

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

Trabajo de Integración Curricular modalidad Proyecto de Investigación
previo a la obtención del título de Licenciada en Sociología

TÍTULO

**“MATERNIDAD Y TRABAJO PRODUCTIVO DE MUJERES
PROFESIONALES DEL CENTRO PARROQUIAL DE PILAHUÍN
EN EL AÑO 2022”.**

AUTOR

Ana Lucia Arroba Santiana

CARRERA

SOCIOLOGÍA

TUTOR

SOC. SHEILA JANET RANGEL GÓMEZ MSC.

2022-2023

GUARANDA - ECUADOR

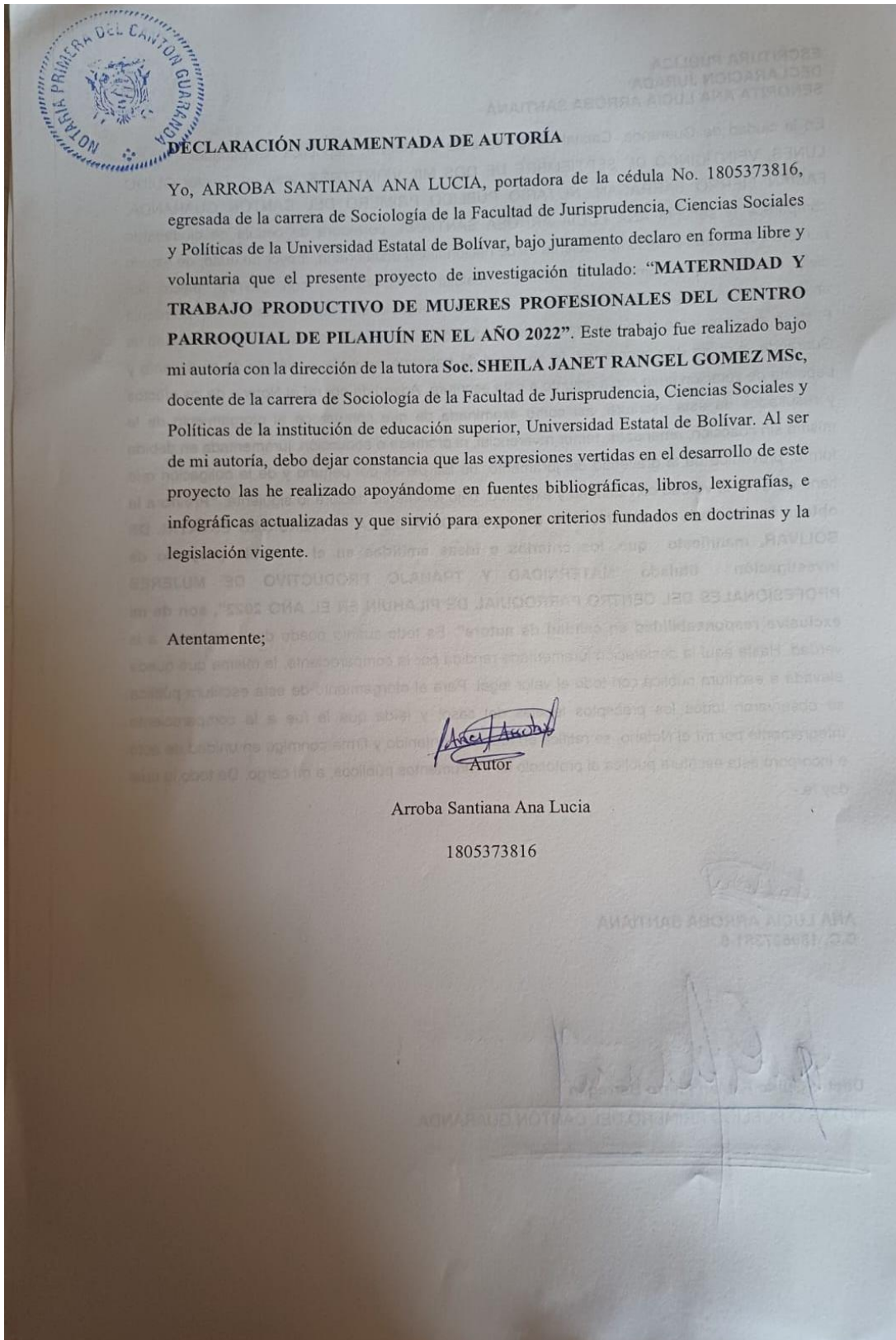
ii. Página de la declaración de autoría

Yo, Soc. SHEILA JANET RANGEL GÓMEZ MSc, en mi calidad de tutora del proyecto de investigación, modalidad proyecto de investigación contemplado en el Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, designado mediante resolución dictada por Honorable Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO**: que la Srta. **ARROBA SANTIANA ANA LUCIA**, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Sociología, ha cumplido con todos los requisitos pertinentes en esta titulación respecto a la modalidad de Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Licenciada en Sociología, con el tema: **“MATERNIDAD Y TRABAJO PRODUCTIVO DE MUJERES PROFESIONALES DEL CENTRO PARROQUIAL DE PILAHUÍN EN EL AÑO 2022”** habiendo trabajado conjuntamente en el desarrollo de este documento, constatando de esa manera, que este proyecto es de autoría de la egresada, por lo cual doy fe, apruebo y certifico todo lo antes mencionado. Es todo en cuanto puedo manifestar en honor a la verdad, facultando a la interesada hacer uso del presente documento en los trámites respecto a su titulación, al igual que, una vez emitido este se autoriza la presentación del proyecto de investigación a las diversas instancias correspondientes.

Atentamente:


SOC. SHEILA JANET RANGEL GÓMEZ MSC
TUTORA DEL PROYECTO

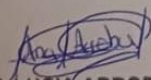
iii. *Página de la declaración juramentada/cesión de reproducción (notarizada)*




**ESCRITURA PÚBLICA
DECLARACION JURADA
SEÑORITA ANA LUCIA ARROBA SANTIANA**



En la ciudad de Guaranda, Capital de la Provincia de Bolívar, República del Ecuador, hoy día, LUNES, VEINTICINCO DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL VEINTITRÉS, ante mí, Doctor GUIDO FABIAN FIERRO BARRAGAN, NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA, comparece la señorita ANA LUCIA ARROBA SANTIANA, portadora de cedula de ciudadanía número 180537381-6, la compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, con número de teléfono celular 0960445797, con correo electrónico analuciasantiana8@gmail.com, capaz de contraer obligaciones, domiciliada en la parroquia Pilahuin, perteneciente al cantón Ambato, provincia de Tungurahua y de tránsito por esta ciudad de Guaranda, a quien de conocer doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía y papeleta de votación cuya copia adjunto a esta escritura. Advertida por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura, así como examinada de que comparece al otorgamiento de la misma sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, juramentada en debida forma, prevenida de la gravedad del juramento, de las penas del perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, bajo juramento declara lo siguiente: **“Previo a la obtención del título de LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR, manifiesto que, los criterios e ideas emitidas en el presente proyecto de investigación titulado “MATERNIDAD Y TRABAJO PRODUCTIVO DE MUJERES PROFESIONALES DEL CENTRO PARROQUIAL DE PILAHUÍN EN EL AÑO 2022”, son de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora”**. Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad. Hasta aquí la declaración juramentada rendida por la compareciente, la misma que queda elevada a escritura pública con todo el valor legal. Para el otorgamiento de esta escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso; y leída que le fue a la compareciente íntegramente por mí el Notario, se ratifica en todo su contenido y firma conmigo en unidad de acto e incorporo esta escritura pública al protocolo de instrumentos públicos, a mi cargo. De todo lo cual doy fe.-


ANA LUCIA ARROBA SANTIANA
C.C. 180537381-6




Doctor Guido Fabian Fierro Barragan
NOTARIO PUBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA.

**DERECHOS DE
AUTOR**

Yo; **Ana Lucia Arroba Santiana**, portador/r es de la Cédula de Identidad No 1805373816, en calidad de autor y titular / es de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

“MATERNIDAD Y TRABAJO PRODUCTIVO DE MUJERES PROFESIONALES DEL CENTRO PARROQUIAL DE PILAHUÍN EN EL AÑO 2022”. Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del **CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN**, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

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

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

Autora



Ana Lucia Arroba Santiana

vi. Dedicatoria

Al finalizar esta etapa de mi vida, quiero dedicar con mucho amor este proyecto a mi madre Elevación Santiana, mis abuelitos María y José, a mi ñaño José Santiana, personas que siempre creen en mí, por su motivación para seguir adelante con sus consejos, me llenaron de optimismo y perseverancia. Y han contribuido para poder alcanzar una meta más a lo largo de mi vida.

Mi gratitud también a mis amigos Tamara, Josue, Cristian compañeros que me han acompañado desde el primer día de clases, y en especial a mi amiga Andrea cómplice

de aventuras, gracias a todos por cada muestra y gesto de cariño, por apoyarme y ser aquellas personas que me han acompañado en esta “vida de foráneos”. Siempre los llevaré en mi corazón.

vi. Agradecimiento

Agradezco primero a Dios, Virgen de la Elevación y a mi Patrono San Lucas por haberme permitido vivir esta parte de mi vida con salud y bienestar. De igual manera, quiero extender mi agradecimiento a mi madre por brindarme su apoyo incondicional y ser mi pilar fundamental en cada etapa de mi vida.

Infinitas gracias a mi tutora, la Socióloga Sheila Rangel Gómez por brindarme su apoyo moral y académico para poder culminar con éxito este proyecto de investigación, una persona maravillosa de la cual no solo me llevo su conocimiento sino sus buenos valores y muestras de cariño.

Finalmente, agradezco a la Universidad Estatal de Bolívar, de manera especial a la carrera de Sociología por abrirme las puertas de su carrera y brindarme nuevas experiencias de vida, además a mis queridos docentes quienes me han transmitido todos sus conocimientos, y por supuesto, agradecer a todo el personal administrativo y académico por esforzarse cada día por el bienestar de los estudiantes

vii. Índices

ii. Página de la declaración de autoría.....	2
iii. Página de la declaración juramentada/cesión de reproducción (notarizada)	3
vi. Dedicatoria	5
vi. Agradecimiento	8
vii. Índices	9
índice de tablas	11
índice de gráficos	11
Capítulo I: Problema.....	12
1. Título.....	12
1.1 Resumen.....	13
1.1.1 Abstract	14
1.2 Introducción	15
1.3 Planteamiento del Problema	17
1.4 Formulación del problema	21
1.5 Hipótesis (Supuesto)	21
1.6 Variables	21
1.6.1 Variable Independiente	21
1.6.2 Variable Dependiente	21
1.7. Objetivos	22
1.7.1 Objetivo General	22
1.7.2 Objetivos Específicos	22
1.8 Justificación	23
Capítulo II – Marco Teórico.....	24
2.1 Marco Histórico	24
2.1.1. La idea de maternidad ha evolucionado a lo largo de la historia	25
2.2.2. La maternidad entre las construcciones socioculturales y lo biológico	26
2.2 Marco Teórico.....	28
2.2.1. El género está relacionado con normas sociales	28
2.2.2. La primera institución: La familia.....	30
2.2.3. Maternidad es igual a mujer	31
2.2.3.1 La mujer: la gestación y el parto.	31
2.2.3.2. La mujer y la lactancia.	32
2.3.4. Reconstruir la noción de maternidad	34

2.3.5. Mujer y un plan de vida.....	37
2.3.6. El deseo o no deseo de la maternidad.....	38
2.3.7. Las presiones sociales sobre las mujeres que no tienen hijos.....	39
2.3.8. Espacio privado: maternidad y crianza.....	40
2.3.9. Techo de Cristal	42
2.3.9.1. Maternidad: una razón para el techo de Cristal.	44
2.3.10. Las Madresposas.	45
2.3.11. Maternidad y clase socio económico.....	46
2.3.12. Maternidad y procreación: madre y genitora.....	47
2.3.11.1. El mito de “madre solo hay una”: la maternidad colectiva.	48
2.3.11.2. Madres domésticas:	48
2.3.11.2. Las madres públicas.....	50
2.3.11.4. Madres Solteras.	51
2.3.12. Machismo.	52
2.3.13. La redefinición de la noción de trabajo.....	54
2.3.14. Inclusión de la mujer en la economía.	56
2.3.15. División sexual del trabajo.	57
2.3.16. Visibilizar el trabajo no remunerado a través de la economía feminista.....	59
2.3.17. Trabajo No Remunerado (TNR) en la economía ecuatoriana.	62
2.3.18. Trabajo Adecuado en el Ecuador.....	63
2.3.19. Trabajo Impago privado y trabajo asalariado público.	64
2.3.20. La situación laboral de la mujer en Ecuador.	65
2.3 Marco legal	66
Capítulo III – Metodología	68
3.1 Método de la investigación	68
3.2 Tipo de Investigación (metodología).....	68
3.2.1. Exploratorio	68
3.2.2. Descriptivo.....	68
3.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....	69
Historia de vida.....	69
3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión.....	69
3.4.1. Criterio de inclusión.....	69
3.4.2. Criterio de exclusión.....	69
3.5 Población y muestra.....	69
3.6 Localización geográfica del estudio	69

Capítulo IV – Resultados y discusión	71
4.1. Resultados	71
4.1.3. Resultados de la aplicación de variables.....	76
4.1.3.1. Maternidad	77
4.1.3.2. Trabajo Productivo	81
4.2. Discusión	84
Capítulo V – Conclusiones y Recomendaciones	87
5.1. Conclusiones	87
5.2. Recomendaciones	89
Bibliografía	90
Anexos	95
Anexo 1.- entrevista	95
Anexo 2.- Fotografías	98
Anexo 2.1. Entrevista realizada a la Sra. Eugenia Montesdeoca	98
Anexo 2.2. Entrevista realizada a la Sra. Sandra Caiza.	98
Anexo 2.3. Entrevista realizada a la Sra. Lorena Vargas	99
Anexo 2.4. Entrevista realizada a la Sra. Yajaira Medina.....	99
Anexo 2.5. Entrevista realizada a la Sra. Catherine Carvajal.	99
Anexo 3. – Matriz de categorías y códigos.....	100
Anexo 4. Matriz de perfil/temática	100

índice de tablas

Tabla 1.- Preguntas de entrevistas a mujeres profesionales.	71
Tabla 2.- Información de participantes.....	71

índice de gráficos

Gráfico 1.- Cuentas satélites de trabajo no remunerado.....	63
Gráfico 2.- Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo.....	64

Capítulo I: Problema

1. Título

Maternidad y trabajo productivo de mujeres profesionales del centro parroquial de Pilahuín en el año 2022.

1.1 Resumen

El presente trabajo examina las restricciones a las que se enfrentan las mujeres cuando deciden tener hijos y traspasa los límites de lo permitido para compatibilizar la licencia de maternidad y la promoción profesional. Por esta razón el objetivo principal de la investigación es determinar la maternidad como un factor limitante del trabajo productivo en mujeres profesionales del centro parroquial de Pilahuín en el año 2022.

La maternidad y el trabajo productivo es una situación que ha sido abordada durante los últimos años a nivel nacional e internacional, no obstante, la situación laboral para las mujeres no ha mejorado mucho en los últimos años. Para el desarrollo de la presente investigación se pretende emplear una metodología de tipo cualitativa, misma que permitirá analizar la información obtenida por medio de la aplicación de instrumento de recolección de datos, que son las historias de vida, mismo que ayudara a establecer las causas sociales percibidas por las mujeres ante el conjunto de dificultades, y conflictos que supone su experiencia de la maternidad en su experiencia productiva.

Palabras Clave: Maternidad, Mujer, Profesional, Trabajo Productivo, Sociología del Genero

1.1.1 Abstract

This paper examines women's restrictions when deciding to have children and goes beyond the limits of what is allowed to reconcile maternity leave and professional promotion. For this reason, the main objective of the research is to determine maternity as a limiting factor of productive work in professional women of the Pilahuín parish center in the year 2022.

Maternity and productive work is a situation that has been addressed in recent years at the national and international level, however, the employment situation for women has not improved much in recent years. For the development of this research, it is intended to use a qualitative methodology, which will allow the analysis of the information obtained through the application of a data collection instrument, which is life histories, which will help to establish the social causes. perceived by women in the face of the set of difficulties and conflicts that their experience of maternity entails in their productive experience.

Keywords: Maternity, Woman, Professional, Productive Work, Sociology of Gender

1.2 Introducción

El presente trabajo tiene como finalidad analizar la maternidad y trabajo productivo de mujeres profesionales, teniendo en cuenta, que hoy en día aun las mujeres continúan enfrentándose a situaciones de discriminación en todo contexto y aspecto que se desarrollan, en especial cuando se enfatizan al ser madres. Pese a la lucha de las mujeres en conseguir enfoques de estrategias, mecanismos, programas que garanticen y protejan sus derechos, dentro del ámbito laboral siguen siendo inequitativos y desigualitarios. Es decir, en cuanto a salarios y remuneraciones, siguen siendo ineficientes referentes a actividades, apoyo, y oportunidades para mujeres embarazadas en periodo de lactancia.

En este sentido, el trabajo investigativo se divide en cinco capítulos, el primero en temas y conceptos de maternidad y trabajo productivo de madres profesionales, en sus etapas históricas de una sociedad, donde permite generar cambios que atraviesa conceptos y como entendemos esta temática en la actualidad.

En el Capítulo I.- Dentro de este capítulo, sujeta aspectos referentes a la problemática social presente en el Centro Parroquial de Pilahuín, y el enfoque investigativo a nivel global, regional y local, que es de ayuda para enmarcar el problema. Consecutivo, se presenta la interrogante de investigación, que es de origen en la formulación de objetivos de la investigación. Continuo, se exhibe la justificación pues se organiza en base a la dimensión teórico para la apropiada ejecución investigativa.

En el Capítulo II.- menciona el marco histórico o antecedentes, que son trabajos investigativos de otros estudios ejecutados en tesis elaborados, que enfatizan temas de maternidad y trabajo productivo en mujeres profesionales. Al mismo tiempo, se desarrolla el marco teórico basada en la variable maternidad, en el centro parroquial, lo que ayuda a entender el trabajo productivo n mujeres profesionales e iniciar en la ejecución e indagación del trabajo investigativo.

En el Capítulo III.- se presenta el marco metodológico que indaga referencias específicas y necesarias para instaurar el enfoque de la metodología, en relación del nivel y diseño de investigación, con el fin de aplicar de manera eficiente y eficaz la maternidad en el trabajo productivo que realiza una mujer profesional. Donde asegure la confiabilidad d información recopilada, así se diseña el instrumento adecuada para la aplicación de una

encuesta como muestra de la investigación. De esta manera, se genera la tenacidad metodológica basada en técnicas e instrumentos de adquisición de datos.

En el Capítulo IV.- se presenta todos los resultados obtenidos con el levantamiento de información, con la finalidad de analizar, estudiar y comparar la relación de maternidad y trabajo productivo. Seguidamente, se realiza un análisis eficiente y eficaz de cada hallazgo obtenido en cuanto a la importancia y categoría en la generación de las respectivas conclusiones del proyecto de investigación, realizada en el Centro Parroquial de Pilahuín.

Capítulo V.- Por último, y para finalizar se fomenta las respectivas conclusiones y recomendaciones que son oportunas para finalizar el trabajo investigativo.

1.3 Planteamiento del Problema

Las expectativas y deseos de las mujeres, así como los códigos y representaciones que rigen su comportamiento, expresan cuán arraigada está en ellas la cultura de su época y grupo social. Estos códigos y representaciones también presuponen actitudes, valoraciones y percepciones particulares sobre los significados que las madres atribuyen a sus roles como madres (Arteaga et al., 2021).

El modelo materno de generaciones anteriores se ha fragmentado en innumerables variaciones en un entorno de cambio cultural acelerado donde se aprecian cambios profundos rápidamente. La maternidad se ha resignificado, particularmente en los sectores medios donde la vida profesional de las mujeres ganaba terreno en el hogar. Ya no es la única forma de realización de las mujeres, sino una de tantas (Durán, 2021).

Uno de los pocos aspectos universales de la división sexual del trabajo son las responsabilidades asociadas con la maternidad, a través de las cuales las mujeres asumen una variedad de responsabilidades de cuidado que normalmente no se reconocen en el trabajo. Estas responsabilidades están vinculadas a la idea de "trabajo afectivo", que es una forma de trabajo inmaterial que se suma a tareas concretas e ineludibles y que es crucial para la reproducción del capital (Ríos et al., 2021).

Las tareas domésticas incluyen tareas maternas rutinarias como cocinar y lavar, pero también involucran la creación de relaciones, afectos y formas para que los niños se comuniquen dentro de sus familias y la comunidad en general. En la medida en que genera relaciones directamente, el trabajo afectivo es una forma de producción biopolítica, estilo de vida y sociales. Sin embargo, debido a la introducción del adjetivo, la idea de trabajo afectivo o trabajo inmaterial no debe perder de vista su naturaleza sustantiva; todavía es trabajo. El concepto de "tareas del hogar" como mucho trabajo surgió como resultado de las críticas de varios autores y de las discusiones dentro de las diversas corrientes del feminismo, que hicieron aportes a las ciencias sociales y económicas (Quispe y Salas, 2019).

Un tipo de trabajo que se da en el ámbito privado, hasta ese momento ideológicamente invisibilizado, implica afectos e implica la realización de tareas necesarias para la reproducción social, que también están vinculadas a la salud y la educación y son desempeñadas mayoritariamente por mujeres (Rosales, 2021).

La incapacidad del capitalismo para producir repetidamente la fuente de plusvalía dentro de su sistema socioeconómico es uno de sus defectos. Este sistema ha demostrado, al menos hasta ahora, que no puede asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo sin la ayuda del trabajo doméstico. Como resultado, la producción doméstica sirve como principal auxiliar del capitalismo. Entre la producción mercantil y el consumo privado, la producción doméstica estaría en una etapa intermedia pero crucial. La familia es otra importante fuente de trabajo para el modo de producción capitalista. A nivel cotidiano e histórico, el ámbito doméstico funciona como un contenedor natural de la mano de obra de reserva y como un mercado potencial para nuevos productos capitalistas como muebles para el hogar, comidas parcialmente preparadas, entre otras, pero principalmente porque es un medio de reproducción biológica e ideológica de la fuerza de trabajo "mercantil", que permite un aumento general de la cooptación del excedente (Ríos et al., 2021).

Las relaciones capitalistas de producción se ven directamente afectadas por el trabajo necesario. Por el contrario, el trabajo doméstico se realiza en el ámbito familiar y se realiza fuera de estas relaciones, a pesar de estar subordinado a ellas. Esto convierte a la familia en la unidad económica de la sociedad y asegura la continuidad de la existencia de la fuerza de trabajo (Sarolí, 2018).

Esta esfera privada se describe como una clase particular de relaciones sociales de producción a las que se refiere como relaciones domésticas de reproducción. Establece relaciones de articulación con el modo de producción dominante debido a las peculiaridades de la estructura de propiedad y la división técnica del proceso de trabajo. Debido a la incapacidad del capitalismo antes mencionada, se ha establecido un vínculo entre estos dos espacios socioeconómicos por lo que el autor llama la incompletitud sustractiva de los bienes como el valor de uso, soporte material de valor que hemos llamado sustrato de valor, resultados, en muchos de los casos ligados a la reproducción diaria, directamente incompleta para satisfacer las necesidades humanas de manera inmediata. Se necesita la creación de nueva obra para este fin (Sarmiento, 2022).

La justificación última de la existencia del trabajo doméstico es ésta, a la que, a falta de un término mejor, se refiere como "incompletud sustractiva". Esta idea está

relacionada con la naturaleza incompleta del valor de uso de los bienes adquiridos en circunstancias comerciales. Los medios de subsistencia adquiridos a través de las relaciones comerciales servirían entonces como una especie de materia prima para el proceso productivo en la unidad familiar si hacemos un paralelo con las categorías que utilizó Marx en la tercera sección de su análisis del proceso de trabajo (Arteaga et al., 2021).

Un ejemplo de ello son los alimentos, que normalmente requieren un esfuerzo adicional antes de su consumo: deben asarse, hervirse, pelarse, etc. Además, ni las camas ni la ropa se hacen, secan o cuelgan solas. Y cada una de estas tareas domésticas es necesaria para la reproducción diaria de la fuerza de trabajo (Caro y Cárdenas, 2022).

Siguiendo con esta analogía, Bodio (2019), advierte que en los servicios y procesos de transformación se utilizan herramientas de producción doméstica como electrodomésticos, refrigeradores, electrodomésticos en general, artículos de limpieza, muebles, entre otros y materias primas auxiliares (gas, electricidad, agua corriente). La forma en que se realizan las tareas del hogar es impactada directamente por cada una de ellas en la medida en que todas ellas se intercambian por salarios.

Es fundamental dejar claro que los medios afectivos que están ligados a la reproducción total del individuo, así como los medios culturales, ideológicos, de ocio y recreativos, se incluyen dentro de lo que llamamos medios de subsistencia. El sistema que exige un proceso de trabajo dentro de los límites de estas "relaciones domésticas de reproducción" es objeto de nuestra atención, por lo que se centra en aquellas actividades asalariadas (Quispe y Salas, 2019).

Estos niveles enfatizan la naturaleza única del sustrato de valor de la fuerza de trabajo y nos permiten dar cuenta del entorno doméstico como el escenario en el que se resuelven los conflictos super estructurales y estructurales de la sociedad en su conjunto. Luego, entendemos el trabajo doméstico como el quehacer personal realizado en el contexto de la familia que implica la transformación de productos y servicios para el autoconsumo del grupo (Quispe y Salas, 2019).

Este trabajo, que desarrolla valores de uso y tiene como objetivo específico el consumo privado, tiene la particularidad adicional de realizarse en un marco de intercambio afectivo. El trabajo doméstico se representa en las formas cosificadas de la conciencia como una materialización del afecto por esta convivencia material junto con

las prácticas no económicas que la enmarcan concurrentemente. Para comprender adecuadamente la vida doméstica en general y la economía doméstica el conjunto de relaciones sociales de producción y reproducción en las que se inserta es necesario distinguirlas (Ríos et al., 2021).

Se trata, en teoría, de unidades productivas autosuficientes basadas en relaciones afectivas, donde la creación de bienes y servicios se realiza en el ámbito privado y se destina al consumo individual. Las obras de arte no pueden compararse entre sí ni abstraerse. El propietario de los medios de producción y el empleado directo son uno y el mismo. Si bien es cierto que la competencia se proyecta hacia una mayor capacidad de cooptación del salario social, la producción no se rige por la lógica de la competitividad capitalista.

El trabajo doméstico se caracteriza por su discontinuidad más que por ritmos y cadencias que siguen una jornada laboral continua. Debido a que el proceso gerencial está encarnado en la figura del “ama de casa”, quien también se encarga de las tareas del hogar, el proceso de trabajo no considera la tradicional división capitalista entre trabajo manual e intelectual (Sarolí, 2018).

Las "relaciones de reproducción" en las que se crea y reproduce la fuerza de trabajo se dan en el marco de un intercambio fundamentalmente afectivo y no exclusivamente económico (aunque presupone una cierta división del trabajo determinada culturalmente), lo que significa que el trabajo (principalmente realizado por las mujeres) se percibe socialmente como la materialización del afecto (Muñoz, 2019).

Es decir que, las mujeres tienen mayores desventajas en relación a hombres y a mujeres no tienen hijos, y entre otros aspectos, por la distribución desigual de las responsabilidades que genera en el trabajo productivo. En consecuencia, las labores domésticas o del hogar, así como el cuidado de sus hijos, asumen en su mayoría a las mujeres lo que constituye un problema más amplio en tener inserción en la fuerza de trabajo. además, la maternidad tiene mayor impacto en la vida laboral de una mujer, pues genera desafíos en el entorno y condiciones que las empresas ofrecen cuando una trabajadora es madre. Inclusive la llegada del primer hijo genera efectos negativos en la búsqueda de un trabajo informal.

1.4 Formulación del problema

¿Se considera una limitante la maternidad en el trabajo productivo en mujeres profesionales del centro parroquial de Pilahuín en el año 2022?

1.5 Hipótesis (Supuesto)

La maternidad es una limitante del trabajo productivo en mujeres profesionales del centro parroquial de Pilahuín en el año 2022.

1.6 Variables

1.6.1 Variable Independiente

Maternidad

1.6.2 Variable Dependiente

Trabajo Productivo

1.7. Objetivos

1.7.1 *Objetivo General*

Determinar si maternidad es un factor limitante del trabajo productivo en mujeres profesionales del centro parroquial de Pilahuín en el año 2022.

1.7.2 *Objetivos Específicos*

- Identificar la teoría del género y los conflictos que emergen de la experiencia maternal en los espacios laborales y la manera en que la maternidad influye en la vida social.
- Establecer las causas sociales percibidas por las mujeres ante el conjunto de dificultades, y conflictos que supone su experiencia de la maternidad en su experiencia productiva.
- Determinar las necesidades, las estrategias y las demandas sociales que las mujeres expresan con base a su experiencia como madres dentro de su ambiente productivo.

1.8 Justificación

La experiencia de la maternidad es un redescubrimiento de las propias capacidades y potencialidades, un nuevo mundo de sentimientos, pensamientos y sensaciones donde la razón da paso a la emoción y la existencia revela nuevas subjetividades al cuidar y amar a un hijo, un ser cuyo desarrollo y supervivencia dependen de una mujer.

La presente investigación es importante ya que se plantea analizar y describir cómo la sociedad ecuatoriana, y principalmente dentro de la parroquia Pilahuín, una mujer que elige ser madre lleva el compromiso de formar personas socialmente conscientes, solidarias y críticas. Sin embargo, la sociedad no le da suficiente valor a esta tarea crucial y, lo que es peor, está infravalorada.

Desde esta perspectiva, la utilidad de esta investigación radica en determinar como la maternidad no debería significar el abandono del proyecto de vida imaginado, ya que existen barreras que no permiten concretar lo planificado y obligan a la mujer a replantear sus estrategias, ya que un ser depende de ella. Esto con la finalidad de demostrar que no se han hecho estudios similares dentro del casco parroquial de Pilahuín, para evidenciar como las mujeres profesionales se enfrentan a un conflicto cuando retoman sus actividades laborales porque quieren seguir desarrollándose profesionalmente y al mismo tiempo tienen un fuerte deseo de pasar el mayor tiempo posible con sus hijos y aprovechar al máximo su presencia en sus vidas.

No se puede negar que la mayor parte de la carga de criar a un hijo recae sobre la madre. Esto se debe a los roles prescritos socialmente, así como al apego o vínculo que se forma entre la madre y su hijo, pero no existe el apoyo suficiente de la sociedad y del gobierno para que esto suceda.

Capítulo II – Marco Teórico

2.1 Marco Histórico

Aunque hay similitudes en los relatos históricos y culturales sobre la maternidad en todo el mundo, es importante enfocarse en la situación latinoamericana para comprender las particularidades de la noción de maternidad en Latinoamérica.

Es importante destacar que la situación actual de las mujeres latinoamericanas es el resultado de un proceso histórico y cultural completo que tiene sus orígenes en la época prehispánica. Después de la conquista y colonización española, surgieron diversos modelos familiares. En este contexto previo al surgimiento de las culturas precolombinas, durante la prehistoria de América, las mujeres desempeñaron un papel fundamental y crucial en el desarrollo de estas sociedades. Esto se debe a su trabajo y participación en la producción de alimentos, el desarrollo tecnológico o el cuidado de sus hijos, lo que mostró el origen de nuevas formas de vida y prácticas que favorecieron estructuras organizacionales más avanzadas.

Por ejemplo, dentro de las numerosas estatuillas encontradas por toda América sirven como prueba concreta de ello. Las mujeres están retratadas en las creaciones de la Cultura Guangala (desarrollo general 500 a. C.-500 d. C.), la Cultura Tumacu-Tolita (500 aC. -500 d. C.) y la Cultura Chorrera (Período Formativo tardío 1200-500 a. C.) en Ecuador.

La mayoría de las veces, están con el torso desnudo mientras exhiben su sexo, embarazo y estado de gestación de manera prominente. En este contexto, se plantea la idea de que estos cambios físicos fueron el resultado directo de la intervención directa de los dioses porque es a través de su interacción con lo terrenal que podemos comprender los fenómenos naturales. En consecuencia, en las culturas prehispánicas, las madres eran veneradas como las principales dadoras de vida y se consideraban la figura principal en la creación del mundo. a pesar de que más dioses masculinos han existido en la historia

Fue así como las mujeres crearon un sistema de descendencia donde la línea materna era la más importante. La llegada posterior de los españoles en América provocó una transformación destructiva y caótica de la estructura social nativa, con los indígenas

esclavizados y las mujeres en la posición más baja. Además, muchas mujeres indígenas fueron abusadas por los conquistadores y obligadas a trabajar como sus concubinas, así como en repartimientos, mitas y encomiendas para los españoles, lo que resultó en la desintegración de las familias indígenas al desplazarlas de sus hogares. España fomenta la emigración familiar a principios del siglo XVI con el fin de preservar la unidad familiar y evitar el mestizaje con las mujeres autóctonas, que ya se producía desde un principio. No obstante, pocas españolas y sus cónyuges llegaban.

En este caso, esto sirvió como norma para la cultura religiosa y doméstica española. La mayoría de las españolas que emigraron en América tenían como objetivo mejorar su estatus social al formar una confederación con un conquistador. Los que no lograron tener éxito encontraron trabajo como sirvientes, vendedores, tejedores o incluso prostitutas.

2.1.1. La idea de maternidad ha evolucionado a lo largo de la historia

El embarazo es una experiencia compleja y multifacética que necesita ser estudiada desde una perspectiva multidisciplinaria porque, además de la dimensión biológica, también incluye otras dimensiones que dependen del contexto sociocultural e histórico. Por lo tanto, es imposible referirse en una representación unívoca de la práctica colectiva o manifestaciones basadas en estereotipos porque su significado es diverso, complejo y heterogéneo (Bedoya et al., 2020).

Para explicar más lo anterior, es necesario comprender lo que significa ser mujer, que está íntimamente relacionado con el concepto de identidad porque alude a la comprensión del propio ser y en qué se diferencia de los demás. Además, según Sarolí (2018), la identidad se basa en las motivaciones y deseos de las personas, así como en su libertad de elección y el potencial de autodeterminación. Por lo tanto, no solo está influenciada por las características biológicas, fisiológicas y de género de las personas, que tradicionalmente se asocian con la maternidad y las mujeres, sino también por el contexto cultural e histórico en el que se encuentra.

En este sentido, el ideal materno hegemónico ha sido visto tradicionalmente en función de la identidad femenina, que en muchos sentidos condiciona los roles e identidades de las mujeres, así como sus deseos y aspiraciones. Por tanto, la maternidad no es innata a todas las mujeres; más bien ha sido impuesta por la sociedad a través del

desarrollo de estereotipos sociales y religiosos, a los que se suman los mensajes difundidos por los medios de comunicación, las campañas publicitarias y el conjunto de sistemas y valores que imponen un enfoque androcéntrico y exaltan la maternidad; mientras que, en las mujeres, la maternidad es vista de forma polisémica, principalmente por la construcción de su identidad y su entorno sociocultural (Ríos et al., 2021).

Debido a la diversidad existente, la maternidad es una práctica cultural que varía según el marco de valores de género dominantes en el contexto cultural y social. Esto significa que ser hombre o mujer está determinado por el género, un conjunto de categorías representativas tanto individuales como colectivas. De la misma manera, influyen en cómo se cuida y atiende a sus hijos, así como en cómo se definen los términos "femenino" y "masculino", y cómo se juzga a hombres y mujeres en función de estas características. (Bodio, 2019).

Es importante señalar que una variedad de particularidades, incluidas las relacionadas con la raza, la etnia, la clase, la sexualidad, la edad, la región y la nación, cruzan los diversos significados de la maternidad. Esto hace que la visión tradicional de la naturalidad de la mujer en relación con la maternidad sea ineficaz (Muñoz, 2019).

Para comprender el papel de la mujer como madre y en su desarrollo personal, que son aspectos centrales de este estudio, es necesario resaltar la manera en que se trata el tema de la maternidad como resultado directo de su evolución histórica. Es así como se paraleliza el desarrollo histórico de los diversos sistemas de producción económica, política, social y cultural, los mismos que serán discutidos a continuación, con la transformación de la concepción de la maternidad (López, 2022).

2.2.2. La maternidad entre las construcciones socioculturales y lo biológico

Los factores históricos, sociales y culturales, por un lado, y los factores biológicos, por otro, sustentan la evolución del significado de la maternidad en la sociedad. Esto significa que las mujeres se definen y construyen como individuos a partir de su condición biológica, la cual en última instancia está relacionada con la idea de ser madre. Como resultado, tener hijos, dar a luz y ser madre se asocian con frecuencia. (Guayasamín, 2020).

Las categorías de madre y mujer se construyen desde perspectivas socioculturales e históricas, aunque las mujeres nacen con los rasgos fisiológicos y biológicos del embarazo; como resultado, las formas en que se explican estos procesos naturales y cómo

afectan la forma en que se ve la feminidad varían según el período y el contexto. Sin embargo, la existencia de factores socioculturales vincula directamente a la madre a ser dadora de vida y su conservación; así como la dependencia y los vínculos afectivos que se desarrollan entre ella y su prole, debido a la necesidad de cuidado y protección permanente del ser humano durante sus primeros años de vida, lo que da lugar al desarrollo de un vínculo afectivo permanente para toda la vida.

Por otro lado, las creencias culturales han sobrecargado el papel de las madres de tal manera que el tiempo y la intensidad de la preocupación materna se extienden a todos los momentos de crianza en la infancia y la adolescencia. Estas creencias sostienen que las madres deberían dar prioridad indiscutiblemente a las necesidades y demandas de su hijo antes que, a las suyas propias, y si no lo hacen, serían juzgadas como "no lo suficientemente buenas" (Quispe y Salas, 2019).

Para Escalante *et al.* (2022), actualmente el enfoque tradicional de la maternidad ha cambiado debido a la participación y la mayor preponderancia de las mujeres en la esfera pública, pero esto no se ha traducido en una forma diferente de socialización ni en un cambio en la responsabilidad de las mujeres frente al cuidado y la crianza. Esto se debe a que, además de ser madre, también es proveedora, lo que implica una carga física y emocional sin considerar las consecuencias personales.

En este sentido, muchas mujeres se preguntan si sus expectativas se cumplirán si son madres o si su carrera profesional será la expresión de sus deseos personales. ¿Entonces, qué objetivo debería priorizar si se tienen en cuenta ambos? Esto se debe a que, aunque la mayoría de las mujeres ven la maternidad como un aspecto importante de sus vidas, no están dispuestas a renunciar a su deseo de expresarse a través de una vida social y económicamente independiente. Todo esto ayuda a redefinir y reubicar el papel de la madre en la sociedad y da a las mujeres la libertad de elegir si quieren o no tener hijos.

Sin embargo, en la presente investigación, el término "maternidad" se refiere a la reproducción sociocultural, que se enmarca en las interacciones sociales y las interacciones entre la sociedad y el Estado, que determina "formas sociales organizadas de reproducción de la vida humana, de la especie, de grupos sociales y de sujetos particulares" (Sarolí, 2018).

Adicionalmente, está influenciado por una variedad de factores que definen la salud de una persona a lo largo de su vida, como "menarquia, menstruación, fertilidad, embarazo, aborto, probabilidad de parto, condiciones puerperales, producción de leche, climaterio y menopausia". (Caro y Cárdenas, 2022, p. 35).

En este sentido, los estudios que han examinado la experiencia de la maternidad demuestran que las visiones esencialistas y universalistas de la naturaleza femenina, que prevalecen en la cultura popular, el discurso médico y otras esferas, así como en la educación y los medios de comunicación, continúan dando forma al estereotipo de la madre ideal. Todavía no existen muchos estudios que hayan indagado sobre la maternidad en América Latina, especialmente en lo que se refiere a la definición que las propias mujeres embarazadas le dan a la maternidad. La promoción de la salud materno-infantil es responsable del escaso progreso que se ha logrado en esta área. Utilizando el paradigma empírico-analítico o modelo biomédico centrado en los factores de riesgo, la maternidad en los servicios de salud ha sido abordada principalmente desde su componente biológico. La mortalidad materna (MM) se ha utilizado como indicador centinela y sus insumos incluyen políticas de atención materna, programas de atención prenatal e indicadores de vigilancia en salud pública de MM y mortalidad perinatal. (Bedoya et al., 2020, p. 54).

Como resultado, se minimiza la importancia de la maternidad para las mujeres; de lo contrario, les permitiría participar en programas de promoción de la salud, especialmente durante el período gestacional, cuando el seguimiento y la información sobre la atención médica son cruciales.

De igual forma, como sugiere las políticas internacionales a favor de la maternidad saludable, alentaría a las mujeres gestantes a informarse, buscar atención médica, visitar los centros de salud y contribuir a la mejora de los programas de atención prenatal que ofrecen "una atención humanizada, productiva, reflexiva y acorde a las necesidades y expectativas de las mujeres". (Sarmiento, 2022, p. 30).

2.2 Marco Teórico

2.2.1. El género está relacionado con normas sociales

En la sociología, el género implica normas sociales relacionadas con los roles de hombres y mujeres, así como significados culturales y como las personas entienden sus identidades, involucrando lo que significa ser hombre, mujer, transgénero, intersexual,

queer y otras posiciones de género. El género no específicamente depende de rasgos biológicos.

La sociología del género según Zevallos (2019) estudia cómo la sociedad influye en nuestra comprensión y percepción de la diferencia entre la masculinidad (lo que la sociedad considera un comportamiento apropiado para un "hombre") y la feminidad (lo que la sociedad considera un comportamiento apropiado para una mujer). Examinamos cómo esto a su vez afecta la identidad y la práctica social. Se presta atención a las relaciones de poder que resultan del orden de género establecido en una sociedad particular, y cómo estas relaciones cambian con el tiempo. (p. 8)

Los roles sexuales describen las tareas y funciones que se perciben como ideales para lo que se considera masculinidad versus feminidad, estos han sido asignados culturalmente debido a las prácticas coloniales y también debido a la industrialización. Antes de la Revolución Industrial, los roles sexuales eran diferentes, con hombres y mujeres trabajando juntos en granjas y realizando trabajos similares. La arraigada desigualdad de género es producto de la modernidad. No es que la desigualdad no existiera antes, pero la desigualdad relacionada con la vida familiar no era tan pronunciada dentro de los hogares.

El género, como todas las identidades sociales, se construye socialmente. El construccionismo social es una de las principales teorías que utilizan los sociólogos para llevar el género al centro histórico y cultural. El construccionismo social es una teoría social sobre cómo se crea significado a través de la interacción social, a través de lo que decimos y hacemos a los demás. Esta teoría sugiere que el género no es un hecho fijo o innato, sino que cambia con el tiempo y el lugar.

Las normas de género (formas socialmente aceptables de representación de género) se aprenden socialmente desde el nacimiento hasta la niñez. Aprendemos cuales son nuestros requisitos de género a partir de lo que nos enseñan nuestros padres y lo que aprendemos en la escuela, los estudios religiosos o culturales, los medios de comunicación y otras instituciones sociales. La experiencia sexual continuará a lo largo de la vida de una persona. Así que el género cambia todo el tiempo. Lo miramos a través de los cambios intergeneracionales e intergeneracionales en las familias, ya que los cambios sociales, legales y tecnológicos afectan los valores de la sociedad en cuanto al género.

El sociólogo australiano, la profesora Raewyn Connell, describe el género como una estructura social, una categoría de orden superior que la sociedad utiliza para organizarse:

El género es la estructura de las relaciones sociales que se centra en el ámbito reproductivo, y el conjunto de prácticas (regidas por esta estructura), que traen distinciones reproductivas entre los cuerpos humanos, y las muchas consecuencias de ese “trato” en nuestras vidas personales y nuestro destino colectivo. (Connell citado en Zevallos, 2019, p. 9)

Las identidades de género, como todas las identidades sociales, son dialécticas: involucran al menos a dos actores que responden mutuamente: 'nosotros' y 'ellos'. En la cultura occidental significa "masculino" frente a "femenino". Así, el género se construye en torno al concepto del otro: la “masculinidad” es vista como una experiencia humana predeterminada por normas sociales, leyes y otras instituciones sociales. La masculinidad ha sido recompensada por encima de las feminidades.

Tome la brecha salarial de género, por ejemplo. Los hombres generalmente ganan más que las mujeres, disfrutan de mayor libertad sexual y social y tienen otras ventajas que las mujeres no tienen debido a su género. Además, existen variaciones según en raza, clase, orientación sexual, discapacidad y otros indicadores socioeconómicos.

2.2.2. La primera institución: La familia

La institución de la familia representa una forma de organización social que involucra a un grupo de personas unidas por lazos de parentesco, matrimonio o convivencia. Es importante tener en cuenta que la idea de la familia ha evolucionado y varía en diferentes culturas y contextos históricos. Tradicionalmente, se ha asociado la familia con una estructura nuclear compuesta por un padre, una madre y sus hijos, pero en la actualidad existe una amplia diversidad de formas familiares, que incluyen familias monoparentales, familias reconstituidas, familias homoparentales y otras configuraciones.

Marcela Lagarde y otras teóricas feministas han analizado la institución de la familia desde una perspectiva crítica. Han señalado que, históricamente, la familia ha sido un espacio en el que se han reproducido y perpetuado relaciones de poder y desigualdad de género. En muchas sociedades, se han asignado roles y responsabilidades específicas a hombres y mujeres dentro de la familia, lo que ha generado desigualdades y opresión hacia las mujeres. Lagarde (2005) ha criticado la idea de la familia como un ente aislado

y autónomo, argumentando que está intrínsecamente conectada a las estructuras sociales, económicas y políticas más amplias. Ha señalado que la familia también puede ser un espacio de violencia y abuso, especialmente hacia las mujeres y los niños, y ha abogado por medidas de protección y apoyo para las víctimas. (p. 182)

Además, Lagarde ha resaltado la importancia de repensar y transformar la institución de la familia para que sea más inclusiva, igualitaria y respetuosa de los derechos y necesidades de todas las personas que la conforman. Ha promovido la necesidad de cuestionar y superar los roles de género rígidos y las expectativas tradicionales asociadas a la familia, fomentando relaciones de equidad y respeto mutuo.

2.2.3. Maternidad es igual a mujer

Este concepto define la maternidad como los procesos biológicos, fisiológicos e instintivos propios del desarrollo de la anatomía femenina y del desarrollo sexual, desde el nacimiento, la menarquia, la maternidad, el embarazo, el parto, la menopausia e incluso la crianza del hijo, en la medida en que se considera el amor materno como una parte integral de la naturaleza de una mujer, como si una mujer instintivamente quisiera ser concebida y tener hijos.

La maternidad se considera un componente esencial de la naturaleza femenina, por lo que la palabra "mujer" se asocia con la madre. Además, como menciona Molina en Valverde y Cubero (2006), la maternidad se considera un concepto influenciado por factores culturales y sociales relacionados con la definición de la mujer, la maternidad y la paternidad. De lo anterior, se puede ver cómo el concepto de "madre" se relaciona con las características de una mujer. (p. 3)

2.2.3.1 La mujer: la gestación y el parto.

En este punto, es importante recordar que las mujeres enfrentan una serie de problemas durante el parto, que surgen al principio del embarazo y con frecuencia cambian rápidamente. Así, se inicia con la sospecha de embarazo, continúa con la confirmación del programa de embarazo, asimilación y adaptación a la vida, confirmación con síntomas y movimientos fetales, cambios en la imagen corporal y aumento de barriga, entre otros. Al mismo tiempo, el entorno económico, social y cultural que rodea a cada mujer embarazada también puede provocar cambios emocionales y psicológicos. Así, el

embarazo es una experiencia especial, diferente para cada mujer, cada etapa del embarazo e incluso cada hija e hijo; y lo que las madres esperan de sus hijos.

La actitud favorable de la sociedad hacia las mujeres embarazadas demuestra que la maternidad es uno de los valores sociales más valorados. El significado de madre es un concepto en evolución que está predeterminado por creencias y significados socioculturales. Consiste en discursos y prácticas sociales que crean una imaginación compleja y poderosa. La importancia dada a la naturaleza de la madre moldea la identidad de la mujer y los roles de género en la familia.

Por lo tanto, el embarazo no puede reducirse al nacimiento de una nueva vida, sino que implica repensar todos los aspectos de la vida de la mujer en relación con la práctica de la maternidad; es decir, las mujeres pueden expresar diferentes actitudes, pensamientos y sentimientos frente al embarazo; por lo tanto, el embarazo puede ser deseado o no, planeado o no planeado. Quién eres como mujer y tu capital determinará cómo las mujeres toman decisiones sobre su cuerpo y sexualidad y cómo viven y afrontan el embarazo (Alvarado, 2020, p. 29). Pero existe una noción cultural establecida de que el embarazo y la maternidad suelen ser un período de la vida de la mujer lleno de felicidad, sueños y esperanzas, es decir, cuando se idealiza el embarazo como una “dulce expectativa”; sin embargo, detrás de este proceso físico y emocional, las mujeres enfrentan varios problemas debido al desconocimiento de sus necesidades por parte de la sociedad.

2.2.3.2. La mujer y la lactancia.

La lactancia materna exclusiva es otro aspecto importante de la maternidad porque es el mejor y natural alimento para los recién nacidos porque les aporta todos los nutrientes que necesitan para su desarrollo y crecimiento. Los múltiples beneficios físicos y psicológicos para las madres y los recién nacidos se reflejan en parámetros sanitarios, culturales, económicos y sociales. A pesar de los beneficios anteriores, las bajas tasas de lactancia materna y el abandono temprano se mantienen en todo el mundo.

En este caso, las tasas insuficientes de lactancia materna exclusiva están relacionadas con factores socioculturales, factores relacionados con los sistemas de salud y factores empresariales, así como conocimientos insuficientes sobre lactancia materna. Los factores mencionados incluyen:

- Creencias sociales y del cuidador que apoyan la alimentación mixta (es decir, la creencia de que los bebés necesitan líquidos o sólidos adicionales antes de los 6 años porque la leche materna sola no es suficiente);
- Prácticas y políticas hospitalarias y de atención de la salud que no apoyan la lactancia materna;
- Falta de personal de apoyo capacitado (centros de salud y comunidad local);
- Fuerte promoción de sucedáneos de la leche materna, leche en polvo y otros sucedáneos de la leche materna;
- El fracaso de la licencia de maternidad obligatoria y otras políticas de empleo para alentar a las madres a amamantar cuando regresen al trabajo;
- Falta de conciencia entre las mujeres, sus parejas, sus familias, los profesionales de la salud y los encargados de formular políticas sobre los riesgos asociados con las dietas de lactancia no exclusiva y las prácticas adecuadas de lactancia (Alvarado, 2020, p. 34).

El inicio de la lactancia materna ocurre en casi todos los países del mundo. Pero en los primeros meses de vida se vuelve cada vez menos. Como muestra la información recabada, los datos se refieren a los países con mayores ingresos, partiendo del 90% en 2010 para Australia. Sin embargo, después de 6 meses, solo el 2% seguía amamantando. Otro ejemplo es Estados Unidos, donde la lactancia materna comenzó en un 76 % en 2013 y se redujo al 16 % después de 6 meses (Alvarado, 2020, p. 34).

Por ello, es necesario mencionar que, en el ordenamiento jurídico de nuestro país en materia de embarazo y lactancia, es decir, que permite exámenes médicos, partos, periodo de lactancia, salarios, etc., lo cual evidenciaría la importancia de la implementación oportuna y adecuada de políticas y programas elimina las barreras estructurales y sociales que impiden que las mujeres puedan amamantar en condiciones favorables. Por lo tanto, como lo menciona Alvarado (2020) es más probable que las mujeres amamanten exclusivamente de esta manera en países donde se apoya, protege y promueve la lactancia. De igual forma, la OMS y UNICEF hacen un llamado a todos los países del mundo a desarrollar la lactancia materna exclusiva con acciones a diferentes niveles, entre ellas. (p. 35).

2.3.4. Reconstruir la noción de maternidad

Simone de Beauvoir, una de las teóricas más importantes que habla sobre el feminismo expone sobre las condiciones de desigualdades de las mujeres, en su libro *El segundo sexo* (1949) afirma:

[...]que “no se nace, sino que se deviene mujer”, evidenciando que la opresión de la mujer no se debe a factores biológicos y psicológicos, sino más bien, se centra una explicación económica y “reproductiva”, en una interpretación psicológica de ambas. Ella destaca que el sujeto mujer a lo largo de la historia ha sido construida como el “segundo sexo” puesto que la historia de la humanidad ha sido escrita y construida por el hombre, por lo cual la mujer es definida en relación con él y no en sí misma, o sea, ella es la “otra”. Sin embargo, este reconocimiento de la alteridad de la mujer como categoría y de las mujeres como experiencias particulares, se resumió [...]” a las implicaciones de su ser sexuado y genérico” [...]” las mujeres eran parte del dato, no sujetas activas de la elaboración de la cultura”. (Rivera, 2016, p. 10)

Las investigaciones antropológicas e históricas sobre este tema entienden la maternidad como una práctica social, aunque nacer mujer puede parecer que implica la maternidad. Simone de Beauvoir fue una de las primeras feministas en señalar que la maternidad sirve como un obstáculo para la mujer, tratando de distinguirla de la idealización que ayuda a preservar la maternidad como el único destino de la mujer. Niega la existencia del instinto maternal y propone ubicarla en el ámbito de las culturas de los actos maternos, reinterpretando el cuerpo de la madre para mostrar que no es un organismo biológico, sino cultural-biológico, incorporada.

Boudiou, Brulé y Pierini citado en Rivera (2016) muestran la historia y las ambigüedades de la maternidad y brindan evidencias que permiten imaginar los diversos factores que contribuyen a esta práctica social. Los estudios sobre la historia de las mujeres han producido otras formas de definir la maternidad, enfatizando las experiencias de las mujeres sobre su estatus social y la forma en que se inscribe en el cuerpo. (p. 15)

La autora así mismo, plantea que el amor maternal, como la pasión del amor, es visto como un sentimiento instintivo, casi animal, indicando que las mujeres son menos capaces que los hombres de controlar y racionalizar sus impulsos. Gracias a la familia moderna propugnada por Rousseau cuando publicó "Emile" en 1762, las nuevas ideas del liberalismo burgués se concretaron y promovieron realmente el modelo de familia, es decir, la familia basada en el amor de madre. Las ideas cambiantes sobre los bebés

cambian las ideas sobre los roles de las madres y los padres separados y sus tareas educativas y de crianza. Desde este punto de la historia vemos cómo la función de la maternidad absorbe la individualidad de la mujer y transforma a una madre de una simple portadora a una madre amorosa.

La contrapartida de la buena madre y mujer abnegada es la imagen de la bruja. En la Europa de los siglos XVI y XVII, las cazas de brujas eran como el diablo, y las mujeres eran sus sirvientas, esclavas físicas y espirituales, pero él era su amo, proxeneta y marido. La caza de brujas cambió la relación de poder entre demonios y brujas. El resultado de estas cacerías de brujas es la negación de la competencia y el placer sexual de las mujeres, lo que lleva al "sexo limpio entre sábanas limpias", donde la sexualidad de las mujeres se convierte en el trabajo del servicio y la reproducción de los hombres. El sexo por placer sexual está prohibido no sólo porque tiene intenciones diabólicas, sino también porque viola el fin principal de la existencia de la mujer, que es la procreación.

Para Rivera (2016) la caza de brujas condenó la sexualidad femenina como:

la fuente de todo mal, pero también fue el principal vehículo para llevar a cabo una amplia reestructuración de la vida sexual que, ajustada a la nueva disciplina capitalista del trabajo, criminalizaba cualquier actividad sexual que amenazara la procreación, la transmisión de la propiedad dentro de la familia o restara tiempo y energías al trabajo. La figura de la bruja, esta antítesis de la "buena mujer, buena madre", nos permite entender cómo es que se fueron construyendo algunos de los principales tabúes del mundo actual, así como los sistemas de creencias, las representaciones sociales junto con sus construcciones simbólicas de la madre virtuosa versus madre pecadora, desobligada y negligente. (p. 16)

Badinter (1981) realizó una revisión histórica de la maternidad francesa desde el siglo XVII hasta el siglo XX y encontró que en todos estos periodos hubo silencio sobre el valor de los bebés, descuido, descuido y abandono práctico, que serían hoy severamente castigados para justificar la ley. Para el autor, la madre es una figura "pariente, tridimensional" (p. 15), pariente porque concebida en matrimonio y siempre relacionada con padre e hijo, y tridimensional porque, independientemente de la relación entre padre e hijo, ella también es una mujer con sus propios deseos. Este triángulo no es solo un hecho psicológico, sino también una realidad social, es decir, el funcionamiento de cada miembro (padre-madre-hijo) depende del valor que la sociedad les asigne, si se preocupa de que le interese el padre, le da todo el poder, entonces la madre obedece, su

condición está ligada a la de su hijo, si el foco está en el niño, la madre se convierte en el actor principal porque quiere asegurar su supervivencia y educación. "En algún momento, su comportamiento hacia sus hijos y su esposo cambió. Según la sociedad valore o desprecie la maternidad, una mujer es más o menos una buena madre. (Badinter citado en Rivera, 2016, p. 16).

El énfasis en la educación ilustra cómo esta idea de la madre se convirtió en un ideal a cumplir durante la Ilustración. La capacidad de una madre para mantener las relaciones familiares la convierte en una heroína capaz de revitalizar la sociedad. Las mujeres son las encargadas de educar a las futuras ciudadanas, pero al mismo tiempo son sublimadas a través de las palabras de amor materno, lo que define ser madre como una preocupación nacional. La idealización médica, religiosa y política de la responsabilidad educativa materna limita a las mujeres a los límites del hogar, pero paradójicamente también ayuda a fortalecer reclamos feministas como la necesidad de educación. El discurso del feminismo burgués se tradujo en la actividad profesional de las mujeres como maestras, paramédicas o enfermeras, a través del modelo que surgió en torno a la crianza y educación de los hijos, que se entendía como responsabilidad exclusiva de las mujeres.

El mito del instinto maternal, supuestamente inscrito en una función natural, predestina a las mujeres a ser madres, a ser las cuidadoras, protectores y únicas responsables del cuidado y bienestar de los hijos, situación que no aplica de la misma manera a los hombres, considerando que la responsabilidad de éste, en el mejor de los casos, es básicamente la de proveedor. El ideal del salario familiar se inscribe en la era industrial, "el desarrollo de la actividad reproductiva y la consiguiente emergencia de la ama de casa de tiempo completo, fueron productos de la extracción del plusvalor "absoluto" al "relativo" como modo de explotación del trabajo (Rivera, 2016, p. 20).

Desde esta perspectiva, las madres creen en un supuesto sentido natural e inherente de la maternidad que las oprime y aísla y las limita en una función puramente reproductiva por razones biológicas. La situación afecta negativamente a la identidad de la mujer como individuo, ya que, desde el momento de la acción, todas sus expectativas, esperanzas, acciones y objetivos se aferran al hijo, restableciendo su posición social femenina y su posición en toda socialización. sucediendo en todos los aspectos de su vida. Vida, pero ahora se define como madre. Simone de Beauvoir considera que la posición "ocupada" de la madre en la sociedad es subordinada y excluida de la categoría de sujeto social. Se impone una imagen limitadora de la madre, se elimina el lenguaje y la mujer no es sujeta.

Por lo tanto, muchos estudios abordan la maternidad desde una perspectiva simbólica, entendiendo la maternidad como un universal cultural inseparable del amor, el cuidado y la protección, independientemente de las condiciones económicas, políticas y sociales históricas en las que estas mujeres fueron creadas, reproducidas o actuaron como madres.

2.3.5. Mujer y un plan de vida.

La maternidad es una experiencia importante en la vida de muchas mujeres y puede afectar sus proyectos de vida de una variedad de maneras. Es importante destacar que la maternidad no es una elección universal o necesaria para todas las mujeres, y que cada mujer tiene la libertad de elegir si y cuándo desean ser madres. Puede convertirse en un proyecto de vida importante para las mujeres que deciden ser madres. Pueden tener metas y aspiraciones relacionadas con criarlos, brindarles amor, educación y apoyo, y participar activamente en su desarrollo y crecimiento. Para muchas mujeres, la maternidad puede ser una fuente de alegría, satisfacción y realización personal.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la maternidad puede traer desafíos y demandas importantes a la vida de una mujer. Puede afectar sus planes profesionales y educativos, ya que la crianza de hijos puede requerir tiempo y energía, y puede haber dificultades para equilibrar las responsabilidades familiares y laborales. Esto puede llevar a ajustar o reevaluar los objetivos y prioridades profesionales durante un período de tiempo determinado.

Es importante que las mujeres tengan la opción de decidir sobre su maternidad y que tengan el apoyo necesario para equilibrar sus proyectos de vida personales, profesionales y familiares. Esto requiere la implementación de políticas y prácticas laborales que promuevan la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, así como el acceso a servicios de cuidado infantil de alta calidad y a precios razonables. Además, es crucial desafiar los estereotipos de género y promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres puedan perseguir sus proyectos de vida de manera plena y sin restricciones impuestas por los roles tradicionales de género.

Las mujeres, al igual que los hombres, tienen una variedad de objetivos de vida, que pueden ser personales, profesionales y familiares. Sin embargo, es importante

recordar que, debido a las expectativas sociales y las desigualdades de género, las mujeres con frecuencia enfrentan desafíos y presiones específicas.

Es crucial tener en cuenta que los proyectos de vida de las mujeres son diversos y distintivos para cada persona. De acuerdo con sus propias preferencias y circunstancias, pueden combinar diferentes aspectos de la vida personal, profesional y familiar. Para que las mujeres puedan perseguir y alcanzar sus proyectos de vida de manera equitativa y sin limitaciones impuestas por estereotipos y roles de género restrictivos, es fundamental abordar las barreras y desigualdades de género existentes.

2.3.6. El deseo o no deseo de la maternidad.

La maternidad es ciertamente un mandato cultural de género, pero también es un hecho más complejo que no puede atribuirse únicamente a factores culturales. Según Ávila (2005) menciona que varios autores han destacado la importancia de tener en cuenta los aspectos psicológicos, ya que el deseo de ser madre o de tener hijos se ve amenazado a nivel psicológico en relación con la triangulación edípica y la identificación en espejo con las niñas y la madre. Esto se basa en la historia psicológica y familiar de una persona en particular. (p. 3)

Una mujer es un sujeto, no solo un sustrato corporal reproductivo o una mano o un útero que realiza tareas sociales o una encarnación de ideales culturales. Las ideas que configuran el imaginario social son muy reduccionistas -todos los posibles deseos de la mujer se reemplazan por uno solo: el deseo de tener hijos- y la fuerza unificadora- y la maternidad crea una identidad homogénea para todas las mujeres. El psicoanálisis muestra que el deseo de tener un hijo no corresponde en modo alguno a la realización de la supuesta naturaleza femenina, sino que es una posición típica a la que se llega después de una larga y complicada historia, en la que los roles básicos corresponden a la relación que la mujer establece con los suyos padres. en la infancia tanto al nivel del triángulo edípico como al nivel de la identificación especular con la madre. (Ávila, 2005, p. 6).

En el mismo marco de reflexión psicoanalítica, Burin citado en Ávila (2005) se refiere a la categoría de mujeres cuya condición psicológica no forma parte de su deseo de ser madres o tener hijos. Llamó a este deseo un "deseo antagónico" y explicó que era un deseo diferenciado cuya estructura y distribución permitía la creación de nuevos deseos, como el deseo de saber y el deseo de poder. (p. 9)

Los impulsos hostiles surgen en la primera infancia y están condenados en gran medida a la supresión de las mujeres en nuestra cultura. ¿Por qué? Porque

enfatar las diferencias, alentar la ruptura de los lazos de identificación, crea un deseo de amenazar los lazos de fusión. El desarrollo de deseos hostiles es un peligro para nuestro sistema cultural que ve a las mujeres como madres (Burin citado en Ávila, 2005, p.9).

Por otro lado, la autora encontró que este posicionamiento psicológico de algunas mujeres está relacionado con la identificación con el ideal del yo del padre o sus cualidades fálicas, o por el papel del padre que puede dar como "regalo" a ese hijo: Entonces, algunas mujeres hoy, si sus padres y/o padres simbólicos les permiten recibir regalos de diferentes maneras, podrán desafiar la cultura que les dice que tienen que ser madres para ser reconocidas, valoradas, definidas, tener un pene. De otras maneras. Puede suponerse que, según Bourdieu, sus cuerpos no estaban totalmente saturados de cultura y que se llevó a cabo una importante des historización.

2.3.7. Las presiones sociales sobre las mujeres que no tienen hijos.

Debido a las expectativas culturales arraigadas sobre la maternidad, las mujeres que deciden no tener hijos o no pueden tenerlos pueden enfrentar una variedad de presiones sociales. Gallardo y Ramos (2017) mencionaron las siguientes presiones:

- En la mayoría de sociedades, prevalece un estigma y juicio hacia las mujeres que eligen no ser mamá, ya que son juzgadas como personas que son egoístas, incompletas o incluso son mal vistas por no cumplir con el rol tradicional de la maternidad.
- Las principales presiones vienen de sus propios familiares o incluso amigos para que estas decidan ser madres. Llegan a recibir comentarios insensibles, preguntas invasivas o incluso críticas directas como por ejemplo quien las a cuidar cuando estén en una edad avanzada.
- Las mujeres tienen que cumplir con su “función natural” ya que la maternidad es la meta de una mujer para sentirse realizada. Esta presión puede surgir tanto de personas cercanas como de la sociedad en general.
- Algunas mujeres pueden enfrentar barreras profesionales si no tienen hijos porque creen que tendrán más tiempo y flexibilidad para dedicarse al trabajo. Esto puede generar discriminación en el lugar de trabajo o la percepción de que no están 'involucrados' debido a la falta de responsabilidad parental.

- Las mujeres que no son madres pueden sentirse marginadas o fuera de lugar en una sociedad que valora y celebra la maternidad. Pueden tener dificultad para formar conexiones y relaciones con aquellos que no se identifican con sus elecciones o circunstancias. (p. 8)

Los comentarios o presentaciones que abordan comportamientos que se consideran rompedores de estereotipos culturales pueden servir como una manera de ilustrar las presiones que experimentan las mujeres cuando se ven obligadas a ser madres. Es importante recordar que, según Tubert en Ávila (2005), si la maternidad es una asignación natural e instintiva, no se requerirían mecanismos de presión para "encajar" a las mujeres que deciden abortar, no quieren ser madres y quienes cuestionan los prejuicios se refieren a los roles sexuales como garantes de una supuesta identidad sexual femenina. (p. 12)

Por otro lado, se dice en el mismo lenguaje común que una mujer que no quiere tener hijos es incompleta, egoísta, inmadura, fría, no le gustan los niños, se arrepentirá, se queda sola, sufre el típico síndrome de la mujer profesional moderna o es una víctima más del feminismo radical, etc.:

Este tipo de presiones, suscitado por el hecho de no cumplir con el estereotipo ideal de feminidad/maternidad, se expresa tanto en las opiniones del común denominador de la gente, como en las opiniones profesionales "objetivas y científicas" de los expertos, léase los médicos, psicólogos o los demás prestadores de los servicios de salud, por no ahondar en los grandes formulaciones provenientes de los campos discursivos del orden de lo religioso, filosófico, literario, que juntos contribuyen a construir la figura del eterno femenino, expresado en el binomio mujer = madre. (Ávila, 2005, p. 13)

Es importante reconocer que todas las opciones son válidas y que la decisión de ser madre o no es personal. Las presiones sociales hacia las mujeres que no son madres reflejan normas culturales y expectativas preexistentes, pero no deben gobernar la vida y las elecciones de una mujer. Cada persona tiene el derecho de decidir si quiere o no tener un hijo, y esa decisión merece respeto y aceptación.

2.3.8. Espacio privado: maternidad y crianza.

El término "espacio privado de maternidad y crianza" se refiere a un lugar íntimo y protegido donde los padres y las madres pueden dedicarse a cuidar y criar a sus hijos. Es un lugar donde se busca brindar a los niños un lugar seguro y tranquilo para crecer y desarrollarse, así como para el bienestar físico y emocional de los padres.

En el contexto de la maternidad, El espacio privado puede referirse a la intimidad y la privacidad que una madre necesita durante el embarazo, el parto y el posparto en el contexto de la maternidad. Esto implica respetar sus elecciones y necesidades particulares, brindarle un entorno cómodo y seguro y permitirle tener control sobre quién tiene acceso a su espacio privado en ese momento. En términos de crianza, el espacio privado se refiere al lugar donde los padres pueden interactuar de manera cercana y afectuosa con sus hijos. Puede incluir la creación de un entorno cálido y amable en el que se fomente la comunicación, el juego, la educación y el cuidado de los niños. La habitación del niño, las áreas de juego y los lugares reservados para actividades familiares pueden ser parte de este espacio.

La posibilidad de establecer límites a la interferencia externa también puede incluirse en el espacio privado de maternidad y crianza. Esto significa que, sin la presión o la influencia excesiva de otros, los padres tienen derecho a establecer sus propias reglas y decisiones sobre cómo criar a sus hijos. Los padres pueden tomar decisiones informadas y ejercer su autonomía en la crianza de sus hijos al mantener un espacio privado.

Para Valera citado en Villanueva (2017), podemos deducir que la forma de cuidar a un niño es inseparable del tipo de sociedad en la que se quiere vivir. Como señala la antropóloga Mary Douglas en *Estilos de Pensar*, a través de cualquier elección que hagamos, por más banal que parezca, se expresan modos de pensar de razonar y de pensar que tienen efectos sociales y que contribuyen a conformar un tipo de sociedad determinada. (p. 16)

Así mismo, la autora Villanueva (2017) establece que los grupos de crianza avanzan problematizando, la maternidad y lo que implica ser madre hoy en día:

A través de un análisis crítico de la sociedad, las mujeres que participan en estos grupos otorgan un significado político a lo que hasta ahora era considerado dentro del ámbito de lo privado, asumiendo la premisa “lo personal es político” como una verdadera bandera de lucha. De este modo, argumentan que las resistencias a nivel “micro” son necesarias para producir las condiciones de acción política a nivel “macro”, y con ello lograr cambios concretos en la sociedad. (p. 16)

Se puede observar claramente que la propuesta de las mujeres contiene un fuerte contenido emancipatorio, ya que en realidad se trata de un acto feminista al valorar el papel oprimido de las madres y visibilizarlas ante los niños y niñas. Esto se debe a que las mujeres y los niños han sido relegados a la vida doméstica. Esta propuesta es

interesante desde un punto de vista ético porque el valor principal es la responsabilidad y el cuidado de otros, que se refleja en la ética del cuidado.

La ética del cuidado se basa en relaciones amorosas, compasión y responsabilidad por los demás, valores que históricamente han sido cultivadas por mujeres. Por lo tanto, la ética del cuidado se relaciona con la idea radical pero verdadera de que toda existencia humana es posible si alguien nos cuida cuando somos completamente vulnerables. De esta manera, una propuesta de ética radical es hacerse responsable del otro solo por conocer su existencia. Sin embargo, la cuestión radica en la razón por la cual las mujeres deben ser las encargadas de ese trabajo en su mayoría. La idea de que es una propuesta conservadora dirigida principalmente hacia las mujeres se fortalece con ello.

Es importante destacar que el espacio privado para la crianza y la maternidad puede variar según las preferencias y circunstancias de cada persona. Algunas familias pueden optar por tener un espacio más privado y restringir el acceso de otras personas, mientras que otras pueden buscar apoyo y participación de la comunidad en la crianza de sus hijos. En última instancia, la creación de un entorno seguro y amable que fomente el bienestar de los padres y los niños es fundamental.

2.3.9. Techo de Cristal

El término "techo de cristal" fue acuñado por primera vez en la década de 1980 por la socióloga y escritora estadounidense Marianne Kirsch y popularizado por la consultora de gestión y liderazgo Ann Morrison en su libro "Breaking the Glass Ceiling: ¿Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?" (Rompiendo el techo de cristal: ¿Pueden las mujeres llegar a la cima de las corporaciones más grandes de Estados Unidos?). El concepto fue utilizado para describir la barrera invisible que limita el avance de las mujeres hacia posiciones de liderazgo en el mundo empresarial y laboral. Desde entonces, el término se ha utilizado ampliamente para discutir y analizar la desigualdad de género en el ámbito laboral. (González, 2015, p. 4)

El techo de cristal se refiere entonces a una serie de barreras y obstáculos que dificultan el ascenso de las mujeres en la jerarquía organizacional y limitan su acceso a roles de liderazgo y toma de decisiones. Estas barreras indica la autora que pueden incluir:

- Prevalece el sexismo y prejuicios fundamentalmente hacia mujeres que supuestamente no son aptas para puestos de liderazgo o se mantiene con

estereotipos arraigados para justificar que las mujeres son inferiores a los hombres.

- Las estructuras organizacionales frecuentemente tienen culturas y estructuras arraigadas que favorecen a los hombres y cuenta con prácticas tradicionales de liderazgo masculino. Esto se puede evidenciar en la falta de incentivos para las mujeres directivas, ya que ellas cuentan con una “doble jornada”, reglas estrictas de trabajo que dificultan una conciliación entre trabajo, familia y falta de políticas de promoción.
- Las mujeres pueden estar influenciadas por las expectativas sociales tradicionales y en los roles de género asignados. Esto afecta su autoestima y sus aspiraciones profesionales. Además de que están excluidas de las redes de influencia existentes.

Superar el techo de cristal requiere un enfoque integral y colaborativo que involucre a las organizaciones, a la sociedad y a las propias mujeres. Algunas estrategias que aborda la autora González (2015) sugieren promover la igualdad de oportunidades y la diversidad de género en los lugares de trabajo, estableciendo políticas y prácticas que fomenten la inclusión y la equidad, llegando incluso a implementar programas de mentoría y desarrollo profesional que apoyen el crecimiento y el avance de las mujeres en sus carreras.

Y no está, por demás que es de vital importancia establecer políticas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal que ayuden a abordar los desafíos que enfrentan las mujeres en términos de responsabilidades familiares, creando una cultura de apoyo y colaboración que valore y reconozca las contribuciones de las mujeres en todos los niveles organizacionales. Al superar el techo de cristal, se puede lograr una mayor igualdad de oportunidades y un mejor aprovechamiento del talento y la diversidad en el ámbito laboral.

Por otro lado, autores como Eagly y Carli citado en González (2015), el techo de cristal se expresa como:

[...] una barrera impuesta por el prejuicio y la discriminación que se manifiesta en una desproporción entre hombres y mujeres en puestos de liderazgo. Se observa a la discriminación cuando las mujeres tienen menor oportunidad de ejercer liderazgo aun cuando poseen las mismas o incluso superiores credenciales académicas o trayectorias profesionales que los hombres. Junto a esto, plantearan el término “laberinto de cristal”, como un concepto que incluye los múltiples

obstáculos que pueden aparecer simultáneamente y desde ángulos muy distintos en el ascenso de las mujeres a posiciones elevadas. (p. 5)

La presencia de actitudes discriminatorias, así como los prejuicios dentro de una empresa, son el resultado de las desigualdades de género, existentes en los ámbitos económico y social, si bien los efectos de la equidad educativa y del cambio en ciertas actitudes sociales no se han trasladado automáticamente a la alta jerarquía de las organizaciones.

2.3.9.1. Maternidad: una razón para el techo de Cristal.

La maternidad es ampliamente reconocida como una de las razones importantes detrás del techo de cristal y la desigualdad de género en el ámbito laboral. Higuera (2016) nos señala en su trabajo investigativo, aunque tanto hombres como mujeres pueden ser padres, son las mujeres quienes generalmente experimentan los impactos más significativos en sus carreras debido a la maternidad. Algunos de los factores clave son:

- A la hora de las decisiones de contratación, promoción y asignación en el trabajo se puede generar una discriminación y estereotipos de género, pues muy a menudo se percibe que las mujeres están menos comprometidas con el trabajo por ser madres, al contrario de los hombres.
- Las responsabilidades del cuidado de los niños y hogar se asignan a las mujeres en la mayoría de los casos. Esto da la impresión de que las mujeres están reduciendo su participación en el mercado laboral, tratando de buscar una estabilidad entre su desarrollo personal y lo laboral, lo que limita en su capacidad para avanzar en su proyecto de vida.
- Las estructuras de trabajo y prácticas comerciales ignoran que las mujeres tienen a cargo el cuidado de los niños y el hogar. Existe largas horas de trabajo, falta de flexibilidad laboral y la falta de apoyo de los padres puede dificultar el equilibrio entre la maternidad y el éxito profesional.
- La maternidad se convierte en un obstáculo con respecto a las perspectivas de las carreras de las mujeres, pues provoca ausentismo y jornada laborales reducidas. Dando como resultado una falta de progreso y mantiene a la mujer atrapado en una posición de nivel inferior.
- Las mujeres que se convierten madres, se enfrentan a multas salariales por su ausentismo o inasistencias al trabajo. Esta brecha salarial puede exacerbarse por

el nacimiento de un hijo, lo que genera mayores brechas en las oportunidades profesionales y un estancamiento de los trabajos mal remunerados. (pp. 30- 34)

Para abordar el techo de cristal y la desigualdad de género relacionada con la maternidad, se requieren medidas como políticas de igualdad de oportunidades, licencia parental remunerada y flexibilidad laboral, así como cambios en la cultura organizacional para fomentar la inclusión y la equidad de género. También es necesario promover una mayor conciencia y sensibilización sobre los sesgos de género y trabajar hacia una sociedad y un entorno laboral más igualitarios y equitativos.

Así mismo, la autora Higuera (2016) recalca que las mujeres luego de convertirse en madres:

[...] tienen mayores dificultades en comparación con los hombres para regresar al mercado laboral ya que “mientras el 100% de los varones que han tenido un hijo consiguen regresar al trabajo y recuperar su anterior horario y jornada a tiempo completo, en el caso de las madres apenas el 55% de ellas lo logran” (Larrañeta, 2014). Esto ocurre por el tiempo que les dedican las mujeres a las actividades del hogar “Tanto la participación como el tiempo por participante en actividades de limpieza, mantenimiento y reparación para el hogar, es el doble para mujeres en comparación con los hombres”. (p. 36)

2.3.10. Las Madresposas.

[...] “La maternidad y la conyugalidad son las esferas vitales que organizan y conforman los modos de vida femeninos, independientemente de la edad, de la clase social, de la definición nacional, religiosa. o política de las mujeres.” (Lagarde, 2005, p. 181)

Madre-esposa es una palabra que combina las funciones de madre y esposa. Históricamente, se ha esperado que las mujeres asuman los roles tradicionales de madres y esposas, dedicándose principalmente al cuidado de la familia y el hogar, en muchos contextos culturales. Estos roles han sido valorados socialmente y con frecuencia se seleccionaron los elementos principales de la identidad femenina.

Reconocer y valorar la diversidad de experiencias y roles de las mujeres es crucial en el discurso feminista. Desafiar los estereotipos de género y promover la igualdad de oportunidades y el respeto por las decisiones de cada mujer son los objetivos personales.

Según Marcela Lagarde (2005), El término "madre esposa" se refiere a un modelo de feminidad tradicional establecido por la sociedad patriarcal. Según este modelo, la función principal de las mujeres es ser madres y esposas, y se espera que dediquen su vida y energía a cumplir con estos roles y cuidar de su familia. Lagarde cuestiona este modelo, ya que limita la autonomía y el desarrollo individual de las mujeres al encasillarlas en roles reproductivos y de cuidado. Ella aboga por la creación de una identidad femenina que va más allá de la maternidad y el matrimonio, permitiendo a las mujeres explorar varios aspectos de su vida y tener un mayor control sobre su propio destino. (pp. 182- 183)

En su trabajo, Lagarde enfatiza la importancia de reconocer y valorar el trabajo de cuidado y la maternidad, no como una obligación impuesta a todas las mujeres, sino como una elección personal. Aboga por la igualdad de género y la creación de una sociedad en la que las mujeres no sean limitadas por su papel de esposas y madres, sino que tengan la libertad de elegir su propio camino.

En algunos casos, las creencias religiosas también derivan del concepto de "madre esposa". En muchas tradiciones religiosas, se espera que las mujeres asuman roles particulares en la familia y en la sociedad, y esto con frecuencia incluye la maternidad y el matrimonio como elementos clave de su identidad y propósito. En algunas religiones, como el cristianismo o el islam, las mujeres se ven obligadas a desempeñar el papel de madre y esposa, criando a los hijos y cuidando el hogar. Como ejemplo María, estos roles se ven como sagrados y como una parte esencial de la voluntad divina.

2.3.11. Maternidad y clase socio económico.

En su obra feminista, Marcela Lagarde ha abordado la maternidad y la clase social. Lagarde reconoce que la experiencia de la maternidad no se vive de la misma manera para todas las mujeres y que la clase social puede tener un impacto significativo en las experiencias de las madres.

[...] La maternidad en esas condiciones es un espacio de explotación y opresión sufrido en la intimidad de las mujeres; significa el dolor y la impotencia de ver a sus hijos morir, sin que esté en sus manos la posibilidad de evitarlo, pero con la ideología de que la vida de sus hijos es su responsabilidad. La madre muere de rabia y culpa, de sufrimiento, ante la gravedad y la muerte de su criatura, porque de todas maneras aun la maternidad doliente está en el centro de su ser. (Lagarde, 2005, p. 186)

La autora ha enfatizado cómo las mujeres de clases socioeconómicas más bajas pueden encontrar dificultades adicionales cuando tienen porque sus hijos carecen de recursos económicos y sociales. Estas mujeres pueden encontrar dificultades para acceder a servicios de cuidado infantil, educación, vivienda segura para sus hijos y atención médica de alta calidad. Debido a la falta de apoyo y la necesidad de equilibrar múltiples roles y tareas, también pueden enfrentar una mayor carga de trabajo y responsabilidades.

También destaca cómo las disparidades sociales también pueden afectar las decisiones de reproducción de las mujeres. Las mujeres de clase alta pueden tener más acceso a métodos anticonceptivos, atención prenatal de alta calidad y opciones de planificación familiar. Sin embargo, las mujeres que provienen de grupos económicos más pobres pueden encontrar más dificultades para acceder a estos servicios y menos control sobre su salud reproductiva.

En su trabajo, se aboga desde una perspectiva feminista que considera las desigualdades de clase y fomenta políticas y cambios sociales que aborden estas desigualdades. Esto implica luchar por la justicia económica y social y reconocer y valorar el trabajo reproductivo y de cuidado realizado por las mujeres, independientemente de su clase social.

2.3.12. Maternidad y procreación: madre y genitora.

Marcela Lagarde ha abordado el tema de la maternidad y la procreación desde una perspectiva feminista que busca desafiar las estructuras de poder y promover la autonomía de las mujeres en la toma de decisiones sobre su propio cuerpo y su vida reproductiva.

“La progenitora concibe, gesta y pare, la madre es un pacto social y cultural. Nuestra cultura no distingue entre ambos fenómenos por su extremo naturalismo.”
(Lagarde, 2005, p. 195)

Se destaca la importancia de reconocer que la maternidad no debe ser una imposición social o cultural, sino una elección libre y consciente de las mujeres. Ella defiende el derecho de las mujeres a decidir cuándo y si quieren ser madres, así como a tener acceso a la información y a los recursos necesarios para tomar decisiones informadas sobre la procreación.

En su enfoque feminista, Lagarde critica las estructuras patriarcales que han relegado a las mujeres a roles exclusivos de maternidad y que han utilizado la procreación como una

forma de control y subordinación. Esta característica ideológica se concreta en que la sociedad y sus instituciones como la familia y en particular los involucrados, solo reconocen como madre a quien concibió gesto y parió al sujeto. Las instituciones de contrato aceptan el reconocimiento de la maternidad, aunque para su realización no hayan mediado la concepción, el embarazo y el parto. Aceptan también la paternidad con el solo testimonio involucrado.

2.3.11.1. El mito de “madre solo hay una”: la maternidad colectiva.

La maternidad no puede ser desarrollada por una sola mujer, es siempre una institución colectiva. La distorsión ideológica plantea “madre solo hay una”, pero nada está más alejado de la realidad social. Marcela Lagarde (2005) escribe en su libro que, en las diversas formas de organización de la vida social, el espacio de reproducción, el estado poblado por diversas mujeres. La madre tiene ayudas para cubrir las necesidades requeridas para la vida de los otros. Y cada individuo a lo largo de su vida es atendido, cuidado maternalmente de manera sucesiva y en ocasiones simultánea por diversas madres. En consecuencia, en general se nace de una mujer, se tiene una progenitora, pero madres hay muchas. (p. 195).

Las madres más importantes se encuentran en la esfera privada, doméstica de la vida:

2.3.11.2. Madres domésticas:

- i) La madre biológica-progenitora: el hilo que separa un cuerpo del otro es tan fino como la metamorfosis de la mujer que gesta. Se sobrevaloran como un todo indisoluble la concepción, la gestación y el parto, y sobre estos procesos se rige la filiación y se confunde con el contenido de la maternidad a la que simboliza. La progenitora es la única mujer considerada como la madre, y es intrínsecamente buena. La contradicción surge cuando la progenitora no realiza la maternidad -por muerte, abandono, despoje, incapacidad- o, como ocurra siempre, cuando no lo hace adecuadamente y porque la realiza y la comparte con otras, no reconocidas como madres
- ii) La nodriza-madre de leche, alimenta al otro con un producto de su cuerpo, la leche que se llama leche materna: el tipo de contacto de la lactancia genera lazos afectivos básicos y una intimidad derivada del hecho de compartir la

alimentación corporal; se reconoce como una relación semi-materna si median relaciones de parentesco o identidad de clase o grupo; sin embargo cuando se paga a una mujer inferior, la contradicción es de clase; ella es una empleada productora de leche; la hija o el hijo es ama o amo, y la lactancia no es materno sino un derecho sobre esta madre sustituta o alterna, derecho derivado del matronazgo o patronazgo.

- iii) La nana, la sierva- madre: su función es exclusivamente materna y en general se despliega durante la infancia, aunque el título dure toda la vida. El eje de la contradicción se encuentra tanto en la inexistencia del parentesco como en la diferencia de clase, que generan relaciones ambivalentes entre afectos positivos y negativos, entre la aceptación y el rechazo, todos ellos mediados por el poder.
- iv) La sirvienta, la sierva- madre: las funciones son de reproducción doméstica, en concreto “el que hacer”, que implica además de lavar, planchar, barrer, sacudir, etc., el cuidado materno servil de los niños y de los adultos. La contradicción es de parentesco y de clase igual que en los dos casos anteriores. La hija o hijo es en realidad ama(o) que ejerce el matronazgo, o patronazgo sobre esta madre sustituta, o madre complementaria, que hace equipo con i), ii), e iii). La sierva-madre es ayudante inferior de la madre titular y de los demás. Entre ellas se establece una rivalidad surgida de la competencia por la maternidad real y por la diferencia en el reconocimiento social y cultural que deviene además en la posibilidad de recibir afectos maternos, y obtener prestigio.
- v) Otras madres domésticas: las abuelas, las hermanas, las tías, las hijas, es decir, las parientes; las madrastras, las vecinas, las amigas. A ellas se les reconocen “naturales” hechos maternos hacia los otros, por ser mujeres, pero nunca son reconocidas como sus madres. Además, de la cooperación, también se establecen rivalidades y competencia entre madres y la madre titular. (Lagarde, 2005, pp. 195-196)

2.3.11.2. Las madres públicas.

Las madres públicas son todas las mujeres que, a partir de sus funciones, de sus actividades, y de su trabajo, realizan la reproducción social en instituciones públicas. Los casos más obvios son maestras, médicas, enfermeras, trabajadoras sociales, psicólogas, brujas y chamanas, nanas de guardería, cocineras, meseras, dependientas, burócratas, secretarias, hasta policías. Estas mujeres, desempeñan funciones de reproducción que para ellas son social y jurídicamente trabajo, y son reconocidas económicamente mediante el salario y otras formas de pago.

Los trabajos que realizan estas madres públicas son considerados femeninos, por ser reproductivos y aun cuando ocurren en espacios públicos, son concebidos culturalmente como extensiones de la maternidad. De ahí que cuando se realizan socialmente en instituciones públicas, es decir, que han sido separados de lo doméstico y privado, y en ese sentido, se han socializado se les considera parte de la feminidad y expresiones de la maternidad. (Lagarde, 2005, p. 198).

Ella argumenta que las "madres públicas" son aquellas mujeres que, además de cumplir con las responsabilidades de la maternidad, se involucran en el cuidado de otras personas en la esfera pública, como en instituciones como hospitales, escuelas o centros de cuidado infantil. Estas mujeres asumen una carga adicional de trabajo de cuidado y a menudo enfrentan obstáculos para conciliar sus roles como madres y como trabajadoras.

Para Lagarde, reconocer y apoyar a las "madres públicas" implica transformar las estructuras sociales y políticas que perpetúan la desigualdad de género. Ella aboga por políticas públicas que promuevan la igualdad de género, como la implementación de servicios de cuidado accesibles y de calidad, así como la promoción de una cultura que valore y redistribuya el trabajo de cuidado de manera equitativa.

Además de Marcela Lagarde, otras feministas han reflexionado sobre el concepto de "madres públicas". Una de ellas es Nancy Fraser, filósofa y teórica feminista estadounidense. Fraser examina cómo las desigualdades de género persisten en sociedades supuestamente igualitarias y cómo el trabajo de cuidado no remunerado es una fuente importante de opresión y desigualdad para las mujeres. Argumenta que el reconocimiento del trabajo de cuidado y su redistribución equitativa son fundamentales para alcanzar la igualdad de género. Ella propone un enfoque de justicia "postsocialista" que desafía las estructuras patriarcales y capitalistas y busca una reconfiguración de las relaciones sociales y económicas para abordar la opresión de género.

Tanto Marcela Lagarde como Nancy Fraser coinciden en la importancia de reconocer y valorar el trabajo de cuidado que realizan las mujeres, tanto en el ámbito doméstico como en la esfera pública. Ambas feministas argumentan que, para lograr una sociedad más igualitaria y justa, es fundamental abordar las desigualdades de género en relación con el trabajo de cuidado. Esto implica reconocer la labor de las "madres públicas" y brindarles el apoyo necesario para que puedan desempeñar su papel tanto como madres como en su participación en la vida pública.

Además de las reflexiones teóricas, tanto Lagarde como Fraser han trabajado activamente en la promoción de políticas y acciones concretas para mejorar las condiciones de las mujeres en relación con el cuidado. Han abogado por la implementación de servicios de cuidado accesibles y de calidad, así como por la creación de espacios de apoyo y redes de solidaridad entre las "madres públicas".

Ambas feministas también enfatizan la importancia de involucrar al Estado y a la sociedad en general en la responsabilidad de garantizar el cuidado y la igualdad de género. Esto implica reconocer el valor del trabajo de cuidado, tanto remunerado como no remunerado, y promover políticas que redistribuyan equitativamente esta carga y fomenten una participación plena de las mujeres en la esfera pública.

2.3.11.4. Madres Solteras.

Marcela Lagarde ha abordado la temática de las madres solteras reconociendo y visibilizando sus experiencias particulares. Ha destacado que ser madre soltera implica enfrentar una serie de desafíos sociales, económicos y emocionales, y ha cuestionado los estereotipos y prejuicios que rodean a estas mujeres.

Lagarde ha enfatizado la importancia de reconocer y valorar la autonomía de las madres solteras, así como su capacidad para criar a sus hijos de manera exitosa sin la presencia de una pareja. Ha promovido la idea de que la maternidad no debe estar atada a la figura masculina y ha luchado por la eliminación de los estigmas asociados a las madres solteras.

Además, Lagarde ha abogado por políticas y medidas sociales que brinden apoyo y recursos a las madres solteras, reconociendo la necesidad de garantizar su bienestar y

el de sus hijos. Ha destacado la importancia de la inclusión social y económica de estas mujeres, así como la necesidad de promover la corresponsabilidad en la crianza y el cuidado de los hijos, tanto por parte del Estado como de la sociedad en general.

2.3.12. Machismo.

Lagarde (2005), expresa que el machismo es un sistema de dominación y control que se sustenta en la desigualdad de género. En su obra, sostiene que el machismo no se limita a actitudes o comportamientos individuales, sino que está arraigado en las estructuras sociales, políticas y culturales. Lo concibe como una ideología que justifica y perpetúa la subordinación de las mujeres.

Señala que el machismo se expresa a través de la discriminación, la violencia y la exclusión hacia las mujeres. Destaca que se manifiesta en diversas esferas de la vida, como el ámbito laboral, familiar, político y religioso. Además, enfatiza que el machismo también afecta a los hombres, imponiéndoles roles y expectativas rígidas de masculinidad que limitan su desarrollo emocional y su capacidad de relacionarse de manera igualitaria con las mujeres. En su análisis, propone la necesidad de construir una sociedad más igualitaria, donde las mujeres puedan ejercer plenamente sus derechos y vivir libres de violencia y discriminación. Lagarde también subraya la importancia de la sororidad y la solidaridad entre las mujeres para enfrentar y resistir al machismo en todas sus manifestaciones.

El machismo y su relación con la maternidad y el trabajo productivo es un tema abordado por Marcela Lagarde y otros estudiosos del feminismo. En este sentido, Lagarde ha señalado que el machismo influye en la forma en que la sociedad valora y limita la maternidad y el trabajo de las mujeres. En muchas sociedades, persisten expectativas y roles de género arraigados que establecen que las mujeres son responsables primordialmente de la crianza y el cuidado de los hijos, mientras que se espera que los hombres se dediquen al trabajo productivo fuera del hogar. Esta división desigual del trabajo basada en el género se fundamenta en estereotipos y prejuicios machistas que subvaloran y desvalorizan el trabajo de las mujeres, especialmente el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

Esta dinámica de género puede tener consecuencias negativas para las mujeres en el ámbito laboral. A menudo, las mujeres enfrentan obstáculos y discriminación en su carrera profesional debido a la expectativa de que su prioridad debe ser la maternidad y el cuidado de los hijos. Pueden enfrentar dificultades para acceder a puestos de liderazgo, recibir salarios justos o conciliar sus responsabilidades familiares y laborales de manera equitativa.

En su análisis, Lagarde ha cuestionado estos patrones machistas y ha abogado por la necesidad de transformar las estructuras sociales y laborales para garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres. Ha destacado la importancia de políticas y medidas que promuevan la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y el reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

2.3.12.1. Trabajo productivo

El tema de trabajo productivo es aquel que se incorpora en una mercancía, y genera aportación en la acumulación del capital. Por ende, “el trabajo es entonces productivo cuando produce plusvalor, cuando se intercambia con capital, cuando formalmente se encuentra en una relación social formalmente capitalista”. (Dussel, 1988, p. 139). Es decir, que aquel trabajo tiene la capacidad de modificar el valor del uso de mercancías o de generar servicios, proporcionando la riqueza material y no material que se ejecuta en una sociedad.

Cabe indicar, que un trabajo productivo es asalariado, cuando la riqueza formada por el productivo la responsable del sustento de personales lucrativos, son enfoque de la clase capitalista. Por lo cual, el valor del objeto se añade, incorpora y realiza algún objeto concreto o mercancía vendible, que dura tras finalizar un trabajo. En cierto modo, es una cantidad de trabajo almacenada y conservada para el empleo cuando se necesite en ciertas ocasiones, además, el precio de tal objeto, puede poner en funcionamiento una cantidad de trabajo igual a la que originariamente lo produjo.

Por otra parte, Bagú, (1998), menciona que, el trabajo productivo “puede empobrecer a una nación, si la riqueza que produce, el aumento que ocasiona en la cantidad de cosas útiles o agradables, es una clase que no se necesita de momento, como cuando una mercancía no es vendible porque se ha producido en cantidad mayor que la

necesaria”. (p, 45). Ante lo mencionado, es tomar en cuenta que el trabajo invertido en la esperanza de un beneficio remoto, se produce por las mayores exigencias y recursos limitados de una comunidad, que requieren de un producto de forma inmediata.

De este modo, puede ampliarse que un país no solo ingrese en la pobreza por todo aquello que los trabajadores consumen, si no por los menos ricos que siguen buscando en primera instancia, los rendimientos inmediatos y se hubieran aplazado las empresas que buscaban rendimientos antiguos. A más de ello, el enfoque productivo tiene la capacidad de realizar mayor cantidad de trabajo posible en generar recursos requeridos.

2.3.12.2. Doble Jornada

Es importante, indagar que la doble jornada laboral o doble presencia implica la suma de cargas vinculadas al empleo, la familia y el hogar. Por tal razón, es considerada “una actividad que la mujer que cubre y se enfrenta a dos situaciones que, juntas, implican una tremenda presión y que cada una por sí sola es insatisfactoria pues en el trabajo asalariado no es aceptada completamente, sufre discriminación y hostigamiento sexual”. (Ruiz, y Macie, 2016, p, 6). Ante ello, el trabajo doméstico no es considerado un tema laboral, simplemente se añade a una actividad natural que la mujer debe realizar desde su niñez.

Además, el tema de doble jornada laboral es una amplia explotación que se sujeta a ejercer un capital sobre el trabajo asalariado y al que se desarrolla en el interior de su hogar. Al mismo tiempo, genera el enfrentamiento que se genera entre la condición de trabajo remunerado y otras que solo son actividades netamente del hogar. Es decir, es un enfoque constante que se enfatiza entre la necesidad de reproducir fuerza laboral, marido hijos, así como la mujer y la necesidad de venta de la propia fuerza de trabajo en el mercado laboral.

2.3.13. La redefinición de la noción de trabajo

Dentro del campo disciplinar de la economía se ha consolidado una noción de trabajo que está estrechamente ligado al concepto de empleo y confinado al espacio del intercambio mercantil. No obstante, a partir de la segunda mitad del siglo XX, esta visión restringida del concepto de trabajo es interpretada desde diversas perspectivas.

Por ello para Federici citado en Blazsek, *et al.* (2018) establece que uno de los primeros cuestionamientos nace con el llamado debate sobre el trabajo doméstico que se produce en la intersección entre las discusiones teóricas realizadas entre marxistas y feministas, y que alcanza su apogeo durante los setenta. (p. 5)

Las discusiones que surgen en torno al trabajo doméstico, tales como la definición, contenido y formas de este trabajo; su relación estaba establecida con el modo de producción capitalista y su formación social, sumado a esto el debate tiene un fuerte carácter político, ya que procura el reconocimiento y la puesta en valor del trabajo doméstico, al tiempo que se exigía la emancipación de las mujeres, eliminación de las distintas formas de opresión que sufren las mujeres y desigualdad de género.

En las investigaciones realizadas en las últimas décadas se ha podido evidenciar que el mundo del trabajo se presenta heterogéneo y fragmentado a la vez, ya que está caracterizado por diversas actividades, muchas de ellas que están ya inscriptas en el ámbito mercantil pero que no se amoldan al concepto de trabajo y de la vida en general, no obstante, sigue requiriendo de una cantidad de esfuerzo y gasto energético incorporado por ejemplo en el trabajo reproductivo (De La Garza Toledo citado en Blazsek, *et al.*, 2018, p. 5).

En consonancia con estos planteos, existe una posición crítica respecto a la noción restringida del concepto del trabajo ya que es entendido solamente como actividad económica remunerada realizada en el ámbito del mercado, es por ello que la presente conceptualización ha provocado la desvalorización e invisibilización del trabajo reproductivo, lo que ha logrado ingresar a la categoría de no reconocer el trabajo doméstico o cuidados no remunerado.

Es por ello, que es necesario que el concepto de trabajo, debe separarse de los límites pre establecidos socialmente entre trabajo y no trabajo ya que están sujetos a modificaciones cuando las relaciones de fuerzas económicas y sociales cambian, lo que da como resultado dicha noción cuyo significado es resultante de un proceso de construcción histórica, como lo manifiesta Enrique de la Garza Toledo citado en Blazsek, *et al.* (2018) que elabora una redefinición del trabajo consiste en la creación de

valores de uso a partir de las materias que brinda la naturaleza a los seres humanos, para la satisfacción de sus necesidades.

En su aspecto más básico, el trabajo puede entenderse como la transformación de un objeto a partir de la actividad humana, utilizando determinados medios de producción para generar un producto con valor de uso, y en ciertas condiciones con valor de cambio (p. 6).

Desde la perspectiva de género, existe cuestionamiento de la noción dogmática de trabajo situado exclusivamente en el campo de la producción e intercambio mercantil de bienes y servicios, han producido una ruptura teórica/ metodológica en los abordajes clásicos de la sociología del trabajo. Este quiebre ha llevado a la redefinición de la noción de trabajo, a la vez que ha orientado la mirada hacia el carácter socialmente construido tanto de las relaciones de género como de la división sexual del trabajo. A partir de estas ampliaciones conceptuales, se ha comenzado a considerar como trabajo a la actividad vinculado a la reproducción de la vida, así mismo se promueve distinguir entre trabajo productivo y reproductivo y atender a las interrelaciones entre ambos.

La teorización del trabajo reproductivo, sigue siendo tema de debate dentro de diversas perspectivas (de género, feministas) y disciplinas (sociología, economía, ciencia política). En el marco del llamado debate sobre el trabajo doméstico en los años setenta se ha seguido replanteado las definiciones del trabajo doméstico.

2.3.14. Inclusión de la mujer en la economía.

La inclusión de la mujer en la economía es un tema crucial para promover la igualdad de género y el desarrollo sostenible. Tradicionalmente, las mujeres han enfrentado barreras y desigualdades en el ámbito laboral y económico, lo que limita su participación plena y equitativa en la sociedad.

Para lograr una mayor inclusión económica de las mujeres, es necesario abordar varios aspectos como lo plantean en una investigación realizada por la Universidad de Chile con Arteaga, Abarca, Pozo, Madrid (2021):

- Las mujeres deben contar con la igualdad de oportunidades ya sea en educación, formación y empleo. Esto significa eliminar las barreras a la participación, como por ejemplo la discriminación por su género en la contratación.

- Es necesario romper los roles y estereotipos de género tradicionales o considerados como naturales que limitan las opciones de carrera y el espíritu empresarial de las mujeres. Esto significa promover una cultura laboral más inclusiva que respete y promueva la diversidad de género.
- Las mujeres frecuentemente se encargan del trabajo no remunerado como el cuidado de los niños y las tareas del hogar, se debe incentivar a la creación de políticas y medidas que promuevan un equilibrio entre el trabajo remunerado y el familiar, como políticas racionales de cuidado de los niños y licencias parentales.
- Debe existir una prevención de violencia de género ya que este puede tener un impacto significativo en la participación económica de las mujeres. Por ello es necesario implementar políticas y leyes que protejan a las mujeres de la violencia y exista condiciones de trabajo seguras. (p. 11-14)

La inclusión de la mujer en la economía no solo es un imperativo moral, sino también una estrategia clave para el crecimiento económico y el desarrollo sostenible. Cuando las mujeres tienen igualdad de oportunidades y pueden contribuir plenamente al desarrollo económico, se crea un entorno más justo, equitativo y próspero para todos.

2.3.15. División sexual del trabajo.

La división sexual del trabajo se refiere a la asignación desigual de roles y responsabilidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y doméstico, basada en estereotipos de género. Esta división se ha desarrollado históricamente y varía en diferentes culturas y sociedades, pero a menudo implica que a las mujeres se les asignen tareas relacionadas con el cuidado de la familia y el hogar, mientras que a los hombres se les asignen tareas remuneradas y roles de liderazgo.

En el ámbito laboral, la división sexual del trabajo puede manifestarse en la concentración de mujeres en ocupaciones consideradas tradicionalmente "femeninas" y con salarios más bajos, como el cuidado de niños, la enfermería o la enseñanza. Por otro lado, los hombres tienden a ocupar puestos de mayor remuneración y responsabilidad, como en la ingeniería, la tecnología o la política; y en el ámbito doméstico, la división sexual del trabajo implica que las mujeres asuman la mayor parte de las responsabilidades relacionadas con el cuidado de los hijos, las tareas domésticas y el mantenimiento del

hogar, incluso cuando también participan en el trabajo remunerado. Esto puede generar una carga desigual para las mujeres, limitar su participación en el empleo y dificultar su desarrollo profesional.

La división sexual del trabajo refuerza estereotipos de género que perpetúan desigualdades y discriminación. Por ejemplo, se espera que las mujeres sean emocionales y cuidadoras, mientras que los hombres se les atribuyen características de liderazgo y habilidades técnicas. Estos estereotipos pueden limitar las opciones y oportunidades tanto para mujeres como para hombres.

Para Lamas citado en Alvarado (2020), indica que, dentro del enfoque de género de los roles de género, podemos ver cómo los estereotipos impuestos por la sociedad limitan e influyen en las capacidades humanas de las personas. Como tal, muchos rasgos atribuidos a hombres o mujeres como "naturales" en realidad son construidos socialmente y, por lo tanto, no tienen nada que ver con la biología o la anatomía humana. De manera similar, la asignación de roles sociales basada en el género no es natural, sino un producto del contexto histórico y social. (p. 39)

Diferentes investigaciones desarrolladas por antropólogos, psicólogos, biólogos, entre otras disciplinas, dedicadas a explicar las características masculinas y femeninas de las personas son innatas o adquiridas, se ha comprobado que la asignación de tareas femeninas es diferente y depende de cada cultura, no obstante, existe un denominador común que es la subordinación política de las mujeres, a los hombres:

Hasta hace poco tiempo esto se explicaba en términos "naturales" y hasta "inevitables", contraponiendo otra constante: la diferencia biológica entre los sexos. Casi todas, si no es que todas, las interpretaciones sobre el origen de la opresión de la mujer la ubicaban en la expresión máxima de la diferencia biológica: la maternidad. La capacidad de ser madres marca sin duda una gran diferencia entre hombres y mujeres, pero considerar a la biología como el origen y razón de las diferencias entre los sexos –y en especial de la subordinación femenina– sin tomar en cuenta para nada otros aspectos, es un error. (Lamas citado en Alvarado, 2020, p. 29).

Por último, dentro de sus estudios Lamas indica que Jacques Monod, Premio Nobel de Medicina conjuntamente con André Lwoff y otros investigadores de prestigio mundial concluyeron que el argumento biologicista es insubsistente para justificar la discriminación hacia las mujeres, dejando en claro que si bien existen “diferencias

sexuales de comportamiento asociadas con un programa genético de diferencia sexual, sin embargo estas diferencias son mínimas y no implican superioridad de un sexo sobre otro. En consecuencia, ha perdido vigencia el discurso de un sexo sobre otro, las causas de dicha dominación se encuentran en la división sexual del trabajo.

2.3.16. Visibilizar el trabajo no remunerado a través de la economía feminista.

La economía de cuidado se refiere al conjunto de actividades y trabajos no remunerados relacionados con el cuidado de las personas, el hogar y la comunidad. Esto incluye el trabajo no remunerado del hogar, como la limpieza, la cocina, el cuidado de los niños, el cuidado de los ancianos y otras tareas domésticas.

Salamanca (2018) se refiere a la economía feminista, advirtiendo que conjuntamente con otras disciplinas se revaluó los conceptos clásicos de producción y trabajo para visibilizar el trabajo no remunerado y su papel fundamental en el bienestar cotidiano de las personas. Además, menciona que la reproducción de la sociedad moderna se basa en el trabajo gratuito de la mujer, cuyo valor económico no se reconoce por estar fuera del intercambio (mercado). (p. 3)

La manera como las sociedades organizan la provisión de bienestar para sus ciudadanos y ciudadanas se denomina organización social del cuidado. Se presentan al menos tres actores sociales determinantes:

Estado, empresas y familias (en particular las mujeres), son los tres pilares responsables de proveer bienestar a la sociedad; cuando uno de los agentes no asume su responsabilidad, entran los otros a sustituirlo, ya que las actividades que dan bienestar a la población son actividades fundamentales para el sostenimiento de la vida humana. (ONU mujeres citado en Salamanca, 2018, p. 3)

El trabajo no remunerado del hogar desempeña un papel fundamental en la sociedad, ya que contribuye al bienestar y funcionamiento diario de las familias y comunidades. Sin embargo, este tipo de trabajo a menudo es invisibilizado y subvalorado, ya que no se refleja en las métricas económicas convencionales, como el Producto Interno Bruto (PIB).

Algunos aspectos importantes relacionados con la economía de cuidado y el trabajo no remunerado del hogar son:

- Las mujeres tienden a realizar la mayor parte del trabajo doméstico no remunerado, generalmente conocido como “doble jornada”. Esto puede conducir a la desigualdad de género en el acceso a las oportunidades económicas y la plena participación en la vida pública.
- El trabajo doméstico no remunerado puede tener consecuencias económicas tanto a nivel individual como macroeconómico. A nivel individual, esto puede limitar el acceso a oportunidades de empleo y la participación en la fuerza laboral; mientras que, a nivel macroeconómico, contribuye indirectamente al bienestar económico y al desempeño económico general. Sin embargo, su valor no se refleja completamente en las medidas tradicionales del PIB.

La economía feminista abre reflexiones por lo menos en torno a tres aspectos: los límites de lo que es economía, el papel de género en ella y el compromiso de la teoría con la transformación de las situaciones de desigualdad. Reconoce que las mujeres han estado históricamente relegadas y subvaloradas en el mercado laboral, así como en el trabajo no remunerado que se realiza en el hogar y la comunidad.

Uno de los aspectos centrales de la economía feminista, establecido por la ONU Mujeres es ampliar la economía y visibilizar esferas que permanecían ocultas, significa ampliar las nociones de producción y trabajo para no reducirlas específicamente a lo relacionado con los flujos monetarios, es decir, desplazar el eje analítico de la disciplina que ya no será exclusivamente el mercado sino la sostenibilidad de la vida. El trabajo no remunerado cumple una función vital en la sociedad, ya que contribuye al bienestar de las personas y a la reproducción social. Sin embargo, debido a su falta de reconocimiento y valoración económica, puede perpetuar las desigualdades de género y contribuir a la feminización de la pobreza.

La economía feminista busca visibilizar y valorar el trabajo no remunerado, y propone políticas y cambios en las estructuras económicas para reconocer y redistribuir de manera más justa este tipo de trabajo. Algunas de las propuestas incluyen el reconocimiento y contabilización del trabajo no remunerado en las cuentas nacionales y los indicadores económicos. Además, de promoción de políticas de conciliación laboral y familiar que faciliten la redistribución equitativa del trabajo doméstico y de cuidados entre hombres y mujeres, el fomento de la corresponsabilidad en el hogar y el cuidado,

promoviendo una participación equitativa de hombres y mujeres en estas tareas y la lucha contra la discriminación salarial y promoción de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Para todo lo mencionado, la economía feminista ha utilizado el término economía del cuidado, haciendo referencia a la producción de bienes y servicios del cuidado, donde se encuentran todas “las actividades y practicas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad en que viven:

La economía del cuidado va más allá de poner en escena el trabajo doméstico y de cuidado realizado en el hogar por las mujeres; ante todo intenta explicar “la manera en que las sociedades resuelven la reproducción cotidiana de las personas” (Rodríguez, 2015, p. 31), es decir, la manera en la que se proveen, distribuye, proveen, intercambian y consumen los bienes y servicios de cuidado, dentro o fuera de los hogares. O, en otras palabras, busca “entender cómo se produce, distribuye y redistribuye el bienestar”. (ONU Mujeres, citado en Salamanca, 2018, p. 7)

Así, hace visibles a quienes proveen los servicios de cuidado, a quienes tienen acceso a los mismos y las desigualdades que ello trae; indaga por la repartición de los servicios de cuidado entre los diferentes sectores que componen la sociedad —familias, Estado, mercado y sociedad civil— y estudia la forma como se transfieren dentro del espectro social, con remuneración o no. En síntesis, permite analizar las desigualdades que existen alrededor de la producción de los bienes y servicios de cuidado, dentro de los hogares y las comunidades a través del trabajo no remunerado, y al interior del mercado, visibilizando cómo los sectores económicos relacionados con la economía del cuidado sufren fuertes inequidades. (Salamanca, 2018, p. 7)

La economía dominante ignora que toda actividad depende del trabajo reproductivo y de cuidado no remunerado en el hogar, que es la producción y productividad del trabajo que sustenta la economía. En consecuencia, se la define falsamente como autónoma sin aceptar o reconocer que depende y se apoya en otros sectores o actividades fuera de la cadena mercantil.

En respuesta, la crítica feminista propone re conceptualizar la categoría trabajo: pues como toda categoría dentro de las ciencias sociales, son resultado de una naturaleza histórica, sus significados se construyen y transforman a lo largo del tiempo, y a esto se suma la lucha y las relaciones de poder entre diferentes grupos sociales:

[...] la forma tradicional de esta categoría (trabajo igual a empleo) ha “recibido críticas desde diversos horizontes, al revelar su incapacidad para dar cuenta de las

experiencias de numerosas personas, mujeres y hombres, en distintas latitudes” (Arango y Moliner, 2011, p. 91), experiencias que, precisamente, la propuesta feminista pone en escena. (Salamanca, 2018, p. 8)

2.3.17. Trabajo No Remunerado (TNR) en la economía ecuatoriana.

Desde el análisis de la economía feminista, permiten dimensionar la relación existente entre la economía remunerada y no remunerada del país y como esta aporta al Producto Interno Bruto del País (PIB), es por esta razón que el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en su objetivo de promover la investigación como herramienta para la generación de políticas públicas. Presento un boletín de resultados de las Cuentas Satélites del Trabajo No Remunerado de los Hogares (CSTNRH), correspondiente al periodo 2016-2017.

El objetivo de esta operación estadística, es la valoración económica del tiempo destinado a las actividades del trabajo doméstico y de cuidados dentro del hogar, para otros hogares y para la comunidad. Estas actividades son realizadas por miembros del hogar, quienes no reciben ningún tipo de compensación económica por su trabajo.

Como principales resultados encontrados en el Boletín técnico CSTNRH publicado en las cuentas económicas del INEC en el primer mes del año 2020, se indica que al relacionar el Valor Agregado Bruto (VAB) del trabajo no remunerado respecto del PIB. El año 2017 como se muestra en la figura 1, el trabajo no remunerado represento el 19.1% del PIB; de este porcentaje, la mayor contribución corresponde a mujeres con el 14, 5% mientras que el aporte de los hombres alcanzo el 4.6%.

De esta manera las CSTNRH, se concibe como una herramienta potente que permite generar políticas que promuevan una sociedad más justa en responsabilidades y derechos de la esfera laboral no remuneradas; no obstante es importante mencionar que no existen datos más actualizados lo que supone una falta de preocupación por parte del Estado de disminuir esta tendencia de que las mujeres sean quienes han aportado más la economía del país sin percibir nada a cambio y aumenta más los brechas de desigualdad económica y social.

Gráfico 1.- Cuentas satélites de trabajo no remunerado.



Resumen 2017

Una visión general de los resultados del periodo.

Indicadores Nacionales	Valor (Millones de dólares)	Participación (%)
PIB (Dato provisional)	104.296	
Valor Agregado Bruto (VAB) del Trabajo No Remunerado	19.873	19,1%
Valor Agregado Bruto (VAB) del Trabajo No Remunerado / PIB – Hombre	4.774	4,6%
Valor Agregado Bruto (VAB) del Trabajo No Remunerado/ PIB – Mujer	15.099	14,5%

Nota: INEC. (2020), *Cuentas Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares 2016-2017*. Boletín Técnico.

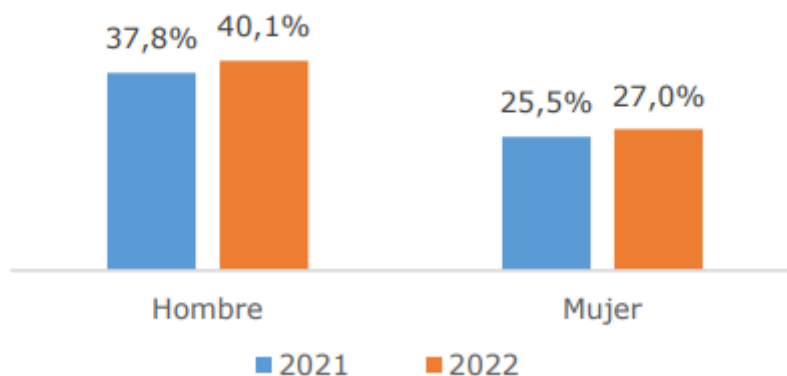
2.3.18. Trabajo Adecuado en el Ecuador.

A partir del año 2018, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) junto con la supervisión técnica de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), realizaron una innovación en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), la cual implicó una redistribución y acumulación de la muestra, para poder obtener estimaciones con mayores niveles de desagregación, fiables y de alta calidad.

Esta innovación obedece, a un plan de Fortalecimiento de Estadística del Trabajo 2018-2021 del INEC y a la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), lo que sugiere aumentar de manera radical la disponibilidad de datos fiables y de gran calidad desglosados por ingresos, sexo, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes y necesarias para un mejor análisis y desarrollo de políticas públicas dentro de un país que aspira mejorar la calidad de vida de las personas.

En la encuesta ENEMDU, muestra los principales resultados del fenómeno laboral, pero el más significativo y el que tomaremos en cuenta dentro de la investigación es el que se encuentra en la figura 2, que explica la Tasa de empleo adecuado/pleno por sexo, de los años 2021 y 2022 (realizado en porcentaje respecto a la Población Económicamente Activa PEA).

Gráfico 2.- Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo



Nota: INEC. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*, Boletín Técnico.

El empleo adecuado para los hombres fue mayor al de las mujeres. Así, para el año 2022, lo que a nivel a nacional el 40,1 % de los hombres en la Población Económicamente Activa tuvieron un empleo digno, mientras que entre las mujeres el empleo adecuado fue solo del 27, 0%.

2.3.19. Trabajo Impago privado y trabajo asalariado público.

La desvalorización del trabajo reproductivo se da en una empresa que valore económicamente y pague con salarios la producción de cualquier mercancía, en el mundo de las relaciones públicas capitalistas, un contrato. Además, cuando las actividades reproductivas realizadas por las madres de las esposas sean realizadas por otras entidades sociales u otras instituciones, inmediatamente obtienen valor en efectivo y se les paga: •. Justo entonces la representación ideológica se enmarca en una dimensión del trabajo.

En casos extremos, si hay actividades de cría hechas por mujeres que no son madre de la mujer, objeto de reproducción de otro - si no son sus madres, sus hijas, esposas, abuelas, suegras, hermanas, es decir, si no son sus parientes en el por la parte materna. Se consideran trabajo y forman parte del mundo asalariado. De esta forma, parece obvio que en la negación económica y conceptual de las actividades y trabajos reproductivos de las madres-esposas se conjugan relaciones de parentesco, familia, roles, funciones y espacios culturales diferentes, que hacen cualitativamente diferente una misma actividad. (Lagarde, 2005, p. 73)

Trabajo impago en el sector privado significa que estás involucrado en una actividad laboral en la que no recibes una compensación económica a cambio de tus servicios. Esto podría incluir pasantías no remuneradas, trabajo voluntario o proyectos independientes en los que no se te paga por tu tiempo y esfuerzo.

La explotación desmedida de estas mujeres encuentra un lugar en la sociedad y para ella lo que hacen no es trabajo sino algo natural. Por lo tanto, si bien se considera trabajo, se califica en niveles salariales más bajos, se exige, pero se valora poco, entre los mecanismos ideológicos de su desvalorización está el hecho de que en todo caso se trata como trabajo no calificado, crianza, educación. y preocupación

Edson y Pearson citado en Lagarde (2005) creen que las mujeres del Tercer Mundo tienen características importantes para el desarrollo del proceso de acumulación de capital: costos laborales muy bajos (salarios bajos, jornadas largas, menos beneficios) junto con una mayor productividad basada en la intensidad del trabajo. servicio. Las condiciones de opresión genérica en que las mujeres en la agricultura participan en la industria en la reproducción pública (servicios) inciden en la opresión de todas las mujeres de la clase incluyente del Estado, proveedoras de mano de obra barata. (p. 5)

2.3.20. La situación laboral de la mujer en Ecuador.

La situación laboral de las mujeres en Ecuador presenta desafíos y desigualdades, a pesar de los avances realizados en los últimos años. A continuación, se destacan algunos aspectos relevantes:

- La participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado en las últimas décadas, pero aún existen diferencias importantes en comparación con los hombres. Según datos de la Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo de

Ecuador (ENEMDU) 2020, la tasa de empleo de las mujeres es del 50,8% y la de los hombres del 80,4%.

- Existe una brecha salarial de género en Ecuador, donde las mujeres en trabajos similares tienden a ganar menos que los hombres. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), el salario promedio de las mujeres en 2020 es solo cerca del 84% del de los hombres.
- Las mujeres tienden a centrarse en industrias y trabajos de bajos salarios, como el servicio doméstico, el comercio minorista y la agricultura. Por otro lado, están sub representados en áreas de liderazgo y de altos ingresos como ciencia, tecnología, ingeniería y administración de empresas.
- La maternidad sigue siendo un factor clave que influye en las perspectivas profesionales de las mujeres. Muchas mujeres luchan por hacer malabarismos con las responsabilidades de crianza y profesionales, lo que puede limitar las oportunidades de empleo, crecimiento y avance profesional.
- Las mujeres también enfrentan problemas relacionados con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Esto incluye la discriminación en el lugar de trabajo, el acoso sexual y la violencia, que pueden tener un impacto negativo en la salud y las perspectivas profesionales.

El Gobierno de Ecuador ha implementado políticas y legislaciones para abordar estas desigualdades y promover la igualdad de género en el ámbito laboral. Sin embargo, aún se requieren esfuerzos continuos para garantizar la igualdad de oportunidades y el pleno disfrute de los derechos laborales para las mujeres en el país.

2.3 Marco legal

En Ecuador, existen diversas leyes y políticas que protegen los derechos de las mujeres, incluyendo a las madres, y promueven la igualdad de género. Algunos de los marcos normativos relevantes son los siguientes:

- La Constitución de 2008 reconoce y garantiza a las mujeres los mismos derechos que a los hombres. Establece los principios de no discriminación, igual salario por igual trabajo, acceso a la maternidad y protección de la salud.
- El Código del Trabajo establece los derechos y obligaciones de los trabajadores en el Ecuador. Establecer los derechos de las mujeres a la igualdad de

oportunidades en el empleo, el trato y la protección de la maternidad. Las madres tienen derecho a 12 semanas de licencia por maternidad antes y después del parto.

- Ley Orgánica de Prevención, Erradicación y Sanción de la Violencia de Género contra las Mujeres: Esta ley tiene como objetivo prevenir, erradicar y sancionar la violencia de género contra las mujeres. Incluye disposiciones para la protección de las mujeres embarazadas y las madres lactantes.
- Ley Orgánica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres: Esta ley busca promover la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida social, política, económica y cultural. Establece medidas para prevenir la discriminación de género, incluyendo la protección de los derechos de las madres trabajadoras.
- Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento de Trabajo en el Hogar No Remunerado: Esta ley reconoce el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado realizado por las mujeres en el hogar. Establece mecanismos para valorar, reconocer y redistribuir equitativamente las tareas domésticas y de cuidado.

Además de estas leyes, el gobierno ecuatoriano ha implementado políticas y programas para promover la igualdad de género y apoyar a madres, como acceso a servicios de salud materna, programas de educación y capacitación para mujeres y promoción de conciliación entre trabajo y vida familiar. Si bien existen marcos legales y políticas en vigor, aún persisten desafíos en la implementación efectiva y el cumplimiento de estos derechos. Se requiere un esfuerzo continuo para garantizar la plena protección y promoción de los derechos de las mujeres, incluyendo a las madres, en Ecuador.

Capítulo III – Metodología

3.1 Método de la investigación

La presente investigación utiliza la metodología cualitativa, la cual según Sampieri trata en describir, comprender y explicar los fenómenos a través de las percepciones y significados producidos por las experiencias de los participantes. Por lo tanto, la recopilación de datos está orientada a comprender mejor el entendimiento de los significados y experiencias de las personas, no obstante, con esta metodología no se inicia con instrumentos preestablecidos, sino que el investigador comienza con la observación y descripción de los participantes y concibe formas para registrar los datos que se van refinando conforme avanza la investigación.

Este método es sumamente útil para entender e interpretar si la maternidad es una limitante del trabajo productivo en mujeres profesionales del centro parroquial de Pilahuín en el año 2022.

3.2 Tipo de Investigación (metodología)

3.2.1. Exploratorio

“Son investigaciones que pretenden dar una visión general, de tipo aproximativo, respecto a una determinada realidad, este se realiza especialmente cuando es difícil hipótesis precisas o de cierta generalidad” (Aldáz, 2015, p. 10).

3.2.2. Descriptivo

En cuanto a la investigación de tipo descriptiva, comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos; el enfoque se hace sobre como una persona, grupo, cosa funciona en un contexto, y trabaja sobre realidades de hecho, caracterizándose fundamentalmente por presentarnos una interpretación correcta. (Aldáz, 2015, p. 11).

3.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Historia de vida

Es un método de investigación que involucra la recolección de datos cualitativos a través de narraciones orales.

Según Monje (2011), la historia de vida es el texto final que recibe el lector, es decir, es el resultado del proceso realizado por el investigador. Sin embargo, los encuestados tienen derecho a influir en la información que se publica. La versión correcta de este enfoque requiere una secuencia: ordenar cronológicamente, la información recopilada, reducir la repetición, adaptar el estilo de habla según el entrevistado y, finalmente, introducir anotaciones en otras partes del texto. (p. 5)

3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

3.4.1. Criterio de inclusión

Los criterios de inclusión son: mujeres de 24 años a 50 años que son madres que cuenten con un título de 3er nivel y se encuentren laborando en el sector público o privado y hayan nacido en el centro parroquial de Pilahuín.

3.4.2. Criterio de exclusión

Los criterios de exclusión se basan en las mujeres que no han podido ser madres y no cuenten con un título de 3er nivel y no se encuentren laborando en el sector público o privado y no sean de la parroquia.

3.5 Población y muestra

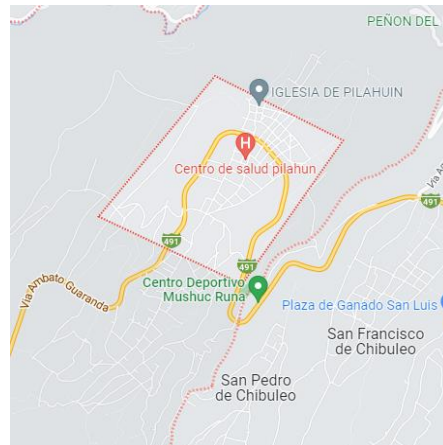
Población: no existe un dato objetivo sobre cuántas mujeres que son madres viven en el centro parroquial de Pilahuín, por lo tanto, se utilizará un muestreo no estratificado por conveniencia.

Muestra: Se utilizará un muestreo no estratificado por conveniencia, en el que se utilizará de 5 historias de vida, derivado de su proximidad con el investigador y se utiliza principalmente para conocer opiniones y datos de una población de forma rápida

3.6 Localización geográfica del estudio

Se desarrollará en el centro parroquial Pilahuín

Figura N.-



Nota: Tomada de Google Maps

Capítulo IV – Resultados y discusión

4.1. Resultados

En este capítulo se puntualiza el estudio de los resultados adquiridos de las entrevistas ejecutadas a cada uno de los habitantes, pertenecientes a mujeres profesionales del centro parroquial de Pilahuín, quienes fueron participes en la investigación sobre maternidad y trabajo productivo, pues dicho análisis se exterioriza de forma estructurada y detalla de manera minuciosa los resultados del estudio de categorías.

Tabla 1.- Información de participantes.

Es importante mencionar, que la obtención de datos para el debido análisis se compone de historias de vidas, que han sido adquiridas por la aplicación de entrevistas, así la información fue conseguida de los siguientes participantes.

Entrevistado

Katherine Carvajal



Con 28 años de edad, se encuentra trabajando en la Unidad Educativa “Pestalozzi, siendo su primer trabajo en esta institución, con el rol de docente en el nivel inicial, teniendo el anhelo de ejercer por varios años y tener una estabilidad económica para sí misma y su familia.

Con respecto a maternidad siempre y cuando sea deseada genera un sentimiento de alegría en la mujer al convertirse en madres. Sin embargo, al generar hijos no deseados la maternidad será difícil en las mujeres, debido a que surge cambios en el ámbito laboral, social y educativo afectando al crecimiento personal de la mujer. Solo el hecho de estar embarazada o con hijos en brazos dificulta un notable desempeño laboral, consideran que una mujer al ser madre va estar más preocupada por su hijo.

En referente, al trabajo productivo se registra un tema asalariado que produce valor a través de

Ella ha tenido grandes dificultades en la búsqueda de un trabajo, donde se visibiliza que la desigualdad por el trabajo no remunerado recae en las mujeres, tanto por la responsabilidad de las tareas del hogar y al mismo tiempo cuidar de los hijos y el hogar. A diferencia de los hombres que son tienen el peso de generar economía para su familia.

Al ser madre, los cambios son a nivel emocional y psicológico, en el sentido de madurar, realizar las tareas del hogar y dirigir al trabajo es un cambio distinto al de una mujer soltera. Es ahí donde la maternidad cambia la vida de una mujer de forma drástica, pese a ello se distribuye de forma adecuada el tiempo para realizar cada actividad.

generar servicios, lo que asegura estándares de calidad y protección social para trabajadores.

Sin embargo, el trabajo de una mujer aun no es solventado adecuadamente, pues la brecha de desigualdad estadísticamente sigue latente en relación a la de un hombre. Es decir, tanto hombre y mujer realizan las mismas actividades o cargos, los hombres reciben un salario más alto que una mujer, es ahí donde la desigualdad aún persiste y existe en nuestra sociedad.

Fuese importante que en instituciones o empresas implementaran guarderías, de esa forma estar pendiente de nuestros hijos y tenerlos más cerca. También, es importante que ayuden con permisos con la comprensión de nuestros hijos, son seres humanos y se enferman, hay situaciones que pasan y nos comprendieran así den permiso para poder faltar o retirarnos sin preocupación.

Yajaira Medina



Con 28 años de edad labora ya tres años en la farmacia, siendo un emprendimiento propio, ya que la parroquia tenía la necesidad de contar con

La maternidad es una palabra que en la vida de la mujer es hermosa, pues uno no escoge o decide ser mama, pese a que tiene sus complicaciones el ser mama. Pero todo es un proceso de aprendizaje que se va adquiriendo poco a poco y se intenta dar lo mejor con los hijos, siempre y velar por el bienestar, seguridad y salud de sus progenitores.

Al respecto, de que una mujer realiza de forma eficiente un trabajo productivo actualmente ya no es discriminado en su totalidad, lo difícil es

una farmacia. Ha sido difícil encontrar un trabajo estable, debido a las brechas laborales que existe en la sociedad, además, por estar embarazada ha sido más complicado ingresar a un puesto de trabajo.

De esta forma, el trabajo productivo y la maternidad son temas de interés en una investigación, debido que realizar tareas de casa, el tener limpio y organizado y trabajar en la farmacia resulta difícil, entendiendo que el trabajo doméstico no es valorado de la forma correcta.

Debido a ello se toma la opción de dejar a nuestros hijos al cuidado de nuestros padres, hermanos o familiares cercanos, quienes ayuden en cuidar, sin embargo, el no estar presentes genera que crezcan en ciertas ocasiones malcriados.

encontrar u trabajo o empleo, debido que requiere personal con experiencia de un año o más. Es ahí donde, no se puede acceder a un puesto de trabajo y ejercer la profesión, más queda buscar empleos en otras áreas, con tal de generar ingresos.

Además, el desempeño laboral afecta la maternidad, pues el dedicarse a tiempo completo a laborar pierde ver la infancia de nuestros hijos. Al menos durante los primeros meses es más complicado, ahí al tener un jefe en el trabajo debe ser considerado y tomar con buena opinión un permiso el tiempo de la recuperación de la madre.

Donde, miembros de una institución en particular las personas líderes deben respetar las horas o el tiempo de maternidad y lactancia, así no afecta al trabajo que la personas realizaba a diario. Por ende, cumplan con el contrato y sean comprensivos ante esta situación que la mujer debe pasar.

Eugenia Montesdeoca



Cuenta con 46 años, es contadora y labora en el hospital en el enfoque de compras públicas. Además, se ha desempeñado en empresas como

Maternidad para una mujer es una bendición de Dios y sin duda una responsabilidad grande, así como la capacidad de amor que empatiza y conecta al tener un hijo, siendo la personalidad de la mujer un modelo de amor y cariño en el mundo.

Dentro del ámbito laboral o trabajo productivo con el desarrollo y liberación de la mujer, también salen a trabajar a igual que un varón, pero aun constan de desventajas pues o solo se desarrolla en el ámbito

Distribuidora de productos masivos, club macara, empresa Ocenezzer junto con la Represa Agoyán, en todas ellas llevando contabilidad y administrando las instituciones. Ha estado en el sector privado y público con el Gobierno Provincial como administradora de proyectos y parte de compras públicas.

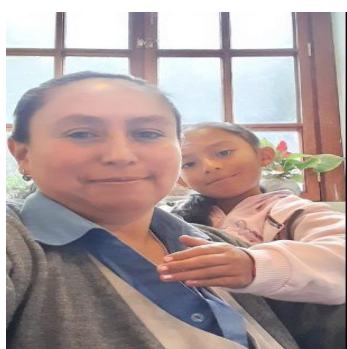
De cierta forma, el trabajo afecta a la maternidad, debido a que uno se olvida de ser madre para cumplir el trabajo y se deja votado a los hijos con algún miembro de la familia. Es decir, que no se cumple en totalidad ni en el trabajo ni en el hogar, donde considera que primero dedicarse a ser madres y después retomar el ámbito laboral.

profesional, pues tienen el derecho de estar pendiente del núcleo familiar.

Aún sigue siendo negativo pues las mujeres vivimos más estresadas porque nos toca cuidar de nuestros hijos, realzar labores del hogar y trabajar para solventar gastos, aun mas cuando son madres solteras, el cumplir doble rol es un cargo estresante para la mujer. Donde se llega cansados, exhaustos y aburridas al hogar, y en ocasiones se descuida a los hijos.

El centro de infantil es primordial en los lugares de trabajo, de esa forma fortalecer el vínculo madre e hijo. De esta manera, estarían cerca de los niños así la madre trabajaría más tranquila y cumpliría con sus actividades de forma eficiente.

Lorena Vargas



Cuenta con 48 años, trabaja en la Comisaria Nacional de Policía del Cantón Ambato, ganando el puesto por un concurso de méritos en el 2010. El primer trabajo ha sido en la Radio Paz y Bien, desempeñando como locutora de noticias,

En realidad, las personas tienen distintas formas de pensar, actuar y formas de sentir, considerando que existen mujeres que sin ser madres tienen la afición de convertirse en mamás. Tal vez, no seamos conscientes de la vida que se obtiene al traer un hijo al mundo, pero es el mejor regalo que Dios puede bendecir a una mujer. Sin embargo, no toda mujer puede gestar o tener niños, pero tienen el don materno de criar un sobrino, como su propio hijo, ahí donde se refleja el tema de maternidad.

En el ámbito laboral, la mujer ha ido ganando espacio en instituciones, estados, gobiernos y la misma sociedad. Demostrando que pueden realizar

presentadora y conducía programa de opinión, en el ámbito político.

Obtuve el cargo de Teniente Política de la Parroquia Pilahuín, así como Vocal del Gobierno Parroquial y asistente de la Comisaría de Policía de Ambato actualmente.

El trabajo no remunerado afecta a la mujer por el hecho de ser estigmatizados, es decir la labor del hogar no es considerado un trabajo, por ende, mencionan que no hacen nada o no trabajan, pero no es así, debido a que en casa más el trabajo en el campo es cansado. El trabajar en la agricultura, producir en casa es un trabajo fuerte que la mujer realiza y no es valorado.

varias actividades aparte de ser amas de casa o madres de familia, de esa forma se han fortalecido en ámbitos políticos, sociales y culturales.

Además, debemos entender que la maternidad no afecta al desempeño laboral, debido que se puede distribuir un horario adecuado para trabajar, y no tener ningún inconveniente, pues toda mujer quiere y puede trabajar y más aún cuando se tiene un hijo por quien dar lo mejor, solo se debe dar amor en lo que se realiza.

Es primordial, que la conciencia por parte de empleadores sea más eficiente, pues el hecho de ser madre no limita a ejercer sus funciones más bien generan mayor capacidad para solventar su trabajo.

Sandra Caiza



Cuenta con 40 años, es Concejal Rural del Cantón Ambato una mujer de retos, quien conoce las necesidades de la gente de nuestro pueblo, quien tiene 8 años en el cargo y su propósito ha sido ayudar a las personas que más necesitan.

Su primer trabajo fue en la institución financiera trabajando 17 años, inclusive trabajé en

El analizar el tema de maternidad es algo bonito, sin embargo, depende del criterio de cada mujer, pues algunas no quieren ser madres otras sí. Pero considero que el ser madre es un regalo de Dios, pues en ciertos aspectos la mujer con fin de convertirse en mama ha vendido terrenos, casa o bienes de valor para irse a un especialista, para poder gestar un nuevo ser, y sentirse así orgullosas de ser madres.

La maternidad en cierto punto no afecta al cien por ciento el desempeño laboral, depende como una mujer organice su tiempo, para desarrollar sus actividades. Pues considera que en cierto tiempo fue estudiante, empleada, esposa y madre de

barrendera, en servicio al cliente, luego jefe de captaciones, además, trabajo en la Universidad Amawtay Wasi en la ciudad de Quito.

El trabajo no remunerado ha afectado a gran escala a la mujer en la sociedad, pero poco a poco ha cambiado, el enfoque de que la mujer cuida al hijo, al marido y al hogar, de este modo el machismo ha ido disminuyendo.

Hoy en día se puede ver que existen empresas, instituciones y asociaciones dirigidas por mujeres y generan mayor rentabilidad. Indudablemente, nada ha sido fácil para lograr que el trabajo de la mujer sea reconocido, pero se ha logrado maximizar la labor femenina en todo ámbito de la sociedad. Aún existe la doble jornada de ser ama de casa y ser capaces de administrar una institución, sin embargo, el trabajo doméstico o de hogar aún sigue siendo visto como algo inferior.

familia, y organizando y con actitud positiva se puede lograr realizar varias cosas. Pese que existen mujeres que dicen con una hija se complican depende ya toda la actitud la buena voluntad o la fe, la esperanza que se ponga a decir que yo sí puedo entonces depende todo ya de uno mismo.

Dentro del campo laboral depende del desempeño de una mujer como realiza su función, siendo conscientes que, si existen oportunidades, pero depende de la preparación en base de investigaciones que las mujeres somos más responsables somos más minuciosas, cuando somos madres y a la vez podemos llevar una tarea de una empresa, somos más cuidadosos con los documentos que pasan por nuestras manos.

Nota: Elaboración Propia

4.1.3. Resultados de la aplicación de variables

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo se toma en consideración dos variables de estudio como es maternidad y trabajo productivo, para lo cual, se realizó preguntas acordes a la temática y debidamente seleccionados para la ejecución. Posteriormente, se procede a la realización o ejecución de entrevistas a las 5 personas seleccionadas para la investigación, quienes contribuyeron con información pertinente y adecuada en el tema de maternidad y trabajo productivo en las mujeres profesionales del centro parroquial de Pilahuín, y conocer el punto de vista de cada persona con respecto a esta temática investigativa.

4.1.3.1. Maternidad

De acuerdo al enfoque teórico del capítulo II, las mujeres se afrontan a situaciones de segregación en todo contexto y aspecto en que se desenvuelven, las mismas que destacan al tomar la decisión de ser madres. Siendo más notorio en el aspecto laboral, pese a la lucha de mujeres ha logrado conseguir normas, estrategias, mecanismos, programas y planes que protegen y garantizan sus derechos. Sin embargo, no se consigue un trato igualitario y equitativo en referencia a salarios en diligencias, oportunidades y apoyos para mujeres embarazadas, o en periodo de lactancia.

En el caso de las mujeres profesionales del centro parroquial Pilahuín, el tema de maternidad ha sido considerado como una oportunidad y bendición de Dios el tener un hijo. Donde se añade la responsabilidad personal como madres y conduce la decisión de prioridad que marca sus vidas, entre referencia del desarrollo profesional y maternidad. Ante lo mencionado, este trabajo investigativo intenta percibir la afinidad entre desarrollo profesional que realiza la mujer y su enfoque de maternidad, entendida como intervención de la madre de forma activa en la formación y crianza de sus hijos, con su propio ejemplar.

En relación, a maternidad Katherine C. menciona que “siempre y cuando sea un embarazo deseado es la decisión adecuada y genera un sentimiento de alegría y felicidad en la mujer, el ser madre. Pese a que se presenten dificultades no es un impedimento para que la mujer pueda realizar actividades laborales u otros ámbitos”. (Comunicación personal, 28 de junio 2023). Es decir, que la experiencia de una maternidad incorpora la adquisición de nuevas sensaciones, potencialidades, emociones, pensamientos y capacidades. Donde la razón da paso a la existencia de nuevos equilibrios en temas de lactancia, cuidar y brindar amor a su hijo, estando pendiente de bienestar y crecimiento.

En la sociedad actual “la mujer que decide ser madre tiene la gran responsabilidad tanto social como derivada de compromiso de criar seres humanos responsables, solidarios y críticos con las necesidades sociales”. (Alvarado, 2020, p. 16). Sin embargo, esta labor que desarrolla la mujer no es valorada suficientemente ni adecuada para la sociedad y sigue siendo minimizada. En este contexto, Katherine C, afirma que “como madres son más responsables en estar pendientes de sus hijos, lo que resulta complicado pues es importante la crianza de los niños más que todo en las áreas emocional y durante

los tres primeros años de vida entonces no es lo mismo que le cuide la abuelita como la mamá”. (Comunicación personal, 28 de junio 2023).

Desde esta perspectiva, es considerable que la maternidad no debe ser significado para abandonar un proyecto de vida, pese a la existencia de barreras que no permite concretar lo planificado y obliga a la mujer a replantear nuevas estrategias, objetivos o proyectos, para sobresalir y seguir adelante, pues de todo ello depende un ser que está a cargo de una mujer al convertirse en madre. Aunque, en su mayoría las mujeres al convertirse en madres deciden poner en pausa su vida laboral y profesional para dedicarse en su totalidad a sus hijos, pues consideran que es su principal prioridad.

La responsabilidad de la mujer en tema de criar a los hijos ha sido algo natural en nuestra sociedad, siendo la carga laboral más amplia que recae en la mujer. Actualmente, a más de las labores del hogar y cuidado de los hijos salen a desempeñar trabajos diferentes en la ciudad, todo depende del nivel económico y social: ya sea como servicio doméstico, vendedoras, cajeras, enfermeras, oficinistas, u otros oficios en distintas áreas o ramas de la profesión que tengan cada mujer. Pese a todos estos oficios que realizan, no dejan de ser ellas, mujeres y madres que en la mayoría del tiempo cuidan de sus hijos.

En este aspecto, el modelo ideal de referirse a feminidad se asocia el ser mujer con ser madre y define maternidad como núcleo natural y fundante de identidad femenina. Es por ello, que Yajaira M. considera que “aunque no estuve preparada para ser madre, ha sido una experiencia hermosa y cambia en un sentido de 360 grados la vida de la mujer y no me arrepiento hasta ahora de haber estado embarazada y tener un hijo, sin duda no ha sido un obstáculo para seguir trabajando y cumpliendo anhelos”. (Comunicación personal, 23 de junio 2023). En este sentido, la maternidad nos enseña a ser madres antes que mujer, porque siempre vamos a estar pendiente del bienestar de los hijos. Pero, no por ello vamos a dejar de realizar acciones y labores que nos hagan crecer personal y profesionalmente.

Como lo expresa Lorena V, en su entrevista que “el hecho de convertirse en madre, en cierta ocasión si fue discriminada, debido a que no todas las mujeres o personas piensan de una forma abierta, más bien siendo mujeres se atacan entre sí, por el hecho de tener o llevar a su hija al trabajo, ha sentido vulneración en sus derechos”.

(Comunicación personal, 24 de junio 2023). En relación, no existe contextos que facilite el desempeño de roles, en ser madres profesionales y responsables competentes. Debido a ello, al convertirse en madres se vive marginaciones de actividades, donde atribuye el periodo de lactancia y supone menos compromiso con las tareas planificadas. Inclusive, se puede experimentar falta de empatía o discriminación por los mismos compañeros de trabajo, al menos de quienes no tienen hijos.

La mujer se enfrenta a circunstancias que obligan a fortalecer alternativas o soluciones, con respecto a la dedicación en criar a los hijos, quedándose en casa y renunciando por un periodo largo a sus expectativas personales y laborales. Sin embargo, el lema de una mujer exitosa y valiente debe ser sin miedo al éxito, porque nada es imposible para quien quiera lograr cada propósito en la vida. Pues el tener nuevos retos, desafíos o miedos se seguirá rompiendo y minimizando las barreras existentes, pues una mujer es capaz de realizar actividades inclusive que son competentes de los hombres.

Como manifiesta, Sandra C, que “las responsabilidades del hogar sean equitativos y compartidos con el esposo pues también son personas que pueden realizar las tareas de una mujer en referencia al cuidado de los hijos, del hogar y no solo ser fuente de ayuda económica en el hogar”. (Comunicación personal, 23 de junio 2023). Por lo cual, la responsabilidad parental “incluye madre y padre en una responsabilidad común sobre crianza de sus hijos, pero contraponen imposición en roles y estereotipos establecidos respecto a paternidad y maternidad, asimismo intenta romper inequidades y desigualdades que ha sido objeto la mujer”. (Alvarado, 2020, p. 24). Para ello, es importante tener una comunicación adecuada entre la pareja, para que la responsabilidad no solo recaiga en la mujer, sino sea compartido, así será más fácil el progreso familiar.

Toda mujer debe ser consciente y decidida en ser madre y mantener su estabilidad laboral ya sea en su hogar o en el trabajo, es una forma de combinar estudio, empleo y maternidad, inclusive lograr habilidades difíciles para sobresalir de estados bajos en circunstancias y presión. Al mismo tiempo, más allá de la atribución sobre habilidad de la mujer, es poder realizar dos cosas al mismo tiempo, y no solo debe ser actividad de admiración sino sea notoria la capacidad de desarrollo que tiene la madre en aprovechar el tiempo, al menos en los primeros meses de la infancia de cada hijo.

En oposición, es evidente que la falta de tiempo es una consecuencia en la experiencia de maternidad, a partir del nacimiento del recién nacido la organización y tiempo de la vida cotidiana adquiere una nueva dimensión y resulta difícil gestionarlo. Debido, que la dificultad que se presenta a diario, el tiempo personal de una mujer se convierte en algo preciado, tal como lo expone Eugenia M, “tuvo que sin duda cambiar su rutina y volver su vida más disciplinada en cuestiones de tiempo”. (Comunicación personal, 25 de junio 2023). De este modo, las mujeres profesionales consideran que no toda mujer está preparada para asumir una responsabilidad que genera la maternidad.

Considerar, que en su mayoría los hijos admiten un antes y después de la vida de la mujer, por ende, para profesionales la maternidad es una de los espacios que despliega una mujer, pero tenerlos es una elección, no una obligación ni necesidad. Donde, ser o no ser madres, no les hace ni más ni menos mujeres que las demás, que no tienen hijos y tampoco son inferiores a los hombres, más bien deben crear que están seguras y preparadas de lo que deciden. Tomando en cuenta, que los hijos involucran ajustes de jornadas laborales, así como responsabilidad y atención que no todas tienen la capacidad de lograr.

En este sentido, Yajaira M, afirma que “la decisión de ser madres depende de cada mujer, pues es su cuerpo donde decidirán si quieren o no ser madres, así no digan que es un error si no algo bonito en la vida de una mujer, así como es una responsabilidad, no solo decir me embarazo, tengo a mi hijo y le puedo dejar. Sin embargo, sin juzgar existen mujeres que no quieren tener hijos y abortan, inclusive sus propios padres son quienes denigran en vez de brindar apoyo”. (Comunicación personal, 23 de junio 2023). Es decir, que la mujer en la modernidad ya es dueña de lo público, que genera su trabajo y profesión, así como lo privado en no querer abandonar su estilo de vida en ser madres, toman decisiones pertinentes y desarrollan con eficiencia sus actividades.

Si bien es cierto, profesionales tienen la ideología de no tener hijos, pues no están seguras o preparadas para la entrega de una responsabilidad que implica ser madres. Por ende, no descartan la elección de asumir maternidad puede generar frustración e insatisfacción, en caso de decidir más adelante que deseen tener hijos y sea un poco tarde para esta providencia. Debido, a la masificación de métodos anticonceptivos que hace

que el estado normal de las mujeres se genere un tema de grandes cambios en el organismo de la mujer, que inclusive genere infertilidad.

4.1.3.2. Trabajo Productivo

El trabajo productivo en sentido a producción capitalista se refiere al trabajo asalariado, autónomo e independiente que produce valor a partir de crear servicio o producto que asegura esquemas de protección social e ingreso para los trabajadores. Como lo indica Amador (2019), los trabajadores más lucrativos son quienes conocen sus prioridades y conocen donde poner la atención para que las labores tengan una mayor relevancia y generen un nivel de calidad y alcancen un espacio de tiempo más preciso y concreto (p. 8).

Donde, es eminente pensar en una relación tanto en el ámbito laboral y familiar, donde considere que el trabajo productivo debe ser propio en generar ingresos que se convierte en la fuente económica, que promueve supervivencia y bienestar en la mayoría de las personas, tanto para mujeres como hombres. Sin embargo, el trabajo realizado por la mujer en el hogar, en el cuidado de sus hijos es un trabajo no asalariado, pues no se reconoce el esfuerzo y dedicación que realiza la mujer en estas actividades

En este término, se debe separar lo productivo con lo reproductivo, considera que, dentro del hogar, ciertas mujeres llevan a cabo trabajos productivos informales o de subsistencia, o trabajos no remunerados. (Amador y Botero, 2019, p. 3). Como bien menciona, Katherine C, con referente al trabajo productivo que:

La situación de la mujer en el campo laboral es bastante desigual y estadísticamente los hombres realizan los mismos cargos que las mujeres y ganan más, en cambio la mujer gana menos, es ahí donde la desigualdad salarial persiste en nuestra sociedad. Aún más, la labor en el hogar es un trabajo no asalariado, donde se visibiliza que la responsabilidad de un quehacer doméstico no es considerado ni valorado de la forma adecuada. (Comunicación personal, 28 de junio 2023).

Es decir, el trabajo productivo dentro del sistema de la economía es una actividad que se despliega en intercambio mercantil y constituye un conjunto de actividades de hogar cuya finalidad es satisfacer necesidades de una familia y garantizar la reproducción social y biológica de la fuerza de trabajo. en este caso, la mujer poder realizar actividades

tanto del hogar como laboral, pues tienen la capacidad de desarrollar toda diligencia, con fin de contribuir economía para su familia y estar pendientes de sus hijos y residencia.

Además, comparada a la actividad de un hombre, la mujer dedica el doble de su jornada laboral y tiempo en actividades de trabajo y cuidado reproductivo. En ciertos casos, ambas labores dedican a horas de descanso y tiempo de ocio personal, llenando al deterioro de su calidad de vida, es ahí donde se evidencia poca equidad en la distribución de trabajo reproductivo entre los géneros. Es como lo visibiliza Yajaira M, “en mi caso, mi bebé súper apegado al papá, porque, cuando él cuando trabajaba viajaba y mi bebé no le veía mucho y tal vez sentía esa falta por eso cuando él llegaba al 100% era con su papá. Pero considero que el cuidado debe ser de los dos, porque tanto papá como mamá o sea necesitan ejercer su rol”. (Comunicación personal, 23 de junio 2023). Cabe recalcar que el cuidado de los hijos es responsabilidad tanto de padre y madre, de esa forma se puede fomentar una equidad de género estable en la sociedad y seguir disminuyendo esa desigualdad que solo mama debe cuidar del hogar o casa, y que padre solo trabaja para generar economía en el hogar.

Es importante, indagar que un trabajo reproductivo comprende actividades destinadas en la atención del hogar y cuidado de la familia, un trabajo que no es remunerado, y en su mayoría es realizado por mujeres. Todo ello, sin duda son actividades que no son reconocidas de manera social y no es considerada como trabajo o empleo laboral, lo cual consideran que es un deber que debe cumplir la mujer y va de generación en generación. De este modo, ser madre cuidadora implica renunciar a ofertas laborales y compromisos que limiten la distribución de su tiempo personal y depender de su pareja u otra persona de manera económica.

Con respecto, a este tema vivimos en una sociedad que se encuentra distante en buscar un equilibrio en la igualdad de género en el espacio laboral y salarial. De esta forma, Katherine C, “la verdad he pensado dejar de trabajar porque si es una situación difícil y es importante la crianza de los niños en lo emocional, físico y en los tres primeros años de vida, no es lo mismo que le cuide la abuelita que yo como mamá y la verdad considero necesario poner en pausa mi profesión para dedicarme totalmente a mi hijo que ahorita es mi prioridad”. (Comunicación personal, 28 de junio 2023).

En este sentido, se puede analizar que la mujer con fin de cuidar y dar amor, cariño y comprensión a sus hijos es capaz de abandonar su trabajo o su vida profesional, más aún cuando no tienen quien les ayude a cuidar o consideran que el cuidado de un miembro familiar no es lo mismo que el cuidado que brinda una madre a sus hijos. Por ende, dentro del ámbito laboral la desigualdad de género es evidente, porque un hombre no trabaja a igual que una mujer, al menos en actividades del hogar, y si laboran en alguna institución el salario del hombre son más remuneradas que el de una mujer.

Por consiguiente, “los beneficios de la igualdad de género han sido pagado por la mujer, que ha desarrollado estrategias en optimizar el uso de tiempo debido a la escasa participación de hombres en las tareas domésticas”. (Avolio, y Di Laura, 2017, p. 37). En este sentido, aún existe una deficiencia de igualdad y apoyo del hombre en las labores del hogar por parte de un hombre. Mediante la entrevista realizada Eugenia M, menciona que “lo lógico y practico seria que la responsabilidad del cuidado del hijo y hogar será mutua, en lo personal yo soy divorciada, el papá vive en Quito, entonces cien por ciento la responsabilidad es mía, pero creo que el peso es más de mamá en mayoría de casos”. (Comunicación personal, 25 de junio 2023). Es decir, pese a las actividades laborales que tenga padre o madre, lo razonable es que ambos sean partícipes del cuidado en el hogar, pues es responsabilidad de ambos ya que al momento de procrear lo decidieron las dos personas como pareja.

Al mismo tiempo, la participación de una mujer en actividades productivas y económicas, analizan características de empleo en las mujeres, lo que incluye análisis de uso de tiempo en hombres y mujeres tanto en actividades remuneradas y no remuneradas. Siendo, estos aspectos que vinculan el reforzamiento de documentos habituales y división sexual de trabajo, asignados en temas de género, que incide una contingencia en acceso de la mujer en el mercado laboral remunerado y su permanencia.

Por tal razón, la prioridad de una mujer cambia y posee una fuerza superior que permite enfocar más energía en producir con un trabajo de alta calidad y estándar. Es como lo visibiliza, Lorena V, al decir que “hay que madrugar, digamos que uno se olvida de uno mismo sino más bien primero está mi hija, primero está ella y luego uno, pero igual el trabajo se sigue desarrollando de la misma manera, pero siempre o pensando primero en el bienestar en el desarrollo y de mi hija”. (Comunicación personal, 24 de

junio 2023). Además, para una mujer en el tema de trabajo productivo la maternidad supone un reto de multitarea que se potencializa al realizar labores de oficina, generando actividades y organización de tiempo. Así mismo, el hecho de ser madre genera nuevos sentimientos que afloran de forma positiva en la contribución de elevar positivamente el ámbito laboral de una empresa, compañía o institución.

4.2. Discusión

En este apartado se profundiza un análisis de todo lo recopilado, donde se ha evidenciado que la mujer aún está expuesta a temáticas de discriminación, en el ámbito laboral. Además, que el trabajo realizado en el hogar no es considerado un trabajo remunerado y tampoco es valorado en el espacio social. Al mismo tiempo, cuando están en etapa de maternidad se vuelve más difícil conseguir un trabajo, se requiere que en instituciones realicen capacitación y permitan un dialogo permanente.

Ante lo mencionado, es primordial indagar, que el autor Macie y Ruiz hacen hincapié, que es el referido a la situación de trabajo de las mujeres, por un lado, en términos de la participación del trabajo laboral asalariado (ámbito público) y por el otro lado, el trabajo que se realiza en casa sin ninguna remuneración (ámbito privado)". (p. 1). Es decir, que el trabajo doméstico que realiza una mujer no es remunerado, pues se considera un trabajo que toda mujer debe realizar desde su niñez.

Se enfatiza en estrategias, de que pueden trabajar de forma virtual o dos días con un cambio de horario que sea más efectivo la inclusión de la mujer en el mundo laboral y se siga disminuyendo las brechas de género, que solo el hombre puede trabajar y la mujer no. Pues indistintamente, hombre y mujer tienen las mismas capacidades para desempeñarse en el trabajo productivo y por ende su salario sea igualitario para ambos, entonces que los gerentes de instituciones, deberían enfatizarse en las capacidades y habilidades de las personas.

Por esta razón, la maternidad define a la mujer y generar el significado de ser femenina, en este sentido, la responsabilidad desde el embarazo hasta la crianza y cuidado de los hijos recae en su mayoría en la mujer, donde visibilizan al hombre solo como una fuente que genere economía para el hogar. Sin embargo, consideran que es primordial

que las responsabilidades de este tema sean compartidas tanto para padre y madre, pues debe ser igualitaria para la educación de sus hijos.

En relación, a lo expuesto la división sexual del trabajo implica una distribución inequitativa de labores domésticas y cuidado de su hogar, de este modo “las mujeres son quienes asumen en mayor amplitud este tipo de responsabilidades y confronta el hecho de que ellas también desempeñan trabajos remunerados fuera de hogar, lo cual se entiende como doble jornada”. (Spitalier, 2022, p, 40). Es evidente, que este autor hace hincapié a lo investigado sobre madres profesionales y su enfoque en el mercado laboral, teniendo en cuenta que la licencia de paternidad se constituye un mecanismo efectivo en desdibujar cargas vinculadas a roles tradicionales del género que posibilita que los hombres se involucren de forma igualitaria en la crianza y labores del hogar.

Además, las mujeres a más de realizar labores en casa son trabajadoras, que desempeñan funciones, ya sea de enfermera, vendedoras, policías, maestras, etc., un sin fin de profesiones que hoy en día se visibiliza y es notorio ver una mujer ser parte del ámbito cultural y político. Cabe indicar, que el tener un hijo o estar en periodo de gestación o lactancia no es ningún impedimento para que la mujer realice sus actividades de forma adecuada. Siempre y cuando, realicen un cronograma y distribuyan su tiempo para ejecutar toda actividad del hogar y ser eficientes en su trabajo. considerando, que el tener un hijo es motivo de más animo en realizar las cosas, pues cada propósito y meta que se decida cumplir, será realizado por los hijos, pues son quienes se merecen lo mejor de sus padres.

Toda mujer, debe tener optimismo para lograr todo objetivo y ser partícipes en el crecimiento de sus hijos. Además, se ha evidenciado que aun la labor domestica que realiza la mujer en el hogar no es reconocida ni valorada como se debe, y más aún sigue siendo un trabajo no remunerado. Al mismo tiempo, si una mujer realiza actividades o funciones en una empresa, aún sigue existiendo una desigualdad o inequidad de género, es decir, que así desempeñe la misma actividad que un hombre, su salario en ciertas ocasiones será menos que el de un hombre.

De este modo, “la discriminación de la mujer en el empleo cuando son madres es evidente pues persiste en nuestros días, ellas tienen menos oportunidades de ocupar

puesto de inferior categoría y tienen conflictos de acceso, ascenso de permanencia y tener mismas condiciones laborales”. (Murillo, 2019). Es decir, que en la parroquia aun existe este tipo de carencias en la mujer, donde los trabajos son precarios y cobran menos. En este sentido, la mujer trabaja mas y sufren doble carga de trabajo, aun mas cuando existe falta de conciliacion y responsabilidad, entre el amibo laboral y domestico.

O en ciertas ocasiones, el hecho de ser madre las personas minimizan o discriminan, al menos en empresas, los mismos jefes o compañeros de trabajo con palabras hirientes palabras lastiman los sentimientos de una mujer, sin conocer el sacrificio que realiza por la felicidad y el bienestar de sus descendencias. Cabe discutir, que para ciertas mujeres embarazadas la vivencia de maternidad está relacionada con momentos de aceptación y rechazo de gestación dado que a veces su embarazo no es planeado ni deseado pus consideran que la llegada de un hijo solo interferirá en los planes de ser con su proyecto de vida.

Capítulo V – Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

- Para concluir, el trabajo investigativo se cumple con la ejecución del objetivo general, donde se determina que indudablemente la maternidad es un factor limitante en la mujer, para acceder a un trabajo productivo, estable y remunerado. Es decir, pese a ser mujeres profesionales la adquisición de empleos bien remunerados has hoy en día es difícil acceder, por el hecho de ser mujeres y madres con hijos.
- En conclusión, se identificó que la teoría de género, específicamente sobre la doble jornada es lo que afecta a las mujeres profesionales de Pilahuín, es decir son las mujeres son las principales encargadas del cuidado de sus hijos, ya que deben tener tiempo en actividades de trabajo y cuidado reproductivo. Lo que resulta que exista un poco equidad en la distribución de trabajo reproductivo entre los géneros. Se debe considerar ampliar que padre y madre tengan las mismas responsabilidades. Además, dispongan de una licencia tanto parental y maternal para brindar mayor atención durante los primeros años de vida de sus hijos, siendo una ayuda para conciliar la vida familiar y el ámbito laboral.
- Se estableció que las causas sociales y principal dificultad que es atendida por las mujeres para desarrollar su maternidad y trabajo reproductivo eficiente es tener que aceptar su rol dentro de la sociedad es decir los roles sexuales donde se describen las tareas y funciones que se perciben como ideales para lo que se considera masculinidad versus feminidad, que han sido asignados culturalmente debido a las prácticas coloniales. Así mismo, se pudo evidenciar que la desigualdad de remuneraciones tanto para hombre y mujer sigue siendo una constante en nuestra sociedad, pues las mujeres tienen menos oportunidades de ganar sueldos adecuados, pese a realizar las mismas actividades que un hombre, pero no cuentan con el mismo tiempo que un hombre debido al tener que estar más al cuidado del hogar y sus hijos. Por ende, la mujer en periodo de lactancia o gestación dentro del ámbito laboral será discriminada y su reducción salarial es evidente, y así no se le considera su experiencia ni capacidad, ni habilidad que posee al realizar sus actividades.

- Se determinó que las necesidades, estrategias y demandas sociales están evidenciadas en las mujeres que son madres dentro del aspecto laboral pero no es uniforme, depende más de las características familiares, económicas, sociales. Pues no todas las mujeres cuentan con el apoyo económico de la figura paterna, y muchas veces tienen que buscar fuentes de ingresos económicos externos para poder dar una buena calidad de vida. Así mismo, deben realizar actividades del hogar las cuales no son remuneradas ni valoradas por los demás, las mujeres se sientan más cansadas y estresadas. Y este hecho reduce la posibilidad de ser partícipes dentro del mercado laboral

5.2. Recomendaciones

- Ante el objetivo planteado, se recomienda que el trabajo remunerado y no remunerado de la mujer sea valorado en todo aspecto, además de ello, que las mujeres puedan ejercer su profesión aún más cuando son madres y no se les pongan trabas por tener hijos, pues con una debida distribución del tiempo pueden ser buenas, madres, mujeres y profesionales.
- Se recomienda, que exista una formación temprana ya sea desde el hogar o escuela acerca de la teoría del género, la doble jornada, que explican porque existe esta desigualdad de género y estereotipos hacia la mujer. Sumado a esto establecer un protocolo o normativa, donde la responsabilidad en el cuidado de los hijos sea de ambos padres. Además, de que exista un trato igualitario en el periodo de licencia de paternidad para cuidar de un recién nacido para que hombres no asuman una paternidad secundaria y las mujeres no tengan que renunciar a su carrera profesional cuando se conviertan en madres. Este seria, un efecto positivo sobre igualdad de género en el trabajo y hogar, así construir un indicio que genere cambios en relaciones y percepción de rol de madre y padre.
- También, para reducir las principales dificultades y causas sociales atendidas por las mujeres es romper son los estereotipos y exigir un trato igualitario para evitar la brecha de desigualdad de salario entre hombre y mujer, durante el periodo de gestación, lactancia o madres con hijos, teniendo en cuenta y las normativas de su experiencia laboral. De esta forma, contribuir en la eliminación y reducción de la brecha laboral que se relaciona con la maternidad. Así las empresas o instituciones tomen en cuenta las habilidades, capacidades y conocimientos que desarrolla una mujer y sea remunerada de forma eficiente.
- Es recomendable, se proporcione temas de trabajo flexible y brinden apoyo de actividades en relación al cuidado de los hijos, así mantener animados a las madres en la fuerza de trabajo sin descuidar de sus responsabilidades maternas. Siendo, fundamental que las empresas o instituciones brinden trabajo a tiempo parcial, horas de trabajo flexible, teletrabajo y semanas laborales comprimidas. Igual ofrezcan espacios destinados al cuidado de un menor como guarderías o subsidios de cuidado infantil, de esa forma tenga responsabilidad más eficaz tanto en el hogar como en el trabajo.

Bibliografía

- Aldáz, S. (2015). ¿Qué es una Encuesta? 5 usos Frecuentes. *Lifeder*. Recuperado el 10 de diciembre de <https://www.lifeder.com/Qué-es-una-encuesta/>
- Alvarado, A. 2020. *Maternidad y desarrollo profesional*. [Trabajo de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio digital UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8055/1/T3490-MGD-Alvarado-Maternidad.pdf>
- Amador, I.; Botero, N.; Larrahondo, L. y Andrade, V. 2019. Significados del trabajo en mujeres que realizan trabajos productivo y reproductivo. *Revista Psicogente* 22(41), p. 3. <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v22n41/0124-0137-psico-22-41-00051.pdf>
- Arteaga, C.; Abarca, M.; Pozo, M. y Madrid, G. 2021. Identidad, maternidad y trabajo. Un estudio entre clases sociales en Chile. *Scielo*, 34 (48). http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0797-55382021000100155
- Ávila, Y. 2005. Mujeres frente a los espejos de la maternidad: las que no eligen no ser madres. *Scielo*, 14 (2). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-050X2005000100007
- Avolio, B., y Di Laura, G., (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur *Revista de la CEPAL*. (122),37. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/42031/RVE122_Avolio.pdf
- Bagú, C. (1998). Trabajo productivo e improductivo en el pensamiento clásico. *Revista IZTAPALAPA* , 44, 45. <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Dialnet-TrabajoProductivoEImproductivoEnElPensamientoClasi-7055800.pdf>

- Bedoya, L., Agudelo, A., & Restrepo, D. (2020). Mujeres en embarazo, parto, y posparto: una mirada desde el pensamiento feminista. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1), 1-19. <https://doi.org/https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4981>
- Bodio, K. (2019). La experiencia maternal en un contexto de desigualdad de género y discriminación hacia las mujeres. *Depósito Digital de la Universidad de Barcelona*, 1(1). <https://doi.org/http://hdl.handle.net/2445/145758>
- Caro, P., & Cárdenas, M. (2022). Frameworks of precarious work (productive and reproductive) of migrant women in fruit growing in central valley of Chile. *Rumbos TS*, 17(28), 1-12. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.51188/rrts.num28.695>.
- Durán, B. (2021). Mujeres, trabajo y maternidad, una mirada desde el desarrollo humano. estudio aplicado en Zacatecas. *Repositorio Institucional Caxcán*, 1(1). <https://doi.org/http://ricaxcan.uaz.edu.mx/jspui/handle/20.500.11845/2957>
- Dussel, E. (1988). Trabajo productivo. Iztapalapa : Siglo XXI. https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/otros/20120329100639/9_cap8.pdf
- Escalante, B., Idme, W., Ferro, A., & Lescano, G. (2022). La inserción laboral de la mujer en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 267-286. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3074
- Gallardo, E. y Ramos, M. 2017. Presión social para ser madre hacia mujeres académicas sin hijos. *Scielo*, 55 (28). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2395-86692019000100064
- González, A. 2015. *El techo de Cristal*. [Tesis de maestría, Universidad de Oviedo]. Repositorio digital UO. https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/33742/TFM_Gonzalez_Martinez,%20Ana.pdf;jsessionid=6E2E9AE4ECB260F58ABCBD17BC25E47C?sequence=3

- Guayasamín, P. (2020). *La maternidad en conflicto: reflexiones y testimonios de mujeres en Quito*. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, 1(1), 73. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/10644/7758>
- Higuera, W. 2016. *La maternidad como factor del techo de cristal: estudio caso en docentes de colegios oficiales de la localidad de Tunjuelito en Bogotá*. [Tesis de Pregrado de la Universidad de La Salle]. Repositorio Digital. <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1210&context=economia>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). 2020. Cuentas Satélite del trabajo No Remunerado de los hogares 2016-2017. Disponible en: [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas Economicas/Cuentas_Satelite/Cuenca_satelite_trab_no_remun_2017/3_Boletin_Tecnico_CSTNRH.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Cuentas_Satelite/Cuenca_satelite_trab_no_remun_2017/3_Boletin_Tecnico_CSTNRH.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). 2022. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Disponible en: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Anual/Bolet%C3%ADn%20t%C3%A9cnico%20anual%20enero-diciembre%202022.pdf>
- López, P. (2022). *La protección de la maternidad en el ordenamiento jurídico laboral: avances y retos en las tutelas preventiva, laboral y prestacional*. Repositorio de la Universidad de Córdoba, UCOPress, 1(1). <https://doi.org/http://hdl.handle.net/10396/22414>
- Muñoz, J. (2019). Obreras del tiempo: Conciliación del tiempo productivo, reproductivo y de ocio en madres artistas en el escenario de la flexibilidad laboral. *Repositorio Académico de la Universidad de Chile*, 1(1). <https://doi.org/https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/185133>
- Murillo, J. (14 de noviembre de 2019). Doble carga laboral: la mujer en el empleo. Obtenido de Conciliados: <https://www.concilia2.es/doble-carga-laboral-mujer-empleo/>

- Quispe, A., & Salas, O. (2019). La capacitación técnico - productiva como una opción para mejorar la calidad de vida de las mujeres del CETPRO César Vallejo, Ilo - Moquegua - 2018. *Repositorio Institucional de la UNSA*, 1(1). <https://doi.org/http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8453>
- Ríos, B., Panesso, C., & Arroyave, D. (2021). La maternidad en la formación profesional. *Revista Espacios*, 42(4), 54-63. <https://doi.org/http://www.revistaespacios.com/a21v42n04/a21v42n04p05.pdf>
- Rivera, M. 2016. Construcción social de la maternidad: el papel de las mujeres en la sociedad. *Redalyc*, 32 (13), pp. 921-953. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31048483044.pdf>
- Ruiz, M. M. (18 de noviembre de 2016). Doble jornada de trabajo y calidad de vida de las mujeres que laboran en la secretaria de administración. <https://ru.iiec.unam.mx/3399/1/126-Maciel-Ruiz-Cruz.pdf>
- Rosales, M. (2021). Entre lo productivo y reproductivo: trayectorias laborales de mujeres profesionales en tres generaciones. *Centro de Educação e Ciências Humanas - CECH*, 1(1). <https://doi.org/https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/15350>
- Salamanca, M. (2018). La economía del cuidado: división social y sexual del trabajo no remunerado en Bogotá. *Latinoamericana de Estudios de Familia*, 10(1), 51-77. <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/revlatinofamilia/article/view/3055/2830>
- Sarmiento, M. (2022). Maternidad y teletrabajo en pandemia: Implicaciones del covid-19 en la vida laboral, el desarrollo profesional y la maternidad en mujeres profesionales con hijos e hijas en edades dependientes. *Repositorio Institucional EdocUR*, 1(1). https://doi.org/https://doi.org/10.48713/10336_33928
- Sarolí, S. (2018). Representaciones mentales de paternidad en parejas primerizas durante el embarazo. *Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*, 1(1). <https://doi.org/10.19083/tesis/624771>

- Spitalier, A. (2022). La doble jornada femenina y las licencias de paternidad. *Revista Universitaria* , 40. Obtenido de <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/18424-109-75288-3-10-20220502.pdf>
- Valverde, K. y Cubero, M. 2014. La maternidad como un constructo social determinante en el rol de la feminidad. *Revista Escuela de psicología*, 9 (1). <file:///C:/Users/59396/Downloads/Dialnet-LaMaternidadComoUnConstructoSocialDeterminanteEnEl-4942668.pdf>
- Villanueva, D. 2017. La maternidad glorificada: análisis de los discursos sobre maternidad de mujeres que participan en grupos de crianza respetuosa de la región de Valparaíso, Chile. *Revista Punto Genero*, (7), pp. 138-155. <https://revistapuntogenero.uchile.cl/index.php/RPG/article/view/46272/48274>
- Zevallos, Z. (2019). Sociología del género: identidad género, las personas intersexuales, sin categoría, transfobia. *ATC Libert*, 2 (4) [https://atclibertad.wordpress.com/2019/12/15/sociologia-del-genero/#:~:text=La%20sociolog%C3%ADa%20del%20g%C3%A9nero%20examina,para%20una%20%20C2%ABmujer%20%20BB\)](https://atclibertad.wordpress.com/2019/12/15/sociologia-del-genero/#:~:text=La%20sociolog%C3%ADa%20del%20g%C3%A9nero%20examina,para%20una%20%20C2%ABmujer%20%20BB)

Anexos

Anexo 1.- entrevista



Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Carrera de Sociología

Historias de vida

INVESTIGADORA: Ana Lucia Arroba Santiana

TEMA: Maternidad y trabajo productivo de mujeres profesionales del centro parroquial de Pilahuín en el año 2022.

PRESENTACION:

A continuación, se presenta un cuestionario con preguntas disparadoras que permitirán dar pie a una conversación que permita obtener información sobre como la maternidad es un factor limitante del trabajo productivo en mujeres profesionales del centro parroquial de Pilahuín en el año 2022. Se aplicará a 5 mujeres madres de familia y quienes se encuentran laborando. De antemano, anticipo mis agradecimientos por su atención y tiempo prestado.

1.- Datos informativos

<i>Nombre</i>	
<i>Edad</i>	
<i>Estado Civil</i>	
<i>Cuantos hijos tiene</i>	

2.- Desarrollo por categorías

Infancia	<p>¿Me podría hablar acerca de quiénes eran sus padres? -el lugar donde nació, Relátame sobre sus vivencias en la infancia Una memoria significativa de su infancia</p>
-----------------	---

Formación y Estudios	<p>Vamos hablar acerca de sus estudios realizados ¿Dónde curso la escuela?</p>
-----------------------------	--

	<p>Sus estudios de secundaria</p> <p>Estudios Universitarios</p> <p>¿Realizo más estudios, pudo hacerlos internacionalmente?</p> <p>¿Cómo vivió cada una de estas etapas?</p>
--	---

<p>Trabajos profesionales</p>	<p>¿Cómo fue su búsqueda de trabajo?</p> <p>Cuál fue su primer trabajo</p> <p>¿Qué cargos ha desempeñado?</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>¿Dónde se encuentra laborando actualmente, y como llego hasta ese puesto?</p> <p>¿Cuánto tiempo se encuentra en este puesto y como lo ha desempeñado?</p> <p>¿Cómo cree que afecta a las mujeres el trabajo no remunerado?</p> <p>¿Cómo ve la situación de las mujeres en el campo laboral?</p> <p>¿Alguna vez se ha postulado para algún cargo directivo dentro de la institución? Ha sido aceptada o caso contrario como se ha sentido</p> <p>En este momento, ¿estaría dispuesto a aplicar para un cargo directivo dentro de la institución?</p> <p>¿Alguna vez ha considerado aplazar o ha aplazado la decisión de tener hijos para poder crecer profesionalmente?</p> <p>¿Considera que la maternidad afecta el desempeño laboral de una mujer?</p> <p>¿Considera que la maternidad afecta el desempeño laboral de un hombre?</p> <p>¿Cómo se sentía en su trabajo antes de convertirse en mamá?</p> <p>¿Qué cambios ha sentido en su trabajo luego de ser mamá?</p>
--------------------------------------	---

	<p>¿Se ha sentido discriminada en el ámbito laboral por ser mamá?</p> <p>¿Alguna vez ha dejado de trabajar para dedicarse al cuidado de sus hijos?</p> <p>En promedio, ¿Cuántos permisos solicita al año por motivos familiares o del hogar?</p> <p>¿Alguna vez ha aceptado cargos de menor rango para tener más tiempo para cumplir con responsabilidades del hogar?</p> <p>¿Su sueldo le permite dar una vida plena a su hijo? O tiene otras fuentes de ingreso</p> <p>¿En algún momento ha dejado de capacitarse (realizar estudios) por motivos del cuidado de sus hijos?</p>
--	---

Maternidad	<p>¿Relátame cómo fue su vida al convertirse en madre y como se sintió con esta noticia?</p> <p>¿Cuánto tiempo invierte en la maternidad usted y la persona con la que vive?</p> <p>¿Cuánto tiempo dedica al cuidado de sus hijos?</p> <p>¿Qué piensa sobre la maternidad?</p> <p>¿Considera que ha logrado ejercer plenamente su maternidad o que factores han repercutido?</p> <p>¿Quién se encarga en mayor medida del cuidado de sus hij@s? (cuando se encuentran fuera del colegio o institución educativa)</p> <p>¿Considera que el mayor cuidado de los niños debe ser realizado por la mamá y no por el padre?</p> <p>¿Considera que existe machismo dentro de la institución donde labora? Si su respuesta es afirmativa/negativa porque cree que se da esa situación?</p> <p>¿Qué piensa de las mujeres que no son madres?</p>
-------------------	--

	¿Qué estrategia o sugerencia haría a la institución para que la maternidad no sea un impedimento dentro de su trabajo?
--	--

Anexo 2.- Fotografías

Anexo 2.1. Entrevista realizada a la Sra. Eugenia Montesdeoca



Anexo 2.2. Entrevista realizada a la Sra. Sandra Caiza.



Anexo 2.3. Entrevista realizada a la Sra. Lorena Vargas



Anexo 2.4. Entrevista realizada a la Sra. Yajaira Medina



Anexo 2.5. Entrevista realizada a la Sra. Catherine Carvajal.



Anexo 3. – Matriz de categorías y códigos

Matriz de categorías y códigos			
Nro.	Categoría	Base teórica	Código
1	Trabajo Productivo	El tema de trabajo productivo es aquel que se incorpora en una mercancía, y genera aportación en la acumulación del capital. Por ende, “el trabajo es entonces productivo cuando produce plusvalor, cuando se intercambia con capital, cuando formalmente se encuentra en una relación social formalmente capitalista”. (Dussel, 1988, p. 139)	AA1
2	Maternidad	La maternidad se considera un componente esencial de la naturaleza femenina, por lo que la palabra "mujer" se asocia con la madre. Además, como menciona Molina en Valverde y Cubero (2006), la maternidad se considera un concepto influenciado por factores culturales y sociales relacionados con la definición de la mujer, la maternidad y la paternidad. De lo anterior, se puede ver cómo el concepto de "madre" se relaciona con las características de una mujer. (p. 3)	AA2

Anexo 4. Matriz de perfil/temática

Participante	Categoría 1 Trabajo productivo	Categoría 2 Maternidad	Síntesis por participante
<p>Catherine Carvajal</p>	<p>¿Cómo fue su búsqueda de trabajo? Ha sido muy exhaustiva pero bueno actualmente y por la situación en la que nos encontramos y más que todo en el área de docentes es muy complicado que la gente pueda acceder a una vacante. Y tanto dejar carpetas ahora conseguí trabajo en una escuela particular “La Pestalozzi”</p> <p>Cuál fue su primer trabajo Este ha sido mi primer trabajo como docente de la Unidad Educativa Particular “La Pestalozzi”</p> <p>¿Qué cargos ha desempeñado? El rol de docente de nivel inicial.</p> <p>¿Dónde se encuentra laborando actualmente, y como llego hasta ese puesto? Me encuentro laborando en la Unidad Educativa “Pestalozzi” fue muy sacrificado y de tanto buscar llegue a esta institución y espero quedarme un tiempo más por estabilidad económica.</p> <p>¿Cuánto tiempo se encuentra en este puesto y como lo ha desempeñado? Llegué por un reemplazo, luego ya me quedé estoy recientemente 4 meses.</p> <p>¿Cómo cree que afecta a las mujeres el trabajo no remunerado? Sí principalmente a nivel de pareja creo que es muy desigual, podría ser porque yo he enfrentado bastantes desaffos yo estoy a cargo prácticamente del hogar en cuanto a las tareas de la casa, como puedes ver de mí de mi hijo, de su cuidado.</p>	<p>¿Relátame cómo fue su vida al convertirse en madre y como se sintió con esta noticia?</p> <p>Pues la verdad mi hijo desde el principio fue deseado yo quería ser mamá lo sentía desde mi alma, desde mi corazón y sí me quedé embarazada y la verdad mi esposo y yo lo tomamos o sea con una felicidad y lo amamos. De ahí el embarazo Sí fue un poco desafiante porque tuve bastantes estragos y de ahí tuve dificultades ya casi a los últimos meses porque me decían que mi hijito estaba pequeño y la verdad sí nació pequeño y de bajo peso, pero gracias a Dios y el estar con pediatra y toda esa situación pues mi hijito ya ahorita está bien. Y la verdad esta decisión fue la mejor de mi vida, aparte de mi vocación porque me encanta me fascina ser mamá y pasar tiempo con mi hijo.</p> <p>¿Cuánto tiempo invierte en la maternidad usted y la persona con la que vive? Yo trabajo de siete a dos de la tarde entonces, Hay días que le cuida mi suegra. Entonces yo llego desde las dos de la tarde hasta al siguiente día y mi esposo en cambio el horario es un poco tarde, él se va seis siete de la mañana a trabajar y regresa nueve o diez de la noche entonces sí es muy poco lo que le ve a mi hijo.</p> <p>¿Qué piensa sobre la maternidad? Que la maternidad siempre que sea deseada es la mejor decisión y es un sentimiento tan alegre</p>	<p>Katherine Carvajal menciona que su búsqueda de trabajo fue muy complicada, pero después de un tiempo, logro quedarse en una institución educativa como docente, y ya lleva 4 meses laborando. Hablo acerca de que estamos en desigualdad por el trabajo no remunerado porque la responsabilidad de los quehaceres todo recae más en la mujer, o sea que al mismo tiempo nos toca trabajar y también cuidar de nuestros hijos y del hogar. En cambio, en el caso de los de los hombres ellos pienso que tienen otra situación, tal vez están con más más peso por la economía. Nos contó que había postulado para el MIES, pero por estar embarazada y aunque aprobó fases anteriores, le regresaron su carpeta. Dice que el ser mama más que dificultar el desempeño laboral lo influencia, porque una mamá siempre va a estar preocupada por su hijo. Hay una dificultad psicológica y emocional</p>

Entonces si es un poco exhausto, es difícil, pero muchas de las veces las personas no comprenden lo que es hacer las tareas del hogar y más que todo cuando no se cuenta con el apoyo completo de la pareja es prácticamente la responsabilidad recae completamente con la mamá y se queda una aquí o sea en la casa hacer todas las tareas del hogar.

¿Cómo ve la situación de las mujeres en el campo laboral?

Actualmente bastante desigualdad porque como bien se ha visto en cuestiones de noticias, en estadísticas, los hombres en los mismos cargos que tal vez desempeñan las mujeres ganan más y las mujeres ganamos menos, esta desigualdad a un persiste. Y prácticamente en cuestiones de que también una mujer sea mamá no trabaje También estamos en desigualdad porque la responsabilidad de los quehaceres todo recae más en la mujer, o sea que al mismo tiempo nos toca trabajar y también cuidar de nuestros hijos y del hogar. En cambio, en el caso de los de los hombres ellos pienso que tienen otra situación, tal vez están con más más peso por la economía.

¿Alguna vez se ha postulado para algún cargo directivo dentro de la institución? Ha sido aceptada o caso contrario como se ha sentido

Por el momento no porque no cuento aún con los años de experiencia y con los títulos que se requieren porque para cargas directivos O sea ya es necesario tener maestrías doctorados por el momento tengo a mi título de Tercer nivel y estoy ahorrando para poder seguir una maestría

¿Alguna vez ha considerado aplazar o ha aplazado la decisión de tener hijos para poder crecer profesionalmente?

cuando se desea ser mamá cuando lo tienes con amor, la maternidad es lo mejor mientras un hijo es deseado, porque de ahí en casos un poco difíciles pues que algunas mujeres ya les ha tocado porque tal vez mayormente fallo el método anticonceptivo o por otras situaciones pues he visto por experiencia de los demás que no es lo mismo tener un hijo porque ya te tocó a tener un hijo que lo deseaste con todo tu corazón.

¿Considera que ha logrado ejercer plenamente su maternidad o que factores han repercutido?

La verdad en las situaciones por ejemplo cuando se enferma mi hijo en la mañana digamos de la fiebre en la mañana yo estoy trabajando o en la institución, entonces no puedo como que estar con él llevarle al médico. Entonces mi suegra o mi mamá le lleva entonces en esa situación puedo decir que es como que me preocupo y no puedo estar con él y cumplir con cuidarlo, de ahí cuando ya llego acá a la casa y ahí si ya estoy con él todo el tiempo que puedo toda la tarde y toda la noche y la madrugada.

¿Quién se encarga en mayor medida del cuidado de sus hij@s? (cuando se encuentran fuera del colegio, institución educativa o trabajando)

Cuando me encuentro trabajando, pues hay días que se encarga mi mama, ósea su abuelita y otros días se encarga mi suegra.

¿Considera que el mayor cuidado de los niños debe ser realizado por la mamá y no por el padre?

Debería ser una responsabilidad compartida tanto hombres como mujeres deberían ejercer su maternidad y su paternidad a la par, pero en la

En este momento podría decir lo contrario, aplacé mi profesión porque fue mi deseo ser mamá primero, pero esto también me complicó la Búsqueda de empleo, por ejemplo, en mi caso cuando yo estuve embarazada postulé al MIES y justo me salió una vacante y por el hecho de estar embarazada ya con la carpeta en mano porque, yo ya había aprobado el examen que requería y en la entrevista y al momento que les comenté que estaba embarazada me rechazaron la carpeta. Igual manera me salió una oferta laboral pero justo ya estaba yendo a dar a luz, entonces ya ahorita con lo que mi hijo ya tuvo seis mesecitos ahí me salió otra oferta y ahora es porque estoy actualmente trabajando.

¿Considera que la maternidad afecta el desempeño laboral de una mujer?

Más que dificultad, yo pienso que si tienes su influencia porque como mamá uno siempre está preocupada por los hijos que cómo estará, si le estarán tratando bien, si estará comiendo, como que a momentos esa preocupación te llena la mente y un poco te despistas, pero como yo te digo y como estoy en mi vocación trato de como que esos pensamientos equilibrar y centrarme en mi trabajo. Pero si dificulta a nivel psicológico y emocional.

¿Considera que la maternidad afecta el desempeño laboral de un hombre?

No pienso que no, porque a la final ellos como digo con aportar económicamente ya cumplen con su paternidad, pero o sea yo sé que tal vez en el caso de mi esposo esté pensando en cómo estará su hijo y todo esto, pero él está más centrado en el trabajo y o sea las responsabilidades sí son un poquito menos en ese caso más que una como mujer.

¿Cómo se sentía en su trabajo antes de convertirse en mamá?

sociedad actual más como mencionaba anteriormente la responsabilidad es más de la mamá

¿Considera que existe machismo dentro de la institución donde labora? Si su respuesta es afirmativa/negativa porque cree que se da esa situación?

Bueno la verdad que no hay profesionales respetuosos y considero que no tengan un enfoque machista, son abiertos en esa cuestión.

¿Qué piensa de las mujeres que no son madres?

El respeto mucho, es decisión de cada mujer y socialmente no te pueden obligar a ser mamás e incluso tengo yo a mis amigas mías que han decidido no ser mamás. Entonces el respeto mucho igual. Pero lamentablemente lo que yo sí he podido palpar es que en la sociedad aún hay como que ese tabú de que ay Por qué no quieres ser mamá que quién te va a ver en la vejez que por lo menos un hijito y cosas así.

¿Qué estrategia o sugerencia haría a la institución para que la maternidad no sea un impedimento dentro de su trabajo?

Fuera un sueño cumplido el hecho que pudieran poner guarderías en las instituciones educativas para poder estar ahí también al pendiente de nuestros hijos, estar más cerca de ellos y por otro lado el hecho de que nos puedan dar permiso con la comprensión del caso porque son nuestros hijos, son seres humanos y a veces se enferman, hay situaciones que pasan entonces bueno que nos comprendieran y nos dieron el permiso claro para poder faltar para poder retirarnos por esa situación. También se ha estado contemplando la idea de buscar otro empleo en guarderías

Obviamente, ya cuando uno está soltero no tiene mayor preocupación es que en ti misma, en tus cosas o sea sí te puedo decir que he estado un poco más tranquila y más centrada en el trabajo.

¿Qué cambios ha sentido en su trabajo luego de ser mamá?

Como mencioné anteriormente los cambios más son a nivel psicológico y emocional. O sea, sí se me complica más también porque tengo que madrugar más tengo que dejar haciendo las cosas y situaciones así dejar arreglando la casa, entonces, yo mi jornada empieza desde las cinco de la mañana y como también tengo que viajar en bus entonces sí es un poco complicado porque tengo que dejar haciendo las cosas de la casa, dejarle a mi hijo con la persona que le está cuidando y de ahí dirigirme a trabajar en institución educativa.

¿Se ha sentido discriminada en el ámbito laboral por ser mamá?

Pues sí porque a veces supervisores o directivos que no comprenden la situación de calamidad doméstica, por ejemplo con un hijo o sea ya sabes que por alguna circunstancias a veces enferman o pasa alguna situación, entonces, a veces no, no me han entendido la situación de pedir permiso para poder ir a ver a mi hijo muchas de las veces, como dos ocasiones me tocó obligadamente quedarme en institución, y con esa preocupación de qué pasaría con mi hijo porque estaba con fiebre, (me llamó mi mamá comunicarme eso y no pude estar ahí con mi hijo y mi mamá se encargó de esa situación) entonces, la verdad que sí a veces soy un poco sensible y bueno si se me fueron las lágrimas por no poder estar con mi hijo pero tenía que seguir trabajando y siempre como te digo no me dieron permiso.

principalmente para poder ponerle en esa guardería a mi hijo y también poder trabajar ahí mismo.

¿Alguna vez ha dejado de trabajar para dedicarse al cuidado de sus hijos?

Por el momento no, pero la verdad que sí lo he pensado, Porque si se sigue dificultando la situación. Porque es muy importante la crianza de los niños más que todo en las áreas emocional, física. Es muy importante los tres primeros años de vida entonces no es lo mismo que le cuide la abuelita que le cuide yo como mamá y la verdad que sí, sí he estado considerando como que a ver si le pongo en pausa a mi profesión para dedicarme totalmente a mi hijo que ahorita es mi prioridad.

En promedio, ¿Cuántos permisos solicita al año por motivos familiares o del hogar?

Como te mencione llevo apenas 4 meses y en total sí pedí como cinco permisos, pero de los cinco me dieron solo tres por motivo mayor y como te comenté anteriormente en las dos ocasiones no me dieron permiso y tuve que estar obligadamente en la institución.

¿Alguna vez ha aceptado cargos de menor rango para tener más tiempo para cumplir con responsabilidades del hogar?

La verdad si me llevo a salir de la institución, pues sí he pensado en tomar algún trabajo de medio tiempo ya sea como de cajera o en ventas, porque o sea dentro de mi profesión no voy a encontrar un trabajo de medio tiempo que me permite estar también con mi hijo entonces, la verdad que sí ha pensado eso y si me tocaría hacerlo porque ahorita como te digo mi prioridad es mi hijo y en la parte económica es muy importante.

¿Su sueldo le permite dar una vida plena a su hijo? O tiene otras fuentes de ingreso

La verdad es que actualmente estoy ganando ahorita me pagan 300 dólares Entonces si no fuera por el

	<p>trabajo de mi esposo que gana casi 600 dólares, entre los dos sí logramos cubrir la parte económica de deudas, gastos del hogar y la situación servicios básicos aquí en el hogar, pero entre los dos.</p> <p>¿En algún momento ha dejado de capacitarse (realizar estudios) por motivos del cuidado de sus hijos?</p> <p>La verdad es que el último curso que tomé fue en enero de este año en estos meses no he podido por la cuestión del tiempo, pues sí y cuando llego de del trabajo de la institución acá lo primero que hago es pasar tiempo con mi hijo y al mismo tiempo por ejemplo hacer las planificaciones y todo lo que me piden en la institución entonces como que ya no me ha dado tiempo de tomar cursos o capacitaciones.</p>		
<p>Yajaira Medina</p>	<p>¿Cómo fue su búsqueda de trabajo? Yo me gradué en el 2018 y al momento que yo me gradué comencé a buscar empleo, primero te ponen full trabas, porque no tienes experiencia después de eso yo me quedé embarazada seis meses después de graduarme y al momento que yo quise conseguir mi primer empleo yo estaba embarazada me negaron, Y, o sea, una vez que uno se gradué es difícil porque tú no tienes la experiencia y luego la traba de estar embarazada es otro limitante.</p> <p>¿Cuál fue su primer trabajo?</p> <p>Tanto buscar y así tener a alguien conocido ahí me ayudaron a entrar trabajar en una farmacia y de ahí como ya vi las trabas y que también cuando tú recién empiezas a trabajar es muy barato o sea en tu trabajo no te valoran. Es por eso que opte por ponerme algo propio, donde considero que me va bien. Por eso no he intentado tampoco buscar otro empleo.</p> <p>¿Qué cargos ha desempeñado?</p> <p>Para abrir tú, una farmacia necesitas tener de Un responsable técnico que te valide, es lo que me he</p>	<p>¿Relátame cómo fue su vida al convertirse en madre y como se sintió con esta noticia?</p> <p>Yo no estaba preparada para ser madre no, O sea creo que nadie está preparado un 100%, aunque decidan tener porque es una decisión súper difícil, pero es la más bonita o sea como yo digo te cambia la vida en un 360, te cambia completamente, pero es una experiencia súper bonita o sea yo no me arrepiento hasta ahorita de haberme quedado embarazada.</p> <p>¿Cuánto tiempo invierte en la maternidad usted y la persona con la que vive?</p> <p>Yo vivo en la casa de mis padres, entonces mi mami es más al 100% Se podría que pasa más con mi pequeño, yo en cambio por mi trabajo en 50% o 40 por ciento. Porque la mayoría de tiempo que yo le veo a mi bebé es en las noches,</p>	<p>Yajaira medina menciona que el encontrar un trabajo ha sido complicado, debido a las trabas que ponen las distintas empresas e instituciones a la cual se ha postulado. Tomando en cuenta que, no tenía experiencia y estaba embarazada, con ello fue razón más amplia de negarle esa oferta laboral. Además, en los planes de ella no estaba preparada para ser madre, pero fue la decisión más hermosa que pudo experimentar, aunque su vida ha cambiado con un giro inesperado, ha dado lo mejor para salir adelante y su hijo tenga las mejores oportunidades. Pese a ello, no ha sido un impedimento laborar en una farmacia y construir su propio negocio, lo cual es de ayuda para solventar sus necesidades.</p>

	<p>desempeñado y de ahí aquí en la farmacia atendiendo a las personas.</p> <p>¿Dónde se encuentra laborando actualmente, y como llego hasta ese puesto?</p> <p>Aquí en la farmacia llevo trabajando ya tres años ya van por los cuatro en noviembre. Pues como te comenté es como mi emprendimiento porque vi la necesidad de una farmacia aquí en el centro de la parroquia y pues haciendo préstamo al banco logre empezar con el negocio.</p> <p>¿Cómo cree que afecta a las mujeres el trabajo no remunerado?</p> <p>Se podría decir es súper cansado o sea estar en la casa y ser ama de casa también es difícil, O sea no es que tú pases en la casa y no haces nada. Tienes que atender a tu hijo, tener todo limpio y organizado pero esta situación no es muy valorada.</p> <p>¿Cómo ve la situación de las mujeres en el campo laboral?</p> <p>Actualmente, O sea a comparación de antes yo creo que el trabajo ahorita de una mujer en el ámbito laboral o sea sí le consideran igual, pero la falla es poder encontrar un trabajo, eso es lo difícil ahora hasta conseguir la experiencia no puedes acceder a un buen puesto y ejercer tu profesión y te toca buscar otros empleos en otras áreas.</p> <p>¿Alguna vez se ha postulado para algún cargo directivo dentro de la institución? Ha sido aceptada o caso contrario como se ha sentido</p>	<p>en las mañanas a lo que le manda clases y de ahí fines de semana si con mi bebé paso todo el día y ahí si nos acompaña mi esposo.</p> <p>¿Qué piensa sobre la maternidad?</p> <p>La maternidad es muy bonita en la vida de la mujer que, aunque uno no se escoja o no se decida después de convertirte en mamá es lo más lindo que te puede pasar, claro que es súper difícil complicado ser madre, pero o sea creo que todo es un aprendizaje poquito a poquito se va aprendiendo hasta ahorita no se podría decir que unas es la mejor madre, pero sí se intenta dar lo mejor con nuestros bebés.</p> <p>¿Considera que ha logrado ejercer plenamente su maternidad o que factores han repercutido?</p> <p>Yo creo que ha sido el tiempo y la dedicación a mi hijo sí me hace falta bastante falta, por decir si yo paso aquí en la farmacia y mis papis son quienes lo cuidan y como que lo malcrían o consienten mucho y/o sea yo sí digo, yo quisiera estar con mi pequeño para yo enseñarle por ejemplo a que escriba, enseñarle a que no grite porque es muy gritón, o por decir en el caso de que no dejaba rápido el pañal estar con él para poder enseñar porque yo creo que todo es una dedicación y una como madre me gustaría estar ahí.</p> <p>¿Quién se encarga en mayor medida del cuidado de sus hij@s? (cuando se encuentran fuera del colegio o institución educativa)</p> <p>Ahora que ya ingreso a la inicial, mi esposo es quien lo va a dejar y mi mami le va a retirar. Pero como ya mismo salen a vacaciones mi mami es quien pasa más tiempo con mi bebe, pasan juntos todo el día prácticamente.</p>	
--	---	---	--

	<p>Por el momento no, porque no me encontrado como que en alguna institución para poder postular.</p> <p>En este momento, ¿estaría dispuesto a aplicar para un cargo directivo dentro de la institución?</p> <p>O sea, mi sueño sí o sea tal vez ahorita por no por mi pequeño es como que un limitante. Me gustaría seguir una maestría, lo ideal sería seguir una maestría tener algún cargo público igual. Se podría decir que crecer profesionalmente si está dentro de mis planes, pero a futuro.</p> <p>¿Alguna vez ha considerado aplazar o ha aplazado la decisión de tener hijos para poder crecer profesionalmente? Pues por ahora me gustaría seguir una maestría porque es un limitante ponerte a estar estudiando y ser mama de un niño chiquito, porque te quita tiempo y sobre todo o sea descuidas en el ámbito de la maternidad. Entonces por ahora no tengo planificado ser mamá nuevamente.</p> <p>¿Considera que la maternidad afecta el desempeño laboral de una mujer?</p> <p>Si, si afecta porque o sea cómo te puedo explicar si tú te dedicas a trabajar pierdes al 100% la infancia de tu hijo. Se podría decir yo en el caso como es mi negocio propio o sea yo paso con mi bebé, pero como te das cuenta o sea no puedo pasar al 100% porque por ejemplo él quiere jugar y yo tengo que estar atendiendo a los pacientes y pues peor imagínate yo he visto casos de señoras que van a trabajar a las siete u ocho de la mañana y vivimos lejos llegan nueve o diez de la noche y a qué hora pasaron con sus hijos es casi nula y la dedicación que se podría dar a los hijos se descuida.</p> <p>¿Considera que la maternidad afecta el desempeño laboral de un hombre?</p>	<p>¿Considera que el mayor cuidado de los niños debe ser realizado por la mamá y no por el padre?</p> <p>Es una responsabilidad de los dos considero. En mi caso, mi bebé súper apegado o sea es más que mamá es papá. Pero él cuando trabajaba viajaba y mi bebé no le veía mucho y tal vez sentí esa falta que por eso cuando él llegaba o sea era como a 100% de tu papá. Pero el cuidado debe ser de los dos, porque tanto papá como mamá o sea necesitan ejercer su rol.</p> <p>¿Considera que existe machismo dentro de la institución donde labora? Si su respuesta es afirmativa/negativa porque cree que se da esa situación?</p> <p>En mi caso no porque soy la dueña, pero si he escuchado casos de mis amigas que trabajan aparte y como que se sienten incomodas con sus compañeros de trabajo y creo que se da por falta de respeto y educación de los chicos.</p> <p>¿Qué piensa de las mujeres que no son madres?</p> <p>Yo considero que cada quien tiene sus decisiones y su cuerpo para decidir si quieren o no ser mamá, porque no me gusta decir que fue un error porque si es bonito, pero si es una responsabilidad no es que yo me embarazo tengo a mi hijo y le puedo ir dejando. Creo que tampoco debemos juzgar a las mujeres que no quieren tener hijos o abortan, aunque si se ha escuchado comentarios hasta de nuestros propios padres en donde denigran y son más para las mujeres, y más que todo creo que eso se da porque son muy apegados a su religión, en mi caso mis papis son súper católicos.</p>	
--	---	---	--

	<p>Creo que en un hombre es un poquito más fácil porque ellos van a su trabajo se dedican un poquito menos a los niños. Yo como mujer considero y siento que me hace falta pasar más tiempo con mi hijo de ahí en un hombre o sea a veces ellos van a jugar futbol y no les importa. A veces los hijos con una mujer son más apegados que con el papá.</p> <p>¿Cómo se sentía en su trabajo antes de convertirse en mamá?</p> <p>Yo como te dije ya estaba embarazada cuando conseguí mi primer empleo, Pero antes de convertirme en mama, o sea sí se tiene un poquito más libertad porque tú te puedes ir a un lado a otro lado sin la preocupación de que tu hijo estará bien de que te estará haciendo. En cambio, ya luego de tener a tu hijo ya tienes que estar muy pendiente, y además los primeros meses incluso tienes que estar con tu hijo en brazos de que ahí peor imposible trabajar ahí.</p> <p>¿Qué cambios ha sentido en su trabajo luego de ser mamá?</p> <p>O sea, siempre hay ese limitante de que está haciendo, esa preocupación, pues como que tu cabeza y tu cerebro va a estar pensando a cada instante de que está haciendo, porque en mi caso es muy travieso, de qué si no se lastimo, si comió, a veces cuando está enfermo o sea es peor porque igual tienes que trabajar y sigues pensando en él, aunque mi mami este con él.</p> <p>¿Se ha sentido discriminada en el ámbito laboral por ser mamá?</p> <p>El primer trabajo que yo iba a conseguir estaba embarazado solo me mandaron o sea fue literal así, me pusieron trabas de que el local en el que iba a trabajar cerró, y no me supieron dar explicaciones</p>	<p>¿Qué estrategia o sugerencia haría a la institución para que la maternidad no sea un impedimento dentro de su trabajo?</p> <p>Yo pienso que los primeros meses si es difícil, entonces en esa etapa sí creo que en los trabajos donde tienes un jefe deben considerar el tiempo de recuperación de la mama, respetar tus horas de lactancia. Y mucho más hacer cumplir todo esto, si tienen un contrato firmado, porque en mi caso fue que como todavía yo no tenía ningún contrato firmado decidieron mandarme antes. Entonces creo que, si debe haber una parte de comprensión por parte de los jefes ante esta situación, porque la maternidad si requiere tiempo y dedicación.</p>	
--	--	--	--

	<p>concretas, pero en el segundo, en mi primer empleo que sí me dieron ya sabiendo que estaba embarazada ahí no las personas si me trataron bien.</p> <p>¿Alguna vez ha dejado de trabajar para dedicarse al cuidado de sus hijos?</p> <p>Diría que los fines de semana Por lo general si trato dedicar el tiempo a mi bebe y esposo, por eso contrato a alguien que se encargue esos días.</p> <p>En promedio, ¿Cuántos permisos solicita al año por motivos familiares o del hogar?</p> <p>Como es mi negocio propio entonces te puedo decir que la farmacia es imposible cerrar porque siempre hay alguna necesidad o necesitan algo de urgencia, yo tengo que estar ahí. Pero sí me doy mis tiempitos para estar con mi hijo por eso trato de ver a alguien que me ayude o si no o si no sé si cuando ya no tengo quien me ayude, estoy aquí, pero con mi pequeño.</p> <p>¿Su sueldo le permite dar una vida plena a su hijo? ¿O tiene otras fuentes de ingreso?</p> <p>Como te comentaba de la representación como técnico, si es un ingreso extra que me que me llega. Y tal vez si yo trabajara aparte el sueldo sí es muy bajo, pero de ahí sí, sí en el hipotético caso si yo me pusiera a buscar algún trabajo en alguna otra farmacia no me alcanzaron, pero gracias a Dios con mi trabajo aquí con mi negocio propio sí me puedo abastecer para mis necesidades y la de mi hogar.</p>		
--	--	--	--

	<p>¿En algún momento ha dejado de capacitarse (realizar estudios) por motivos del cuidado de sus hijos? Por mi hijo creo que no, porque como te digo sí me ayudan cuidando. La traba en las capacitaciones o los cursos: una fue esto del Covid-19 que recién estamos saliendo a la normalidad y otra de que el trabajo no me permite, pues quienes regulan la farmacia ellos dan capacitaciones cada mes, pero por decir yo estoy así atendiendo y me llaman alguien así y ya es chao me perdí de la capacitación porque no se puede prestar atención al uno y al otro lado en las capacitaciones.</p>		
<p>Eugenia Montesdeoca</p>	<p>¿Cómo fue su búsqueda de trabajo? Yo he pasado por varios trabajos, los cuales me han permitido obtener la experiencia que tengo ahora, pero claro desde un inicio me tocó tocar puertas, por ahí por amistades de mis papás empecé primero en el sector privado, pero si ha fue exhaustivo hasta encontrar un puesto donde me den estabilidad como lo tengo ahora. Cuál fue su primer trabajo Como te comenté, mis primeras experiencias fueron en el sector privado, al graduarme de contabilidad y auditoría llevo por unos años las contabilidades de algunas empresas como por ejemplo Distribuidora de Productos Masivos, luego en el Club Macara, Empresa Ocenezzer junto con la Represa Agoyán, en todas ellas llevando la contabilidad y administrando. ¿Qué cargos ha desempeñado? Luego de estar en el sector privado, pues pasé al sector público, con el Gobierno Provincial llevando un proyecto de una ONG, es decir empecé como administradora de los proyectos y llevando la parte de compras públicas.</p>	<p>¿Relátame cómo fue su vida al convertirse en madre y como se sintió con esta noticia? Bueno con mi primera hija como toda madre primeriza al principio con miedo, que será, como será, pero diría que es la bendición más grande, definitivamente, yo creo que es la bendición más grande que Dios nos da y nos regala a las mujeres del ser mamá, entonces se siente como una responsabilidad, pero al mismo tiempo con un amor con un cariño y es indescriptible, la maternidad la bendición más linda. ¿Cuánto tiempo invierte en la maternidad usted y la persona con la que vive? Cuando mis papás estaban con vida, me ayudaban mucho y yo invierto, bueno, no se puede cuantificar el tiempo que se invierte porque mamá es las 24 horas. Pero cuando eran pequeñas, pues el tiempo que me daba el trabajo para venir a verlas, pero como ya son casi todas unas señoritas se puede desempeñar solas. Pero por ejemplo con mi primera hija que está estudiando en Honduras hablo por chat en la noche, siempre pendiente y con la otra nena que</p>	<p>La maternidad sin duda es una etapa que necesita de responsabilidad y cuidado las 24 horas del día, Cuando mis papás estaban con vida, me ayudaban mucho y yo invierto, bueno, no se puede cuantificar el tiempo que se invierte porque mamá es las 24 horas. Para Eugenia Montesdeoca ha sido complicado convertirse en madre, y a la vez tener un trabajo, pues ha tenido que dejar a sus hijas cuando eran pequeñas al cuidado de sus padres, quienes le ayudaban y ella solo venía a verlas o se dedicaba un corto tiempo a ellas. Además, considera que ya sea un trabajo de hogar así no sea remunerado debe ser valorado por los esfuerzos que una mujer realiza a diario en el hogar con el cuidado de sus hijos y la limpieza del hogar. Por ende, la pareja debe ser</p>

	<p>¿Dónde se encuentra laborando actualmente, y como llego hasta ese puesto? Bueno primero, creo que la experiencia que gane en ambos sectores me sirvió de mucho para llegar al hospital, pues justamente estaban necesitando alguien que conozca lo de compras públicas y era algo que recién estaba empezando y por eso presente mi carpeta y gracias a Dios entre en ese puesto y hasta la fecha.</p> <p>¿Cuánto tiempo se encuentra en este puesto y como lo ha desempeñado? Como te comentaba, el comunicado lo sacaron en la prensa la necesidad de contratar personal que sepa compras públicas, entonces yo fui con mi carpeta presenté la carpeta me hicieron unas pruebas y me quedé. Entonces ya estoy ahí Bendito Dios doce años ya trabajando en varios sectores, pero siempre en la parte administrativa. Pero entre en compras públicas, luego estaba en el área de admisiones, estaba en el área de talento humano y regresé. Actualmente estoy otra vez en el área de compras públicas, sí he rotado por varios puestos y eso me da la oportunidad del conocimiento también y de conocer a todos los mil y cientos de personas que somos, entonces me conocen y los conozco en el todo ámbito. Mi trabajo considero que es complicado sí un poco estresante, también es medio complejo en el sentido de cada cambio de gobierno porque cada cambio de gobierno viene con nuevas políticas, con nuevas ideas, entonces hay que adaptarse no queda más. Y pues siempre dar lo mejor de uno.</p> <p>¿Cómo cree que afecta a las mujeres el trabajo no remunerado?</p> <p>Bueno ahora con el desarrollo de la mujer con la liberación de la mujer yo pensaría que más bien es</p>	<p>está aquí, con ella paso en la tarde prácticamente actualmente, pero de pequeñas mis papás me ayudaron a criarlas.</p> <p>¿Qué piensa sobre la maternidad? Que es una bendición de Dios, es sumamente una responsabilidad muy grande, una responsabilidad que solamente Dios sabe por qué nos dio a las mujeres y es algo muy bonito.</p> <p>¿Considera que ha logrado ejercer plenamente su maternidad o que factores han repercutido? Considero que sí, pero también creo que siempre uno quiere dar más, siempre uno quiere para los hijos lo mejor y piensa que lo mejor, es más, no he tenido ningún obstáculo ha ido todo el curso normal, pero uno siempre quiere más para sus hijos y por lo tanto se exige más como mamá. Tal vez en tiempo, cuando eran niñas me faltó, pero estuvieron en buenas manos, con mis papás.</p> <p>¿Quién se encarga en mayor medida del cuidado de sus hij@s? (cuando se encuentran fuera del colegio o institución educativa) Pues mis papás en su tiempo, cuando eran chiquitas mis papás, luego que los perdí pues ya estaban grandes y pues podían desenvolverse solas.</p> <p>¿Considera que el mayor cuidado de los niños debe ser realizado por la mamá y no por el padre? Obviamente lo normal, lo lógico, lo práctico, lo positivo sería de los dos, pero por muchas circunstancias de muchas parejas, en lo personal yo soy divorciada, no el papá no, ni vive acá vive en Quito, entonces cien por ciento la responsabilidad es mía, pero yo creo que el peso</p>	<p>responsable de forma mutua en el crecimiento y educación de los hijos. Inclusive si no hay una relación entre padres, debe haber la relación de padre a hijo, quien brinde valores para que crezcan con valores adecuados y sean hombres y mujeres de bien, para la sociedad.</p>
--	--	--	--

	<p>una parte corchada para la mujer. Sí antes las mujeres, eran más sumisas, las mujeres eran más al hogar y de pronto también eso era bueno porque los hijos llegaban a la casa y tenían ahí a la mamá y estaba más pendiente de ellos, estaba al cuidado de ellos, encima de ellos, se puede decir que los niños y los jóvenes se criaban con más valores. Sí ahora lastimosa o ventajosamente tenemos que salir a trabajar también las mujeres igual con los varones y los hijos se quedan solos entonces para mí eso es una desventaja porque yo creería que la mujer puede desarrollarse no solamente porque es profesional y tiene todo el derecho y la liberación femenina, pero creería que el núcleo de la sociedad definitivamente es la familia y el pilar de la familia es la mujer. Porque ahora, se están perdiendo muchos valores definitivamente, y entonces para mí eso es negativo y créanme que ahora vivimos las mujeres más estresadas que antes que las mujeres estaban en la casa y decían que sí que se aburren con los hijos y que son los hijos lo que sea pero créanme que eran hasta más felices, ahora no el trabajo, el estrés del trabajo nosotros llegamos más aburridos más cansados y los hijos descuidados entonces, para mí es una desventaja totalmente que la mujer haya salido y en casa porque insisto yo creo que desde casa la mujer se puede desarrollar con la tecnología ahora se puede desarrollar de muchas maneras puede generar ingresos de muchas maneras y puede quedarse en casa sin descuidar el núcleo familiar.</p> <p>¿Cómo ve la situación de las mujeres en el campo laboral?</p> <p>Estresante o sea muy estresante no acosador, no nada de eso sino estresante estamos en un mundo que la</p>	<p>es más de sobre la mamá en la mayoría de los casos.</p> <p>¿Considera que existe machismo dentro de la institución donde labora? Si su respuesta es afirmativa/negativa porque cree que se da esa situación?</p> <p>Ya no, yo creo más que el machismo viene más en dentro de los hogares personalmente, pero de ahí en la institución no, no porque ventajosamente somos más mujeres que varones, somos un 70 por ciento mujeres y un 30% varones entonces. como que no les da la oportunidad de ser machistas ahí.</p> <p>¿Qué piensa de las mujeres que no son madres?</p> <p>Yo creo que cada uno busca su felicidad internamente, como más quiera, entonces yo respeto mucho la decisión de las que no desean ser mamás pudiendo ser mamás.</p> <p>¿Qué estrategia o sugerencia haría a la institución para que la maternidad no sea un impedimento dentro de su trabajo?</p> <p>Que haya más centros de crianza junto, porque muchas de las veces en mi caso personal mis papás gracias a Dios tuvieron que hacerse cargo de mis hijas, bendito Dios, pero hay otros que no, no cuentan con los papás, ni mucho menos alguien que les ayude y ahí es la preocupación de la las mamás, que tienen que dejarles en guarderías y todo eso. Entonces sería buenísimo que el gobierno ahí implemente centros de educación de niños en las instituciones, o sea en las instituciones entonces ahí la mamá estuviese mucho más tranquila, la mamá trabajaría mejor diaria su cien por ciento que tiene que dar,</p>	
--	--	--	--

	<p>competencia es grande. La competencia es grande, la competencia tanto hombres como mujeres y ahora las oportunidades de los hombres y las mujeres es totalmente por igual. Ahora ya no hay que, porque es mujercita este ay;; que tenerles más consideración no, yo creo que ahora es tan igual y es muy estresante realmente por la situación de los hijos que se quedan solos en la casa.</p> <p>¿Alguna vez se ha postulado para algún cargo directivo dentro de la institución? Ha sido aceptada o caso contrario como se ha sentido</p> <p>No nunca, nunca me he postulado para eso, por lo tanto, no me he sentido frustrada, ni mucho menos, porque no ha sido mi deseo en ese sentido.</p> <p>En este momento, ¿estaría dispuesto a aplicar para un cargo directivo dentro de la institución?</p> <p>No la verdad, la verdad no, pues con economía y con la política del país un cargo político no me gustaría estar en medio de ese caos.</p> <p>¿Alguna vez ha considerado aplazar o ha aplazado la decisión de tener hijos para poder crecer profesionalmente?</p> <p>No, no o sea las hijas vinieron cuando tenían que venir, no he aplazado nada, al contrario, yo creo que me demore un poquito porque, yo tuve a primera hija a los 27. Entonces no creo que ni aplacé ni me pase, creo que el tiempo de Dios es perfecto.</p> <p>¿Considera que la maternidad afecta el desempeño laboral de una mujer?</p> <p>Sí afecta porque uno se olvida de ser mamá para cumplir en el trabajo y cuando se está cumpliendo en el trabajo los hijos votados. Entonces no cumple ni da al 100% ni un lado ni el otro lado; sí entonces por</p>	<p>porque sabe que a unos metros está el hijo bien cuidado.</p>	
--	---	---	--

	<p>eso digo yo es preferible se dedica a su maternidad y dejar el trabajo y después retomarlo.</p> <p>¿Considera que la maternidad afecta el desempeño laboral de un hombre?</p> <p>No, no porque ellos no tienen que quedarse en la casa con los hijos, o sea yo creo que ellos son más proveedores de la parte económica y ellos son los responsables; obviamente con dar el dinero, con dar lo necesario en la casa no se siente en la misma presión que la mamá en la casa.</p> <p>¿Cómo se sentía en su trabajo antes de convertirse en mamá?</p> <p>Qué le digo un poquito más libertad, uno no ahorra el dinero, sino solamente él vivía el día, ganaba mi dinero y me gastaba mis gustos, en mis lujos y no uno no se ve al día o sea no se ve a futuro.</p> <p>¿Qué cambios ha sentido en su trabajo luego de ser mamá?</p> <p>Obviamente es más presión, más responsabilidad, más cuidado, porque también uno se quiere cuidar su trabajo como sea, porque sabe que tiene que mantener en la casa, sabe que tiene que proveer en la casa, entonces mucha más presión.</p> <p>¿Se ha sentido discriminada en el ámbito laboral por ser mamá?</p> <p>En ese sentido no he tenido la desgracia de tener ese tipo de compañeros o autoridades o lo que sea que discriminen por ser mamá, al contrario, creo que me ganado el mismo respeto que el resto de compañeros.</p> <p>¿Alguna vez ha dejado de trabajar para dedicarse al cuidado de sus hijos?</p>		
--	--	--	--

	<p>No bendito Dios no, tuve mis papás que me ayudaban con mis hijas y ellos fueron prácticamente sus papás y yo salía a trabajar y proveía de todo, pero no nunca he dejado de trabajar por estar con mis hijas.</p> <p>En promedio, ¿Cuántos permisos solicita al año por motivos familiares o del hogar?</p> <p>Bueno nosotros tenemos derecho de vacaciones un mes cada once meses, pero siempre uno se pide permiso por cuestiones de que en escuela necesitan día de la madre, Navidad o sea en promedio aparte de las vacaciones dentro de los once meses digamos que una vez por mes se pide permiso la verdad.</p> <p>¿Alguna vez ha aceptado cargos de menor rango para tener más tiempo para cumplir con responsabilidades del hogar?</p> <p>Bueno me estoy enfocando 100% a mi trabajo actual, entonces o sea en el sector público me refiero, creo que me he mantenido dentro de mi perfil profesional, porque, entonces no nos pueden dar puestos que no cumplan con nuestro perfil.</p> <p>¿Su sueldo le permite dar una vida plena a su hijo? O tiene otras fuentes de ingreso</p> <p>Sí tengo otra fuente de ingreso, definitivamente mi sueldo no me alcanza para dar actualmente lo que necesitan mis hijas, entonces sí tengo otra fuente de ingreso. Me dedico al comercio, vendo cositas de bisutería, arriendo unos locales acá en mi casa, tengo</p>		
--	--	--	--

	<p>algunos terrenos en Pilahuín donde practico la agricultura.</p> <p>¿En algún momento ha dejado de capacitarse (realizar estudios) por motivos del cuidado de sus hijos?</p> <p>Te comento que a nosotros permanentemente nos tienen capacitando, principalmente nos mandan a cursos virtuales, tenemos que irnos a capacitaciones. Entonces por más que digamos no, tengo que estar en la casa, aunque sea virtualmente nos capacita.</p>		
<p> Lorena Vargas</p>	<p>¿Cómo fue su búsqueda de trabajo?</p> <p>Bueno, es que en realidad las fuentes de trabajo siempre han sido un poco limitadas y en lo que se refiere a comunicación social también, y no ha estado exento de eso. Bueno cuando yo estuve haciendo mis pasantías de la universidad, yo ya empecé a tener conexiones en los medios de comunicación, luego a Dios gracias no fue tan difícil, pero sí ha sido un poco complicado en el tema de los salarios en, el tema de la recompensa económica porque lamentablemente en el campo de la comunicación, pero a Dios gracias hasta el momento no he dejado de trabajar desde que me gradué.</p> <p>¿Cuál fue su primer trabajo?</p> <p>Mi primer trabajo fue en Radio “Paz y Bien” aunque ya desapareció, pero en todo caso, trabajé por muchos años en esa radio como locutora y realmente la llevo en mi corazón y en mi mente, aunque ya no esté al aire</p> <p>¿Qué cargos ha desempeñado?</p> <p>Bueno yo he sido locutora de noticias, he sido presentadora de las mismas, también conducía un programa de opinión y de con invitados, aparte de eso ya no en el campo de la comunicación social sino más bien en el ámbito político fui teniente política de la parroquia de Pilahuín. Así mismo fui vocal del</p>	<p>¿Relátame cómo fue su vida al convertirse en madre y como se sintió con esta noticia?</p> <p>Bueno con muchos sentimientos encontrados y con el miedo, la ansiedad de ser mamá, de qué es lo que irá a pasar, son tantos meses y cómo va cambiando la vida de uno, los estragos que le vienen en el embarazo y todas esas cosas sí es un mundo diferente. Pero que de alguna u otra manera yo creo que vamos aprendiendo en el camino y realmente para mí ha sido la etapa más linda de mi vida, porque esa niña se ha convertido en el motor de mi vida y es ella quien me levanta todos los días y quien con su sonrisa y con sus besos me sube el ánimo, por más que esté en el suelo, pero por ella es que puedo meterle más ganas para seguir adelante.</p> <p>¿Cuánto tiempo invierte en la maternidad usted y la persona con la que vive?</p> <p>Yo creo que le pongo el 100% de mi esfuerzo, mis ganas y mi vida con mi hija. Pese a que yo estoy en mi trabajo y mi hija en la escuela, pero las tardes cuando ya está conmigo y o sea todo el tiempo que yo puedo compartir con ella pues es al cien por ciento.</p> <p>¿Qué piensa sobre la maternidad?</p>	<p>Al convertirse en madre una mujer se llena de varios sentimientos, pues es la mayor felicidad que una mujer puede experimentar. Para Lorena Vargas, acceder a una fuente de trabajo ha sido limitada debido a varias circunstancias que sucede. Además, el ser madre de familia no le ha impedido ejercer su profesión y por un concurso de méritos ha logrado obtener el cargo en una institución y desempeñarse como una gran profesional, así cumplir la función en el trabajo y siendo madre responsable en el hogar.</p> <p>Quien considera, que una hija o hijo jamás será impedimento para seguir adelante y trabajar, pues son la fuente de inspiración para continuar porque igual le ha llevado al trabajo y ha estado al pendiente de su hija y de su trabajo.</p>

	<p>gobierno parroquial y sigo en este caso como asistente ahora de la comisaría de policía de Ambato.</p> <p>¿Dónde se encuentra laborando actualmente, y como llego hasta ese puesto?</p> <p>En el puesto de la Comisaría Nacional de policía del cantón Ambato yo llegué por un concurso de méritos de que se realizó en el 2010 Entonces de esa manera llegué a trabajar allí, hasta el momento. Pues bueno creo que lo he desempeñado de manera correcta y siempre tratando de dar lo mejor de mí.</p> <p>¿Cuánto tiempo se encuentra en este puesto y como lo ha desempeñado?</p> <p>¿Cómo cree que afecta a las mujeres el trabajo no remunerado?</p> <p>Nos afecta por el hecho de que siempre se ha estigmatizado el tema del trabajo no remunerado, del trabajo en casa porque siempre dicen no trabajan, pero no es así, es más trabajo en la casa, es más trabajo en el campo el asistir, que se yo a trabajar en la agricultura producir para la casa, para la familia aunque no se ha remunerado pero sí es un trabajo muy fuerte que lamentablemente no es valorado se debería más bien ir de alguna manera cambiando ese chip que tenemos las personas e ir dándole el valor que se merece.</p> <p>¿Cómo ve la situación de las mujeres en el campo laboral?</p> <p>Actualmente, bueno yo pienso que las mujeres nos hemos ido ganando nuestro espacio, cómo nos hemos ganado el espacio, demostrando que podemos hacer muchas cosas aparte de ser amas de casa, aparte de ser mamás podemos hacer muchísimas</p>	<p>Bueno yo pienso que las personas tenemos nuestras formas de pensar, nuestras formas de sentir. Hay personas que se sienten a gusto sin ser mamás, pero en realidad el ser madre nos hace que seamos, no sé quizá más conscientes de la misma vida y nos hace creo que mejores seres humanos, mejores personas realmente es un regalo de Dios porque no todos tampoco pueden tener niños y hay otras personas que bueno asumen el vivir solas o a lo mejor no tener niños, pero es criterio de cada persona.</p> <p>¿Considera que ha logrado ejercer plenamente su maternidad o que factores han repercutido?</p> <p>Justamente por el hecho mismo de trabajar, entonces quizá no es al 100%, en ese aspecto, pero los ratos o los momentos que se puede hay que disfrutarlos y vivirlos plenamente.</p> <p>¿Quién se encarga en mayor medida del cuidado de sus hij@s? (cuando se encuentran fuera del colegio o institución educativa)</p> <p>Yo prácticamente, yo porque ella pasa conmigo en el trabajo, aunque una horita va a la casa de cultura a unos cursos de música y queda cerca del trabajo. A veces cuando Mi mami está acá o en la ciudad entonces también comparte con ella y somos las dos quienes la cuidamos.</p> <p>¿Considera que el mayor cuidado de los niños debe ser realizado por la mamá y no por el padre?</p> <p>No yo pienso que debe ser compartido, pues padre y madre son sumamente importantes en la vida de un hijo, entonces para mí debe ser por igual. Pero en la realidad, las mujeres son quienes quedan con la responsabilidad.</p>	
--	--	--	--

	<p>otras actividades más, entonces nos hemos ido ganando el espacio en los diferentes ámbitos de la vida misma.</p> <p>¿Alguna vez se ha postulado para algún cargo directivo dentro de la institución? Ha sido aceptada o caso contrario como se ha sentido</p> <p>Bueno tuve la oportunidad de ser nominada como presidenta del comité de fiestas por ejemplo de la parroquia y un cargo que lo tuve por años y más bien fue una experiencia muy enriquecedora y que me ha ayudado también de una u otra manera ir creciendo, fui parte de la directiva digamos así, también de coordinadora de grupo juvenil de catequistas, son cosas pequeñas pero que de una u otra manera ha ido influyendo desde jovencita en lo que ahora soy.</p> <p>En este momento, ¿estaría dispuesto a aplicar para un cargo directivo dentro de la institución?</p> <p>Si es que hubiera la oportunidad de servir a la sociedad, en lo que se pueda se podría estar haciendo cualquier cosa y colaborando. Pero tendría que tomar en cuenta el horario pues ahora tengo una hija y no quisiera perder tiempo en otras actividades que estar con mi hija.</p> <p>¿Alguna vez ha considerado aplazar o ha aplazado la decisión de tener hijos para poder crecer profesionalmente?</p> <p>Bueno creo que por eso tuve mi hija a los 40 años, entonces yo creo que sí a veces ese tema de la maternidad si nos pone con un poquito de miedo cuando estamos empezando o ya somos profesionales y queremos irnos desarrollando.</p> <p>¿Considera que la maternidad afecta el desempeño laboral de una mujer?</p>	<p>¿Considera que existe machismo dentro de la institución donde labora? Si su respuesta es afirmativa/negativa porque cree que se da esa situación?</p> <p>Bueno donde yo laboré no, no he sentido ese machismo quizá por el hecho de que hay personas jóvenes dentro trabajo y creo que ya tienen otra concepción de la vida.</p> <p>¿Qué piensa de las mujeres que no son madres?</p> <p>Es una decisión respetable puesto que como hace rato lo dije cada persona es digna y es o sea puede decidir qué hacer con su vida y, y hay que respetar esa esa decisión. Aunque, en algún momento yo si sentí esa presión de ser mama, me acuerdo que mi papito me dijo ¿Y para cuando el nieto?, ¿Quién te va a ver cuando estés “vieja”?</p> <p>Pues los sobrinos, tal vez se olviden de uno, cuando ya formen su hogar. Entonces, creo que, si es un pensamiento de nuestros mayores, más que todo por preocupación de que nos quedemos solos.</p> <p>¿Qué estrategia o sugerencia haría a la institución para que la maternidad no sea un impedimento dentro de su trabajo?</p> <p>Que haya mayor conciencia por parte de los empleadores, que el hecho de ser madre no le limita a una mujer más bien le da mayores capacidades y mayor solvencia en el trabajo.</p>	
--	--	---	--

	<p>Yo pienso que no, lo que pasa es que muchas veces cuando no pasamos o no experimentamos no sabemos cómo es. Yo tuve la oportunidad como le digo de tener a mi hija los 40 años y yo estuve un cargo directivo y no tuve ningún inconveniente, es más como que las mujeres que ya tenemos un alguien por quien trabajaré, alguien por quien vivir. Yo creo que le ponemos más amor a lo que hacemos.</p> <p>¿Considera que la maternidad afecta el desempeño laboral de un hombre?</p> <p>Yo pienso que no, Bueno yo no tengo esa oportunidad de tener un hombre a mi lado, pero no creo que debería ser un limitante mientras haya comprensión mientras haya coordinación y debería existir el trabajo conjunto para criarlos a los hijos.</p> <p>¿Cómo se sentía en su trabajo antes de convertirse en mamá?</p> <p>Bueno, sí yo creo que me sentía bien, obviamente con menos preocupaciones, pero de todos modos cuando ya vino mi hija creo que compartir con ella y ver cómo ella va también aprendiendo del entorno en el que ella se desarrollaba. Pues yo pienso que ha sido una etapa muy enriquecedora y muy bonita de mi vida.</p> <p>¿Qué cambios ha sentido en su trabajo luego de ser mamá?</p> <p>Pues, hay que madrugar, digamos que uno se olvida de uno mismo sino más bien primero está mi hija, primero está ella y luego uno, pero igual el trabajo se sigue desarrollando de la misma manera, pero siempre o pensando primero en el bienestar en el desarrollo y de mi hija.</p> <p>¿Se ha sentido discriminada en el ámbito laboral por ser mamá?</p> <p>Sí alguna vez sí, porque lamentablemente no todos pensamos de una manera más abierta, entonces</p>		
--	---	--	--

	<p>alguna vez sí hubo personas que me señalaban por el hecho de tener a mi hija y de llevarla a mi hija al trabajo sí me sentí bastante vulnerada en mis derechos, pero en todo caso yo creo que la misma gente de la parroquia, los mismos compañeros del trabajo me han dado, me dieron su apoyo en su debido tiempo entonces creo que eso fue una etapa superada.</p> <p>¿Alguna vez ha dejado de trabajar para dedicarse al cuidado de sus hijos?</p> <p>La verdad que no, he tenido la oportunidad de seguir trabajando y seguir cuidando a mi hija de pronto ha habido momentos en los que sí he pedido que me ayuden a personas cercanas a mi familia. Pero dejar, dejar de trabajar no ha habido la necesidad digamos.</p> <p>En promedio, ¿Cuántos permisos solicita al año por motivos familiares o del hogar?</p> <p>Bueno he pedido permiso es más para lo que son citas médicas, de pronto para algún programa de la escuela alguna reunión que haya en una escuelita para eso siempre pido permiso, pero la verdad que no han sido muchos en el año tal vez unos 6, así es que no, no ha influido mayormente.</p> <p>¿Alguna vez ha aceptado cargos de menor rango para tener más tiempo para cumplir con responsabilidades del hogar?</p> <p>Talvez en algún momento, por miedo a no tener trabajo acepte que me paguen un sueldo menor. Pero fue por un periodo muy corto y pues ahora con la</p>		
--	--	--	--

	<p>experiencia que tengo ya no aceptaría esas condiciones.</p> <p>¿Su sueldo le permite dar una vida plena a su hijo? O tiene otras fuentes de ingreso</p> <p>Bueno, realmente no es el sueldo que uno se necesitaría para cubrir todas las necesidades que se tienen, sino más bien de alguna otra manera yo voy tratando de trabajar aquí en el campo y de esa manera voy buscando también por ahí algo para seguir, para justamente tener eso una vida tranquila.</p> <p>¿En algún momento ha dejado de capacitarse (realizar estudios) por motivos del cuidado de sus hijos?</p> <p>Creo que lamentablemente, lo digo como un limitante ha sido el tema económico, pues ahora busco dar lo mejor para mi hija, entonces ese ha sido el motivo por el cual he dejado de realizar otras capacitaciones.</p>		
<p>Sandra Caiza</p>	<p>¿Cómo fue su búsqueda de trabajo?</p> <p>Bueno yo trabajé desde muy joven, en lo que es trabajo informal mientras estudiaba. Pero al momento de graduarme, mi esposo me propuso matrimonio y me dijo que me iba a dar consiguiendo un trabajo en Quito, entonces bueno hicimos algunos trámites y gracias a mi currículum que yo tenía me aceptaron en una institución financiera.</p> <p>Cuál fue su primer trabajo</p> <p>Mi primer trabajo fue en esa institución financiera, trabajé prácticamente como 17 años. Y bueno empecé desde barrendera, luego en servicio al cliente, después fui un jefe de captaciones y sobre mí estaba cerca de 80 millones de dólares entonces y así he ido escalando.</p> <p>¿Qué cargos ha desempeñado?</p>	<p>¿Relátame cómo fue su vida al convertirse en madre y como se sintió con esta noticia?</p> <p>Algo muy bonito, porque no fue un resultado de un desamor, sino más bien fue fruto de nuestro amor de un amor de niñez que tuvimos y luego gracias a Dios nos íbamos a casar entonces, fue algo maravilloso como siempre yo les digo a ellos que son para mí.</p> <p>¿Cuánto tiempo invierte en la maternidad usted y la persona con la que vive?</p> <p>Nosotros dábamos el 100% del trabajo de lunes a viernes de hecho esa es mi costumbre, también, pero los fines de semana me dedico a ellos. Podré trabajar de lunes a viernes, pero de ahí como Vuelvo y repito damos tiempo de calidad más</p>	<p>Sandra Caiza considera que todo trabajo es digno, pues se ha desempeñado como oficial de limpieza, así también ha trabajado en la Universidad y por ende en una institución financiera y actualmente desempeñar como concejal rural de la ciudad. Donde considera que no todo se consigue fácilmente, pero con esfuerzo y dedicación se puede lograr obtener todo lo que un día se plantea en la vida. Y que un hijo no será impedimento para desempeñar su habilidad en algún espacio o ámbito social o político. Y como madre vela por el bienestar, y no le</p>

	<p>Bueno como te dije un inicio y empecé de como un oficial de limpieza, luego pasé a trabajar en una universidad indígena que se llama Universidad Amawtay Wasi en la ciudad de Quito y también en la institución financiera por 17 años y bueno ahora como Concejal Rural, cumpliendo mi reelección.</p> <p>¿Dónde se encuentra laborando actualmente, y como llego hasta ese puesto?</p> <p>Ahora, soy Concejal Rural del cantón Ambato, soy una mujer de retos, soy una mujer que no me complicó, que se conoce las necesidades de nuestra gente de nuestro pueblo, entonces se hace lo posible para de una u otra manera ayudar, sabemos que no puedes cambiar todo el mundo pero algo haces para aportar como un granito de arena porque ese fue tu compromiso, intentar ser una autoridad diferente a los demás entonces creo que con la bendición de Dios lo estoy logrando como digo no a satisfacción 100% porque las necesidades son varias. Y gracias a Dios y la voluntad del pueblo me han elegido nuevamente igual cuatro años más y con la bendición de Dios ya estoy 8 años en este puesto.</p> <p>¿Cómo cree que afecta a las mujeres el trabajo no remunerado?</p> <p>Bueno de hecho hoy ya las cosas un poco han ido cambiando antes siempre existía el machismo no que decía ver tú a las guaguas, a cuidar al marido y todo eso de a poco ha ido cambiando. Hoy podemos ver que hay empresas que están dirigidas por mujeres y que generan mayor rentabilidad, entonces sí para este cambio ha sido duro, ha sido complicado, no ha sido nada fácil lo que se ha ido haciendo, pero sí creo que existe una doble jornada donde las mujeres hoy en día pueden ser los jefes de hogar y también</p>	<p>mucho de cantidad fines de semana es exclusivamente para ellos.</p> <p>¿Qué piensa sobre la maternidad?</p> <p>Pienso que es algo muy bonito, que bueno hay personas solteras que dicen yo no quiero tener hijos, así lo dicen, pero ya depende el criterio de cada uno. Por lo menos para mí es una bendición, para mí es un regalo de Dios poder ser mamá hay algunas madres que han vendido casas, terrenos, por irse donde especialistas para poderse quedar embarazadas y no la han logrado yo sí me siento súper feliz y orgullosa de verdad por ser mamá.</p> <p>¿Considera que ha logrado ejercer plenamente su maternidad o que factores han repercutido?</p> <p>Depende por mi parte como mamá te podría decir yo siento y les he dicho a mis hijos, soy una mamá en un perfil nivel medio se podría decir, no sé desde qué punto ellos me ven, entonces, pero yo por lo menos no los hago falta lo que es la comida, la vestimenta, hago todo lo posible hoy más aún que soy padre y madre, entonces trato de ser la mejor mamá, pero ahí sí la calificación que me pongan ellos jajaj.</p> <p>¿Quién se encarga en mayor medida del cuidado de sus hij@s? (cuando se encuentran fuera del colegio o institución educativa)</p> <p>Bueno de hecho tengo una prima mía, yo le pago un sueldito a ella cuando yo permanezco fuera de la oficina, ella es la que me ayudaría, pero como te dije los años de mis hijos ya son bastantes grandecitos. Entonces ella igual lo único que se encarga es hacer sus tareas, ayudar en casa con la limpieza y así igual me los vigila, mientras yo no estoy.</p>	<p>hace falta vestimenta, comida pues ser padre y madre hace que el esfuerzo sea doble y que los hijos tengan lo mejor, es ahí donde trato de ser la mejor mamá, pero ahí sí la calificación y el afecto también me demostraran ellos, por todo el sacrificio que realizo a diario.</p>
--	---	--	---

	<p>administrar alguna institución. Y el trabajo en el hogar no es muy valorado y sigue siendo visto como algo inferior.</p> <p>¿Cómo ve la situación de las mujeres en el campo laboral?</p> <p>Hay mayores oportunidades se podría decir, pero aquí mucho depende de la preparación por ejemplo se ha demostrado en base de investigaciones que las mujeres somos más responsables somos más minuciosas, cuando somos madres y a la vez podemos llevar una tarea de una empresa, somos más cuidadosos con los documentos que pasan por nuestras manos. Aunque generalmente piden que sean solteras por esa libertad mismo de que no tienen que cuidar a un hijo y estar el trabajo también pero sí se va viendo de a poco que va existiendo mayor apertura y mayor empatía con esta situación.</p> <p>¿Alguna vez se ha postulado para algún cargo directivo dentro de la institución? Ha sido aceptada o caso contrario como se ha sentido</p> <p>Bueno de hecho yo no lo he vivido personalmente, pero le paso a un familiar muy cercana que como mujer había sido discriminada, es persona es como mi hermana, por el hecho de ser mujer había ciertos directores que decían que no, O sea aquí siempre ha gobernado un hombre entonces hicieron lo posible para que esta persona se rinda y se retire como como jefa o gerente general de una institución.</p> <p>En este momento, ¿estaría dispuesto a aplicar para un cargo directivo dentro de la institución?</p> <p>La verdad, ahora lo pensaría porque bueno tengo una responsabilidad en la actualidad soy padre y madre de</p>	<p>¿Considera que el mayor cuidado de los niños debe ser realizado por la mamá y no por el padre?</p> <p>Yo creo que no, debería ser igual a la par, de los dos porque los dos tanto el hombre y la mujer, deberíamos coordinar tiempos, mira esta vez tengo que salir a esto te toca o ayúdame a esto, entonces yo creo que lo mejor es la comunicación porque muchas veces la responsabilidad cae sobre la mama solo por ser la mujer y eso está mal. Lo mejor es la comunicación con la pareja para no entrar en un dilema.</p> <p>¿Considera que existe machismo dentro de la institución donde labora? Si su respuesta es afirmativa/negativa porque cree que se da esa situación?</p> <p>La verdad porque como uno ya se ha preparado y ya está en capacidad para enfrentar y decir a ver un ratito, y poner un alto, pero sí puede ser que sí, otras personas lo sufran ese tema de machismo. Pero por lo menos por mi parte, no he tenido problemas y te podría decir en este trabajo actual porque como ya se tiene conocimiento tú puedes ponerte al frente, pero con conocimiento o sea nadie superior a nadie, yo soy muy cristiana y de hecho le digo Mira debajo de este cielo o debajo de los ojos de Dios todos somos iguales entonces hago entender, comprender y no he tenido mayormente inconvenientes.</p> <p>¿Qué piensa de las mujeres que no son madres?</p> <p>Desde mi punto de vista, con todo el respeto hacia otras personas que tengan otros ideales, pues no está bien, no está bien porque como te dije anteriormente hay madres que sufren</p>	
--	--	---	--

	<p>mis tres niños, entonces creo conveniente velar también por bienestar de ellos, de la preparación de ellos, pero si es se me presenta una oportunidad y yo creo que lo haría muy bien, como siempre mi lema igual es sin miedo al éxito.</p> <p>¿Alguna vez ha considerado aplazar o ha aplazado la decisión de tener hijos para poder crecer profesionalmente?</p> <p>De hecho, no mucho porque yo tenía mucho apoyo de mi esposo y entonces ya estaba todo planificado por ejemplo mis hijos tienen una diferencia de cuatro años y hemos planificado con él. Yo ahora estudio luego tú, entonces todo ha sido con planificación.</p> <p>¿Considera que la maternidad afecta el desempeño laboral de una mujer?</p> <p>Depende, depende como lo tome una mujer no, si es que nos organizamos Póngase en cierta época yo fui empleada, fui estudiante y también madre y esposa entonces como que son imposibles no, pero si te organizas y tienes esa actitud positiva, O sea no se te hace imposible pero ahí depende. Yo conozco mujeres que dicen con una hija se complican depende ya toda la actitud la buena voluntad o la fe, la esperanza que se ponga a decir que yo sí puedo entonces depende todo ya de uno mismo.</p> <p>¿Considera que la maternidad afecta el desempeño laboral de un hombre?</p> <p>Un hombre, yo creo que sí pero no mucho porque es un poco más complejos el cambio en las mujeres como que si nos vamos ordenando si somos un poco más valientes, guerrera como que no vemos como una barrera el ser mamá.</p> <p>¿Cómo se sentía en su trabajo antes de convertirse en mamá?</p> <p>Bueno de hecho, tienes más tiempo libre, como que no tienes mayor responsabilidad, eres tú si quieres</p>	<p>muchísimo, hay mujeres que sufren mucho por querer tener un hijo y si es un regalo de Dios pues yo no estoy de acuerdo, de hecho, con las personas que digan que deben abortar, pero yo respeto mucho porque cuando es en caso de una violación ahí sí tú decides, pero el criterio de cada uno.</p> <p>¿Qué estrategia o sugerencia haría a la institución para que la maternidad no sea un impedimento dentro de su trabajo?</p> <p>Capacitar y que haya también un diálogo permanente, una estrategia se podría decir mire, se puede trabajar de manera virtual, pues como gerente lo que a mí me interesa son los resultados, entonces, conversar deberían cambiar los horarios, pues de que sirve que alguien ingrese 8 de la mañana y que salga cinco o seis de la tarde, pero y si no hay resultados. Entonces yo creo que eso debe ser que los gerentes o los dueños de las instituciones, deberían pensarlo porque se puede hacer en países desarrollados lo hacen, y lo que se debe ver son los resultados.</p>	
--	--	---	--

	<p>viajar pues coges tus tres o cuatro ropas haces la mochila y te vas. No sientes esa presión de que debes estar al cuidado de tus hijos.</p> <p>¿Qué cambios ha sentido en su trabajo luego de ser mamá?</p> <p>Creo que organizar mejor mi tiempo, ponte una vez tengo charlas las conferencias fuera de la ciudad entonces tengo que primero pensar en mis hijos. Ver si hay quien los vigile, no les falta nada, por lo que soy padre y madre no porque en caso de que mi esposo seguiría conmigo pues él me ayuda a ver a mis guaguas y me fuera no más.</p> <p>¿Se ha sentido discriminada en el ámbito laboral por ser mamá?</p> <p>Creo que no la verdad, porque como digo siempre han visto mi trabajo, los resultados, entonces ahorita creo que las empresas lo que ven es eso, lo resultados. Muchos gerentes o a muchos líderes lo que les interesa son los resultados.</p> <p>¿Alguna vez ha dejado de trabajar para dedicarse al cuidado de sus hijos?</p> <p>Sí alguna vez porque bueno había en un inicio de que querían la gente mala querían que no esté en este puesto, había amenazas, en contra de mi hijo entonces como que quise dejar la parte laboral por cuidar a mis hijos.</p> <p>En promedio, ¿Cuántos permisos solicita al año por motivos familiares o del hogar?</p> <p>He sido muy responsable con mis hijos igual con el trabajo lo que siempre les voy motivando, creo que es</p>		
--	--	--	--

	<p>más dar un tiempo de calidad a los hijos, porque es igual pasas mucho tiempo ahí los como que igual se molestan. Porque les pones tareas, que lavar, platos, cocinar y así, lo preferible creo que no quieren incluso que esto hacemos ahí, mejor que tengan su espacio.</p> <p>¿Alguna vez ha aceptado cargos de menor rango para tener más tiempo para cumplir con responsabilidades del hogar?</p> <p>Como te dije anteriormente mi lema es sin miedo al éxito, entonces no mejor, siempre busco nuevos retos miedos desafíos tratando de igual seguir rompiendo, para de hecho estoy aquí en la concejalia nuevamente para demostrar al resto de mujeres que sí podemos ahora estamos hechos para más. Pues claro antes contaba con el apoyo incondicional de mi esposo, pero ahora quiero demostrar que yo que como madre y padre también puedo con esta gran responsabilidad.</p> <p>¿Su sueldo le permite dar una vida plena a su hijo? O tiene otras fuentes de ingreso</p> <p>Sí mi sueldo, sí yo podría decir que sí, pues como te conté vengo de un lugar muy humilde donde tú sobrevivirías con un dólar al día, entonces hoy tienes un poquito más y sí es así te alcanza y también es cuestión de administrar de mejor manera.</p> <p>¿En algún momento ha dejado de capacitarse (realizar estudios) por motivos del cuidado de sus hijos?</p> <p>Podría decir muy rara vez sí, sí en verdad alguna vez cuando mi bebé fue muy pequeñito todavía tomaba el seno y yo postergué algunos cursos, talleres porque eran fuera de la ciudad.</p>		
--	---	--	--

	<p>La maternidad, para toda mujer es una bendición de Dios y una forma de caracterizarlas y diferenciarlas de los hombres, quienes están a cargo tanto en responsabilidad y crianza de sus hijos. Pese a recibir críticas o ser discriminadas, las mujeres en su mayoría toman la decisión de ser madres aun el hijo no sea planificado, pues consideran que es una fortaleza para continuar y salir adelante. Considerando, que ninguna mujer nace sabiendo ser madre, más bien aprende en el transcurso de todo el proceso que genera traer un hijo a este mundo, y su principal prioridad será velar por el bienestar y seguridad de su progenitor.</p>	<p>El trabajo productivo de una mujer der ser valorada y considerada, pues realiza doble jornada tanto en el hogar como fuera ya sea en una institución o empresa. Además, debe ser bien remunerado la labor de una mujer, pues merece el mismo salario que un hombre, pues tienen la capacidad y habilidad de ejercer funciones, en todo ámbito, ya sea social, cultural o político. Siendo importante, que las instituciones cuenten con centros infantiles para que madres tenga cerca a sus hijos y puedan desarrollar sus actividades sin ninguna dificultad ni preocupación, dentro del ámbito laboral.</p>	
--	--	---	--