



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898476*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Año: XII

Número: 2

Artículo no.:44

Período: 1 de enero al 30 de abril del 2025

TÍTULO: Promoción de la sensibilización y protección de las madres trabajadoras durante la lactancia materna.

AUTORES:

1. Máster. Milena Elizabeth Álvarez Tapia.
2. Est. Eugenia Julissa Menza Ortega.
3. Est. Adriana Analy Erazo Yar,

RESUMEN: La lactancia materna ha sido reconocida como esencial para la salud de madres e hijos, pero su implementación en el ámbito laboral en Ecuador ha enfrentado diversos retos, al limitar su ejercicio pleno; por lo tanto, se analizó la implementación y efectividad de los derechos de las mujeres lactantes en el ámbito laboral en Ecuador, con el fin de identificar desafíos y proponer sugerencias para su mejora; para ello, se empleó un enfoque cualitativo mediante entrevistas a mujeres lactantes trabajadoras, al identificar barreras estructurales y culturales que afectan el cumplimiento de sus derechos. En conclusión, se consideró esencial fortalecer la aplicación de normativas, sensibilizar a los empleadores, y crear un entorno laboral favorable para garantizar la lactancia materna.

PALABRAS CLAVES: derechos laborales, gestantes, bienestar de la madre, lactantes.

TITLE: Promotion of awareness and protection of working mothers during breastfeeding.

AUTHORS:

1. Master. Milena Elizabeth Álvarez Tapia
2. Stud. Eugenia Julissa Menza Ortega
3. Stud. Adriana Analy Erazo Yar

ABSTRACT: Breastfeeding has been recognized as essential for the health of mothers and children, but its implementation in the workplace in Ecuador has faced various challenges, limiting its full exercise. Therefore, the implementation and effectiveness of the rights of breastfeeding women in the workplace in Ecuador was analyzed, in order to identify challenges and propose suggestions for improvement. To this end, a qualitative approach was used through interviews with lactating working women, by identifying structural and cultural barriers that affect the fulfillment of their rights. In conclusion, it was proven essential to strengthen the application of regulations, raise awareness of examinations and create a favorable work environment to guarantee breastfeeding.

KEY WORDS: labor rights, pregnant women, mother's well-being, infants.

INTRODUCCIÓN.

La lactancia materna se reconoce como un derecho fundamental tanto para el niño como para la madre (Hauck et al., 2020). Este derecho se encuentra respaldado por diversas normativas que buscan proteger y promover la lactancia materna, al destacar la necesidad de la nutrición infantil, al igual que en el vínculo afectivo entre madre e hijo (Bonilla et al., 2022). En este sentido, se establece que las mujeres embarazadas son parte de un grupo de atención prioritaria, al implicar que recibirán atención especializada en los sectores público y privado.

Se garantiza a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia ciertos derechos esenciales (Corral-Calderón et al., 2024); de hecho, se incluyen la no discriminación por su estado en los ámbitos educativo, social y laboral (Muñoz Razo et al., 2024), así como la gratuidad de los servicios de salud materna; además, se protege su salud integral y se asegura su bienestar durante el embarazo, el parto y el posparto, así como el acceso a las facilidades necesarias para su recuperación durante el periodo de lactancia.

Con ello, se busca asegurar que las mujeres embarazadas no sean tratadas de manera injusta o desigual (Freire-Caiminagua et al., 2022) (Sigcho Valarezo et al., 2024). También se resalta la necesidad de que cuenten con los recursos y facilidades necesarias para su bienestar y el de sus recién nacidos, al centrarse

en el periodo de lactancia. Este compromiso institucional contribuye significativamente al bienestar y la salud de ambas partes, al promover una sociedad más justa y equitativa.

Además, se establecen medidas de protección para las mujeres en estado de embarazo y en periodo de lactancia (Hadisuyatmana et al., 2021); de hecho, implica que un contrato de trabajo no puede ser rescindido por causa de un embarazo (Pacheco Araya & Barrionuevo Núñez, 2024), al enfatizarse la protección legal brindada a estas mujeres (Quelal-Mora, 2024). En consecuencia, la ley prohíbe cualquier forma de discriminación y garantiza, que, durante este periodo, las trabajadoras recibirán su remuneración completa, así como un descanso de 12 semanas (Villacis-Carrera & Pachano-Zurita, 2023).

También se estipula, que en caso de despido (Machado-López et al., 2023), se debe ordenar el reintegro inmediato de la mujer embarazada o en periodo de lactancia, al asegurar así la protección del desarrollo del menor y el bienestar de la madre (López Moya, 2021); por tanto, la presente investigación tiene como objetivo analizar la implementación y efectividad de los derechos de las mujeres lactantes en el ámbito laboral en Ecuador, a fin de identificar los desafíos y proponer recomendaciones para su mejora.

DESARROLLO.

Materiales y métodos.

La investigación se enmarca en un enfoque cualitativo, al realizar entrevistas a diversas mujeres lactantes en el ámbito laboral. Al mismo tiempo, se facilitó un análisis de los datos obtenidos, debido a que las preguntas abiertas proporcionan un análisis sobre los derechos de las mujeres lactantes (Granikov et al., 2020). Entre las preguntas de las entrevistas, se presentan:

1. ¿Usted cree que son factibles las sanciones para los empleadores que no respetan los derechos de las mujeres lactantes?
2. ¿Usted cree que debería de existir políticas públicas que apoyen a las mujeres lactantes en el sector informal?

3. ¿Cree usted que se debería de proporcionar mayores beneficios a las mujeres lactantes dentro del ámbito laboral?
4. ¿Usted cree que se respeten los derechos de las mujeres lactantes tanto en el sector público como en el sector privado?
5. ¿Usted cree que la lactancia materna tiene un impacto en la salud de los niños y madres?
6. ¿Cuáles cree usted que son los retos que enfrentan las mujeres lactantes en el ámbito laboral?
7. ¿Usted cree que han existido avances referentes a la protección de los derechos de las mujeres lactantes?

Asimismo, la investigación adopta un carácter descriptivo, con el fin de determinar la situación actual de las mujeres lactantes en Ecuador y contribuir a la comprensión del entorno analizado; además, se considera un diseño transversal, dado que permite examinar ciertas condiciones y comportamientos de las mujeres lactantes en su entorno laboral; por otro lado, se fomenta la revisión sistemática que incluye libros, artículos científicos y otras fuentes relevantes sobre los derechos de las mujeres lactantes (Tramullas, 2020).

Resultados.

Los resultados de las entrevistas realizadas revelan las siguientes perspectivas sobre los derechos de las mujeres lactantes en el ámbito laboral:

I. Factibilidad de sanciones a empleadores.

Los participantes consideran, que las sanciones para los empleadores que no respetan los derechos de las mujeres lactantes son factibles. La legislación ecuatoriana establece derechos específicos para este grupo, como la provisión de tiempo y espacio adecuados para amamantar durante la jornada laboral.

Estas leyes buscan proteger la salud de la madre y del menor; incluso, se argumenta que la implementación de sanciones incentivaría a los empleadores a cumplir con estas normativas. De modo que se evite la discriminación y se promueva un entorno laboral inclusivo y respetuoso; sin embargo, es fundamental que se realicen inspecciones laborales para verificar el respeto a estos derechos.

II. Políticas públicas para el sector informal.

Los entrevistados están de acuerdo en que es necesario establecer políticas públicas que apoyen a las mujeres lactantes en el sector informal, donde las condiciones laborales suelen ser precarias. Estas políticas son cruciales para garantizar la salud de la madre y del hijo. Se sugiere que las políticas públicas deben centrarse en la implementación de horarios laborales flexibles, lo que permitiría a las madres atender las necesidades de sus bebés.

El apoyo a las mujeres lactantes en el sector informal contribuiría a la equidad de género y a la inclusión social, al mitigar la discriminación y mejorar el acceso a la seguridad laboral. A largo plazo, esta inversión tendría un impacto significativo en el desarrollo de una población más saludable y en la prevención de problemas de salud para ambas partes.

III. Beneficios laborales para mujeres lactantes.

Los entrevistados consideran que se deben proporcionar mayores beneficios a las mujeres lactantes, al promover la equidad de género y reconocer el trabajo no remunerado asociado con la crianza, dado que la falta de apoyo en el ámbito laboral limita la participación plena de las mujeres; por tanto, proporcionar estos beneficios no solo fomentaría un entorno laboral más inclusivo, sino que también tendría efectos positivos en la economía y la sociedad; de igual manera, facilitaría la continuación de la lactancia, y por ende, contribuiría a una población infantil más saludable.

IV. Respeto a los derechos de las mujeres lactantes.

En muchos casos, los derechos de las mujeres lactantes no se respetan adecuadamente, tanto en el sector público como en el privado, a pesar de la existencia de leyes que protegen su derecho a amamantar y recibir apoyo durante este proceso; por lo tanto, es crucial mejorar la sensibilización y la aplicación de estos derechos, al fortalecer las leyes existentes y concientizar a los empleadores sobre la necesidad de apoyar la lactancia materna, así como de crear entornos que faciliten esta práctica.

V. Impacto de la lactancia materna en la salud.

Los entrevistados afirman, que la lactancia materna tiene un impacto significativo en la salud de las madres y los niños; por un lado, proporciona nutrientes esenciales que fortalecen el sistema inmunológico de los niños. Igualmente, contribuye a la recuperación posparto de las madres, al reducir el riesgo de hemorragias. Inclusive, se ha observado que la lactancia prolongada está asociada con una menor incidencia de cáncer de mama y una reducción de la depresión posparto en las madres; por lo tanto, la lactancia materna no solo beneficia a las madres y a los niños, sino que también contribuye a la salud pública al reducir la incidencia de enfermedades.

VI. Retos en el ámbito laboral.

Las mujeres lactantes enfrentan varios desafíos significativos en el ámbito laboral, principalmente debido a la falta de políticas que apoyen la lactancia materna, la ausencia de permisos remunerados para la extracción de leche y la carencia de instalaciones adecuadas, como salas de lactancia.

De hecho, la presión cultural y social puede estigmatizar la lactancia en los entornos laborales, lo que genera que las mujeres se sientan avergonzadas o incómodas al amamantar o extraer leche en presencia de compañeros o superiores. También enfrentan el dilema de equilibrar las demandas laborales con las necesidades de cuidado de sus hijos, al causar estrés y ansiedad.

VII. Avances en la protección de derechos.

Los entrevistados señalan que ha habido avances significativos en la protección de los derechos de las mujeres lactantes, con la promulgación de leyes y políticas públicas que reconocen y protegen este derecho; sin embargo, a pesar de estos avances legislativos, persisten desafíos debido a normas culturales y sociales que dificultan la aceptación de la lactancia materna; de modo, que impide la implementación y el cumplimiento efectivo de las leyes, así como la protección plena de los derechos de las mujeres lactantes.

Barreras a los derechos de las mujeres lactantes en el ámbito laboral.

La implementación de los derechos de las mujeres lactantes enfrenta barreras estructurales y culturales que vulneran su ejercicio en el ámbito laboral. Estas barreras limitan la capacidad de las mujeres para ejercer sus derechos de manera efectiva.

1. Barreras estructurales.

- Falta de espacios adecuados.

Muchos lugares de trabajo carecen de instalaciones para la lactancia, al dificultar que las mujeres cumplan con sus necesidades.

- Insuficiencia de políticas laborales.

Aunque existen leyes de protección, su inefectiva implementación crea un entorno laboral poco favorable para las madres lactantes.

- Horarios laborales rígidos.

La inflexibilidad en los horarios impide que las mujeres tengan el tiempo necesario para amamantar o extraer leche.

- Falta de capacitación para empleadores.

Muchos empleadores no están sensibilizados sobre la necesidad de la lactancia, lo que afecta la creación de un entorno laboral adecuado.

2. Barreras culturales.

- Estigmatización de la lactancia en público.

El estigma cultural asociado a la lactancia en público puede incomodar a las mujeres en su lugar de trabajo.

- Normas sociales sobre el rol de género.

Las expectativas culturales a menudo priorizan las responsabilidades laborales de las mujeres sobre sus necesidades como madres.

- Desigualdad de género.

Las prácticas laborales frecuentemente perpetúan la desigualdad, al resultar en un tratamiento desigual hacia las mujeres lactantes.

3. Prácticas laborales que vulneran derechos.

- Falta de flexibilidad laboral.

La rigidez en las políticas no permite horarios flexibles ni pausas adecuadas para la lactancia.

- Cultura de la productividad.

Un entorno que prioriza la productividad sobre el bienestar de los empleados conlleva a las mujeres lactantes a no tomar los descansos necesarios.

Mecanismos para asegurar la protección de los derechos de las mujeres lactantes.

Para garantizar el cumplimiento de las normativas que protegen los derechos de las mujeres lactantes en el ámbito laboral, es esencial implementar mecanismos de monitoreo y sanción que no solo aseguren el respeto a estas normativas, sino que también promuevan un entorno laboral más inclusivo y respetuoso.

Entre las diversas estrategias y acciones, se proponen:

i. Establecimiento de un sistema de monitoreo efectivo.

- Creación de unidades de supervisión.

Instituir unidades dedicadas en los ministerios de trabajo o de salud que se enfoquen en la supervisión del cumplimiento de las normativas sobre derechos de las mujeres lactantes. Estas unidades realizarían visitas periódicas a los lugares de trabajo para verificar la implementación de las políticas y la existencia de condiciones adecuadas para la lactancia.

- Auditorías regulares.

Implementar auditorías anuales o semestrales en empresas de distintos sectores, al evaluar la conformidad con las leyes relacionadas con la lactancia materna. Las auditorías deberían incluir una revisión de las instalaciones, así como entrevistas con las trabajadoras lactantes para recopilar sus experiencias y percepciones.

ii. Recolección de datos y análisis.

- Encuestas a empleados.

Realizar encuestas anónimas a las trabajadoras lactantes para evaluar su percepción sobre el cumplimiento de sus derechos y las condiciones en sus lugares de trabajo. Los resultados de estas encuestas informarían a las autoridades sobre áreas que requieren atención.

- Creación de indicadores de cumplimiento.

Desarrollar indicadores claros y medibles para evaluar el cumplimiento de las normativas. Estos indicadores incluirían el número de salas de lactancia disponibles, la cantidad de permisos de lactancia otorgados, y la satisfacción de las trabajadoras con las políticas implementadas.

iii. Capacitación y sensibilización.

- Formación para empleadores.

Implementar programas de capacitación para empleadores y gerentes sobre la necesidad de apoyar la lactancia materna y el cumplimiento de las normativas. La capacitación debería incluir la sensibilización sobre los beneficios de la lactancia tanto para la salud de las madres y los bebés como para el clima laboral.

- Programas de concientización.

Promover campañas de concientización que informen a la sociedad sobre los derechos de las mujeres lactantes y la prioridad de la lactancia materna. Estas campañas incluirían materiales visuales en los lugares de trabajo y en medios de comunicación.

iv. Mecanismos de sanción.

- Sanciones económicas.

Establecer sanciones económicas para los empleadores que no cumplan con las normativas, al incluir multas proporcionales a la gravedad de la infracción. Estas sanciones deben ser suficientemente significativas para incentivar el cumplimiento.

- Acciones correctivas.

En lugar de solo sanciones, que se implemente la posibilidad de acciones correctivas; por ejemplo, si una empresa no proporciona las instalaciones adecuadas, se le da un plazo determinado para corregir la situación antes de que se impongan sanciones más severas.

v. Facilitación de canales de denuncia.

- Establecimiento de líneas directas.

Crear líneas de denuncia anónimas para que las trabajadoras lactantes reporten las violaciones a sus derechos sin temor a represalias. Estas líneas deben estar disponibles tanto en el sector público como en el privado.

- Protección de denunciantes.

Implementar medidas que garanticen la protección de las trabajadoras que denuncien incumplimientos, al asegurar que no enfrenten represalias en su empleo.

vi. Evaluación continua:

- Revisión periódica de normativas.

Realizar revisiones periódicas de las normativas y políticas relacionadas con la lactancia materna, al ajustar y actualizar las leyes según sea necesario para responder a las necesidades cambiantes de las trabajadoras lactantes y del entorno laboral.

- Informes públicos.

Publicar informes anuales sobre el estado del cumplimiento de los derechos de las mujeres lactantes en el ámbito laboral; de modo, que se incluyan datos recogidos, análisis de las auditorías, y testimonios de trabajadoras, al aumentar la transparencia y la rendición de cuentas.

Al implementar mecanismos de monitoreo y sanción permite asegurar el cumplimiento de las normativas que protegen los derechos de las mujeres lactantes en el ámbito laboral. Estos mecanismos no solo deben

enfocarse en sancionar a quienes incumplen, sino también en fomentar un cambio cultural que valore y respete la lactancia materna como un derecho fundamental para la salud de las madres y sus hijos.

Las políticas públicas que apoyan la lactancia materna deben centrarse en la creación de un entorno laboral favorable que respete y promueva los derechos de las madres lactantes; de modo, que se implementen las condiciones laborales adecuadas y se sensibilice a los empleadores sobre la necesidad de apoyar a las trabajadoras; de igual modo, que se contribuya a un bienestar integral que beneficie tanto a las madres como a sus hijos, así como a la sociedad en su conjunto.

Discusión.

Los resultados del estudio han indicado, que a pesar de la existencia de un marco normativo que protege los derechos de las mujeres lactantes en Ecuador, su implementación enfrenta desafíos sustanciales; por tanto, se sugieren que existe una desconexión entre las normativas y la realidad del entorno laboral, al traducirse en una insuficiente protección para las trabajadoras. Este desajuste no solo ha afectado la salud y el bienestar de las madres y sus hijos, sino que también limita el desarrollo profesional y personal de las mujeres, al perpetuar desigualdades de género en el ámbito laboral.

Se ha observado, que la falta de sensibilización y formación de los empleadores sobre el apoyo a la lactancia materna es un obstáculo crítico. La impresión negativa y el estigma en torno a la lactancia en el trabajo no solo crean un ambiente hostil para las madres lactantes, sino que también afectan la cultura organizacional en su conjunto.

Es primordial, que las políticas públicas no solo se enfoquen en la creación de normativas, sino también en la implementación de programas de capacitación y sensibilización; de hecho, que fomenten un entorno laboral inclusivo y respetuoso hacia las trabajadoras lactantes.

CONCLUSIONES.

La investigación ha demostrado, que a pesar de la existencia de un marco normativo que protege los derechos de las mujeres lactantes en Ecuador, la implementación efectiva de estas normativas ha sido

insuficiente. Las barreras estructurales y culturales han limitado el ejercicio pleno de estos derechos; de modo, que ha resultado en un entorno laboral que no respeta las necesidades de las trabajadoras lactantes; por lo tanto, es crucial fortalecer el cumplimiento de las leyes existentes y garantizar que las políticas públicas se traduzcan en prácticas laborales efectivas que apoyen a las mujeres lactantes.

Se ha evidenciado la necesidad de sensibilizar a empleadores y empleados sobre la necesidad de la lactancia materna y los derechos de las madres lactantes. La falta de conocimiento y la perpetuación de estigmas culturales han contribuido a un ambiente de trabajo desfavorable para las mujeres; por lo tanto, se propone la implementación de programas de capacitación y concienciación que fomenten un entorno laboral inclusivo y respetuoso; de forma, que facilite el ejercicio de los derechos de las mujeres lactantes y mejore su bienestar.

De igual manera, se recomiendan el desarrollo de investigaciones que evalúen el impacto de políticas públicas específicas en la vida de las trabajadoras lactantes y en la salud de sus hijos; así como en la creación de estrategias efectivas para superar las barreras identificadas en este estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Bonilla, H. L. M., Carrera, E. C. R., & Soria, Y. L. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 223-236. <http://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/245>
2. Corral-Calderón, G. X., Gómez-Rodríguez, L., & Córdova-Díaz, M. J. (2024). Garantías laborales para mujeres embarazadas: perspectiva de género y protección reforzada desde la formación universitaria. *Revista Mexicana de Investigación e Intervención Educativa*, 3(1), 58-65. <https://pablolatapisarre.edu.mx/revista/index.php/rmiie/article/view/74>
3. Freire-Caiminagua, A. K., Ordóñez-Cabrera, B. H., & Peña-Armijos, G. E. (2022). El Derecho al Trabajo de las Mujeres Embarazadas en el Marco de la Emergencia Sanitaria por el Covid-19. *Polo del Conocimiento*, 7(1), 1034-1047.

<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3527>

4. Granikov, V., Hong, Q. N., Crist, E., & Pluye, P. (2020). Mixed methods research in library and information science: A methodological review. *Library & Information Science Research*, 42(1), 3-6.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0740818819302294>
5. Hadisuyatmana, S., Has, E. M. M., Sebayang, S. K., Efendi, F., Astutik, E., Kuswanto, H., & Arizona, I. K. L. T. (2021). Women's Empowerment and Determinants of Early Initiation of Breastfeeding: A Scoping Review. *Journal of Pediatric Nursing*, 56(January–February), e77-e92.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0882596320305601>
6. Hauck, K., Miraldo, M., & Singh, S. (2020). Integrating motherhood and employment: A 22-year analysis investigating impacts of US workplace breastfeeding policy. *SSM - Population Health*, 11(August), 1-8. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352827319304112>
7. López Moya, D. F. (2021). La protección legal a las mujeres embarazadas como grupo de atención prioritario. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 654-666.
<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/176>
8. Machado-López, L., Floril, M. P. C., & Daul, D. F. J. (2023). El despido ineficaz de mujeres en Ecuador. Enfoque legal, constitucional y convencional. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(1), 14-24. <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778122003.pdf>
9. Muñoz Razo, K. S., Estupiñan, R. J., Chiriboga Mosquera, G. A., & Quintana Cifuentes, M. V. (2024). El teletrabajo y los derechos de las mujeres embarazadas en el sector público, Latacunga, Ecuador. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 9(Extra 2), 5.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9393001>
10. Pacheco Araya, G. A., & Barrionuevo Núñez, J. L. (2024). Estabilidad laboral de trabajadoras durante el periodo de lactancia en instituciones del sector público. *Código Científico Revista de Investigación*, 5(E3), 753-775. <https://revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/view/344>

11. Quelal-Mora, J. G. (2024). El turismo en la economía ecuatoriana: la situación laboral desde la visión de la lactancia materna. *Journal of Tourism and Heritage Research*, 7(3), 33-43. <https://www.jthr.es/index.php/journal/article/view/589>
12. Sigcho Valarezo, V. L., Tuza Piedra, L. G., & Luna Torres, B. M. (2024). Factores asociados al abandono de la lactancia materna. Una revisión sistemática de alcance. *Enfermería Investiga*, 9(3), 64-70. <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/2520>
13. Tramullas, J. (2020). Temas y métodos de investigación en Ciencia de la Información, 2000-2019. Revisión bibliográfica. *El profesional de la información*, 29(4), 2-6. <https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/77328>
14. Villacis-Carrera, V. A., & Pachano-Zurita, A. C. (2023). El despido ineficaz respecto a las mujeres embarazadas en la legislación ecuatoriana. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(2), 265-273. <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/692>

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Milena Elizabeth Álvarez Tapia.** Magister en Derecho Administrativo. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Tulcán, Ecuador. E-mail: ut.milenaalvarez@uniandes.edu.ec
2. **Eugenia Julissa Menza Ortega.** Estudiante de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Tulcán, Ecuador. E-mail: eugeniamo77@uniandes.edu.ec
3. **Adriana Analy Erazo Yar.** Estudiante de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Tulcán, Ecuador. E-mail: adrianaey91@uniandes.edu.ec

RECIBIDO: 6 de septiembre del 2024.

APROBADO: 26 de septiembre del 2024.