuesta: _____

7. ¿Considera usted que los trabajadores (hombres) conocen sobre la normativa del goce de la licencia por paternidad?

Respuesta: _____

8. ¿Considera que es necesario el goce de este derecho para los padres de familia??

Respuesta: _____

9. ¿Cómo líder del área, ha recibido alguna capacitación en cuanto a la normativa del derecho de la licencia paterna?

Respuesta: _____

10. ¿Considera usted que la empresa farmacéutica debe actualizar y/o revisar sus directrices internas para el pleno cumplimiento de la legislación nacional referente al derecho de licencia paterna?

Respuesta: _____

Anexo 3. Resultados de la entrevista aplicada a los trabajadores.

Interrogantes	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5
Datos	Leonel 30 años Área de producción Diez años de labor Casado Tres Hijos	Luis 34 años Área de producción Cinco años de labor Casado Dos hijos	Luis 32 años Área de producción Ocho años de labor Casado Un hijos	Washington 25 años Área de producción Operador Nueve año de labor	Henry 36 años Operario Ocho años de labor
1. ¿Antes del nacimiento de su hijo/a cómo fue la planificación de ser padres? ¿Cuáles fueron los cambios que vivieron una vez que se enteraran del embarazo?	No existió una planificación previa para ser padre, solo sucedió por descuido, lo que obligo a juntarme a mi esposa actual. Cambios en los presupuestos económicos, por la generación de más gastos.	En mi primer hijo todo fue sin planificación y las cosas se vinieron dando espontáneamente. En el segundo embarazo, las cosas fueron distintas, cada tema fue planificado.	Fue inicialmente complicado, por lo que se tuvimos como pareja adaptarnos a los cambios que surgen.	Ninguna, no planificamos tener un hijo, solo se dio y lo aceptamos con el mayor afecto del mundo.	No fue planificado. Nos tocó cambiar nuestras actividades en beneficio de nuestros hijos.
2. ¿Qué significa para usted asumir la responsabilidad de ser padre?	Es el aumento de la responsabilidad, tomando en cuenta que soy responsable un ser que proviene de mí.	En mi opinión es darlo todo por los hijos.	Complicado, porque se necesitó buscar más recursos para cubrir los gastos.	Atribuir nuevos roles.	Contribuir a la crianza de nuestros hijos.
3. ¿Cuáles son las funciones que se cumplen al asumir el rol de padre en el nacimiento de su hijo/a?	Entre las funciones que se generaron en el buscar la manera de tener recursos económicos para cubrir los gastos que genera mis hijos.	Cuidado del niño a pesar de que el permiso fue fraccionado, 5 días al mes, para apoyar a mi esposa. Además, se recibe el apoyo de familiares.	El cuidado y protección de una nueva vida.	Colaboración en el hogar de manera integral.	Principalmente en el cuidado de los hijos y en la búsqueda de mayores recursos.
4. ¿Qué piensa usted sobre las diferencias entre los roles que desempeñan los hombres y mujeres dentro del hogar? ¿Y en la crianza de los hijos?	Los roles que desempeñamos en el hogar es direccionado por el entorno donde se desenvuelve la familia, considerado que esta es una sociedad machista, en la que un hombre solo provee y el cuidado de la casa es de exclusividad para la mujer. Esto es lo que me impide involucrarme en los trabajos domésticos. De modo similar, influye en el acercamiento de los hijos.	No deben existir diferencias, porque ambos deben ser soporte.	No debe influir, en mi entorno familiar se nos inculcó que todos éramos participes en las actividades del hogar. Además, genera independencia a los hijos.	No existen inconvenientes, porque tanto el hombre y la mujer deben desarrollar actividades en conjunto.	No genera ningún cambio ni influye en el género de los hijos.
Interrogantes	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5
5. ¿Cuál sería su preocupación	La falta de recursos para cubrir cualquier emergencia en los	Que no se presten complicaciones	La falta de recursos económicos	El que se generen gastos no	La principal preocupación que se

como padre al momento del nacimiento de su hijo/a?	primeros meses de vida de mi Hijo/a.	durante el crecimiento, que no falten los recursos para cubrir los gastos del hogar.	para solventar cualquier complicación.	planificados y que no se puedan cubrir.	genera es la salud de los hijos y en la búsqueda de mayores recursos.
6. ¿Gozo e la licencia paterna?	Sí, pero de forma parcial.	En mi primera hija no goce de este beneficio por desconocimiento. Pero en mi segundo hijo si lo utilice.	Disfrute el permiso paterno de forma fraccionaria, porque en la empresa en temporada requiere de nuestra disponibilidad.	Si, lo cual me permitió involucrarme con mi hijo. No obstante, este permiso me genero una disminución en mis ingresos.	Si lo goce de forma recorrida pero, influyo en los recursos.
7. Para usted ¿Cuál sería la importancia del derecho a la licencia paterna?	No es tan importante, considerando que estuve aburrido y desocupado durante los días de descanso y siendo poco productivo.	Es impórtate por el involucramiento efectivo en el nacimiento del bebe.	Permite el fortalecimiento de las relaciones familiares	Es importante pique permite el apoyo a la madre.	Genera mayor afecto familiar, tanto para el infante y la madre.
8. ¿Cuál o cuáles serían las razones por las que se otorga según la ley, el permiso de paternidad?	Considero que es importante para el involucramiento efectivo del padre con su hijo/a y esposa.	En base a mi experiencia es para el fortalecimiento de la afectividad familiar.	Para generar mayor vinculo paterno en los primeros meses de vida del infante.	El fomento de las relaciones familiares.	Con el objetivo de que la familia genera mayor relación y compromiso.
9. ¿Cómo el ejercer el derecho a la licencia de paternidad aporta a la organización familiar cuando se ha dado el nacimiento de un nuevo hijo?	Para fortalecer los lazos familiares.	Aporta al lazo familiar porque se involucra la pareja y los familiares.	En la creación de lazos familiares.	Se genera un mayor lazo afectivo en la familia.	Se fomenta la afectividad en el hogar.
10. ¿Cuál es su experiencia en la utilización de este permiso? ¿Cómo fue su experiencia en la utilización de este permiso? / Y si no lo utilizó, por qué?	Solo me permitió descansar y aburrirme, al no tener nada que hacer.	Apoya mucho al lazo paterno y para el cuidado del bebe.	En mi primera experiencia, el permiso paterno me permitió apoyar a mi esposa en sus actividades y el cuidado de nuestro hijo.	Me permitió involucrarme con mi hijo, pero fue necesario tomar el permiso de forma fraccional para cuidar mi puesto de trabajo.	Contribuye al cuidado de los hijos y aumenta el acercamiento y afecto paterno con el infante.
Interrogantes	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5
11. ¿Cuál es el proceso de la empresa para hacer efectivo el permiso de paternidad?	Primero el coordinador de área nos direcciona al área de talento humano para el direccionamiento del permiso paterno.	Talento humano ha otorgado más información, pero aún falta mayor sociabilización. Además, el	El área de talento humano se encarga de dar los lineamientos para poder	Talento Humano dan las indicaciones necesarias para poder solicitar el	Los coordinadores de áreas nos direccionan a Talento Humano

	TH, nos informa los procedimientos a seguir. Sin embargo, tomar el permiso paterno representa un problema en cuanto al puesto de trabajo, debido a que son	miedo es la seguridad del puesto de trabajo por falta de garantía en los puestos. Por experiencia viva.	acceder a tales beneficios.	permiso paterno.	para recibir mayor información .
12. ¿Qué tan accesible, o difícil es ejercer este derecho en su empresa?	Es muy accesible porque está regulada por la Ley. No obstante por el cuidar del puesto de trabajo, nos permiten tomar de forma fraccionaria.	Este se ve influida por el miedo de perder el puesto de trabajo, al no ver nombramiento para cada puesto.	No hay ningún impedimento, no obstante, por miedo de perder el puesto de trabajo nos permite fraccionar los días de paternidad en distintos meses.	No hay restricción por parte de la empresa. Pero por tema económico, tuve que solicitar acoger este beneficio de forma parcial.	No hay ninguna complejidad en cuanto a acogerse al permiso paterno.
13. ¿cuál sería la postura que asume la empresa frente a los permisos de paternidad más allá de que lo estipule la ley?	Es accesible porque permite que los trabajadores se involucren con los hijos y la familia.	Talento humano otorga toda la información y solicita los respectivos documentos para el otorgamiento del permiso paterno.	En mi caso, Trabajo social, fue a mi hogar y me entregaron un obsequio por el nacimiento de mi hijo, lo que ha generado que me comprometa más con mis labores.	Nos permite saber que somos importante para la entidad.	En considerarlo importante para la parte familiar de los trabajadores

Anexo 4 Resultados de la entrevista aplicada a los coordinadores de áreas.

Interrogantes	Entrevistado 1	Entrevistado 2
Datos	Michelle 33 años Supervisora Departamento de producción 11 años laborando	Néstor 36 años Coordinador de mantenimiento 11 año de laborando
Personal a cargo	20 varones y 10 mujeres	
Personal masculino padres de familia.	Nueve varones	11 varones
1.¿Cuenta la empresa farmacéutica con un proceso establecido y definido para la solicitud de licencia de derecho a la paternidad?	Sí, pero es direccionado a Talento Humano	Sí, pero van directo con talento humano, además existe un alineamiento entre departamentos.
2. En el ejercicio de sus funciones como Coordinador, ¿cuál es la ponderación de este derecho y como contribuye usted a su cumplimiento?	No se le otorga mucha asesoría al personal, se lo direcciona con Talento Humano para que le otorgue mayor información.	Se otorga los permisos del caso.
3. Considera usted que la mayor parte de sus trabajadores (padres) han ejercido el derecho a la licencia de paternidad, tal como lo establece la ley?	Los trabajadores varones toman el permiso paterno de forma fraccionaria para proteger sus puestos de trabajos.	Sí, pero en su mayoría no tomaron todos los días otorgados por la ley
4.¿ Considera usted que existen factores que limitan al trabajador a hacer uso de su derecho de licencia paterna?	El principal factor es la generación de los recursos, en su mayoría solo gana salario básico.	Sí, el sueldo por ganar el básico, considerando que sus ingresos varían por las horas extras. Además de otros dos factores como: Temas culturales Temor de pérdida de puesto por reemplazo
5.¿ Considera importante el derecho a la licencia paterna para sus trabajadores?	Sí, pero no existe sociabilización del tema.	Sí por la importancia del afecto familiar en la familia.
6.¿ Existen políticas internas que garanticen el cumplimiento del goce del derecho a la licencia de paternidad de los trabajadores?	Sí	Sí, pero desconozco sobre su existencia por la falta de sociabilización.
7.¿ Considera usted que los trabajadores (hombres) conocen sobre la normativa del goce de la licencia por paternidad?	No, existe bastante desconocimiento sobre el tema	Muy poco
8.¿ Considera que es necesario el goce de este derecho para los padres de familia?	Sí para aumentar la afectividad paterna.	Sí por el apoyo del padre en la familia, pero depende de los trabajadores.
9.¿ Cómo líder del área, ha recibido alguna capacitación en cuanto a la normativa del derecho de la licencia paterna ?	No	No
10.¿ Considera usted que la empresa farmacéutica debe actualizar y/o revisar sus directrices internas para el pleno cumplimiento de la legislación nacional referente al derecho de licencia paterna?	Sí, es importante para asegurar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.	Sí porque así se cumpliría lo estipulado en la ley pero no se le ha dado mucha importancia.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Guayaquil, ___ de MES del 20__

Yo _____, con documento de identidad C.C. _____ certifico que he sido informado con la claridad y veracidad debida respecto al ejercicio académico que las estudiantes Mayte Mosquera Paredes y Karen Torres Ponce me han invitado a participar; que actuó como consecuente, libre y voluntariamente como colaborador, contribuyendo a este procedimiento de forma activa. Soy conocedor de la autonomía suficiente que poseo para retirarme u oponerme al ejercicio académico, cuando lo estime conveniente y sin necesidad de justificación alguna, que no me harán devolución escrita y que no se trata de una intervención.

Que se respetará la buena fe, la confiabilidad e intimidad de la información por mí suministrada, lo mismo que mi seguridad física y psicológica



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Ponce Murillo, Mónica Alejandrina**, con C.C: # 0912923505 autora del trabajo de investigación: **EL ROL PATERNO Y EL EJERCICIO DEL DERECHO DE PERMISO DE PATERNIDAD DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE SEXO MASCULINO**, previo a la obtención del título de **LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 6 de **septiembre** del **2019**

f. _____

Nombre: **Ponce Murillo, Mónica Alejandrina**

C.C: 0912923505



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	El Rol paterno y el Ejercicio del Derecho de Permiso de Paternidad desde la Percepción de los Trabajadores de Sexo Masculino.		
AUTOR(ES)	Mónica Alejandrina, Ponce Murillo		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Jesenia Patricia, León Cercado		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Trabajo Social		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	6 de septiembre del 2019	No. DE PÁGINAS:	81
ÁREAS TEMÁTICAS:	Trabajo Social laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Trabajadores, Sociedad, Licencia, Paternidad, Familia, Desarrollo.		
RESUMEN/ ABSTRACT:			
<p>El presente estudio expone el Derecho a la Licencia por Paternidad desde una perspectiva social en la incidencia que tiene sobre la solicitud de los trabajadores en una empresa farmacéutica de la ciudad de Guayaquil, abordando desde la literatura las razones que fundamentan su introducción en la legislación nacional para la regulación y equiparación de los derechos constitucionales y civiles para la familia, manteniendo la descripción de los roles de género y su incidencia en las conductas conyugales de responsabilidad frente a sus hijos y la sociedad. La metodología utilizada presenta un enfoque cualitativo, realizado a través de dos entrevistas internas, a los trabajadores y líderes operativos, como un medio para la recolección de la información.</p> <p>This study exposes the Right to Paternity Leave from a social perspective in the incidence it has on the application of workers in a pharmaceutical company in the city of Guayaquil, addressing from the literature the reasons that support its introduction in national legislation for the regulation and equalization of constitutional and civil rights for the family, maintaining the description of gender roles and their incidence in conjugal behavior of responsibility towards their children and society. The methodology used presents a qualitative approach, carried out through two internal interviews, to workers and operational leaders, as a means to collect information.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-96-771-5029	E-mail: mponcemurillo@yahoo.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: MUÑOZ SANCHEZ, CHRISTOPHER FERNANDO		
	Teléfono: +593-990331766		
	E-mail: cristopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			