



**UNIVERSIDAD
DEL AZUAY**

Universidad del Azuay

Facultad de Filosofía

Escuela de Psicología

***“El Rol de la mujer como madre trabajadora y sus repercusiones en ámbito
laboral y familiar.”***

Trabajo de graduación previo a la obtención del título de Psicóloga
Organizacional

Autor: María Fernanda Molina Ríos.

Director: Daniel Bravo.

Cuenca, Ecuador
2019

DEDICATORIA

A Dios, por haberme permitido llegar hasta aquí, por haber puesto en mi camino personas que me han ayudado en este largo trayecto y hoy hicieron de este sueño una realidad.

A todas esas mujeres que iniciamos nuestra rutina con el corazón roto, lágrimas en los ojos, una oración en nuestros labios y esas ganas de renunciar a todo por quedarnos en casa cuidando de nuestros hijos, pero que sin embargo, hemos encontrado de alguna manera la forma de equilibrar esos dos extremos, no han faltado las culpas y los sacrificios que al final, sin duda, se convertirán en gratas satisfacciones; y por qué no a todas esas mujeres que han decidido por razones totalmente validas a hoy decirle NO a la maternidad.

A mi hija, que sin duda vino para cambiar mi mundo, con borrones y cuentas nuevas iniciamos hace un año y unos pocos meses un cuento de hadas con hojas de colores y otras a blanco y negro, con sol, lluvia y amaneceres interminables, pero que llegó a mi vida, sin duda, para sacar la mejor versión de mí.

A mi esposo, que es mi pilar fundamental, me enseñó que la mejor manera de perder el miedo es afrontándolo.

A mi madre, que es el ejemplo perfecto de una mujer que decidió quedarse en casa, renunciar a su vida personal para dedicarse al 100% a sus hijos y es ella justamente, quien hoy me empuja hacia mi crecimiento profesional, no darse por vencida es su lema con el que inicia todos los días, una madre que luchó y sacrificó sus madrugadas, sus horas de sueño y sus días de descanso, para crear su negocio propio y trabajar desde casa.

A mi padre, quien, con amor, paciencia y mucho sacrificio logró que todos sus hijos estudiemos y salgamos adelante.

No puedo terminar esta dedicatoria sin nombrar a mis hermanos, Andrés, Carolina y Diego, todos han aportado con un granito de arena, de todos he recibido enseñanzas y motivaciones invaluableles.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Índice de Contenidos	iii-iv
Índice de Ilustraciones y Cuadros.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Capítulo 1: Diseño de Tesis	1
1. Datos Generales.....	1
2. Contenidos.....	2
2.1Resumen.....	2
2.2 Problemática.....	3
2.3 Estado del Arte.....	4
2.4 Preguntas de investigación.....	8
2.5 Objetivo General.....	8
2.6 Objetivos específicos.....	8
2.7 Metodología.....	9
3. Plan de trabajo.....	10
3.1 Esquema tentativo.....	10
3.2 Resultados esperados.....	10
3.3 Supuestos y riesgos.....	11
3.4 Cronograma.....	11
3.5 Presupuesto y financiamiento.....	11
4. Referencias.....	12
Capítulo 2: Introducción	13
Capítulo 3: Cuerpo del trabajo.....	15

3.1 Marco teórico.....	15
3.1.1 La incorporación de la mujer en el mundo laboral.....	15
3.1.2 Mujer, trabajo y familia.....	16
3.1.3 Mujer, maternidad y discriminación.....	28
3.2 Marco legal.....	31
3.2.1 Constitución de la República del Ecuador.....	34
3.2.2 Código de la niñez y adolescencia.....	35
3.2.3 Código de trabajo.....	36
3.2.4 Derechos y obligaciones de la mujer embarazada.....	38
3.2.5 Ley de Seguridad Social.....	43
3.2.6 Ley Orgánica de Servicio Público.....	45
3.2.7 Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres.....	46
Capítulo 4: Metodología.....	54
Capítulo 5: Resultados.....	57
5.1 Encuestas.....	57
5.2 Entrevistas.....	60
5.3 Blog de discusión.....	61
Capítulo 6: Conclusiones.....	62
Bibliografía.....	66
Anexos.....	73
Anexo 1: Portada	
Anexo 2: Índice de contenidos.....	iii-iv
Anexo 3: Índice de ilustraciones y cuadros.....	v
Anexo 4: Formato de encuestas.....	70
Anexo 5: Entrevista 1.....	74
Anexo 6: Blog de discusión.....	76
Anexo 7: Prints Blog.....	85

Índice de Ilustraciones y Cuadros

Tabla 1: Sector de trabajo (Público - Privado)	59
Tabla 2: Edad de los hijos	59
Tabla 3: Ser madre y sus repercusiones.....	60
Tabla 4: Hijos a cargo de terceras personas.....	61
Tabla 5: Crianza de los hijos.....	61
Tabla 6: Nuevas formas de empleos.....	62
Tabla 7: Blog de discusión.....	64

Resumen

El objetivo es demostrar el rol de la madre trabajadora y sus repercusiones en el ámbito laboral y familiar, analizando publicaciones, leyes y políticas referentes al tema. La metodología se basó en encuestas a 12 madres de niños de 1 a >8 años, intervención de profesionales de salud, y un blog de discusión en una página web “Madres protestonas”; analizando las encuestas y correlacionado las opiniones del blog y entrevistas.

Como resultado de esta investigación el 58.3% trabajan en el sector Privado y el 41,67% en el Público; 58,3 % tienen hijos entre 0-24 meses y trabajan por necesidad; 16.7% ha sentido discriminación, coincidiendo en 58.3% que el ser madres les dificulta en el crecimiento profesional; 66.67% manifiestan que existe falta de políticas de conciliación trabajo-familia; 83.33% dejan a sus hijos a cargo de algún familiar y el 41.67 % concluye que la manera de compatibilizar sus roles sería con un trabajo de medio tiempo. El blog demostró que existe falta de tiempo para cumplir con sus dos roles, existencia de culpabilidad, agotamiento y conflicto trabajo-familia; las entrevistas manifiestan que la ausencia materna o el desapego puede causar problemas psíquicos.

Como conclusión podemos decir que la masiva incursión de la mujer al mercado laboral ha dado un giro inesperado sobre sus roles y el impacto en su naturalidad de ser madre y profesional, dos roles que han generado diversas discriminaciones, nuevas formas de ser mujer y la necesidad latente de buscar una verdadera conciliación.

ABSTRACT

The objective of this research was to demonstrate the role of working mothers and its repercussions in the family environment through the analysis of publications, laws and policies related to this topic. The methodology was based on surveys applied to 12 mothers of children from 1 to 8 years of age, an intervention of health professionals and a discussion blog on a website "Madres Protestonas". As a result, 58.3% work in the private sector and 41.67% in the public sector. 58.3% have children aged 0-24 months and work by necessity, 16.7% have felt discrimination and 58.3% agree that the role of being a mother makes it difficult to develop professionally. 66.67% state that there is a lack of conciliation policies, 83.33% leave their children in charge of a family member and 41.67% conclude that there should be flexible jobs to make their roles compatible. The blog showed that there is a lack of time, guilt, exhaustion and work-family conflict. The interviews show that maternal absence (detachment) causes psychic problems.

Keywords: Maternity, family co-responsibility, work-family reconciliation, upbringing, attachment, woman, mother.


UNIVERSIDAD DEL
AZUAY
Dpto. Idiomas


Translated by
Ing. Paul Arpi

CAPÍTULO 1. DISEÑO DE TESIS

EL ROL DE LA MUJER COMO MADRE TRABAJADORA Y SUS REPERCUSIONES EN EL AMBITO LABORAL Y FAMILIAR. GUIA PARA LA ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA/PROTOCOLO DE TRABAJO DE TITULACIÓN¹

1. DATOS GENERALES

Nombre del estudiante: Ma.Fernanda Molina Ríos			
Código 39998	Teléfono convencional 072865036	Teléfono celular 0992529200	Correo electrónico fercitamoli@hotmail.com
Director sugerido		Caroline Ávila Nieto.	
Teléfono convencional	Teléfono celular 0999411537	Correo electrónico cavila@uazuay.edu.ec	
Co-director sugerido		(Apellidos, nombres y título)	
Teléfono convencional	Teléfono celular	Correo electrónico	
Asesor metodológico		(Apellidos, nombres y título)	
Teléfono convencional	Teléfono celular	Correo electrónico	
Tribunal designado		Por designar	
		Por designar	
		Por designar	
Fechas de Aprobación		Junta académica: Por designar	
		Consejo de Facultad: Por designar	

DATOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN		
Línea de Investigación	Comportamiento Organizacional	Código UNESCO 6109.05
Tipo de trabajo	a) Proyecto de investigación	
	b) Investigación formativa	
Área de estudio:	Comportamiento Organizacional	
Título propuesto:	"El Rol de la mujer como madre trabajadora y sus repercusiones en el ámbito laboral y familiar"	
Subtítulo (opcional)	No se requiere.	
Estado del Proyecto:	El trabajo es nuevo.	

¹Propuesta realizada por Caroline Avila, con base al documento presentado por el Consejo Académico y al protocolo de diseño de tesis elaborado por Gustavo Chacón.

2. CONTENIDO

2.1 Resumen:

Toda empresa maneja diversos procesos que generan impactos en la vida de sus empleados y así mismo las situaciones personales generan impactos importantes en el desarrollo y productividad de una organización, con esta investigación lo que se busca es crear esa conciliación entre ser madre y ser profesional y como esos dos roles pueden ser compatibles al momento de medir los resultados de una organización.

A pesar de que pueda existir una estrecha relación entre nuestra vida profesional y fuera del trabajo, lo que ocurre con más frecuencia es el riesgo de que el trabajo interfiera en la vida privada y viceversa.

La Conciliación “Vida laboral-Personal” (WorkLife Balance, o su acrónimo WLB), indica el justo equilibrio entre lo que podemos realizar en el trabajo y lo que podemos traducir en calidad de vida en el tiempo del no-trabajo. Es aquí donde emerge la fusión de los dos conceptos, que resulta una combinación perfecta para solucionar de la manera más efectiva los problemas de la actual coyuntura laboral y familiar.

Esta investigación abrirá las puertas a que las organizaciones vean la importancia de generar cambios en la misma ligados a encontrar el equilibrio de la vida laboral y personal de sus empleados, se dará a conocer los resultados de trabajos de investigación y propuestas generadas en varias partes del mundo en donde han entendido que de dicho equilibrio dependerá finalmente la productividad de una organización.

Ahora las empresas se están enfocando y preocupando más por mantener a sus empleados motivados, lo cual ayudará a que este proyecto de investigación tenga acogida dentro de las organizaciones y podamos iniciar con un proceso de capacitación e involucramiento del departamento de RRHH en esta nueva problemática.

2.2 Problemática:

Ser madre es una elección personal, pero también es una decisión que afecta a la situación laboral de muchas mujeres ya que su edad productiva muchas veces coincide con su edad para formar una familia y ser madres (Chincilla&Poelmans, 2001).

En los últimos años el nivel educativo de la mujer ha experimentado considerables mejoras, cada vez hay más mujeres cualificadas con estudios medios y superiores, lo cual ha influido considerablemente en la participación de la mujer en el mundo laboral y en su relación con la maternidad.

La formación académica ha permitido que las mujeres mejoren sus posibilidades laborales, encontrar un empleo, conseguir un ascenso y llegar alto en el mundo empresarial son las metas de cada una, sin embargo, y aquí inicia la motivación de esta investigación, cuando se habla de tener un bebé o formar una familia, la situación cambia, porque se viene a la mente la siguiente interrogante que engloba en ella nuestra principal preocupación, ¿Contamos en las organizaciones, con mecanismos que se preocupen por conciliar los dos roles sin que las mujeres se sientan discriminadas ni perjudicadas, tener un trabajo y ser madre son compatibles con las exigencias laborales actuales? En fin, las interrogantes pueden ser muchas y cada una al final tendrán un mismo sentido y objetivo, ¿cómo equilibrar nuestros dos roles, como conciliar estas dos facetas, trabajo y familia?

Está claro que ya hay una esperanza, el inicio de un gran proyecto que nace de la preocupación descrita anteriormente, denominado Teletrabajo, una iniciativa del Ministerio de Trabajo que ya con sus objetivos claros pretende captar a las empresas que deseen formar parte de esta nueva manera de trabajo, esta iniciativa será un ganar /ganar, las empresas aumentarán su nivel de productividad y sus empleados permanecerán motivados, lo cual generará fidelidad, compromiso y disminuirá los índices de absentismo. (Ministerio del trabajo, 2016)

2.3 Estado del Arte

Este es un tema que en los últimos años ha tomado fuerza, esto debido a que las mujeres cada vez están más involucradas en el mundo laboral, pese a todo lo que este cambio revolucionario ocasionó, hoy las mujeres son un pilar fundamental en las organizaciones, ocupando puestos importantes que antes estaban liderados únicamente por hombres, sin embargo, el camino sigue siendo difícil y la discriminación está a la orden del día, seguido a este cambio e involucramiento de las mujeres en el mercado laboral, han surgido una serie de inconvenientes presentes y olvidados por la sociedad, las empresas y el departamento de RRHH y el doble rol que como mujeres ejercen, sumado a esto la falta de políticas nacionales y organizacionales en las que se dé la importancia necesaria a esta problemática.

Un doble rol que impide ejercer de manera equilibrada las funciones laborales y personales en las que se verá involucrada principalmente la familia, para ello es necesario hacer hincapié en las aportaciones más relevantes que confirman lo indicado anteriormente, en las cuales se busca la conciliación de la vida laboral y personal o familiar, el equilibrio de esos dos roles, la doble presencia y la eliminación de la discriminación por ser madre.

“La incorporación de la mujer en el mercado laboral, ha supuesto en buena medida, la transformación de las relaciones familiares que se han visto impregnadas por serios obstáculos, cuyo origen se encuentra en el papel que originalmente ha asumido la mujer de forma natural, vinculada con las responsabilidades familiares” (Pérez Campos A. P.3).

Estas tareas, que tradicional y culturalmente se han asociado con las mujeres, impactan negativamente sus posibilidades de ascenso y de competitividad en el mundo empresarial y laboral (Enchautegui, 2004; Parker, 2009; Rodríguez Del Toro, 2007).

Muchas mujeres se sienten amenazadas por las repercusiones de tomar tiempo fuera, reducir su carga de trabajo o hasta de tomar licencias de maternidad, especialmente en las profesiones o posiciones altamente competitivas. Otras reportan problemas al retornar de las licencias porque se les percibe como poco comprometidas con su trabajo (Answers.com, 2011).

(Rodríguez Del Toro 2007), manifiesta que todavía las políticas gubernamentales y las empresas no están proporcionando mecanismos suficientes que faciliten a las mujeres cumplir cabalmente con ambos roles (trabajadora-ama de casa y madre), no existe una política gubernamental firme sobre centros de cuidado, cubiertas médicas, horarios flexibles, puestos compartidos, ni se han aprobado leyes que valoren el trabajo doméstico, no asalariado, que realizan mayormente las mujeres, sin embargo, en el año 2013 en Ecuador entra en vigencia una política de Desarrollo Infantil que busca promover el desarrollo integral de los niños y niñas de 0 a 36 meses de edad, vistos como sujetos de derechos, con la responsabilidad de la familia, la corresponsabilidad de la comunidad, es importante mencionar que la política consta de varias modalidades: servicios de Desarrollo Infantil Integral y atención domiciliaria a familias, dentro de los organismos responsables de velar por el cumplimiento de esta política están: Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), con colaboración del Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Educación, Ministerio Coordinador de Desarrollo Social.

Es importante mencionar los derechos contemplados en esta política, iniciamos con el derecho civil de contar con un registro de nacimiento, una identidad y conocer a sus padres, el derecho de la libertad de expresión y de poder ser escuchado, el derecho irrenunciable del bienestar, principalmente contando con un entorno familiar adecuado para el niño, estableciendo responsabilidades a los padres, seguridad y protección social y al acceso de servicios de apoyo del Estado para la crianza.

El derecho a la salud, en el cual consta la lactancia, la nutrición, accesibilidad a servicios de salud.(SIPI Sistema de Información sobre la primera infancia en América Latina, 2013)

Con respecto al trabajo no remunerado, (Muñoz, 2014)secretario nacional de Planificación y Desarrollo, indica que el reconocimiento de este es una conquista antes no pensada en nuestro medio, y que hoy en día podemos reconocer el mismo con la importancia que se merece, tomando en cuenta que el trabajo no remunerado es el 15.41% de nuestro PIB.

Dentro de los beneficios de la afiliación para las trabajadoras no renumeradas del hogar, tenemos:

Pensiones, por vejez, muerte, invalidez que produzca incapacidad permanente total y absoluta; y, subsidio para funerales. Es importante mencionar que, para poder acceder a este beneficio, deberán contar con 240 aportaciones, para el caso de incapacidad, el mismo entra en vigor desde la sexta aportación.(Ecuador Legal Online, 2017)

La ONG International Federation for Family Development (IFFD), en una publicación que aborda el tema de las implicaciones del desarrollo del trabajo no remunerado, señala que el mismo es indispensable para mantener y avanzar las capacidades y el desarrollo humano, sin embargo, reconoce la desigualdad que existe entre hombres y mujeres ya que son predominantemente las mujeres quienes realizan gran parte de este trabajo.

Otra variable imposible de dejar afuera en un análisis justo de la realidad de las mujeres en el mundo laboral es la escasez de apoyo tanto a nivel gubernamental, empresarial, como familiar para el manejo de las responsabilidades domésticas y de la crianza de los hijos e hijas (Rodríguez Del Toro 2007, P. 7).

En la década de los setenta, uno de los cambios más importantes en la sociedad fue la incorporación de la mujer al mercado laboral, dando inicio a cambios significativos en la estructura familiar, mucho ha ocurrido desde esa década, la teoría feminista señaló la importancia de distinguir entre el trabajo productivo y el reproductivo, con el objetivo de poner de manifiesto la invisibilidad del trabajo de las mujeres y su concentración en la esfera reproductiva y no remunerada y además para subrayar los efectos de dicha concentración sobre las condiciones laborales para las trabajadoras.(Vivero Bass 2017 p. 8).

Es así que uno de los retos para la sociedad y el mercado laboral es aceptar que la conciliación trabajo-familia es un tema relevante, teniendo presente que: “el hecho de no prestar atención a la conciliación entre la vida laboral y familiar repercute negativamente no sólo en las oportunidades de empleo, la calidad del empleo, la salud y productividad de los trabajadores afectados, sino también en sus familias, niños y adultos por igual, en los países desarrollados y en desarrollo”(Martínez Martínez p. 5) indica adicionalmente que “se puede entender a la conciliación trabajo – familia como un conjunto de acciones sociales, institucionales y empresariales cuyo objetivo es el desarrollo de una sociedad más igualitaria y justa”.

Es decir, es un modo de organizar el entorno laboral que facilita a hombres y mujeres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares. “Conciliar no supone trabajar menos, sino de forma distinta”. La conciliación de la vida laboral y familiar puede ser, entonces, una herramienta que mejora el bienestar de la población trabajadora en su conjunto, entendiendo que su vida personal va más allá de las exigencias laborales (Vivero Bass 2017).

Se habla de la existencia de un “segundo turno” en que las mujeres después de ejercer su trabajo remunerado deben continuar realizando trabajos domésticos para poder seguir teniendo su hogar inalterado.” (Rodríguez Montaña 2008 p. 6)

En la actualidad, la supervivencia del modelo de hombre proveedor y mujer cuidadora en el ámbito laboral está repercutiendo negativamente en la situación de las trabajadoras, existen innumerables dificultades que deben enfrentar las mujeres que trabajan para poder conciliar sus responsabilidades familiares, lo que genera discriminación y por ende exclusión, por ende no es posible enfrentar la exclusión social, la desigualdad y la pobreza si no se aborda al mismo tiempo, y con la misma energía, la sobrecarga de trabajo de las mujeres y la falta de oportunidades ocupacionales para ellas (Caamaño Rojo 2010).

La implementación y práctica de buenas medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, influye positivamente en la vida de los trabajadores, el equilibrio entre trabajo y familia conlleva a que los trabajadores estén dispuestos a comprometerse más ampliamente a favor de la empresa para la que trabajan. Al tiempo que sus niveles de productividad crecen a medida que la empresa se muestra receptiva a sus necesidades (Vivero Bass en 2017 p. 44).

Las empresas de hoy en día, que se proyecten en liderar su sector en el siglo XXI, deben conocer y estar conscientes que la satisfacción del empleado no sólo se lleva a cabo con políticas de remuneración, sino también con medidas que promuevan la práctica de conciliación de la vida laboral y familiar, más allá de lo que establece la ley, la implementación de estas medidas suponen empleados más comprometidos y por ende una mejora en el “recurso humano”, cualidad que se transmite como una ventaja competitiva de la empresa frente a sus competidores.(Vivero Bass en 2017 p. 44).

La valoración del trabajo femenino fuera del hogar está íntimamente relacionada con la mejor comprensión de la función humanizadora del trabajo. (Pacheco Zerga 2012 p. 20)

Para finalizar, no se puede lograr la paz, la equidad y la justicia en nuestra sociedad y en el mundo si todavía las mujeres no gozamos plenamente de los mismos derechos humanos que los hombres. (Rodríguez Del Toro, 2012 p. 25)

2.4 Preguntas de Investigación:

¿Cómo incide el rol de la madre trabajadora en las oportunidades laborales?

¿De qué manera, la falta de interés de las empresas en la conciliación de la vida laboral y familiar influye en la productividad y el rendimiento laboral de las madres trabajadoras?

2.5 Objetivo general:

Indagar sobre el rol de la mujer como madre y trabajadora, aportando sobre la necesidad de equilibrar las oportunidades laborales y buscar la conciliación de la vida laboral y familiar que permitirá en un futuro aumentar la productividad de las empresas y la estabilidad del núcleo familiar.

2.6 Objetivos específicos:

- Identificar situaciones de discriminación de la mujer madre dentro del ámbito laboral y describir las percepciones de las mujeres trabajadoras.
- Determinar si existen políticas de conciliación de la vida laboral y familiar entre las empresas y el núcleo familiar y cómo estas se manifestaron en las experiencias de las madres trabajadoras.
- Aportar con las reflexiones de las mujeres con respecto a la maternidad y el trabajo y como estos roles se involucran entre sí.

2.7 Metodología:

Esta es una investigación no experimental transversal, ya que implica la recolección de datos en un solo tiempo, enfocándose en el estudio de mujeres que ya fueron madres y que ahora están también siendo parte del mundo laboral, será un estudio con un alcance descriptivo que pretende establecer una delineación lo más completa posible de un fenómeno actual que se está presentando y está siendo motivo de preocupación para la población, las empresas y el Estado.

El objetivo es investigar desde las percepciones de mujeres madres y esposas, cómo combinaron dichos roles con su trayectoria laboral, centrando mi investigación en el género femenino que lamentablemente pese a todos los cambios antes mencionados sigue siendo discriminado por su naturaleza de ser mujer y madre.

Lo que se pretende mostrar, en base a un enfoque metodológico cualitativo, a partir de la aplicación de 12 encuestas semiestructuradas a madres trabajadoras, el análisis del contenido de una página de discusión en facebook denominada “Madres Protestonas”, sobre una conversación virtual relacionada con el rol de la mujer madre y trabajadora; obtener información de parte de las mujeres que viven este tipo de circunstancias a fin de establecer mejor la problemática y proponer reflexiones y soluciones al respecto.

Se realizarán entrevistas de profundidad a 12 madres, entre ellas madres primerizas, quienes con sus experiencias nos darán la luz que guiará esta investigación, las madres deben contar más de un hijo/a, preferiblemente que estén cursando la etapa inicial/preescolar y/o escolar.

La técnica que se utilizará se orienta a conocer y entender las perspectivas y significados de las experiencias, sentimientos o situaciones personales que interfieren en su vida tanto personal como laboral.

Los ejes temáticos a indagar serán:

- Desarrollo personal y profesional
- Constitución de familia

- Maternidad, trabajo y familia

Con respecto al blog de discusión en la página de Facebook “Madres Protestonas”, el tema se colocará un viernes, la idea es contar con la mayor información posible, los ejes temáticos son los mismos que se utilizará en las entrevistas.

La manera en cómo se analizarán los datos obtenidos en el transcurso de la investigación, será mediante un análisis de tipo cualitativo que es una manera de describir el estudio, realizando una exposición narrativa donde se presentarán los resultados obtenidos con todo detalle.

3. PLAN DE TRABAJO

3.1 Esquema tentativo:

1. Introducción.
2. Capítulo 1: Marco teórico
3. Capítulo 2: Metodología
4. Capítulo 3: Resultados y discusión
5. Capítulo 4: Conclusiones
6. Bibliografía
7. Anexos

3.2 Resultados esperados:

Con la realización de las entrevistas y el blog de discusión de la población seleccionada anteriormente, los resultados a obtener serán totalmente fiables y transparentes pues serán opiniones verdaderas de un tema en común que afecta a todas las mujeres, por lo tanto, se podrá evidenciar con exactitud en cada uno de los temas propuestos, las preocupaciones y la problemática que están viviendo en la actualidad al ser madres y trabajadoras a la vez.

Se logrará que como mujeres y sobre todo como madres, una vez más cambios importantes en un futuro no muy lejano, que permitirá ejercer sus dos roles equilibradamente, contarán

con una vida más sana, pues el estrés, cansancio excesivo, la carga de trabajo, la discriminación y la culpabilidad por no cumplir con su rol principal de ser mamá, irá desapareciendo, se demostrará mediante estas dos herramientas que las mujeres siguen siendo un pilar fundamental de las organizaciones, pero que también son necesarias en casa para poder criar hijos/as felices y comprometidos con un futuro de bienestar para todos, son ellos los que lideraran mañana los altos cargos, serán los empresarios que si les enseñamos desde ahora la importancia de equilibrar la vida personal y laboral con nuestro ejemplo, tendremos organizaciones más comprometidas con la vida y la satisfacción de cada uno de sus integrantes.

3.3 Supuestos y riesgos:

No contar con las opiniones necesarias para mi investigación

Identificar aquellas investigaciones mínimas para tener éxito en la investigación

3.4 Cronograma:

Revisar Anexo 1

3.5 Presupuesto y Financiamiento: Financiamiento propio

Rubro-Denominación	Costo USD	Justificación ¿para qué?
TECNOLOGIA Y EQUIPOS	\$ 100	INVESTIGACIONES Y ENTREVISTA
PAPELERIA	\$ 100	HOJAS, ESFEROS, ETC.
TRANSPORTE	\$ 50	MOVILIZACION
IMPRESIONES	\$ 100	TESIS
EQUIPO	\$ 100	ELABORACION TESIS
TOTAL	\$ 450	

4. REFERENCIAS Y ANEXOS (BIBLIOGRAFÍA TODO EL DESEÑO DE TESIS)

Referencias:

1. Rodríguez Del Toro, V. (2012). Ataduras en las dos costillas: Reflexiones e investigaciones sobre los asuntos, problemas y retos de las mujeres. Revista Puertorriqueña de Psicología, 23, 23.
2. Vivero Bass, Adriana Guadalupe. (2017). Conciliación de la vida laboral y familiar, comparación de las políticas en Ecuador, España y Noruega, 05 de mayo del 2017, de upcommons Sitio web: <http://hdl.handle.net/2117/104516>.
3. Musicco, Ginevra, Coaching: conciliación de vida laboral - personal (WLB)
4. Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle, vol. 11, núm. 44, julio diciembre, 2015, pp. 121-142 Universidad La Salle Distrito Federal, México.
5. Rodríguez Montaña, María Fernanda Estado actual de las investigaciones sobre mujer casada, profesional y madre: del trabajo remunerado al trabajo doméstico. Un estudio sociológico de la familia
6. Revista Científica Guillermo de Ockham, vol. 6, núm. 2, julio-diciembre, 2008, pp. 13-25
7. Universidad de San Buenaventura Cali, Colombia.
8. Pacheco Zerga, Luz La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social, Rev. IUS vol.6 no.29 Puebla ene./jun. 2012
9. Caamaño Rojo Eduardo Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora/Woman and Work: Source and Decline of the Provider Father and the Care-giving Mother Model 2010.
10. Felipe Del Río, Nelson Alvis, Martha Yáñez, Raúl Quejada y Karina Acevedo Mujer, fertilidad y economía: cincuenta años de investigación Lecturas de Economía - No. 73. Medellín, julio-diciembre 2010.
11. Cuaderno de trabajo SENDOTU Mayo 2010 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.
12. Galarza Molina, Mayra Incidencia de la flexibilidad laboral en la productividad de mujeres trabajadoras en el Ecuador Sicología y Recursos Humanos Quito, 17 de mayo de 2016.

Anexos: Para casos en los que se requiera respaldar el proyecto.

Fecha de entrega: Marzo /26 /2018

CAPÍTULO 2. INTRODUCCIÓN

La masiva introducción de la mujer al mundo laboral, a consecuencia de un sin número de protestas, marchas y movimientos, que han buscado por medio de su voz, la igualdad no solo de género si no una igualdad referente a la equidad en todo lo que nos rodea como seres humanos, después de décadas de discriminación, exclusión y abusos hacia la mujeres en todos los ámbitos de su vida, renace una nueva manera de ser y querer ser mujer, madre, ama de casa y esposa, renace en una era de combinación de roles, trabajo-familia, sin dejar de lado ninguno de sus dos propósitos fundamentales, las mujeres hoy en día demuestran su capacidad de involucramiento a terrenos que antes parecían pertenecer únicamente al género masculino, su preparación, dedicación y esencia, les permite estar hoy en todas las esferas profesionales que se propongan, han dejado atrás antiguas creencias que minimizaban sus capacidades, centrando sus responsabilidades únicamente en el ámbito doméstico, justificando dicho papel, a su naturaleza de ser mujer, una creencia que pese a todos los avances que ha habido, sigue estando arraigada en nuestra cultura, la discriminación sigue siendo el pan de cada día de muchas, vemos políticas poco preocupadas en todo el cambio que esta incursión en el mercado laboral ha traído consigo, nada se habla sobre quien tomó la posta de las tareas domésticas que se quedaron pendientes mientras ellas cumplen con su otro papel, dichas tareas están en pausa esperando que sean ellas quienes sigan siendo responsables de las mismas, nada se dice sobre la sobrecarga de roles y sus consecuencias no solo en ellas, si no en el ámbito familiar, cultural y social.

Si bien es cierto, estamos cursando etapas de muchos cambios tanto positivos como negativos, es importante hacer un hincapié especial, en la manera en cómo, las mujeres buscan compatibilizar sus roles, hoy en día existen sin números de estudios sobre esta problemática y a la misma se suman investigaciones sobre la responsabilidad compartida en tareas domésticas entre parejas, nuevas teóricas basadas en la productividad y efectividad de las empresas que implementan dentro de sus políticas, temáticas de conciliación, vemos una humanidad más preocupada y centrada en su bienestar y de quienes le rodea, vemos profesionales preocuparse por estos cambios que su doble presencia causó, incluso en la crianza y en la decisión de ser o no ser madres.

Hoy en día es común escuchar a mujeres que dentro de sus planes no existe la maternidad y que se están dedicando única y exclusivamente a crecer profesionalmente, viajar y ser totalmente independientes, las familias largas quedaron atrás, hoy lo económico tiene voz y las familias cada vez son más cortas, buscan estabilidad financiera y su principal preocupación se centra en cómo llevar a cuentas esos dos roles que parecen ser totalmente opuestos.

Lo que busco entonces, por medio de una larga revisión bibliográfica, es justamente, sacar a la luz o dar voz a las mujeres, madres o trabajadoras que se sienten atrapadas en su esencia de mujer y en su querer ser, hablaré de su involucración en el mundo laboral, su compatibilización de roles, sobre la conciliación y sus consecuencias y sobre su interrogante tal vez más importante y decisiva de su vida, ser o no ser madres y por qué hoy en día dicha interrogante es la causante de dejar atrás uno de sus dos propósitos vitales, ser madre y profesional a la vez.

CAPÍTULO 3. CUERPO DEL TRABAJO

3.1 MARCO TEÓRICO

3.1.1 La incorporación de la mujer en el mundo laboral.

Tradicionalmente, las mujeres han tenido la responsabilidad por el llamado trabajo reproductivo, cuidado de la casa y de quienes en ella habitan, marcando la diferencia con el llamado trabajo productivo (genera intercambios monetarios), dicha actividad estaba a cargo exclusivo de los varones; actualmente la inclusión de las mujeres al mercado laboral, ha ocasionado sin duda, muchos cambios sociales y uno de los más impactantes ha sido las modificaciones del tamaño de las familias a consecuencia de una caída considerable en la tasa de fertilidad, lo cual ha provocado una crisis de este modelo, y lo que nos llevado a realizar un nuevo planteamiento sobre el equilibrio y la relación entre dos de los más importantes espacios de la vida de cualquier persona: la familia y el trabajo (Gómez Urrutia & Jiménez Figueroa, 2014), como lo manifiesta (Canorea Martínez, 2015) La incorporación de las mujeres a la vida profesional ha aumentado considerablemente, si bien aún no se ha sustituido su rol de madre, esposa y responsable del hogar; tareas de su vida privada que concilia con otras actividades en su vida profesional.

(Nuñez, 2016) manifiesta que el incremento de la participación de las mujeres en el ámbito laboral, le ha dejado en el dilema y confusión sobre qué rol cubrir, polarizando de esta manera el concepto de madre y mujer y por lo tanto viéndose en la encrucijada de escoger uno de ellos.

Por otra parte (Mendizábal, 2001), afirma muy acertadamente, que la mujer de hoy deja las tareas del hogar para darle un toque de feminidad al mundo laboral, enfatizando que la inclusión laboral femenina no ha sido producto de la casualidad, sino de una serie de movimientos sociales que siguen dando como resultado, nuevos derechos a favor de la mujer, sugiere por su parte, realizar una exposición de la evolución de las prestaciones laborales de la mujer, para comprobar el estancamiento que éstos presentan hoy en día, uniéndose a su llamado (Cueva Arana, 2017) quien analiza la necesidad en la actualidad

de defender la libertad de la mujer para ser madre y el derecho que tiene de seguir siendo trabajadora y profesional, buscando de esta manera eliminar el prejuicio social que lleva a los empleadores a no contratar mujeres, con la justificación de que al ser madres pondrá en riesgo funciones y repercutiría en la calidad de su trabajo.

Según (Solano Altaba, 2004), Las razones que llevan a la mujer a dedicar gran parte de su tiempo a un trabajo fuera del hogar, dependen mucho del estrato social de la familia, evidenciándose así, como en los niveles más bajos, la mujer trabaja por necesidad, y su ausencia del hogar supone un serio trastorno y un gran sentimiento de culpabilidad, mismo que se hace presente por el hecho de no contar con recursos suficientes para tener a sus hijos al cuidado de terceras personas, al contrario las mujeres que pertenecen a extractos altos de la sociedad perciben un mayor deseo por desempeñar una labor profesional fuera del ámbito doméstico, el mismo que se genera por la facilidad o vías de escape a la conciliación, tales como cuidadoras para los niños o centros de cuidado infantil.

Las responsabilidades del cuidado de hijos/as marcan los ciclos de ingreso y salida del mercado laboral de las mujeres, particularmente de aquellas en situación de pobreza, haciendo hincapié en las diferencias de oportunidades con mujeres de estratos sociales altos que cuentan con ingresos para acceder a servicios de cuidado infantil.(Armas, Contreras, & Vásquez, 2009)

3.1.2 Mujer, trabajo y familia.

La crianza se convierte en una tarea para quien mejor la cumple, es así como (Molina, 2006), llega a la conclusión de que la presencia constante de la madre es irremplazable lo que se le ha denominado actualmente, maternidad exclusiva, dejando de lado la responsabilidad del padre ya que es considerado directamente, no importante, generándose así la nueva creencia de la Maternidad intensiva, siendo la misma vista como un compromiso que requiere dedicación total, inversión de energía y recursos, así como vigilancia de su propio comportamiento y subordinación de los propios deseos.

La maternidad es un acontecimiento de felicidad; sin embargo, también puede connotar en muchas formas de estrés, principalmente, para las mujeres quienes se preguntan o cuestionan sobre si serán buenas o malas madres, si podrán o no establecer vínculos

afectivos con sus hijos/as, debido al corto tiempo que se tiene para compartir con ellos, sabiendo que el vínculo afectivo entre padre/madre e hijo/a se establece principalmente durante el primer año de edad, es así como se hace evidente, la falta de políticas que se preocupen por buscar equidad de tiempo entre lo laboral y lo personal.(Best Start, 2012)

Para dar más robustez a lo mencionado anteriormente, (Carvajal Álvarez, 2011) habla sobre el apego y la importancia del mismo para formar un adulto seguro, haciendo especial énfasis en los primeros meses de vida que son cruciales para el establecimiento del mismo, es imposible no hacer una pausa y pensar que miembro de la familia es el principal responsable de establecer el apego, una vez más son las madres, sin embargo, no se puede dejar de lado los agentes externos que impiden realizar al 100% esta importante tarea, dichos actores son: Las nuevas formas de familias, las organizaciones y el Estado.

Por su parte (Moneta, 2014), explica que el apego es un proceso que no termina con el parto o la lactancia y es la primera relación de afecto del hijo con su madre, acentuando su teoría, en la importancia del mismo como base para las relaciones afectivas de toda la vida, pero qué pasa con las madres trabajadoras las cuales deben dejar al cuidado de otros a sus hijos de pocos meses de edad, nada se dice sobre la angustia que esto conlleva y una vez más está es una de las razones por las cuales en la actualidad se llega a la decisión de dejar atrás la maternidad; este mismo autor propone hablar más sobre la experiencia temprana para poder tener niños mejor preparados para la vida, más sanos y felices, otorgando dicha obligación al Estado, por su parte (Gómez Urrutia & Jiménez Figueroa, 2014), sostienen que aunque es un tema que requiere mayor investigación, los avances en esta materia sugieren a la corresponsabilidad familiar como un elemento clave para la adquisición de mayores grados de autonomía y sentido de eficacia de los padres, y por lo tanto un factor de importancia para la mejora de las relaciones entre los padres y sus hijos.

Esto nos lleva a analizar el apego desde el conductismo, mismo que determina que es un proceso de aprendizaje y de acuerdo con (Woodhead & Oates, 2018) se entiende al mismo como el vínculo afectivo del hijo con sus padres o con las figuras paternas que cumplan con dichas funciones, se mencionan 3 tiempos de apego y al que se quiere llegar es al denominado apego seguro.

- a) Apego desordenado: niños que muestran simultáneamente modelos de conducta contradictorios, ejecutan movimientos incompletos o inciertos y parecen experimentar confusión o aprensión al acercarse a sus padres.
- b) Apego inseguro: no demuestran inclinación o capacidad de utilizar a sus padres como base segura desde la cual explorar el ambiente.
- c) Apego seguro: El niño confía en que la figura con la cual ha establecido relación estará a su disposición como fuente de bienestar y alivio en los momentos de tensión.

Siendo así se hace evidente, como la falta de preocupación sobre la conciliación de la vida laboral y personal, está teniendo repercusiones en la toma de decisiones de las mujeres de hoy, quienes deciden aplazar la vida de pareja o todo proyecto afectivo y la maternidad, debido a las condiciones actuales, sociales y culturales de la maternidad y como estas influirán en su vida profesional y en general en su desarrollo en el mercado laboral (Florence, 2009). La posibilidad de decidir el momento de tener hijos/as, ser madre a temprana o avanzada edad, se ve afectada por la imposibilidad de limitar la vida privada priorizando el desempeño laboral y la independencia a la que está asociado (Tóffoli, 2016), tomando en cuenta lo evidenciado por (Faur, 2006) en su artículo denominado “ Género masculinidades y políticas de conciliación trabajo-familia”, en el cual sostiene que en América Latina las instituciones que regulan el cumplimiento de dicha conciliación trabajo-familia como en las representaciones sociales, el sujeto de conciliación no es un sujeto neutro si no un sujeto “femenino”, es decir que pese a que en la actualidad se piense en una posible corresponsabilidad y conciliación trabajo-familia, la ardua tarea sigue recayendo sobre el género femenino.

Estos cambios en las decisiones vitales de las mujeres pueden tener importantes impactos positivos para la sociedad, ya que su mayor participación laboral puede contribuir a las finanzas públicas, pero también pueden llegar a representar significativos costes sociales, por el aplazamiento de la maternidad, esta doble realidad refleja que queda un largo camino que recorrer en la compatibilización de la vida laboral y familiar, siendo necesario el implemento de políticas que permitan a las mujeres tener el número de hijos que desean y, al mismo tiempo, tener un trabajo remunerado fuera del hogar, que les permita conseguir un nivel de desarrollo profesional satisfactorio y la consecución plena del Estado del bienestar.(Legazpe, 2015)

(Jácome Ortega & Jácome Ortega, 2017), nos habla sobre como el nuevo escenario laboral se ve afectado por la relación trabajo-familia la cual debe guardar un equilibrio que no afecte e impacte la calidad de vida del individuo de manera que pueda tener una buena relación de doble vía y para ello (Vivero Bass, 2017), hace una aclaración importante, “Conciliar no supone trabajar menos, sino de forma distinta”. La conciliación de la vida laboral y familiar es considerada como una herramienta que mejora el bienestar del ambiente laboral en general, fundamentalmente, entendiendo que la vida de sus trabajadores, va más allá de las exigencias laborales.

Un artículo publicado por el Gobierno español en el año 2010(Fundacion de Mujeres;, 2010), habla sobre la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, basando su contenido en la importante contribución que traerá la misma para construir una sociedad asentada principalmente en la calidad de vida de las personas, enfocando su principio en la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender a las responsabilidades familiares y poder disfrutar de su tiempo tanto familiar como personal, proponiendo para dicha conciliación, tomar en cuenta los siguientes cambios a los que tendrían que acceder las organizaciones, la sociedad y el Gobierno en general, para poder llegar al equilibrio laboral y personal; entre las más relevantes encontramos las siguientes:

- Reorganización de los tiempos y espacios de trabajo.
- Establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida.
- Y finalmente, la modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, en el hogar y en el trabajo.

Es importante recalcar como lo hace (Florence, 2009) y Martínez (2017) que las mujeres no cambiaron de roles si no que multiplicaron roles, hoy en día vemos mujeres que hacen jornadas de más de 12 horas al día, uniendo sus horas de trabajo, con las horas que les lleva cumplir con sus funciones en el hogar, las mujeres dedican casi 2 horas más al día al trabajo no remunerado, lo que proponen es hacer el siguiente ejercicio, quitar esas 2 horas a la jornada laboral o bien quitárselo al tiempo libre, lo cual supone una peor calidad de vida, y una disminución en el bienestar económico y es que como lo manifiesta (Tóffoli, 2016)la maternidad pensada en términos de tareas de cuidado, crianza y atención de los

hijos/as incide en la jornada de trabajo y no necesariamente se equipara al mismo; no impide el desarrollo en ese ámbito pero sí lo condiciona, iniciando las mujeres madres la ardua tarea de buscar oportunidades laborales en las cuales existan licencias, horarios flexibles, trabajos orientados a la necesidad de garantizar tiempo, equidad y espacio que permita también cumplir con sus labores familiares y personales. Así lo manifiestan (Armas, Contreras, & Vásconez, 2009) quienes llegan a la conclusión de que el trabajo doméstico no remunerado representa la actividad más importante y demandante del tiempo de las mujeres ecuatorianas, un trabajo desvalorizado y escasamente reconocido, convirtiéndose en la fuente más importante de desventaja de oportunidades de las mujeres para su entrada, permanencia y eficacia en el mercado laboral.

En el Ecuador, el trabajo no remunerado representa el 15.41% del PIB (Producto Interno Bruto), según cifras de la Cuenta Satélite de TNR (trabajo no remunerado) permite valorar las remuneraciones que los distintos sectores económicos dejaron de pagar por realizar su aportación al Trabajo No Remunerado efectuado por el hogar, las actividades que se contemplan son aquellas que están fuera de la frontera del Sistema de Cuentas Nacionales (es decir que no generan rentas) como tareas domésticas, cuidado de personas y trabajo voluntario.

Los datos reflejan que los ecuatorianos destinan anualmente 4.332'456.842 horas a las actividades culinarias, es decir el 38,14% del tiempo del trabajo no remunerado. Las mujeres son las que mayor tiempo destinan a esta actividad con 3.821'775.600 horas.

La industria de Hogares Privados representa el 71,45% de la estructura del valor del TNR. En esta división se encuentran las actividades culinarias (52,58%), mantenimiento del hogar (23,32%), el cuidado de la ropa (16,95%), datos que sacan a la luz una vez más la importancia del impacto que tiene el trabajo no remunerado, dando como resultado la sobrecarga de roles, que afectan principalmente a las mujeres. (INEC, 2014)

De esta forma, los varones dedican más tiempo a todas las actividades, excluyendo las tareas relacionadas con el hogar y la familia. La mujer dedica una media de 1,97 horas más que los varones a las tareas domésticas y en cuanto al trabajo remunerado, el varón supera a la mujer en su dedicación al trabajo en 1,12 horas; una vez más se hace evidente que las cargas y responsabilidades familiares siguen actuando como un obstáculo a una

incorporación plena de la mujer en el mercado laboral, principalmente por ser las principales cuidadoras de la familia.(Sabater Fernández, 2014)

(Armas, Contreras, & Vásconez, 2009), indican que el Ecuador la valoración del trabajo doméstico no remunerado no ha sido suficientemente investigada, pese a las iniciativas de programas y proyectos estatales, orientados a favorecer el acceso de las mujeres al mercado de trabajo en condiciones de igualdad y en un contexto de responsabilidades familiares compartidas, esta información se hace evidente a través de las Encuestas del Uso del Tiempo, que tienen como fin último darle un valor social y económico al trabajo doméstico reproductivo, y enmarcarlo en políticas laborales con un enfoque de derechos humanos, concluyendo en que el empleo no solamente es una fuente de ingresos, sino que también es una fuente de satisfacción y realización personal.

Para buscar de alguna manera aminorar lo dicho anteriormente, (Manuel, 2005), Director de Recursos Humanos de IBM España y Portugal, habla sobre la flexibilidad y sus ventajas para hacer frente a este nuevo entorno de cambios e incertidumbre al cual se ven enfrentadas las organizaciones y los negocios, e indica que del mismo modo en que a las infraestructuras tecnológicas tienen una exigencia de disponibilidad total, las 24 horas del día y los 365 días de año, las empresas deben ser capaces de responder en cualquier momento a los requerimientos de sus clientes, por lo tanto la flexibilidad de la fuerza de trabajo se convierte en un elemento clave que determina la capacidad competitiva de las organizaciones, dicho esto se hace inevitable buscar una política de doble sentido, y es justamente eso lo que busca la flexibilidad, que así como se exige a los funcionarios mayor disponibilidad para atender a las necesidades de negocio, las empresas tienen la responsabilidad de facilitar a los mismos, tiempo para que puedan compatibilizar sus obligaciones profesionales con su vida privada y responsabilidades familiares. Concluyendo en que la política de flexibilidad convierte a la empresa en un polo de retención de talento e incrementa la efectividad y la productividad, siendo un instrumento básico para que la carga de trabajo no se convierta en un obstáculo insuperable en el desarrollo individual, personal y familiar de los trabajadores, una de las maneras en que el autor define la flexibilidad es a través del teletrabajo o trabajo fuera de la oficina o desde casa, para lo cual es importante recordar lo establecido por Leonardo Berrezueta ex Ministro de trabajo en octubre del 2016, quien indica que es una iniciativa que rompe esquemas para que el trabajo sea evaluado por resultados y no por horarios, manifiesta que es una modalidad

voluntaria tras un acuerdo entre las partes, “el tele-trabajador gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que aquellos trabajadores de planta y generar un beneficio de retorno para ambas partes” (Berrezueta, 2016), por un lado está el incremento de la productividad en las organizaciones y por otro la mayor inclusión de madres, amas de casa y discapacitados, teniendo como objetivo principal, mejorar la calidad de vida de los trabajadores (Berrezueta, 2016) y (Ministerio del trabajo, 2016). Sin embargo, en un estudio realizado (El Universo.com, 2018), se evidencia las razones por las cuales el teletrabajo no tuvo buena acogida en el Ecuador, además de enlistar algunas empresas en las cuales esta modalidad se encuentra en funcionamiento tales como Seguros Equinoccial, Comandato y la empresa Sí Cobra.

Mónica Ramírez, Gerente de Recursos Humanos de la primera entidad, dice que la poca acogida responde a que las empresas siguen viendo de manera tradicional la forma de trabajar y no invierten en el desarrollo de herramientas que permitan crear otras metodologías para aprovechar mejor el talento y potencial de la gente.

En Seguros Equinoccial, la idea surgió en el 2012 cuando una empleada con alto desempeño decidió renunciar para dedicarse a sus hijos y fue ahí cuando la empresa decidió realizar un plan piloto con ella, y a la vez que pudo cumplir con su trabajo, pudo seguir con sus diferentes roles de madre y esposa.

En el sector público la Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT) es la pionera. Inició con 25 en octubre y suman 65 hasta la fecha, siendo el objetivo tener 200 este año de los cerca de 8.000 empleados, la entidad manifiesta que no cualquiera puede teletrabajar, debe tener una evaluación de mínimo 90/100, al menos un año de antigüedad, sin sanciones pecuniarias, por su parte el Foro de diálogo mundial analizó los beneficios que el teletrabajo puede aportar: para los empleados, un mejor equilibrio entre la vida personal y profesional; para los empleadores, un aumento de la productividad, y para los gobiernos la posibilidad de promover oportunidades de empleo incluyentes, los participantes del foro, entre representantes de gobiernos, de empleadores y de trabajadores de todo el mundo coincidieron en que el teletrabajo puede aportar numerosos beneficios sociales y laborales. “Los beneficios para los trabajadores van desde desplazamientos más breves, menores gastos personales relacionados con el trabajo y un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, que incluyen una mayor capacidad de conciliar las

responsabilidades profesionales y de cuidado además de un mayor número de oportunidades de trabajo”(Organización Internacional de Trabajo, 2016).

Por su parte, (Berrezueta, 2016) concluyo que el teletrabajo es una alternativa para las personas con discapacidad que han perdido la movilidad, las madres que están desarrollando un vínculo afectivo con sus hijos y para las personas de edad que no tienen acceso a oportunidades de empleo.

(Padilla Carmona, 2001) acota que es por la falta de modalidad de conciliación o combinación de roles, muy habitual que se produzca lo que se denomina como la “sobrecarga de roles”. La mujer asume sus responsabilidades en el terreno laboral al tiempo que mantiene las relativas al rol de madre, esposa y ama de casa, ocasionando un conflicto entre las partes, sobrecargando a la mujer y generando consecuencias negativas en su desarrollo profesional y personal, y sobre todo, en sus niveles de satisfacción con el trabajo y su vida, por su parte(Ochoa Gómez, Cruz Agudelo, & Moreno Carmona, 2014), sostienen que el problema no está en la participación de la mujer en la vida laboral, sino en la organización de los tiempos para evitar afectar la vida privada; indican que así como la mujer no ha dejado sus obligaciones otorgadas desde el inicio de su existencia, para trabajar conjuntamente con el hombre, este también puede participar en las tareas domésticas a fin de evitar el deterioro de la fortaleza física y psíquica de la mujer.(Gómez Urrutia & Jiménez Figueroa, 2014) proponen realizar un análisis al concepto de corresponsabilidad familiar, misma que supone la articulación de tareas “productivas” y “reproductivas” desde una perspectiva que armonice los espacios de familia y trabajo de una forma más equitativa entre hombres y mujeres.

Según (Sánchez Bringas, 2009)refiere que muchas mujeres hoy en día recurren a la ayuda de nuevos actores sociales, trabajadoras domésticas, guardería y/o la propia madre para desempeñar la crianza, y con ello cumplir con sus dos roles, evitando de esta manera que tenga que escoger entre uno de ellos, es importante manifestar que la participación de los varones en las actividades domésticas ha sido levemente incrementada comparándose con generaciones anteriores, como así también se percibe en la actualidad un mayor compromiso con las tareas de la paternidad, saliéndose así de su tradicional imagen de proveedor económico y pasando a asumir también, su función de cuidador y protector de su familia.(Cristiani, y otros, 2014)

Existen un sin número de cambios enmarcados en la modernidad, uno de ellos y quizá para esta nueva era en la que la mujer hace doble presencia, trabajo- familia, se puede denominar como el más relevante, y es la nueva concepción de ser padre, misma que está caracterizado por su creciente y avanzada participación en la crianza de sus hijos. Esta dinámica ha dado paso al surgimiento de relaciones que flexibilizan los roles paternos tradicionales, transformándose hoy en figuras que fortalecen lazos afectivos con sus hijos. Se hacen responsables a los modelos socioculturales como los principales causantes de haber construido durante muchos años padres ausentes y distantes emocionalmente. (Izquierdo & Zicavo, 2015)

Por su parte (Armijo Garrido, 2016), habla sobre los actores de conciliación que tienen las madres trabajadoras, por un lado está el padre quien en la actualidad ha tenido un incremento en la participación de cuidado y tareas domésticas, pero sin embargo, lo hace como ayuda y no como obligación, cayendo nuevamente la responsabilidad en la mujer; por otra parte están guarderías, abuelas, parejas, hermanas, empleadas domésticas y personal de cuidado entre los recursos informales, a su vez hace hincapié en otros derechos que pueden acceder las madres trabajadoras en España, modalidades de conciliación enfocadas en derechos laborales como la baja maternal, la jornada flexible o reducida, sin embargo, para las mujeres trabajadoras atenerse a este tipo de modalidades trae consigo una serie de miedos e inestabilidades debido a los efectos secundarios que esta decisión traerá consigo, ya sea perdiendo o debilitando su posición en la empresa. La autora hace un hincapié especial en el papel que ejercen las abuelas en la conciliación trabajo/familia ya que parte de su disponibilidad, están presentes en diversos momentos cotidianos, entre ellos, el traslado de infantes al colegio y/o el cuidado cuando la madre se encuentra en su jornada laboral, genera confianza y tranquilidad en las madres trabajadoras.

Es importante hacer una revisión superficial pero muy minuciosa, sobre las políticas aprobadas recientemente, en las cuales, se involucra al padre en el cuidado del recién nacido, gozando de esta manera, del llamado beneficio de paternidad, pero en que consiste el mismo, para ello (Pérez Ruiz de Eguilaz, 2015), hace un análisis de estas nuevas políticas en España, iniciado su recorrido por el permiso maternal, mismo que lleva más tiempo establecido, y aplicado a las diferentes madres trabajadoras. En España dicho permiso tiene una duración de 16 semanas, siendo importante mencionar que el mismo es aplicable

tanto en los casos de embarazos múltiples o en caso de discapacidad del menor, algo que sin duda marca la diferencia con lo que actualmente contamos en nuestro país, es que en España se divide dicho permiso de la siguiente manera: Las 6 semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio y las 10 semanas restantes, pueden ser transferidas a cualquiera de los progenitores. En el Ecuador el permiso de maternidad es exclusivo de la madre, quien podrá gozar de 12 semanas de descanso obligatorio, misma que puede tomar antes o después del parto, lo que marca la diferencia con España, es que únicamente en casos de embarazos múltiples, se sumaran 10 días adicionales; que pasa con el padre, cuenta con permiso de paternidad reducido de la siguiente manera, en caso de parto normal 10 días, en los casos de nacimiento múltiple o por cesárea se prolongará por cinco días más, para los casos especiales por nacimiento prematuro o bajo cuidados especiales, se adicionarán 8 días y en los casos de hijos con enfermedades graves, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional. Código de trabajo Art. 152

Con lo dicho anteriormente, se podría decir que estamos encaminados a una nueva era de involucramiento masculino en la crianza de los hijos, sin embargo, aún son escasas las políticas de conciliación que miren más allá del nacimiento y el cuidado, y enfocados hacia la corresponsabilidad de las tareas del hogar, para ello (Ceballos Vacas & Rodríguez Hernández, 2014), hablan sobre el uso del tiempo y el conflicto familiar que se puede generar al no contar con una responsabilidad compartida entre la pareja para el cuidado de los hijos y las tareas domésticas, para que deje de existir o por lo menos se baje de alguna manera el nivel de sobrecarga de roles hacia las mujeres, indicando en su artículo que las madres, sobre todo de parejas de doble ingreso, siguen atrapadas por su doble rol, el tiempo que les resta para disfrutar de un descanso reparador es escaso y de baja calidad pues queda postergado por la priorización de las obligaciones familiares, y además es menos renovador porque esa autoconcesión suele implicar una dosis de culpabilidad materna, si bien es cierto coincide que la tímida y lenta involucración del varón a las tareas compartidas en el hogar cada vez es más común, la diferencia radica en la manera en cómo ellos distribuyen su tiempo de descanso y como priorizan o delegan tareas, por más contradictorio que suene, sigue surgiendo su involucramiento como una ayuda, mas no una obligación.

Como lo manifiesta, (Gómez Urrutia & Jiménez Figueroa, 2014) sobre el concepto de sobrecarga de roles, mismo que hace referencia a las situaciones en que los roles de una persona en la familia llevan consigo responsabilidades que sobrepasan las capacidades propias, demostrando que las personas más susceptibles a padecer de esta sobrecarga son las mujeres trabajadoras, surgiendo de dicho análisis la importancia de las organizaciones en entregar el apoyo adecuado a las personas que forman parte de ésta, de forma que exista una corresponsabilidad entre las empresas y las familias señalando que son las Organizaciones quienes puede otorgar ayuda a las familias en la identificación, planificación y organización de sus recursos, para de esta manera sobrellevar la sobrecarga de roles, según lo manifestado por (Jácome Ortega & Jácome Ortega, 2017) las Organizaciones están cada vez conscientes de la presencia del conflicto trabajo – familia que se genera tras esta multiplicidad de roles que deben cumplirse, ya que las personas tienen que asumir responsabilidades del hogar así como también las relacionadas con el trabajo, sosteniendo como verdaderamente importante, el equilibrio que se pueda otorgar a cada esfera, misma que traerá cambios positivos tanto en el clima laboral como en la productividad dentro de la organización y por ende disminuirán los índices de estrés, agotamiento y conflictos dentro del hogar, producto de estas falencias con respecto a la relación trabajo – familia.

Existen varios retos actuales a los cuales se ven expuestas las mujeres, en primer lugar conciliar exigencias profesionales, enfrentar las nuevas representaciones del evolucionado estatus femenino, caracterizado por ser participativo, autónomo, generador de cultura, con esa eterna imagen de buena esposa y madre, en segundo lugar conciliar la vida profesional con una vieja y todavía intacta concepción de la felicidad, y por último conciliar lo irreconciliable, como lograr que la sociedad entienda que el bienestar de todos depende de la conciliación, (Florence, 2009).

Cada vez más mujeres con responsabilidades familiares y con hijos pequeños buscan trabajo fuera del hogar, algunas con el objetivo de lograr mayor crecimiento profesional y otras con la finalidad de llevar el sustento diario a su hogar. Esta nueva realidad social ha llevado a que se cree la necesidad de generar armonía entre el empleo con el cuidado de la familia, buscando conciliar las demandas asociadas a cada uno de sus roles y evitar

conflictos que puedan influir en su calidad de vida, y en otros aspectos incluyendo la salud física y mental Feldman, Vivas, Zaragoza y Gómez(2008).

Por toda la problemática antes mencionada (Ochoa Gómez, Cruz Agudelo, & Moreno Carmona, 2014)y (Mazo Olarte & Vergara Álzate, 2017), hablan sobre el aplazamiento de roles, ya sean personales o profesionales, indicando que las causas principales son las ideas fuertemente arraigadas sobre la maternidad vista como un rol exclusivo de la mujer, la sociedad impone a las mujeres el papel de la maternidad como un requisito para su realización plena, obligándoles a cumplir con un compromiso que muchas veces no hace parte de su proyecto de vida, una de las razones principales por la que algunas mujeres han creado concepciones distintas sobre su rol o naturalidad; la mujer abnegada, generosa, que alimenta y se sacrifica por sus hijos, por cumplir el rol exclusivo de la maternidad deja de ser una opción y empiezan a considerarse importante el desarrollo de otros aspectos de la vida en el ámbito académico, laboral, político y social generando enfoques diferentes y otras opciones de vida, a lo antes mencionado Padilla (2001) hace su aporte indicado que el proyecto vital de las mujeres suele ser amplio y complejo; sus expectativas no sólo se refieren a los estudios y la consecución de un empleo, sino que también entra dentro de sus aspiraciones el desarrollar otros aspectos de la experiencia vital.

La respuesta posible a este conflicto es una nueva maternidad que surge de la necesidad de resolver la contradicción "o madre o mujer", por nuevas alternativas que hagan posible ser "tanto madre como mujer". Estas alternativas pueden surgir de la redefinición de rasgos y sobre todo funciones que son vistos como exclusivos de las madres y empezando a hablar de una corresponsabilidad o una responsabilidad compartida, que en el ámbito privado es complementada por la acción del padre y en el ámbito público, por las instituciones educativas, sociales y de salud (Molina, 2006).

Se está reflexionando sobre las nuevas maneras de repensar el doble rol trabajo-familia, una reflexión que permitirá alejarse, de la mirada tradicional que se daba a las mujeres sobre su naturalidad, para que salga a la luz una mujer luchadora, que viene con más fuerza a demostrar que pueden hacer las dos cosas a la vez (Mendizábal, 2001).

(Molina, 2006), habla sobre la evolucionada definición de maternidad misma que no queda fuera de este contexto en conjunto con otros hitos del desarrollo de la mujer. Y es así como a partir de este último siglo, las mujeres no enfrentan la maternidad como un camino obligado o como una acción preestablecida, la misma se complementa con otros logros personales que en otras épocas pertenecieron sólo a hombres, ámbitos laborales, políticos y científicos. En relación con ello (Ceja, 2008), hace un importante aporte en el cual manifiesta que cada vez se hace más evidente que los roles de género están cambiando y que la sociedad está empezando a reconocer formalmente la importancia de la mujer en el mundo laboral y empresarial, donde sus aportaciones siempre han sido relevantes pero que sin embargo, durante décadas han permanecido en un segundo plano, la mujer empieza a formar parte del cuadro directivo y emocional, algo que sin duda enriquecerá y fortalecerá al mundo empresarial en un futuro.

Según(Ehrenberg , 2000) una consecuencia de estos fenómenos en las madres es la depresión como respuesta a los sentimientos de insuficiencia frente a responsabilidades que no se cree poder llevar a cabo. Por una parte están presentes todos los derechos adquiridos en una era llena oportunidades y de conquistas para la mujer y por otra se carga con las exigencias de los valores modernos de maternidad, este mismo autor llega a la conclusión de que existe una nueva estructura social caracterizada por el debilitamiento de los lazos sociales, se perdió el límite entre lo público y lo privado, entendidos como espacios de la vida cotidiana, coincidiendo con lo mencionado (Armijo Garrido, 2016), quien manifiesta que la elección entre el cuidado y otras tareas, incluyendo el empleo, se vuelve angustioso al considerar insuficiente el tiempo destinado a los hijos, por la dificultad de personificar la imagen de madre perfecta, si bien es cierto que dicho sentimiento surge de las imágenes tradicionales asignadas a las mujeres, es un sentimiento que no ha dejado de ser parte exclusiva del género femenino, reconociendo así la autora que las madres están en constante cuestionamiento sobre su imposibilidad de encontrar un dominio entre el cuidado y el empleo.

3.1.3 Mujer, maternidad y discriminación.

(Cusme, 2018), realiza un estudio sobre la participación de la mujer en el mercado laboral en Ecuador en los periodos 2013-2017, y manifiesta en el mismo que el Estado, sigue construyendo una camino largo hacia la llegada de la equidad de género, por medio de la

búsqueda constante de la eliminación de sesgo que prevalece en algunas empresas y que surgen en la contratación exclusiva de varones, sugiere por su parte que las decisiones tomadas en las organizaciones sean imparciales y que eviten basar las mismas en consideración como: Disponibilidad de tiempo, estado civil, número de cargas, etc., adicional busca el reconocimiento de la labor doméstica en su totalidad, otorgado los beneficios estipulados según la ley, planteando la igualdad de género mediante la incentivación de la participación de la mujer en el mercado laboral.

(Annan , 2007), como representante de la Secretaria General de las Naciones unidas, hace un análisis importante sobre el tema de la discriminación, manifestando que eliminar la discriminación por razones de género y promover la autonomía de la mujer, son los dos grandes desafíos a los cuales se enfrenta hoy en día el mundo, su reflexión gira en torno a la siguiente conclusión: Cuando las mujeres están sanas, reciben una educación y disponen de libertad para aprovechar las oportunidades que les brinda la vida, los niños y niñas se desarrolla y los países prosperan, es decir su conclusión se basa en un pensamiento de doble vía, beneficios para la mujer y la infancia.

Los Estudios de las Mujeres y los Estudios de Género, buscaron y buscan incorporar al debate de las ciencias, la experiencia y el proyecto del movimiento social de mujeres. Las conquistas logradas por éstas, a partir de la ocupación de aquellos espacios que tradicionalmente habían sido ocupados por los varones, han posibilitado visibilizar la desigualdad histórica de los géneros y poner en cuestionamiento las diferencias “naturales” entre los sexos (Toledo, 2207).

Para entender la desigualdad de la mujer en el mercado laboral, resultado de la división sexual del trabajo, debemos entender como elemento clave de esta discriminación, la dedicación de las mujeres a los trabajos del hogar, lo que ha provocado la inclusión subalterna de las mujeres en el mismo.

Es especialmente frustrante el comprobar que las nuevas generaciones vuelven a reproducir estos patrones tradicionales de división sexual del trabajo, sobre todo en la actualidad donde las mujeres están invirtiendo más que nunca en su capital humano y desarrollo, sus niveles de estudios alcanzados son muy superiores a los de sus compañeros, su papel de formación se ha convertido en un eje central dentro de su proyecto

de vida, es totalmente intolerante que estas mujeres tengan que renunciar a su carrera profesional para conciliarlo con su vida familiar, es un problema cuyas causas van más allá de los patrones culturales tradicionales, es una deficiencia en el propio Estado de Bienestar que no está cumpliendo con su función como garante de derechos.

En la actualidad, la supervivencia del modelo de hombre proveedor y mujer cuidadora en el ámbito laboral está repercutiendo negativamente en la situación de las trabajadoras, existen innumerables dificultades que deben enfrentar las mujeres que trabajan para poder conciliar sus responsabilidades familiares, lo que genera discriminación y por ende exclusión, por eso se hace énfasis en que no es posible enfrentar la exclusión social, la desigualdad y la pobreza si no se aborda al mismo tiempo, y con la misma energía, la sobrecarga de trabajo de las mujeres y la falta de oportunidades ocupacionales para ellas, (Caambaño Rojo, 2010) y (Annan, 2007) es claro en su posición, hasta que no haya igualdad entre los géneros, no puede haber un desarrollo sostenible, es imposible evolucionar, crecer y prosperar, si al mismo tiempo se discrimina a la mitad de la raza humana.

Con lo indicado anteriormente, es importante dar a conocer que es la división sexual de trabajo y para ello, (Anzorena, Redalyc, 2008) manifiesta que la misma se basa en el establecimiento de prototipos referentes al sexo, en el cual la mujer debía dedicarse a la casa y a las labores domésticas y el hombre debía incursionarse en áreas destinadas a proporcionar estabilidad económica a su núcleo familiar, y sostiene que la llamada división sexual del trabajo y del saber, es determinada históricamente por relaciones desiguales de género que atraviesan tanto el ámbito público y de la producción, como el ámbito privado y de la reproducción, llegando a la conclusión de que esta división sexual del trabajo y del saber es la que posibilita que el Estado asuma el ámbito doméstico como el lugar privilegiado para las mujeres y el mercado laboral para los varones.

Por su parte (Castro Castro, 2001), hace su aportación sobre la discriminación laboral, y manifiesta que la misma debe ser considerada también como etapas de desarrollo temporal de la relación laboral, mismas que divide en 3 etapas:

En la etapa pre-ocupacional, que es la posterior a la oferta de empleo y previa a la celebración del contrato de trabajo, etapa en la cual se plantea los requisitos para el acceso y donde se generan la mayoría de fuentes de diversos problemas referidos a discriminación,

produciéndose unas de las formas más intensas y debatidas de discriminación, a través de los denominados test pre-ocupacionales, tomando como ejemplo, el test de embarazo que se les exige a algunas mujeres para acceder a un empleo.

En la etapa ocupacional, que va desde la celebración del contrato de trabajo hasta su extinción por cualquier causa, los problemas giran en torno a las facultades que el empleador tiene para enfrentar ciertas que pueden ser vistas como conductas discriminatorias.

La etapa post-ocupacional, constituida por el momento de la extinción de la relación laboral, la discriminación genera diversas interrogantes acerca de en qué condiciones el despido puede ser considerado injustificado por discriminatorio.

(Canorea Martínez , 2015), a través de su revisión de los objetivos de” El Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer”(UNIFEM), concluye que dicho organismo pretende lograr un mundo más justo e igualitario, donde las mujeres ocupen el puesto que merecen en total equidad con el varón, afirmando que la mujer posee en sí misma mucha riqueza y tanto que aportar en la Sociedad y Organizaciones, que prescindir de ella, tal como se está haciendo, es perder la mitad del potencial para superar los múltiples problemas a los cuales se está enfrentado el mundo actual.

3.2 MARCO LEGAL

La presentación de esta tesis, se encuentra enmarcada en la Constitución de la República del Ecuador, en el código de la niñez y adolescencia, en el Código del Trabajo, la LOSEP y finalmente la Organización Internacional del Trabajo, se ha realizado un recorrido por cada uno de los artículos que nos permiten tener un conocimiento claro de lo que está haciendo el Gobierno para mejorar nuestra situación como madres, amas de casa y trabajadoras ya sea en el sector público o privado, a su vez se revisaron las diferencias presentes y tomadas como discriminativas para cada sector.

3.2.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

En la sección 4ta de la Constitución de la República del Ecuador se señala:

Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.

Art. 69.- Para proteger los derechos de las personas integrantes de la familia:

1. Se promoverá la maternidad y paternidad responsables; la madre y el padre estarán obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados de ellos por cualquier motivo.
2. El Estado protegerá a las madres, a los padres y a quienes sean jefas y jefes de familia, en el ejercicio de sus obligaciones, y prestará especial atención a las familias disgregadas por cualquier causa.
3. El Estado promoverá la corresponsabilidad materna y paterna y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre madres, padres, hijas e hijos.

En resumen, se habla sobre la maternidad compartida y la importancia de la misma, dejando acentuado en dicho artículo que se promueve a la maternidad y paternidad responsable; dejando atrás la antigua creencia de que los cuidados, alimentación y crianza eran exclusivos de la mujer; en la actualidad ya se puede hablar de una corresponsabilidad, lo cual se acentúa en el numeral 3, donde el Estado deja estipulado que se promoverá la corresponsabilidad materna y paterna y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre madres, padres, hijas e hijos.

Por otra parte, en el numeral 2, se manifiesta que el Estado protegerá a las madres, a los padres y a quienes sean jefas o jefes de familia, en el ejercicio de sus obligaciones, sin embargo, no se hace hincapié en la manera en cómo se otorgara dicha protección.

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

(Aguirre Sánchez, 2016), Presidente subrogante de la Corte Nacional de Justicia , indica que la Constitución determina que el Estado garantizará a las mujeres, igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral, enfocándose en la remuneración equitativa, y la iniciativa de trabajo autónomo, para lo cual se deben tomar medidas que permitan eliminar las desigualdades, concluyendo que bajo este enunciado, está prohibido el despido de la mujer trabajadora, asociando el mismo a su condición de gestación y maternidad.

En el Art. 332, el Estado garantiza el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Las políticas existentes, tales como las licencias de maternidad remuneradas y la prohibición del despido a las mujeres embarazadas, evitan las interrupciones de carrera y el flujo de ingresos. Sin embargo, deja desamparada la posibilidad de que después del cumplimiento de dichas exigencias, las oportunidades laborales para las madres sean iguales no solo a las de los hombres si no al género femenino, no se está considerando la desigualdad existente entre las madres y no madres, misma que demuestra una vez más

que estas políticas son insuficientes para lograr una protección total al género femenino.(Botello & López Alba, 2015)

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

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

La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.

El Art. 70,El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público, habla sobre políticas de igualdad, pero su aplicación será obligatoria únicamente para el sector público, porque no se aplica la misma obligatoriedad para el sector privado, ¿no deberían ser las leyes generales y aplicables para cualquier caso, cual es el organismo de control que verifica que efectivamente se está cumpliendo con lo estipulado?, son algunas de las interrogantes que quedan después de dar lectura a nuestra Constitución.

Art. 363.- El Estado será responsable de:

Asegurar acciones y servicios de salud sexual y de salud reproductiva,y garantizar la salud integral y la vida de las mujeres, en especialdurante el embarazo, parto y postparto.

3.2.2 CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA

Por su parte el código de la niñez y adolescencia habla sobre los derechos de niños, niñas y adolescentes, protegidos por la ley indicando en su capítulo II los derechos de supervivencia, enfocándose el mismo en:

Art. 23.- Protección prenatal. -Se sustituirá la aplicación de penas y medidas privativas de libertad a la mujer embarazada hasta noventa días después del parto, debiendo el Juez disponer las medidas cautelares que sean del caso.

El Juez podrá ampliar este plazo en el caso de madres de hijos con discapacidad grave y calificada por el organismo pertinente, por todo el tiempo que sea menester, según las necesidades del niño o niña.

Art. 24.- Derecho a la lactancia materna. -Los niños y niñas tienen derecho a la lactancia materna para asegurarle el vínculo afectivo con su madre, adecuada nutrición, crecimiento y desarrollo.

Es obligación de los establecimientos de salud públicos y privados desarrollar programas de estimulación de la lactancia materna.

Art. 25.- Atención al embarazo y al parto. – El poder público y las instituciones de salud y asistencia a niños, niñas y adolescentes crearán las condiciones adecuadas para la atención durante el embarazo y el parto, a favor de la madre y del niño o niña, especialmente tratándose de madres adolescentes y de niños o niñas con peso inferior a dos mil quinientos gramos.

DEL DERECHO DE LA MUJER EMBARAZADA A ALIMENTOS

Art. 148.- Contenido. -La mujer embarazada tiene derecho, desde el momento de la concepción, a alimentos para la atención de sus necesidades de alimentación, salud, vestuario, vivienda, atención del parto, puerperio, y durante el período de lactancia por un tiempo de doce meses contados desde el nacimiento del hijo o hija; si la criatura muere en el vientre materno, o el niño o niña fallece luego del parto, la protección a la madre subsistirá

hasta por un período no mayor a doce meses contados desde que se produjo la muerte fetal o del niño o niña.

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 96.- Naturaleza de la relación familiar. -La familia es el núcleo básico de la formación social y el medio natural y necesario para el desarrollo integral de sus miembros, principalmente los niños, niñas y adolescentes. Recibe el apoyo y protección del Estado a efecto de que cada uno de sus integrantes pueda ejercer plenamente sus derechos y asumir sus deberes y responsabilidades.

Art. 100.- Corresponsabilidad parental. -El padre y la madre tienen iguales responsabilidades en la dirección y mantenimiento del hogar, en el cuidado, crianza, educación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijos e hijas comunes.

3.2.3 CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 152.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.

En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional. En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza

de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido.

El Código de Trabajo en su Art. 152 inciso segundo incorpora el derecho que tiene el padre a la licencia con remuneración completa por 10 días por el nacimiento de su hija o hijo, siempre y cuando fuere por parto normal; en los casos de nacimiento múltiple o por cesárea se prolongará por cinco días más. Si el nacimiento fuere prematuro o en condiciones de cuidado especial, la licencia con remuneración se prolongará por 8 días más; el mismo tratamiento ocurre cuando el hijo o hija hubiere nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa la licencia con remuneración se prolongará por 25 días, hecho que se justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo del IESS, o por otro profesional. En el caso del fallecimiento de la madre durante el período del parto o mientras goza de la licencia de maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, del resto que le reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido. Una incorporación nueva se da en el caso de las adopciones, los padres adoptivos tendrán derecho a licencia con remuneración por 15 días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o hijo fuere legalmente entregado

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada. - No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.

Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto. - En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.

En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.

Art. 155.- Guardería y lactancia. - En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio. Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio.

Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.

Corresponde a la Dirección Regional del Trabajo vigilar el cumplimiento de estas obligaciones y sancionar a las empresas que las incumplan.

Nota: Inciso tercero sustituido por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 797 de 26 de septiembre del 2012.

3.2.4 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA MUJER EMBARAZADA

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

1. Conceder licencia a la mujer que se encuentre embarazada, dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto, la mujer tiene derecho a una licencia de 12 semanas remuneradas por motivo del nacimiento de su primogénito, estas doce semanas pueden ser tomadas incluso desde días o

semanas antes de que se produzca el nacimiento, sin embargo, al cumplirse las 12 semanas tendrá que reincorporarse a sus labores normales. Únicamente en el caso de nacimientos múltiples esta licencia se extenderá por diez días más.(López Murillo, 2010)

2. No podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora, El derecho fundamental que ampara a la mujer embarazada es el de garantizarle su estabilidad laboral durante su período de gestación y durante las 12 semanas de licencia que tiene derecho según lo establecido en el artículo 153 y 154 inciso segundo del Código del Trabajo que dicen lo siguiente: Art. 153.- Protección a la mujer embarazada, no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto, en caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.(López Murillo, 2010)
3. No podrá dar por terminado el contrato de trabajo, en caso de que la mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o el parto, y la incapacite para trabajar.
4. No podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas señaladas en el Art. 153 numeral primero del Código del Trabajo.
5. No podrá despedir intempestivamente ni solicitar el desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo. Art. 154.- ...Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un

profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.(López Murillo, 2010)

6. En el artículo 155 en sus primeros incisos señala la obligación que tienen las empresas con más de cincuenta trabajadores a establecer cerca del lugar de trabajo, una guardería para los hijos de su personal. Este servicio deberá ser suministrado por la empresa de manera gratuita y cubrirá los rubros de alimentación, infraestructura y todo lo que esté relacionado con la correcta prestación de este servicio.(López Murillo, 2010)
7. En las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías, durante un año contado a partir del nacimiento del niño/a, la jornada de trabajo de la madre del lactante se reducirá a seis horas las que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento o por acuerdo entre las partes, desde este punto de vista, (Aguirre Sánchez, 2016) indica que la legislación apunta a proteger a la madre trabajadora, estableciendo un reequilibrio entre las responsabilidades, ya sean estas laborales o familiares, desde dos puntos relevantes, por un lado, esta otorgar a la mujer, la facilidad necesaria para que pueda cumplir con sus roles de trabajo y madre, conllevando a una satisfacción emocional, y por otro lado está el enfoque social, por medio del involucramiento de la sociedad en la reproducción, pues esto supone que se deben repartir las cargas sociales entre todos los integrantes.
8. La licencia por paternidad es otorgada al padre generalmente cuando tiene formado un hogar o ha contraído matrimonio, sin embargo, en los casos en que la pareja por cualquier motivo no tenga un hogar formado o no hayan contraído matrimonio, esta licencia será justificada por parte del padre ante su empleador con la partida de nacimiento mediante la cual se reconoce al niño o niña que ha nacido. Este hecho es exigido por las empresas para comprobar que efectivamente quien hizo uso de esta licencia sea el padre del niño o niña.(López Murillo, 2010)

OBLIGACIONES DE LA MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA

1. Para que sean aplicables las garantías a la mujer en estado de gestación contempladas en el artículo 154 del Código del Trabajo, es necesario que se haya notificado previamente al empleador haciendo conocer esa condición, mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional, certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.(Aguirre Sánchez, 2016)
2. En caso de despido intempestivo o desahucio la mujer trabajadora embarazada deberá justificar la fecha en que se inició el embarazo, con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.(Aguirre Sánchez, 2016), manifiesta para los casos de infracción, si el empleador decide dar por concluida la relación laboral de manera unilateral, conociendo que la trabajadora se halla en estado de gestación, deberá cancelar, además de la indemnización y bonificación previstas en los artículos 188 y 185 del Código de Trabajo, que versan sobre el despido intempestivo y desahucio, la señalada en el artículo 154 del mismo cuerpo normativo que hace referencia al pago de una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora.

DERECHO AL SEGURO DE MATERNIDAD

1. Prestaciones:

El IESS concede a las aseguradas del Régimen General, las siguientes prestaciones:

- a) Asistencia obstétrica necesaria que comprenderá: la prenatal, del parto y puerperio;
- b) Un subsidio en dinero por maternidad, durante doce semanas;
- c) Atención médica integral al hijo de la afiliada durante el primer año de vida, con inclusión de la prestación farmacológica y la hospitalización en los casos necesarios.

2. Este derecho lo tienen las mujeres trabajadoras embarazadas que hubieran cubierto doce imposiciones mensuales obligatorias y consecutivas antes del parto.
3. Tiempo de Protección, si el parto se produjere dentro de los once meses posteriores a la fecha de cesantía, a base de los exámenes respectivos se otorgarán las prestaciones.

PAGOS

1. Obligaciones del Empleador. - En el caso de aseguradas que hagan uso de su descanso pre y post-natal, el empleador remitirá al IESS los aportes correspondientes al sueldo o salario completo que percibían dichas aseguradas antes de este período.
2. Durante la licencia por maternidad, el empleador tendrá que cubrir la siguiente remuneración:
 - a) 25% del sueldo o salario que percibe; y,
 - b) 100% de las remuneraciones adicionales y beneficios sociales.

NOTA: Si la mujer no hubiere cubierto el tiempo mínimo de aportaciones, el empleador deberá pagarle la remuneración completa.

3. Subsidio por parte del IESS
 - a) Subsidio en dinero.- El IESS, entregará un subsidio en dinero por maternidad, durante doce semanas, equivalente al 75% del último sueldo o salario.
 - b) Reposo obligatorio.- El reposo pre y post-natal es obligatorio para el pago del subsidio.
 - c) Beneficios Sociales y Remuneraciones adicionales.- El IESS no subsidia los beneficios sociales ni las remuneraciones adicionales, es obligación del empleador pagarlo.
 - d) Aborto y parto prematuro.- Para efectos del subsidio, el aborto y el parto prematuro de niño muerto o no viable, se consideran como caso de enfermedad común, y el pago se lo realizará como tal.

e) Caducidad del derecho al subsidio. - El derecho a reclamar el subsidio por maternidad caduca en un año contado a partir de la fecha de notificación a la afiliada con el certificado médico en que se determinó el reposo.

4. Pago de aportes: en el sector privado el aporte personal es del 9.45% y el patronal es del 11.15%, a diferencia con el sector público que el aporte personal es del 11.45% y el patronal es del 9.15%.(ecuadorlegalonline, 2018)

3.2.5 LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

Título III

DEL SEGURO GENERAL DE SALUD INDIVIDUAL Y FAMILIAR

Capítulo Uno

DE LAS PRESTACIONES DE SALUD

Art. 105.- Contingencia de maternidad. -(Sustituido por el Art. 3 de la Ley s/n, R.O. 323-S, 18-XI-2010). - En caso de maternidad, la asegurada tendrá derecho a:

- a. La asistencia médica y obstétrica necesaria durante el embarazo, parto y puerperio, cualquiera que sea la calificación de riesgo del embarazo.
- b. La asistencia médica preventiva y curativa del hijo, con inclusión de la prestación farmacológica y quirúrgica, durante el primer año de vida, sin perjuicio de la prestación de salud hasta los dieciocho (18) años.

Art. 106.- Subsidios de enfermedad y maternidad. -Será de cargo del empleador la prestación señalada en los artículos 42, numeral 19, y 153 del Código del Trabajo, cuando el trabajador no reuniere los requisitos mínimos señalados en esta Ley para causar derecho a la prestación del Seguro General de Salud Individual y Familiar. Igualmente, será de cargo del empleador el pago del cincuenta por ciento (50%) del sueldo o salario del trabajador durante los tres (3) primeros días de enfermedad no profesional.

DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DEL TRABAJO NO REMUNERADO DEL HOGAR

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

(Agregado por el Art. 68 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015)

Las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado deberán estar afiliadas, en alta y al corriente de pago de sus obligaciones con el Sistema, al momento de producirse la contingencia.

Art. ...: Base de aportación. (Agregado por el Art. 68 de la Ley s/n, R.O. 4833S, 20IV2015).

Las bases de aportación para las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar serán las siguientes:

- a. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos inferiores al 50% del salario básico unificado, el aporte se realizará sobre la base del veinticinco por ciento (25%) del salario básico unificado.
- b. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cincuenta (50%) e inferiores al cien (100%) del salario básico unificado, el aporte se realizará sobre la base del cincuenta por ciento (50%) del salario básico unificado.
- c. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al cien (100%) e inferiores al ciento cincuenta (150%) del salario básico unificado, el aporte se realizará sobre la base del setenta y cinco (75%) del salario básico unificado.
- d. Cuando la unidad económica familiar obtenga ingresos iguales o superiores al ciento cincuenta (150%) por ciento del salario básico unificado, el aporte se realizará sobre la base del cien por ciento (100%) o más del salario básico unificado.

Art. ...: Subsidio del Estado. - (Agregado por el Art. 68 de la Ley s/n, R.O. 4833S, 20IV2015).

El Estado determinará anualmente en el Presupuesto General del Estado el monto que destinará para subsidiar el porcentaje de aportación individual de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar, en función de la situación socioeconómica de la unidad económica familiar, en los términos establecidos en la presente Ley y en el Código de Planificación y Finanzas Públicas.

3.2.6 LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

CAPITULO 2

DE LAS LICENCIAS, COMISIONES DE SERVICIO Y PERMISOS

Art. 27.- Licencias con remuneración. - Toda servidora o servidor público tendrá derecho a gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos:

- c) Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce(12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a falta de éste, por otro profesional de los centros de salud pública. En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo;
- d) Por paternidad, el servidor público tiene derecho a licencia con remuneración por el plazo de diez días contados desde el nacimiento de su hija o hijo cuando el parto es normal; en los casos de nacimiento múltiple o por cesárea se ampliará por cinco días más;
- e) En los casos de nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración por ocho días más; y, cuando hayan nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico, otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y a falta de éste, por otro profesional médico debidamente avalado por los centros de salud pública;
- f) En caso de fallecimiento de la madre, durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre;
- g) La madre y el padre adoptivos tendrán derecho a licencia con remuneración por quince días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o hijo le fuere legalmente entregado;

Art. 28.- Licencias sin remuneración. - Se podrá conceder licencia sin remuneración a las o los servidores públicos, en los siguientes casos: Concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos,

dentro de los primeros doce (12) meses de vida del niño o niña. Esta licencia aplicará también para el caso de padres o madres adoptivos.

El período en que los servidores públicos hagan uso de la licencia o permiso, conforme a lo establecido en el presente literal, será computable a efectos de antigüedad.

Terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre podrán solicitar dentro de los 3 días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieren acumulados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno (61) contados a partir de la presentación de la solicitud; y para tal efecto estos valores no se considerarán para otras prestaciones de la seguridad social.

Durante el periodo de licencia o permiso sin remuneración se garantizarán las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las cuales deberán ser reembolsadas por parte del Ministerio de Salud Pública.

Los contratos ocasionales que se celebraren con un nuevo servidor público, para reemplazar en el puesto de trabajo al servidor en uso de la licencia o permiso previstos en este literal, terminarán a la fecha en que dicha licencia o permiso expire.

3.2.7 CONVENIOS DE LA OIT Y LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES

La OIT, es la Organización Internacional del trabajo, teniendo como sus objetivos principales, la eliminación de la discriminación de género por medio del fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y sindicatos, con el fin de concientizar a dichas entidades que la discriminación de género atenta contra los principios y derechos fundamentales del trabajo, los derechos humanos y la justicia social, debilitando el crecimiento económico y el óptimo funcionamiento de las empresas y los mercados de trabajo.

Teniendo como misión, promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, haciendo hincapié en que el conocimiento de las trabajadoras acerca de sus derechos es fundamental para un efectivo ejercicio de éstos. La difusión de información acerca de estos derechos contenidos en las normas internacionales, así como en las legislaciones nacionales es un instrumento clave para mejorar la condición de la mujer en la sociedad.(Rangel, 2006).

La OIT es su capítulo II, Convenio N.º 156 Sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, indicado lo siguiente:

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- (a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- (b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Convenio N.º 183 Sobre Protección de la Maternidad(Organización Internacional del Trabajo, 2007)

PROTECCIÓN DE LA SALUD

Artículo 3

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

LICENCIA DE MATERNIDAD

Artículo 4

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.

2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.

3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.

4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES

Artículo 5

Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del

embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

PRESTACIONES

Artículo 6

1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.

2. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.

3. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.

4. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos mencionados anteriormente deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

1. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Artículo 9

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

- (a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o
- (b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

MADRES LACTANTES

Artículo 10

1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

Artículo 11

Todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad prevista en el artículo 4 o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias que se mencionan en el artículo 6.

El objetivo de esta protección es resguardar la salud de la madre y el niño o la niña; así como proteger a la trabajadora frente a una discriminación a causa de su condición.

La (Oficina Internacional del Trabajo, 2009), hace un análisis de algunos artículos con respecto al convenio Nro. 183 de la Organización Internacional del trabajo, indicando lo siguiente:

LICENCIA DE MATERNIDAD, es el derecho de todas las madres a tener un período de descanso tras el nacimiento de un/a hijo/a, definiendo a dicha licencia como la manera de otorgar una protección para la salud a ambos. Es importante puntualizar que el Convenio 183 realizó una extensión del período de licencia (establecido en 12 semanas en los Convenios anteriores) a un mínimo de 14 semanas (Art. 4). La Recomendación 191 sugiere que este período se prolongue a 18 semanas, e incorpora el derecho a una licencia adicional en caso de enfermedad, complicaciones o riesgos relacionados con el embarazo, cabe mencionar que el propósito de esta disposición es proteger a la mujer de posibles presiones para regresar al trabajo, durante un período en que ello puede resultar nocivo para su salud o la de su hijo/a.

PRESTACIONES PECUNIARIAS Y MÉDICAS, hace referencia al derecho a prestaciones monetarias, mismas que servirán como compensación para la pérdida de ingresos debido a la interrupción de labores, convirtiéndose en una parte sustancial de la protección de la maternidad ya que de otra manera, la falta de ingresos durante la licencia y el aumento de gastos que implica el nacimiento, se verá reflejado en la situación económica de muchas familias, generando en muchos casos la reincorporación de las mujeres al trabajo antes de lo médicamente recomendable.

Es importante mencionar que la Organización Internacional de trabajo obliga a que dicho beneficio sea administrado y entregado por la seguridad social, por fondos públicos o de manera determinada por la ley y la práctica nacional.

La Oficina Internacional del trabajo hace una reflexión importante sobre este beneficio e indica que el simple hecho de que los costos por maternidad no recaigan sobre los empleadores, es fundamental para protegerlas de la discriminación en el mercado de trabajo.

PROTECCIÓN DE LA SALUD, con este beneficio lo que se busca es evitar los riesgos asociados al entorno laboral que puedan afectar la salud de la mujer y de su hijo, existen riesgos particulares que puede implicar la necesidad de una protección especial en el lugar de trabajo. Riesgos asociados al entorno laboral (por ejemplo, la exposición a ciertos productos químicos); el esfuerzo físico y horarios irregulares o muy prolongados pueden tener efectos negativos en la salud de la mujer embarazada y el feto. Reconociéndose por primera vez a nivel internacional por medio del Convenio 183 el derecho a la protección de la salud.

LACTANCIA, sabemos que la lactancia trae consigo innumerables beneficios tanto para la madre como para el hijo, convirtiéndose en un beneficio importante de la protección de la maternidad, la Organización Mundial de la Salud recomienda la lactancia exclusiva para las madres durante los primeros seis meses de vida del/la bebé, seguida por una lactancia complementada con alimentos apropiados hasta los dos años. Cuando la licencia de maternidad dura menos de seis meses, son importantes las disposiciones para que las mujeres puedan seguir amamantando o almacenando su leche tras la reincorporación al trabajo. De acuerdo con el Convenio 183, la mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria de la jornada laboral, para la lactancia de su hijo/a.

PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN, este beneficio se enfoca en otorgar la garantía a las madres embarazadas y en período de lactancia para que no pierdan su empleo por su condición, y que al término de la licencia puedan retornar al mismo puesto de trabajo (o a uno equivalente, con la misma remuneración). El Convenio 183 garantiza la continuidad en el empleo, prohibiendo el despido durante el embarazo, la licencia de maternidad y un período determinado después del reintegro al trabajo. En caso de despido, debe ser competencia de su empleador/a demostrar que los motivos no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo/a. El embarazo y la licencia de maternidad no deberían tampoco tener efectos negativos en los derechos laborales de las trabajadoras. (Oficina Internacional del Trabajo, 2009).

CAPÍTULO 4. METODOLOGÍA

Esta es una investigación no experimental transversal, ya que implica la recolección de datos en un solo tiempo, enfocándose en el estudio de mujeres que ya fueron madres, esposas y que ahora están también siendo parte del mundo laboral, será un estudio con un alcance descriptivo que pretende establecer una delineación lo más completa posible de un fenómeno actual que se está presentando y está siendo motivo de preocupación para la población, las empresas y el Estado.

Cabe mencionar que este tipo de investigación transversal se caracteriza por centrar su análisis en el estado de una variable en un tiempo dado, su propósito esencial es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Pueden abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores, la alineación de la investigación es descriptiva ya que tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables, en este tipo de investigaciones no hay manipulación de variables, estas se observan y se describen tal como se presentan en su ambiente natural.

Se pretende mediante un diseño transversal correlacional/causales, determinar causas y efectos que ya ocurrieron en la realidad, lo que se hará es observar y reportar dichas variables que darán el sustento a la investigación, aportando con la bibliografía necesaria y las recomendaciones que se plantearán al final del trabajo investigativo.

El objetivo es investigar desde las percepciones de mujeres madres y esposas, cómo combinaron dichos roles con su trayectoria laboral, centrando mi investigación en el género femenino que lamentablemente pese a todos los cambios antes mencionados sigue siendo discriminado por su naturaleza de ser mujer y madre.

Lo que se pretende mostrar, en base a un enfoque metodológico cualitativo, a partir de la aplicación de 12 encuestas semiestructuradas a madres trabajadoras, entrevistas a profesionales que darán cuerpo a la investigación y finalmente, el análisis de contenido de una página de discusión en facebook denominada “Madres Protestonas”, sobre una

conversación virtual relacionada con el rol de la mujer madre y trabajadora, se pretende obtener información de parte de las mujeres que viven este tipo de circunstancias a fin de establecer mejor la problemática y proponer reflexiones y soluciones al respecto.

Se realizarán entrevistas de profundidad a 12 madres, entre ellas madres primerizas, quienes con sus experiencias nos darán la luz que guiará esta investigación, las madres deben contar con un número de hijos de 1 a 3, que estén en la etapa inicial/preescolar y/o escolar.

La técnica que se utilizará se orienta a conocer y entender las perspectivas y significados de las experiencias, sentimientos o situaciones personales que interfieren en su vida tanto personal como laboral.

Los ejes temáticos a indagar serán:

Desarrollo personal y profesional

Constitución de familia

Maternidad, trabajo y familia

Con respecto al blog de discusión en la página de Facebook “Madres Protestonas”, el tema se colocará un viernes y se dará fin al foro el día domingo de la misma semana, la idea es contar con la mayor información posible, los ejes temáticos son los mismos que se utilizará en las entrevistas.

La manera en cómo se analizarán los datos obtenidos en el transcurso de la investigación, será mediante un análisis de tipo cualitativo que es una manera de describir el estudio, realizando una exposición narrativa donde se presentarán los resultados obtenidos con todo detalle.

Es importante mencionar como se manejará la información recolectada de las 3 fuentes de investigación, en primer lugar, se ha establecido una encuesta que contiene 11 preguntas relacionadas a nuestro tema de interés, dicha encuesta se realizará a 12 madres de estratos medios y altos, cuyos hijos estén entre 1 a <8 años, entre ellas contaremos con madres primerizas y madres que tengan más de un hijo, la información recopilada será tabulada y se darán los resultados estadísticos; la encuesta conformada por 11 preguntas, de las

cuales 8 son preguntas de respuestas cerradas y la diferencia de opción múltiple; cabe mencionar que la misma se segmentó también por el sector de trabajo de las madres, es decir Público o Privado, número de hijos y edad de los mismos. Ver anexo 4

Con respecto a las entrevistas a profesionales de salud, contaré con la opinión de la Dra. Angelique Amory, especialista y consultora en lactancia y de la Psicóloga Clínica María Paz Carrión Maldonado, Master en psicoanálisis, quien actualmente trabaja abordando temas de pareja, familia y niñez, dichas opiniones formarán parte de la discusión del tema, se establecerán previamente los temas a debatir o preguntas guías con las que se desarrollará el conversatorio, las profesionales darán su punto de vista, lo que se manejará de la mejor manera posible para evitar problemas y/o discusiones que nos desvíen del tema principal, todo esto quedará registrado en una grabación de voz que se anexará a este trabajo de investigación. Ver anexo 5

Siendo los temas para debatir los siguientes:

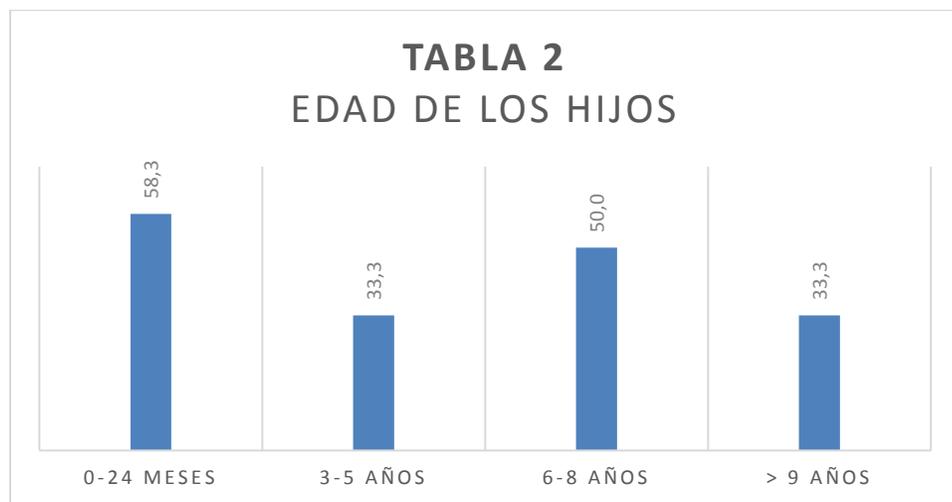
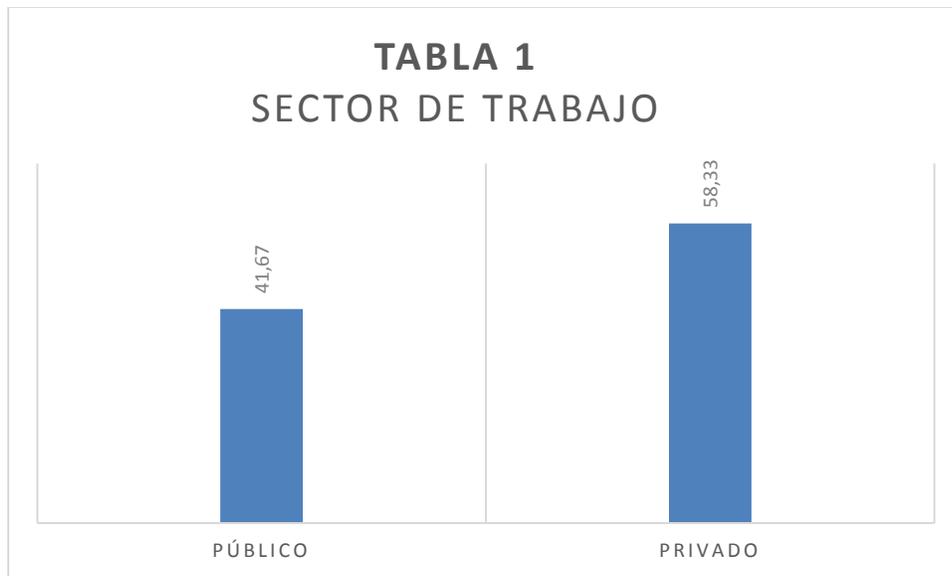
La importancia de la lactancia y el apego tanto para el bebé como para la madre.
Ausencia de la madre y problemas asociados a la misma, en la crianza, familia y sociedad.

Y finalmente, se propondrá el tema principal de mi investigación, en una página de Facebook denominada “Madres protestonas”, se colocará una imagen o una frase introductoria que aliente a la discusión y análisis del tema, sus ventajas y desventajas; la manera en cómo se recolectará la información, es por medio de prints de pantallas, mismas que serán anexadas y transcritas para el fácil entendimiento de los lectores. Ver anexo 6

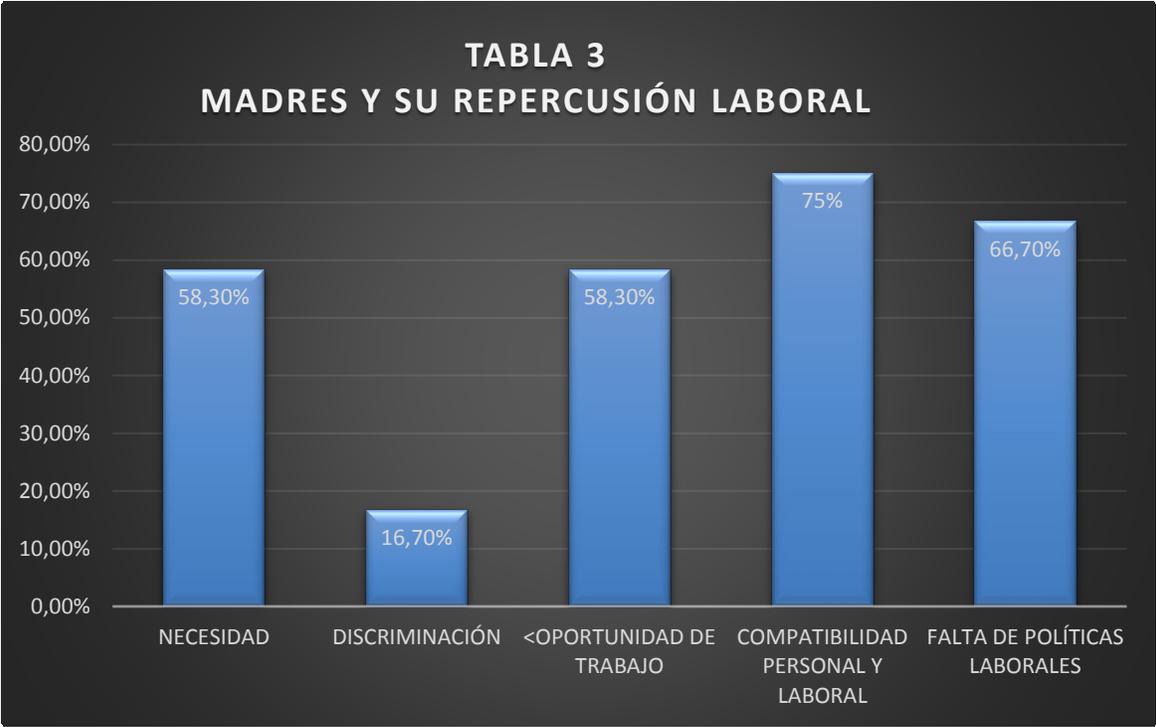
CAPÍTULO 5. RESULTADOS

5.1 Encuestas

Se analizó una muestra de 12 mujeres, el 58.3% trabajan en el sector Privado y el 41,67% en el sector Público (tabla 1); el 50% son madres de 2 niños, de las cuales el 58,3 % tiene hijos en edades comprendidas entre los 0-24 meses (tabla 2).



El 58.3% de las madres encuestadas trabajan por necesidad, de estas solo el 16.7% ha sentido algún tipo de discriminación y el 58.3% piensa que su condición de ser madre les dificulta el tener oportunidades de crecimiento profesional, existiendo compatibilidad entre la vida personal y laboral en un 75 %, sin embargo, el 66.67% coinciden que existe falta de políticas de equilibrio entre su vida personal y laboral. (Tabla 3)



El 75% de la madres encuestadas afirman que comparten las tareas del hogar y la crianza con su pareja; sin embargo como se demuestra en la tabla 4, para el cumplimiento de su jornada laboral el 83.33% de las madres dejan a sus hijos a cargo de algún familiar (50% abuelas), el 83.33% siente culpabilidad por dejar a sus hijos a cargo de terceras personas, por lo tanto el 100% de las mujeres encuestadas se quedarían cuidando a sus hijos si las circunstancias laborales lo permitieran (tabla 5), coincidiendo en un 41.67 % de que la manera de compatibilizar el rol personal y laboral sería con una jornada laboral de medio tiempo. (Tabla 6).

TABLA 4
MIENTRAS USTED CUMPLE SU JORNADA LABORAL SUS HIJOS SE QUEDAN A CARGO DE:

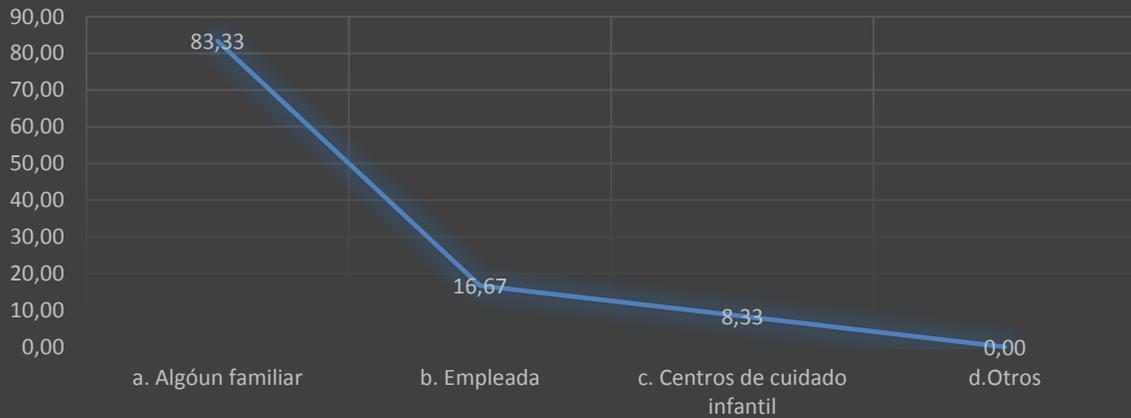


TABLA 5
SI USTED TENDRÍA LA OPORTUNIDAD DE QUEDARSE EN CASA CRIANDO A SU HIJO, LO HARÍA?

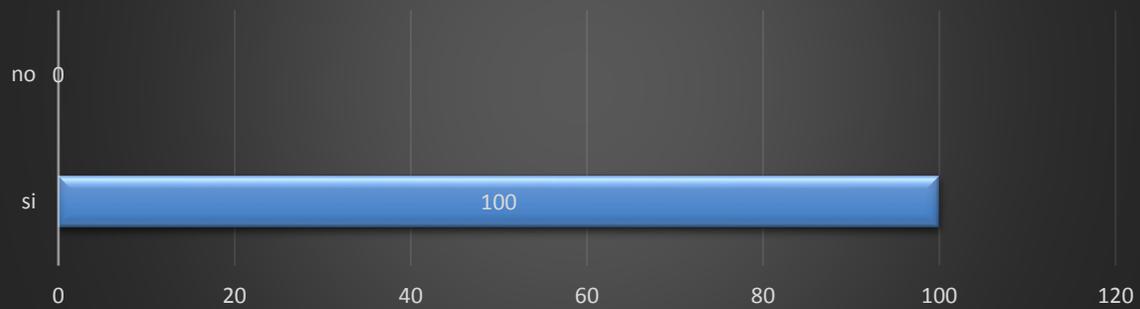


TABLA 6
CUÁL CREE QUE SERÍA LA MEJOR MANERA DE COMPATIBILIZAR SUS DOS ROLES?



5.2 Entrevistas

Los resultados arrojados por el segundo método de investigación propuesto, sobre las entrevistas realizadas a las profesionales de salud indicadas anteriormente, las dos coinciden que existe una falta de apoyo para llevar a cabo el doble rol de la madre, existen políticas poco socializadas, en las cuales se exige que las organizaciones empleadoras que superen los 20 integrantes, deberán contar con un espacio exclusivo de lactancia, en el cual la madre se sienta cómoda y tranquila, para de esta manera poder recolectar la leche materna y que el estrés o la incomodidad no sean motivo para cortar la misma de manera prematura, influye sin lugar a duda la falta de apoyo organizacional de estos espacios, se considera incluso válido, que de ser el caso algún familiar pueda llevar al lactante a la oficina de la madre para que se alimente, coinciden en que los 3 meses de permiso de maternidad son preocupantemente escasos, es totalmente inaceptable que el bebé este 9 meses en el vientre materno y que a los 3 meses de haber nacido se le separa de su madre, esta es sin duda, la razón principal por la que la lactancia se suspende, acompañado de esto vienen un sin número de problemas, madres cargadas de culpas, estrés laboral, discriminación y perjuicios de todo tipo, 2 horas de permiso de lactancia tampoco son suficientes, menos que ahora lo que se quiere es volver a lo natural, desde la lactancia exclusiva y a libre demanda hasta una mayor presencia materna.

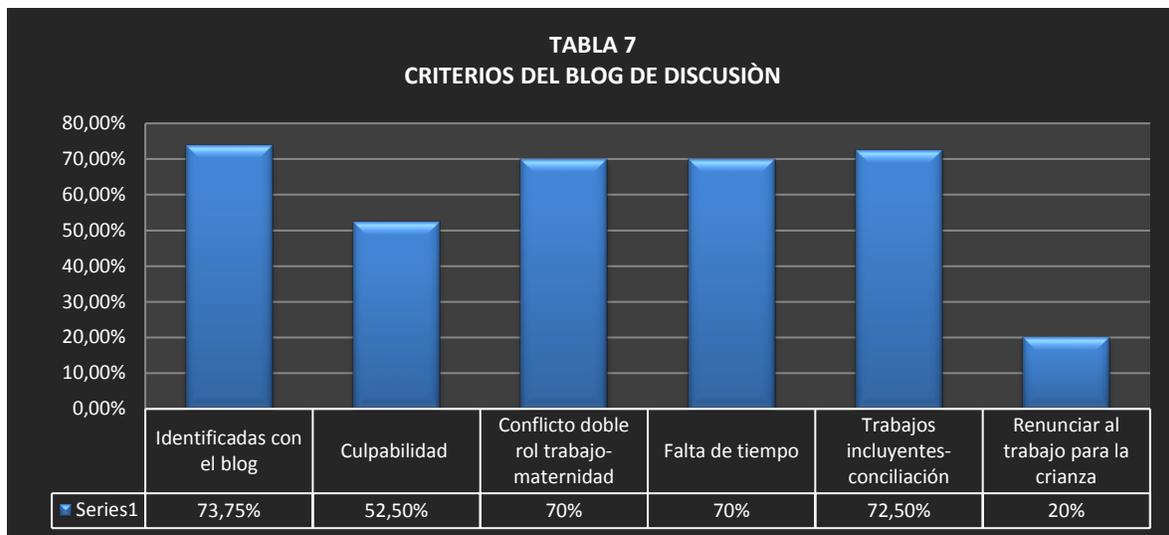
El apego fue otro tema que se trató y sobre el cual las dos profesionales de salud coinciden en que el mismo es indispensable para la estabilidad emocional de bebé, estabilidad que en un futuro será la que influirá en la seguridad y de la cual se desarrollará su personalidad, el vínculo que la madre debería fortalecer con su hijo se va desvaneciendo por la falta de tiempo, las exigencias actuales tanto laborales como sociales, nos han vuelto una sociedad de consumo, y ese tiempo perdido con nuestros hijos, se les está entregando en forma de regalos que justificaran o descargar parte de nuestras culpas.

La Psicóloga Clínica María Paz Carrión, hace un aporte importante a este tema y manifiesta que la ausencia materna o el apego interrumpido o no llevado a cabo, crea grandes fracturas psíquicas: niños ansiosos, con problemas de conducta, obesidad infantil, adolescentes con impulsos tanáticos y sentimientos de vacío y en el futuro adultos deprimidos, con problemas de sueño e inestables emocionalmente; concluye indicando que

el vínculo materno es el más importante en el desarrollo del aparato psíquico en la infancia, es ahí donde el Niño ancla positivamente sus emociones, construye reglas y límites, y desarrolla de forma funcional y saludable su personalidad.

5.3 Blog de discusión

Fueron analizados 40 comentarios y más de 100 reacciones a la publicación, el 70% confesó haber sentido un conflicto con su rol Madre/Trabajadora, la falta de tiempo para realizar sus actividades profesionales y familiares llevo al 20% de ellas a renunciar a sus trabajos para encargarse de la crianza de sus hijos, el 72,50% tiene la idea de que compatibilizar sus dos roles con nuevas formas de trabajo como empleos incluyentes, trabajos a medio tiempo, jornadas más cortas o trabajos desde casa son las opciones que ayudarían a equilibrar sus responsabilidades, sin tener que renunciar a ninguna de ellas. (Tabla 7)



CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES

Este ha sido un tema que sin duda ha traído consigo innumerables beneficios, se han conocido y profundizado en leyes poco socializadas y muchas de ellas desconocidas a cerca de la maternidad, desde las obligaciones nuestras como madres, hasta las obligaciones de los empleadores Públicos, Privados y de la sociedad en general; entre los métodos de investigación utilizados, cada uno de ellos ha arrojado por su lado, la necesidad silenciosa de cada una de las madres de contar con más apoyo para llevar a cabo su rol que por su naturalidad y debido a las nuevas formas de ser mamá, se ha desnaturalizado, he conversado con profesionales de Salud y coinciden en que debemos regresar a lo natural, iniciando con la lactancia exclusiva y a libre demanda, las leyes establecen que todo centro de trabajo, integrado con más de 20 empleados deberán contar con un lugar o cuarto de lactancia, en el que las madres puedan extraer con comodidad y tranquilidad la leche materna para que sea almacenada y que la interrupción temprana del apego, no se mas traumática para ninguna de las partes, incluso se podría establecer momentos en los cuales algún familiar pueda llevar al lactante al trabajo de su madre, utilizaría el espacio antes mencionado para alimentar a su hijo y así continuar de alguna manera con la cadena de apego que hoy en día ha vuelto a salir a la luz como vinculo esencial para el desarrollo psicológico, físico y emocional del bebé, desarrollo que será parte integrante a lo largo de su vida y que marcara sin duda la diferencia entre aquel niño que pudo contar con la excepción de poder haber sido criado, si no al 100% por su madre, por lo menos puedo establecerse y llevar a cabo el tan importante vinculo denominado apego.

El apoyo a la lactancia, desde casa es fundamental, los mitos establecidos por las grandes marcas industriales de leche de fórmula, seguidos por el mínimo apoyo a la misma por muchos o pocos profesionales de salud, desde el nacimiento del niño, son muchos de las violencias que vivimos las madres y por lo tanto los hijos desde el nacimiento, los escasos 3 meses de permiso de maternidad, fue otro de los importantes temas mencionados, tanto en el blog de discusión como en las entrevistas establecidas, lo que se pide es que, si el bebé estuvo dentro del vientre materno durante 9 meses, por lo menos se extienda el permiso, si no a los mismos 9 meses, se aumente a 6 meses de permiso de maternidad y a dos años de lactancia, que dicho permiso se extienda también para los padres y con eso

vivir desde un inicio una verdadera corresponsabilidad de las tareas de crianza y el hogar, la sobrecarga de tareas sigue siendo un problema exclusivo de las madres, el apoyo por parte de su paraje en algunos casos es mucha y en otros poco y el mismo se sigue viendo como eso, un apoyo y no una obligación contraída en el momento de ser padres.

Todas coinciden que su día a día es una tarea agobiante, que inicia a tempranas horas de la mañana y termina a altas horas de la noche, las tareas del hogar no tienen tiempo límite y la doble jornada empieza a ocasionar varios problemas de salud a las madres trabajadoras, su jornada laboral termina, pero en casa las tareas domésticas quedan en pausa, muchas mamás dejan a sus hijos dormidos y los encuentran dormidos, la relación entre madre e hijo es preocupantemente escasa y viven su día a día cargadas de culpas, de cargas emocionales que por ser parte de su omnipotencia, pasan desapercibidas, pero que tarde o temprano nos pasaran las facturas, las madres enmudecidas por las necesidades económicas viven un verdadero conflicto trabajo-familia, tienen en su mente tanto y todo, que el tiempo queda escaso entre tanto por cumplir.

Realmente no sé cuándo, el ser madre, se convirtió en un problema para el mercado laboral, hoy en día vemos un sin número de atropellos hacia las madres, escasos son los casos en los que una madre a podido crecer laboralmente, peso a su elevado nivel profesional, porque esa es otra cosa que hay que recalcar, la actualidad que aparte del involucramiento femenino en el ámbito laboral, trajo con ello ambiciosas metas de ser profesionales de alta calidad, hoy de la mano con nuestra maternidad van nuestras metas profesionales, esperando que en algún momento del camino, empiecen a dar sus frutos, pero lamentablemente nuestra condición, condiciona a los grandes empleadores, a ver la maternidad como sinónimo de incapacidad, al contrario de ver la preparación como un motivo suficiente para escalar profesionalmente, hoy gana el hecho de tener más disponibilidad de tiempo, nada se habla de la productividad y como medir la misma hoy en día, los países desarrollados son el gran ejemplo de que trabajar más horas no es sinónimo de ser eficiente, más bien, es todo lo contrario.

Vemos como en otros países, las plazas de trabajo a medio tiempo, horarios flexibles o jornadas laborales más cortas y trabajo desde casa, son el abanico de oportunidades para poder llevar a cabo sus dos roles, al contrario de evitar la contracción de mujeres en edades fértiles, casadas y con hijos, han buscado la solución para todos, creándose así nuevas los

denominados empleos incluyentes, mismos que generan beneficios tales como, la capacidad de conciliación, disminución de gastos personales, a consecuencia de menores gastos por movilidad, alimentación, etc. Y para las organizaciones, un aumento importante de la productividad, motivación y fidelidad de sus empleados.

He pensado a lo largo de esta investigación, como buscar en nuestro medio la solución, como les quitamos el miedo a las empresas, a la maternidad y a las mujeres de querer serlo, hoy nos gana el miedo a decirlo, por las repercusiones, porque nuestra sociedad creó a un capitalismo ambicioso y huérfano, ha borrado de la mente de los grandes empresarios, su niñez sus recuerdos maternos y por qué no decirlo las faltas que ellos también sintieron al no poder estar el tiempo suficiente con sus madres; del blog de discusión y las encuestas, la mayoría confesaron haber sentido alguna vez discriminación por su condición de ser madre y para poder desarrollarse profesionalmente, todas han renunciado a algo para poder establecerse económicamente en un mundo donde lamentablemente el capitalismo nos ganó, se crearon más necesidades de las que nos podemos imaginar, lo que nos obliga a trabajar por necesidad y para cubrir exigencias sociales innecesarias, todas manifestaron que si tendrían la oportunidad de quedarse en casa criando a sus hijos lo harían, claro que dejar de trabajar al 100% tampoco es una opción, el mundo de hoy es una combinación de roles, lástima que el rol de madre-trabajo aun no haya podido ser equitativamente equilibrado, pasamos más tiempo en nuestro trabajo que con nuestros hijos, muchos han confundido el tiempo perdido con sus hijos, con llenarnos de regalos para de alguna manera descargarse culpas.

Tengo en mente algunas propuestas para hoy crear empresas conscientes con la maternidad y sus necesidades, sin duda contar con más opciones de trabajos flexibles, jornadas más cortas y trabajo desde casa, son una opción bastante alentadora, sin embargo, considero que el primer paso a seguir, es la concientización a las empresas, creando dentro de sus puestos de trabajo, una o dos vacantes que ocuparán personas que se preparan en cada una de las áreas de la organización, se podrían llamar comodines, para que se me entienda mejor, que quiero ganar con esto, que en caso de permisos por maternidad, permisos de salud o permisos para asistir a eventos de nuestros hijos, puedan ellos ser nuestros reemplazos, con ello las empresas no tendrán que ponerse en la ardua tarea de buscar un reemplazo a pocos meses de dar a luz, o ver como un problema un par de horas de permiso o días en caso de enfermedad, si no ya tendrán su plan B para

poder seguir funcionando con normalidad, vale puntualizar que dicha persona también podría servir de ayuda en caso de enfermedad de cualquier compañero de trabajo, así todo fluiría y con ello nuestro principal rol de ser mamá.

Otra aporte que quiero dejar con esta investigación, es generar la necesidad en las Universidades para desde la formación de grandes profesionales, se hable de este tema, es desde el inicio del camino académico, sobre todo a aquellos que como yo, busquen liderar u ocupar puestos en el área de Recursos Humanos, para que puedan convertirse realmente en eso, en ser más humanos, esa debería ser nuestra vocación como profesionales, no seguir alimentando al capitalismo con el tiempo de nuestros hijos, familia o nuestro tiempo personal, y empezar a vivir más allá de una pantalla de celular o computadora, enseñarles que afuera tenemos gente que nos espera y que un trabajo se puede volver a conseguir, pero que el tiempo perdido con nuestros hijos, familia y para nosotros, no se recuperará jamás, nadie nos devolverá la salud en caso de estrés laboral o sobrecarga de trabajo, nos reemplazarán más rápido de lo que creemos y seremos nuevamente nosotros como seres humanos los que volveremos a perder.

Con los nuevos empleos influyentes, iniciados anteriormente, se puede pensar en una verdadera conciliación, los beneficios en caso de poder implementarlos son muchos para las dos partes, se entenderá como conciliación a la articulación de las tareas productivas y reproductivas; misma que armonizará de la mejor manera los espacios de familia y trabajo.

Es importante recalcar el rol de las abuelas como la opción más confiable y segura para que las madres podamos llevar a cabo nuestras tareas laborales, sin desmerecer la ayuda de centros especializados; sin embargo, seguimos luchando por encontrar otras maneras de poder llegar a la completa conciliación.

BIBLIOGRAFÍA

1. Aguirre Sánchez, P. (14 de noviembre de 2016). *eltelégrafo*. Obtenido de eltelégrafo: <https://www.eltelégrafo.com.ec/noticias/punto/1/proteccion-a-la-mujer-en-estado-de-gestacion>
2. Alvarez, A., & Gómez, I. C. (16 de septiembre de 2011). *Redalyc*. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612006>
3. Annan, K. (2007). *Naciones Unidas Secretaria Nacional*. Obtenido de Naciones Unidas Secretaria Nacional: <https://www.un.org/sg/es/content/kofi-annan>
4. Anzorena, C. (abril-junio de 2008). *Redalyc*. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27904103>
5. Anzorena, C. (junio de 2008). *Redalyc*. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/pdf/279/27904103.pdf>
6. Anzorena, C. (junio de 2008). *Redalyc*. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/pdf/279/27904103.pdf>
7. Armas, A., Contreras, J., & Vásquez, A. (diciembre de 2009). *Repositorio Digital IAEN*. Obtenido de Repositorio Digital IAEN: <http://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/4332>
8. Armijo Garrido, L. (8 de noviembre de 2016). *Scielo*. Obtenido de Scielo: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v15n3/art09.pdf>
9. Berrezueta, L. (27 de octubre de 2016). *Ecuadorinmediato.com*. Obtenido de Ecuadorinmediato.com: http://admin.ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=2818810533&umt=ecuador_se_compromete_ante_oit_a_promover_teletrabajo
10. Best Start;. (2012). *Mi hijo y yo un vinculo para toda la vida*. Toronto: health nexus santé.
11. Botello, H., & López Alba, A. (20 de agosto de 2015). *Scielo*. Obtenido de Scielo: <http://dx.doi.org/10.22267/rtend.151601.34>.
12. Caambaño Rojo, E. (1 de septiembre de 2010). *Scielo*. Obtenido de Scielo: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512010000100005
13. Canorea Martínez, N. (2015). UNIFEM: DEFENSA Y PROMOCIÓN DE LA MUJER Y SU DERECHO A LA EDUCACIÓN. . *JOURNAL OF SUPRANATIONAL POLICIES OF EDUCATION*, 83-100.
14. Carvajal Álvarez, M. A. (junio de 2011). *margen*. Obtenido de margen: <https://www.margen.org/suscri/margen61/carvajal.pdf>
15. Castro Castro, J. F. (marzo de 2001). *dt*. Obtenido de dt: http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf
16. Ceballos Vacas, E., & Rodríguez Hernández, J. (30 de marzo de 2014). *Redalyc*. Obtenido de Redalyc: <http://infad.eu/RevistaINFAD/OJS/index.php/IJODAEP/article/view/718/65>

17. Ceja, L. (1 de septiembre de 2008). *Newsletter* . Obtenido de Newsletter : <https://blog.iese.edu/in-family-business/el-papel-de-la-mujer-en-la-empresa-familiar-el-reconocimiento-de-un-rol-critico-pero-a-veces-invisible/>
18. Cristiani, L. S., Bertolotto, M., Anderson, M., Polinelli, S. N., Collavini, M., Seijo, F., & Delfino, M. (2014). *aacademia*. Obtenido de aacademia: <https://www.aacademica.org/000-035/790>
19. Cueva Arana, L. (10 de abril de 2017). *Pucp*. Obtenido de Pucp: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8396>
20. Cusme. (2018). Análisis de la Participación de la Mujer en el Mercado Laboral periodo 2013-2017. *CIENCIAS ECONÓMICAS*.
21. Ecuador Legal Online. (4 de enero de 2017). *ecuadorlegalonline*. Obtenido de ecuadorlegalonline: <http://www.ecuadorlegalonline.com/iess/afiliacion-al-iess-de-las-trabajadoras-no-remuneradas-del-hogar/>
22. *ecuadorlegalonline*. (2 de agosto de 2018). Obtenido de ecuadorlegalonline: <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/calculadora-aportaciones-iess/>
23. Ehrenberg, A. (2000). La fatiga de ser uno mismo. Depresión y sociedad. En A. Ehrenberg, *La fatiga de ser uno mismo. Depresión y sociedad*. Buenos Aires: Nueva Visión.
24. *El Universo.com*. (25 de julio de 2018). Obtenido de El Universo.com: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/por-que-el-teletrabajo-no-tiene-buena-acogida-en-ecuador>
25. Faur, E. (24 de Abril de 2006). *Redalyc*. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105116598012>
26. Fedman, L., Vivas, E., Zoraide, L., Zaragoza, J., & Gómez, V. (noviembre-diciembre de 2008). *Scielo*. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342008000600009
27. Florence, T. (1 de marzo de 2009). *ResearchGate*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/277147610_Trabajo-familia_de_la_autonomia_a_la_culpa_ensayo
28. Fundacion de Mujeres;. (marzo de 2010). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Madrid, España: Ministerio de Igualdad.
29. Gómez Urrutia, V., & Jiménez Figueroa, A. (4 de junio de 2014). *Polis*. Obtenido de Polis: <https://journals.openedition.org/polis/10784>
30. INEC. (29 de octubre de 2014). *ecuadorencifras*. Obtenido de ecuadorencifras: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/el-trabajo-no-remunerado-representa-el-1541-del-pib/>
31. Izquierdo, L., & Zicavo, N. (2015). Nuevos padres: construcción del rol paternal en hombres que. *REVISTA IIPSI*, 33-55.
32. Jácome Ortega, M., & Jácome Ortega, X. (2017). CLIMA LABORAL: EFECTO DEL AGOTAMIENTO PROFESIONAL “BURNOUT” EN LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*, 7-14.
33. Legazpe, N. (octubre-diciembre de 2015). *Scielo*. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-718X2015000400873&script=sci_abstract&lng=en

34. López Murillo, F. (31 de mayo de 2010). *DerechoEcuador.com*. Obtenido de DerechoEcuador.com: <https://www.derechoecuador.com/derechos-laborales-inherentes-a-la-maternidad>
35. Manuel, C. (7 de enero de 2005). *Redalyc*. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43300511>
36. Mazo Olarte, L. S., & Vergara Álzate, L. A. (2017). *IHSN Survey Catalog*. Obtenido de IHSN Survey Catalog: <http://catalog.ihsn.org/index.php/citations/78581>
37. Mendizábal, G. (2001). *Mujer, trabajo y familia*. Old Navy: Pensamiento y lenguaje Universitario.
38. Ministerio del trabajo. (27 de octubre de 2016). *ECUADORINMEDIATO.com*. Obtenido de ECUADORINMEDIATO.com: http://admin.ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=2818810533&umt=ecuador_se_compromete_ante_oit_a_promover_teletrabajo
39. Molina, M. E. (2 de noviembre de 2006). *Redalyc*. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96715209>
40. Moneta, M. E. (3 de abril de 2014). *Scielo*. Obtenido de Scielo: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0370-41062014000300001
41. Nuñez, A. (2016). El concepto de la maternidad a partir de la profesión de la. *Revista de Investigación Apuntes Psicológicos*, 19.
42. Ochoa Gómez, C., Cruz Agudelo, A., & Moreno Carmona, N. (2014). DEPRESIÓN EN LA MUJER: ¿EXPRESIÓN DE LA REALIDAD ACTUAL? *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 113-135.
43. Oficina Internacional del Trabajo. (2009). *Protección de la maternidad*. Oficina Subregional para el Cono Sur y Oficina Subregional para Centroamérica: NOTAS OIT SOBRE TRABAJO Y FAMILIA.
44. *Organización Internacional de Trabajo*. (10 de noviembre de 2016). Obtenido de Organización Internacional de Trabajo: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_534817/lang-es/index.htm
45. Organización Internacional del Trabajo. (7 de febrero de 2007). *OIT*. Obtenido de OIT: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
46. Pabel, M. (20 de noviembre de 2014). *Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo*. Obtenido de Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo: <http://www.planificacion.gob.ec/reconocimiento-del-trabajo-no-remunerado-rompe-esquemas-en-el-pais/>
47. Padilla Carmona, M. T. (2001). *rabida*. Obtenido de rabida: <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/110/b13881218.pdf?>
48. Pérez Ruiz de Eguilaz, S. (2015). *Zaguan*. Obtenido de Zaguan Universidad de Zaragoza: <https://zaguan.unizar.es/record/37032?ln=es>
49. Rangel, M. (2006). *CONVENIOS DE LA OIT Y LOS DERECHOS*. Chile: Organización Internacional del Trabajo.
50. Rodríguez Montaña, M. F. (julio-diciembre de 2008). *Redalyc*. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105312254001>

51. Sabater Fernández, M. C. (enero de 2014). *Dialnet*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5029809>
52. Sánchez Bringas, Á. (diciembre de 2009). *medigraphic*. Obtenido de medigraphic: <http://www.medigraphic.com/pdfs/inper/ip-2009/ip094h.pdf>
53. *SIPI SISTEMA DE INFORMACIÓN*. (2013). Obtenido de SIPI SISTEMA DE INFORMACIÓN: <http://www.sipi.siteal.iipe.unesco.org/politicas/1052/politica-de-desarrollo-infantil-integral>
54. *SIPI Sistema de Información sobre la primera infancia en América Latina*. (2013). Obtenido de SIPI Sistema de Información sobre la primera infancia en América Latina: <http://www.sipi.siteal.iipe.unesco.org/politicas/1052/politica-de-desarrollo-infantil-integral>
55. Solano Altaba, M. (24 de junio de 2004). *Catolyc.net*. Obtenido de Catolyc.net: <http://es.catholic.net/op/articulos/43752/cat/419/el-quiero-y-no-puedo-de-la-madre-trabajadora.html#modal>
56. Tóffoli, M. (7 de diciembre de 2016). *Memoria académica*. Obtenido de Memoria académica: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.9153/ev.9153.pdf
57. Toledo, M. D. (2207). De eso no se habla. *Revista del Centro de Estudios Históricos e Interdisciplinario Sobre las Mujeres Facultad de Filosofía y*, 3.
58. Vivero Bass, A. G. (15 de mayo de 2017). *UPC commons*. Obtenido de UPC commons: <https://upcommons.upc.edu/handle/2117/104516>
59. Woodhead, M., & Oates, J. (15 de febrero de 2018). *OEI Organización de Estados Iberoamericanos*. Obtenido de OEI Organización de Estados Iberoamericanos: <https://www.oei.es/historico/noticias/spip.php?article1955>

Encuesta a madres trabajadoras

Las mujeres se han incorporado al mundo laboral, pero parece dificultar de alguna manera que puedan crecer a nivel profesional si son madres; la maternidad, no es algo que haga a la mujer menos capaz para ser una buena profesional. Sin embargo, muchas veces se encuentran con que al quedarse embarazadas pierden oportunidades de crecimiento o peor aún pierden su empleo, ya sea por ser despedidas sin razones justas o valideras o por optar a renunciar voluntariamente, por la problemática de no encontrar el equilibrio del tiempo trabajo-familia, ha esto se suma la culpabilidad de no poder estar en casa con sus hijos, por eso es obligatorio que la sociedad ayude a conciliar su vida profesional y familiar, así como también que exista una verdadera corresponsabilidad tanto en el hogar como en la crianza.

Para poder obtener información relevante sobre la situación de las mujeres, en el trabajo, en el hogar y en su rol de madres, es necesario que se llene la siguiente encuesta.

Nombre:

Nro. de Hijos:

Edad de los hijos:

Sector de trabajo, Público o Privado

1. ¿Cuál es la principal razón por la que usted trabaja?

- a) Necesidad económica
- b) Independencia y autoestima
- c) Realización personal
- d) Otros, especificar

2. ¿Se ha sentido usted discriminada en su trabajo por ser madre o estar embarazada?

SI
NO

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Si su respuesta es afirmativa, por favor indicarnos el por qué

3. ¿Cree usted que el hecho de ser madre es una variable que dificulta el tener oportunidades de crecimiento en su trabajo? ¿Y por qué?

SI
NO

4. ¿Considera usted que su trabajo es compatible con su vida personal y/o familiar?

SI
NO

Cualquiera que sea su respuesta por favor indicar el porque

5. ¿En su trabajo existen políticas que busquen el equilibrio entre su vida personal y laboral?

SI
NO

Si su respuesta es afirmativa, por favor especificar

6. ¿Ha sentido de alguna manera que, en su trabajo, se prohíbe el embarazo o se hacen referencias que lleven a interpretar de esta manera?

SI
NO

7. ¿Mientras usted cumple su jornada laboral, sus hijos se quedan a cargo de?

- a) Algún familiar, especificar
- b) Empleada
- c) Centros de cuidado infantil
- d) Otros, especificar

8. ¿Existe en usted un sentimiento de culpabilidad cada vez que tiene que dejar a sus hijos a cargo de terceras personas?

SI
NO

Cualquiera que sea su respuesta por favor indicar el porque

9. ¿Las tareas del hogar y la crianza son compartidas con su pareja?

SI
NO

Cualquiera que sea su respuesta por favor indicar el porque

10. ¿Cuál cree que sería la mejor manera de compatibilizar sus dos roles?

- a) Horarios flexibles
- b) Jornadas laborales más cortas
- c) Trabajo medio tiempo
- d) Trabajo desde casa
- e) Otros, especificar

11. ¿Si usted tendría la oportunidad de quedarse en casa criando a su hijo lo haría?

SI

--

NO



Cualquiera que sea su respuesta por favor indicar el porque

Muchas gracias por su colaboración.

Entrevista 1

Profesional: Psicóloga Clínica María Paz Carrion Maldonado.

Introducción

La Psicóloga Clínica, María Paz Carrion Maldonado, Máster en psicoanálisis, actualmente trabaja abordando temas de pareja, familia y niñez, quien nos hablara sobre las repercusiones que ha tenido la masiva incursión de la mujer al mercado laboral, en su rol como madre, esposa y mujer.

Preguntas

¿Cuál es la problemática actual de los hijos de madres trabajadoras que usted como profesional ha podido constatar en el campo clínico y que cree que podrían estar relacionado al tema?

¿Cómo cree que se podría solucionar esta ausencia materna?

¿Cómo profesional que haría para combatir los problemas asociados al tema?

Respuesta:

La familia está en crisis en la actualidad. Y se debe a muchos factores, pero principalmente siguiendo la cadena de sucesos, desde mi perspectiva, se podría plantear que el capitalismo y la sociedad de consumo está influenciando negativamente contra la organización social más pequeña pero la más importante como es la familia. Las personas están concentradas en el consumo. Hoy todo es desechable, por lo que presionan a la comunidad a renovar su mercadería constantemente, para hacerlo se necesita dinero y para hacer dinero se necesita tiempo. En ese punto es donde los hijos están pagando con el tiempo que les corresponde a ellos recibir de sus padres. Las mamás a sus 3 meses de permiso de maternidad regresan a sus trabajos pues las exigencias sociales presionan a no perder ese ingreso mensual. Esos bebés están siendo criados por otras mujeres sustitutas, ya sea guarderías, abuelas o empleadas domésticas. El vínculo que esa madre debería estar fortaleciendo se ve quebrantado por la falta de tiempo, pues estos niños muchas veces terminan diciendo "mamá" a esas personas que cuidan de ellos y no a la propia. Eso crea grandes fracturas psíquicas: niños ansiosos, niños con grandes problemas de conducta, obesidad infantil, adolescentes con impulsos tanaticos y sentimientos de vacío, en el futuro adultos deprimidos, con problemas de sueño, inestables emocionalmente, gran cantidad de divorcios y en resumen una sociedad adicta a los fármacos que logran amortiguar la frialdad de esa falta de calidez en el hogar.

Pues el vínculo materno es el más importante en el desarrollo del aparato psíquico en la infancia, es ahí donde El Niño ancla positivamente sus emociones, construye reglas y límites, y desarrolla de forma funcional y saludable su personalidad.

BLOG DE DISCUSION MADRES PROTESTONAS



No es fácil comenzar el día con el reloj en contra, tenemos por delante tantas responsabilidades invisibles, corremos todo el día y con nosotros corren nuestros hijos, hablo de tener aparte de todo, esa carga emocional de la culpa y el desgaste físico del día a día, inicio mi rutina con muy poco tiempo para mí, inicio mi día por ella, me cuesta desde levantarle hasta dejarle en la guardería, me cuesta todo el día en mi mente pensando en si está bien sin mí y si yo estoy bien sin ella, si todo esto vale la pena, si ella merece todo el trajín que implica dejarle a ella “corriendo” y llegar temprano al trabajo, salir a almorzar con ella, comer en menos de 10 minutos para tener tiempo de sentarme en el piso a jugar y si! Jugar corriendo porque el tiempo no se detiene y esos minutos pasan más rápido de lo que me gustaría, regresar al trabajo implica nuevamente salir con el corazón apretado, arrugado, desgastado, hasta ahora no se si es verdad eso de ya te acostumbraras, ¿acostumbrarme a qué?, a que sea normal dejar a nuestros hijos al cuidado de terceras personas, dedicarle 8 horas al trabajo, llegar a casa cansadas a continuar con lo que quedo en pausa, ¿no tenemos 8 horas para nuestros hijos o sí?, quisiera saber si soy la única a la que el tiempo no le da?, todo parece quedar acumulado y entre todo la culpa del tiempo perdido con mi hija, en este blog quiero abrir el debate para sacar a la luz nuestras preocupaciones, nuestras culpas, exteriorizar lo que sentimos, para juntas buscar la solución, porque estoy clara de algo, quedarnos en casa no es la solución, el trabajo es necesario, nos carga de otro tipo de energía, satisfacción personal, independencia, etc.

Pero lo que si necesitamos es levantar la voz para contar al mundo que esto no es fácil que detrás de todo esto hay una mujer agotada, dividida, incompleta; lo que quiero con nuestra voz es concientizar a las organizaciones, sobre la necesidad de crear políticas favorables para ambas partes, políticas que nos permitan cumplir con nuestros dos roles.

COMENTARIOS DE LAS INTEGRANTES DEL GRUPO

Vale Kathy Vázquez “Demasiado cierto”.

Patricia Quizhpi Lazo “Es verdad!! Dejar de trabajar no es la solución, pero es muy agotador”

Carola Larrea “Porque no lo hacen compartido no se jueguen a super mamá es agotador, denles responsabilidades a los padres vivan o no juntos.”

Lis Alvarado Pacheco “Es verdad!!! Yo tome la decisión de dejar de trabajar por mis hijos por un tiempo... tampoco ha sido fácil, pero es una etapa donde ellos me necesitan y aunque también duele dejar la vida de antes nunca me arrepiento de verles crecer y compartir el mayor tiempo con ellos!!!!”

Lorena Alvear “Me identifico totalmente con este post. Mi rutina comienza a las 5am y termina a las 11 de la noche, soy la primera en levantarme y la última en acostarme. Mi trabajo no me permite estar todo el tiempo con mis pequeñas, me ha perdido de muchas cosas, pero a la vez sé que es por su bien y que ellas saben que su mami trabaja y se esfuerza cada día. El rol de la mujer ha cambiado tanto, somos: madres, esposas, hijas, empresarias, emprendedoras, estudiantes, científicas, deportistas, etc. Y nos faltan las horas del día.”

Taty Zavala “Tan cierto!!! Y aparte del trabajo fuera, el trabajo en casa, porque siempre hay trabajo en casa, y procurar hacerlo todo con sonrisas, buen ánimo incluso escondiendo dolores de cabeza, musculares, tensionales, sí, ser mamá es hermoso pero para mí es muy difícil a veces, y para variar el preguntarse todos los días si lo estamos haciendo bien o mal, o como poder hacer más con tanto en la cabeza y tan poco tiempo, y obvio procurar atender todo, incluso a nuestro compañero y a nosotras mismas, es difícil vaya que sí! ”

Gaby Coellar “Completamente cierto, retrocedo en el tiempo y le “veo” a mi mami haciéndose ochos criando a dos hijos chiquitos, mi hermano y yo que fuimos muy seguidos, mi mamá no ha dejado de trabajar desde que me acuerdo y ahora ella me dice que no sabe cómo lo hizo, claro mi pa siempre a su lado pero la mamá es la que carga con la mayoría de responsabilidad de MAMÁ, hasta ahora, hijos, compras, cocina, limpieza en si los que

haceres, apenas con 3 meses de permiso de maternidad dejar a sus pequeños seres indefensos en guardería, al cuidado de terceras personas, que dolor en el corazón, pero que más hacer?, nada, intentar llenarse de valor a diario para cumplir con el trabajo y los hijos y aprovechar el tiempito corto para disfrutar de esas criaturas que lo que más desean es estar con la mamá y papá. No tengo traumas de mi infancia al haber sido criada en guardería desde muy chiquita y mis ñaños tampoco de lo que hemos conversado, la necesidad y realidad nuestra fue esa y siempre con el amor de nuestros padres cuando podíamos estar con ellos, pero de lunes a viernes era el CORRE CORRE porque el tiempo va en contra, pienso que como madres sufrimos más por el hecho de tener que despojarnos de nuestros pequeños tesoros porque los llevamos dentro, el amor de cada una es diferente pero inexplicable a la vez. Tengo la suerte de no haber pasado por lo mismo ya que con mis dos hijas no he tenido la necesidad inmediata de salir a trabajar y he podido compartir y disfrutar, aunque el trabajo de la casa también es muy duro y cansado, tengo más tiempo de estar en la casa con mis hijitas. ¿Cuál será la solución en este tiempo que vivimos, en el que pienso que el tiempo pasa más rápido que antes?”

Adriana Bustamante “Es verdad... me siento incompleta, con el mundo encima porque no puedo disfrutar de mis dos tesoros.”

Gaby LG “Gracias a Dios trabajo desde casa, pero aun así es complicado y agotador.”

Sory Andrade Burgos “Ser mamá es agotador porque el vínculo entre madre e hijo siempre será más fuerte que con papá, mi pareja es un excelente padre y un excelente esposo los dos compartimos los quehaceres de la casa y de igual manera compartimos el trabajo de papas, él es una ayuda muy grande para mí, sin embargo, el vínculo que hay entre bebé y mamá siempre es más fuerte por lo que llega un momento del día que los pequeños quieren solo a mamá. Yo deje de trabajar y me dedique 100% a mi pequeña, gracias a Dios encontré una empresa donde me dieron facilidad de trabajar medio tiempo, entonces es un poco más fácil porque trabajo el tiempo que ella pasa en la guardería y la mitad del otro tiempo la dedico a mi pequeña, con esto creo que deberían hacer más empresas que piensen en las mamitas que a lo mejor solo pueden trabajar medio tiempo y dales o darnos una oportunidad laboral, todas merecemos esa oportunidad ser mamás y seguir creciendo profesionalmente.”

Anita Palomeque Cardenas “Tan cierto... si dejamos nuestro trabajo para cuidar a nuestros hijos, nos catalogan como flojas, ociosas, que no colaboramos, pero si trabajamos nos convertimos en super mamás... siempre corriendo y apuradas para todo, sintiéndonos culpables por no estar con nuestros hijos.”

Dolo Solis “Es verdad, mi consejo por experiencia es tratar de dejar a los bebés en guarderías ya que ahora no son como antes, ahora trabajan chicas preparadas, les enseñan muchas cosas, ¡tienen alimentación sana y balanceada y los espacios son perfectos para ellos! Creo que una vez que los niños estén en espacios seguros y sanos, nuestras preocupaciones no es que dejen de existir, pero tal vez será menos. Tengo 3 hijos y también me hago bolas peor el tiempo pasa y a veces crecen también para bien porque son más independientes y hasta nos ayudan, fuerza a todas las mamitas trabajadoras, es duro, pero vale la pena.”

Gabriela Domínguez “Totalmente cierto nos quedamos con el corazón dividido porque no podemos asistir a sus competencias deportivas, a todos sus actos escolares, porque es muy difícil pedir permiso para eso a cada rato, la empleada hace de mamá en el corre corre a las academias, hasta que tú puedas salir del trabajo para hacer de buseta y pasarles recogiendo! Estas físicamente en el trabajo, pero tu mente está pensando: “se subiría a la buseta”, llegaría a la casa? “que tengo que comprar mañana para la escuela” etc.... y hasta hacer toda esa rutina diaria con las justas llegas a que merienden se bañen y duerman!!! ¡¡¡No hay tiempo!!!, solo les vez más grandes y que ya nada les queda y te preguntas si vale la pena?, renuncio y me dedico a vender papas? Jajja y dices no! porque mi sueldo fijo paga los gastos!, porque también te sientes bien profesionalmente y no puedes perder experiencia en tu CV porque te quedas rezagada... sería ideal se mida por productividad, no por horas!!! Estoy segura de que tendríamos aún más, sabiendo que si es así tenemos tiempo para estar con nuestros hijos.”

Mariely Fernandez de Córdova “Totalmente identificada, los días de trabajo solo corre con ella a la escuela... luego hago un esfuerzo para poder verle cuando se baja de la buseta y revisar que haya traído todos los deberes y por último cuando salgo del trabajo ya es hora de hacerle dormir a las bravas, aunque ella quiera pasar una hora más conmigo.”

Belen Rodriguez “Completamente identificada... siempre me falta tiempo para estar con mi princesa, pero tampoco puedo dejar de trabajar y desarrollarme profesionalmente, fuera excelente que existiera un equilibrio entre nuestra labor como mamás y nuestro desempeño profesional, para no pensar que los abandonamos, extrañándolos tanto y tener nuestro corazón dividido cuando estamos trabajando.”

Magus Reino “Mamitas, muy aparte de estar divididas entre tanta tarea, viene también el tema de persecución maternal que ahora hacen muchas empresas... nos convertimos en madres, esperan el año de lactancia, obvio haciendo la vida imposible y luego te despiden

o negocian tu renuncia, ¿yo me pregunto acaso aquellas personas no nacieron de una madre llena de sacrificios?”.

María del Carmen Montesdeoca “Completamente cierto, siempre divididas entre los hijos y el trabajo, con la conciencia llena de culpas y la necesidad de trabajar justamente para el sustento de nuestros hijos, no termina ahí, siempre criticadas por lo que hacemos o por lo que dejamos de hacer, poniendo todo nuestro esfuerzo para que todo salga perfecto.”

Gaby Gaete “El permiso de maternidad no debería ser de 3 meses, y los padres también deberían contar con ello, la mujer al convertirse en madre debe atender no solo del nuevo miembro si no de encargarse de todo lo que implica los primeros días de parto ya sea cesárea o normal. No todas cuentan con la dicha de ayuda familiar u otra persona, así como el no tener que ir a trabajar y reincorporarse a los 3 meses en donde todo su mundo ha cambiado, a quienes estén de acuerdo con la lactancia materna deberíamos pedir que se den más horas para poder hacerlo con eficacia, en lo personal dos horas de 8 de trabajo son muy pocas... a pesar de que yo a mi hija por motivos personales le doy fórmula, también me doy cuenta de que definitivamente el apego que existe entre la primera infancia de los hijos hacia papá y mamá es imprescindible e inigualable.”

Gabriela Serrano “Me identifico, en mi caso solo somos mi pequeña de 5 años y yo, mi rutina empieza 5:45 y termina a las 12:00, tengo un trabajo estable gracias a Dios, sin embargo, de igual manera no puedo pasar mucho tiempo con mi pequeña, gracias a Dios también tengo a mi madre que le retira de la escuela y le cuida por las tardes, en el almuerzo tengo una hora y media entonces aprovecho para descansar un ratito con ella antes de regresar al trabajo. Escogí por ella y por seguir creciendo profesionalmente por lo que ahora curso una maestría en la que tengo clases los viernes, sábados y domingos, mi vida ahora está muy complicada en ese sentido, pero son cosas que debemos hacer para seguir superándonos y como mujeres sentirnos realizadas, pues no solo somos madres, somos seres humanos y también tenemos anhelos y aspiraciones que debemos cumplir y para ello debemos sacrificar ciertas cosas que algún momento darán sus frutos. Fuerza.”

Pao Baculima “Que tema tan importante a tratar sobre todo una realidad palpable que vivimos todas las mamás que trabajamos y que no podemos dejar de hacerlo, pienso que opciones de trabajar menos horas (6 horas) hasta que los niños tengan al menos 3 años, sería una alternativa para poder al menos tener más tiempo para dedicarles y que sea de calidad.”

María Augusta Sarmiento Cárdenas “Excelente tema!!! Es la realidad de muchas de muchas mamitas al tener que trabajar y ser mamá... es agotador y se disfruta muy poco tiempo de nuestros pequeños.”

Paz Carrion Maldonado “Si yo fuera presidente propondría que las mujeres puedan trabajar medio tiempo, pero con el mismo sueldo por lo menos hasta los 2 años. Periodo de maternidad hasta los 6 meses. Y después que se 6 horas hasta que los hijos vayan al colegio, eso sería una verdadera política social donde se criaran a personas felices y como sociedad todo mejoraría, son pequeños cambios que se ven frutos a largo plazo. Nos quejamos de los políticos ladrones, de violadores, de abusivos, de gente deshonesto, de mujeres malas pero todo ellos fueron alguna vez niños criados en familias disfuncionales, nadie nace malo. Con hogares más sólidos, con tiempo de los papás hacia los hijos, todos como sociedad mejoraríamos. El problema es que hoy manda el capitalismo y la sociedad de consumo más no la idea sensata de criar seres humanos buenos sino de criar gente “productiva”. Las mujeres están colapsando de tanto estrés que manejan en su rutina y la sociedad no se da cuenta del papel increíble que la mujer hace en ella. En fin, solo quedan sueños e ilusiones de si algún día se manejaran políticos más humanos.”

Sonia Pesantez “Una realidad de la mayoría de mamis. Fuerza.”

Pao Cáceres Serrano “Es muy cierto y aún más cuando somos mamá y papá a la vez, pero todo este sacrificio es por nuestros hijos, sé que es duro el no estar presentes en todas las actividades de nuestros niños, pero todo sea por dar un buen ejemplo y futuro a lo más valioso de nuestras vidas”

Katty Iñiguez “Hermosa reflexión además muy cierta! Pienso que nosotras como mamás, somos muy autocríticas y las primeras en juzgarnos demasiado fuerte, llenándonos de mil culpas, es la realidad que nos tocó vivir así que hay que ser fuertes y el poco tiempo que podemos dar a nuestros hijos, sea de calidad”

Caro Flores “Es el caso de muchas madres, en lo personal, me despierto 5am y me duermo 22:00, es duro levantarlos pronto porque tengo que llevarlos donde los abuelitos (gracias a Dios pueden ayudarme) yo tengo 2 nenas y un esposo con el que comparto todas las tareas de las bebés y de la casa, es agotador para los 2!, debería existir un plan de maternidad o algo así, pero lamentablemente para la mayoría de empresarios los 3 meses de maternidad y el año de lactancia representan un dolor de cabeza y creen que el beneficio es para nosotras cuando el beneficio es para los niños, ellos nos necesitan se debería analizar desde la necesidad de los pequeños, la creación de una política de trabajo para las madres quizás por ese lado se pudieran obtener resultados positivos”

Gaby Vélez “Daría lo que fuera por estar más tiempo con mis hijos”

Andrea Robalino “Me sentí tan identificada con esto!!! Es verdad el mundo es otro completamente diferente a lo que me acuerdo cuando niña, sin embargo, la sensación más linda es verlos crecer, sin culpas ni remordimientos porque se están preparando para un mundo en el que es necesario aprender a ser un poco (o mucho) más fuertes de lo que éramos, yo tuve la dicha de renunciar a mis trabajos con cada uno de mis hijos y estar con ellos hasta cuando cumplieran dos años, (que fue el tiempo que lactaron), claro que la situación económica no era la mejor, sin embargo, si miro atrás no sé cómo logramos salir de esa, y me autofelicito por haberlo hecho, ahora trabajo, mi hija mayor tiene 9 años apenas, excelente alumna y deportista de élite!!! El segundo tiene 5 años, no tengo queja alguna, (bueno si su necesidad), pero bueno no me puedo quejar al ver que se valen por sí solos, ¡¡¡que aceptan nuestra rutina y que saben que así tiene que ser!!!, sentirnos agobiadas es quizá parte de nosotras, la culpa y todos esos sentimientos desaparece, cuando aceptamos que no puede ser de otra forma, claro que el cansancio es tenaz!!! Y es justo y necesario darnos un tiempo para nosotras!! Así la vida es más llevadera, es verdad que nos agobiamos al no poder estar 24/7, pero créanme ellos tampoco nos soportarían todo ese tiempo”

Jessi Mogrovejo “Realmente es una decisión que implica muchísimo el decidir trabajar está en juego nuestro rol de mamás, mujeres, trabajadoras, etc. El hecho que unos pequeños adorables seres dependan de nosotras definitivamente y por otro lado nuestros sueños y metas. Pienso que la idea de trabajo a medio tiempo sería una ayuda enorme para las madres, sin embargo, son muy pocas las plazas y opciones. En mi caso tengo 3 hijos y uno de ellos tiene discapacidad severa, por lo que trabajo únicamente 6 horas, esto definitivamente ha sido una enorme ayuda ya que me hago cargo toda la tarde de mis pequeños. Realmente admiro a las mamás que tienen un trabajo a tiempo completo. Sin embargo, pienso que un trabajo parcial sería una buena opción para las mamás, y las autoridades debería plantear este tipo de opciones”

Andrea Cornejo “Hermoso y tan real, dedicar tanto tiempo a no estar con nuestros hijos... que bien dicho”

Tammy Amaya “Es una realidad que vivimos las mujeres que trabajamos, por la razón que no decidimos... necesitamos trabajar”

Veronica Tapia “Wow muy muy cierto realmente es increíble que a pesar de que hay mujeres en el poder no han hecho nada para apoyar el rol de madre, es hora de un cambio

y de luchar por él, no solo por mi bebe sino por todos los bebes que necesitan de su madre. ¡Bien dicho, jamás me acostumbrare!!!”

Diana Lopez “vivir con el corazón destrozado sintiendo culpa por lo que hacemos o no hacemos, será que hacemos algo para mejorar este problema, si nos está doliendo a nosotras seguro a nuestros hijos también... ideas chicas algo debemos hacer”

Norma Arce Cuesta “Me encanta este post porque tengo mi hijo de 5 meses y tengo mi corazón y mi mente en conflicto, amo a mi bebe deseo estar el mayor tiempo con ella y lo estoy ahora, sin embargo, solo pensar que el tiempo pasa y tengo que regresar a trabajar porque siento que tengo una carrera, tengo metas profesionales que me gustaría cumplir pero por otro lado tengo una necesidad inmensa de quedarme más tiempo con mi bebe, desearía con todo mi corazón que existieran leyes en las cuales nos permitan a las mamás conseguir trabajar por medio tiempo”

Yesenia Alexandra Sanmartin Calle “Yo deje atrás trabajo y metas que cumplir, porque primero están mis hijos y no quisiera delegar su cuidado a terceras personas, estamos en una sociedad con muchos peligros, y hay que prepáralos para que puedan enfrentar la misma con cuidados, valores y sobre todo con cariño y amor, algo que no se puede pagar a nadie, así que hay veces que si nos sentimos frustradas pero hay unos pequeñitos que dependen de nosotras y somos muy importantes para ellos”

Patricia Ordoñez “La vida como mujer no es fácil, pues a pesar de ser todo consecuencia de las decisiones que tomamos, siempre sentiremos que no hacemos lo suficiente, que el tiempo que dejamos de estar con nuestros hijos no se recupera nunca. Lo único que nos queda, es dar lo mejor de nosotras en cualquier espacio y en cualquier lugar, aprender a aceptar que, a pesar de querer ser omnipresente en la vida de nuestros hijos, eso no es posible”

Alexandra Peralta “Habemos madres solteras que no nos podemos darlos el lujo de preguntarnos, el trabajo o nuestros hijos, claramente siempre serán ellos primero, pero si no trabajamos quien paga los gastos que aumentan aún más dejar a mi hija de apenas meses, me acaba y al final del día incluso lloro porque la extraño demasiado, pero sé que lo hago por ella”

Mariuxi Rouilon “Es fuerte la situación que pasamos las mamás que trabajamos e igual de fuerte las críticas que recibimos por no estar con nuestros hijos... llevar dos roles de vida a la par necesita un doble tiempo también y talvez pensar cual es la verdadera prioridad, o tener una ley que nos ampare en más trabajos a medio tiempo o incentivos e impuestos a los empleadores para que apoyen la situación”

Virginia Cordero “Tan real, creo que todas las mamás que trabajamos sentimos esa angustia de tener el tiempo en contra, de tener que “elegir” entre el trabajo o nuestros hijos, de incluso postergarnos a nosotros mismas. ¡Es necesario repensar lo que sentimos y cambiar las cosas!”

Ana Elizabeth Ochoa Sánchez “Creo que las políticas deberían permitir que los papás tengan más tiempo para dedicar a su familia y como sociedad deberíamos alivianar la carga de trabajo que nos llevamos las mujeres, darnos más tiempo para nuestros hijos es justo y también es justo y necesario que los papás tengan tiempo para poder dividir las tareas y también cuidar de nosotras y de nuestras profesiones”

PRINTS

Top Left Screenshot: Daniela Vega ▸ Madres Protestonas Cuenca. 52 min · 📍. Ser mamá y trabajar a la vez ❤️👩🏻💼👶🏻. Lean esto... es sacado de una experiencia de una mamá y como ella muchas. Compartan todas sus opiniones abiertamente 🙏 siempre con respeto claro q si 💕. No es fácil comenzar el día con el reloj en contra, tenemos por delante tantas responsabilidades invisibles, corremos todo el día y con nosotros corren nuestros hijos, hablo de tener aparte de todo, esa carga emocional de la culpa y el desgaste físico del día a día, inicio mi rutina con muy poco tiempo para mí, inicio mi día por ella, me cuesta desde levantarlo hasta dejarlo en la guardería, me cuesta todo el día en mi mente pensando en si está bien sin mí y si yo estoy bien sin ella, si todo esto vale la pena, si ella merece todo el trajín que implica dejarle a ella

Top Middle Screenshot: Publicación de Daniela. quedarnos en casa no es la solución, el trabajo es necesario, nos carga de otro tipo de energía, satisfacción personal, independencia, etc. Pero lo que si necesitamos es levantar la voz para contar mundo que esto no es fácil que detrás de todo esto hay una mujer agotada, dividida, incompleta; lo que quiero con nuestra voz es concientizar a las organizaciones, sobre la necesidad de crear políticas favorables para ambas partes, políticas que nos permitan cumplir con nuestros dos roles. 🙏👩🏻💼👶🏻 tomado de la tesis de grado de Fer Molina

Top Right Screenshot: Publicación de Daniela. 🙏👩🏻💼👶🏻 tomado de la tesis de grado de Fer Molina. (Includes circular graphic with icons for work, family, and education)

Bottom Left Screenshot: Publicación de Daniela. 18 reactions. Vale Kathy Vázquez: Demasiado cierto 😞😞 (37 min Me gusta Responder). Patricia Quizhpi Lazo: Es verdad!! Dejar de trabajar no es la solución pero es muy agotador (22 min Me gusta Responder). Carola Larrea: Por que no lo hacen compartido no se la jueguen a super mamá es agotador denles responsabilidad a los padres vivan o no juntos (10 min Me gusta Responder).

Bottom Middle Screenshot: Publicación de Daniela. padres vivan o no juntos (10 min Me gusta Responder). Lis Alvarado Pacheco: Es verdad!!! Yo tome la decisión de dejar de trabajar por mis hijos por un tiempo... tampoco a sido facil pero es una etapa donde ellos me necesitan y y aun que tambien duele dejar la vida de antes nunca me arrapentire de verles crecer y compartir el mayor tiempo con ellos!!!! (4 min Me encanta Responder). Lorena Alvear: Me identifico totalmente con (3 min Me encanta Responder).

Bottom Right Screenshot: Publicación de Daniela. Lorena Alvear: Me identifico totalmente con este post. Mi rutina comienza a las 5am y termina a las 11 de la noche, soy la primera en levantarme y la última en acostarme. Mi trabajo no me permite estar todo el tiempo con mis pequeñas. Me he perdido de muchas cosas, pero a la vez se que es por su bien y que ellas saben que su mamá trabaja y se esfuerza cada día. El rol de la mujer ha cambiado tanto somos: madres, esposas, hijas, empresarias, emprendedoras, estudiantes, científicas, deportistas, etc. y nos faltan las horas del día. (3 min Me encanta Responder)

<p>Publicación de Daniela</p> <p>Taty Zavala Muy cierto!!! Y aparte del trabajo fuera, el trabajo en casa, porque siempre hay trabajo en casa, y procurar hacerlo todo con sonrisas buen ánimo incluso escondiendo dolores de cabeza, musculares, tensionales, Sí ser mamá es hermoso, es hermoso pero para mí es muy difícil a veces y para variar el preguntarse todos los días si lo hacemos bien o mal, o como poder hacer más con tanto en la cabeza y tan poco tiempo 😊 y obvio procurar atender todo incluso a nuestro compañera a nosotras mismas, es difícil vaya que sí!</p> <p>Escribe un co... GIF 😊</p>	<p>Publicación de Daniela</p> <p>Gaby Coellar Completamente cierto, Retrocedo en el tiempo y le "veo" a mi mami haciéndose ochos criando a dos hijos chiquitos, mi hermano y yo q fuimos muy seguidos. Mi mamá no ha dejado de trabajar desde q me acuerdo y ahora ella me dice q "no sabe cómo lo hizo", claro mi pa siempre a su lado pero la mamá es la q carga con la mayoría de responsabilidad de MAMÁ hasta ahora, hijos, las compras, cocina , limpieza en si los quehaceres Apenas con 3 meses de permiso de</p> <p>Escribe un co... GIF 😊</p>	<p>Publicación de Daniela</p> <p>... meses de permiso de maternidad dejar a sus pequeños seres indefensos en guardería al cuidado de otras personas q dolor en el corazón, pero q mas hscer 🤔? Nada, intentar llenarse de valor a diario para cumplir con el trabajo y los hijos y aprovechar el tiempo corto para disfrutar de esas criaturas q lo q mas desean es estar a lado de mamá y papá No tengo traumas de mi infancia al haber sido criada en guardería desde muy chiquita y mis ñaños tampoco de lo q hemos conversado, la necesidad</p> <p>Escribe un co... GIF 😊</p>
<p>Publicación de Daniela</p> <p>conversado, la necesidad y realidad nuestra fue esa y siempre con el amor de nuestros padres cuando podíamos estar con ellos pero de lunes a viernes era el CORRE CORRE xq el tiempo va en contra Pienso q como madres sufrimos mas x el hecho de tener q despojarnos de nuestros pequeños tesoros xq los llevamos dentro y el amor de cada una es diferente pero inexplicable a la vez Tengo la suerte de no haber pasado x lo mismo ya q con mis dos hijas no he tenido la necesidad inmediata de salir a trabajar y he podido</p> <p>Escribe un co... GIF 😊</p>	<p>Publicación de Daniela</p> <p>Tengo la suerte de no haber pasado x lo mismo ya q con mis dos hijas no he tenido la necesidad inmediata de salir a trabajar y he podido compartir y disfrutar aunq el trabajo de la casa tb es muy duro y cansado tengo la posibilidad de estar más tiempo en casa con mis hijitas Cuál sería la solución en este tiempo en el q vivimos en el q pienso q el tiempo va más rápido q antes?</p> <p>6 min Me encanta Responder</p> <p>Escribe una respuesta...</p>	<p>Publicación de Daniela</p> <p>q me acuerdo y ahora ella me dice q "no sabe cómo lo hizo", claro mi pa siempre a su lado pero la mamá es la q carga con la mayoría de responsabilidad de MAMÁ hasta ahora, hijos, las compras, cocina , limpieza en si l... Ver más 2</p> <p>46 min Me encanta Responder</p> <p>Adriana Bustamante Es verdad.... me siento incompleta, con el mundo encima porque no puedo disfrutar de mis dos tesoros</p> <p>3 min Me gusta Responder</p> <p>Escribe una respuesta...</p>
<p>11:31</p> <p>Daniela Vega Madres Protestonas Cuenca 1 h · 📍</p> <p>...responsabilidad de MAMÁ hasta ahora, hijos, las compras, cocina , limpieza en si l... Ver más 2</p> <p>55 min Me encanta Responder</p> <p>Adriana Bustamante Es verdad.... me siento incompleta, con el mundo encima porque no puedo disfrutar de mis dos tesoros</p> <p>12 min Me gusta Responder</p> <p>Gaby LG Gracias a Dios trabajo desde casa pero aun asi es complicado y agotador.</p> <p>1 min Me gusta Responder</p> <p>Escribe un co... GIF 😊</p>	<p>Publicación de Daniela</p> <p>nos sentimos frustradas pe... Ver más 2</p> <p>2 días Me encanta Responder</p> <p>Ana Elizabeth Ochoa Sánchez Creo que las políticas deberían permitir que los papás tengan más tiempo para dedicar a su familia y como sociedad deberíamos alivianar la carga de trabajo que nos llevamos las mujeres. Darnos más tiempo para nuestros hijos es justo y también es justo y necesario que los papás tenga más tiempo para poder dividir tareas y también cuidar de nosotras y de nuestras profesiones.</p> <p>1 día Me encanta Responder 1</p> <p>Escribe un co... GIF 😊</p>	<p>Publicación de Daniela</p> <p>el tiempo en contra, de tener que "elegir" entre el trabajo o nuestrxs hijxs, de incluso postergarnos a nosotras mismas. Es necesario repensar los sentidos y cambiar las cosas!</p> <p>1 día Me gusta Responder 1</p> <p>Virginia Cordero Tan real, creo que todas las mamás que trabajamos sentimos esa angustia de tener el tiempo en contra, de tener que "elegir" entre el trabajo o nuestrxs hijxs, de incluso postergarnos a nosotras mismas. Es necesario repensar los sentidos y cambiar las cosas!</p> <p>1 día Me encanta Responder 1</p> <p>Escribe un co... GIF 😊</p>

<p>Publicación de Daniela</p> <p>Escribe una respuesta...</p> <p>Alexandra Peralta Hemos madres solteras que no nos podemos dar el lujo de preguntarnos el trabajo o nuestros hijos claramente siempre serán ellos primero pero si no trabajamos quien paga los gastos que aumentan aún más dejar a mi hija de a penas meses me acaba y al final del día incluso lloro 😭😭😭 porque la extraño demasiado pero se que lo hago por ella. 📍 2</p> <p>8 h Me encanta Responder</p> <p>Escribe un co... GIF</p>	<p>Publicación de Daniela</p> <p>Patricia Ordoñez La vida como mujer no es facil, pues a pesar de ser todo consecuencia de las decisiones que tomemos, siempre sentiremos que no hacemos lo suficiente, que el tiempo que dejamos de estar con nuestros hijos no se recuperara nunca. Lo unico que nos queda, es dar lo mejor de nosotros en cualquier espacio y en cualquier lugar, aprender a aceptar que a pesar de querer ser omnipresentes en la vida de nuestros hijos eso no es posible 📍 2</p> <p>Escribe un co... GIF</p>	<p>Publicación de Daniela</p> <p>5 h Me gusta Responder 1</p> <p>Yesenia Alexandra Sanmartin Calle Yo dejé atrás trabajo y metas que cumplir pero primero están mis hijos y no quisiera delegar su cuidado a terceras personas, estamos en una sociedad con muchos peligros, y hay que prepararlos para que puedan enfrentarla a la misma con cuidados, valores y sobre todo con cariño y amor algo que no se puede pagar a nadie así que hay veces que si nos sentimos frustradas pero hay unos pequeñitos que dependen de nosotras y somos muy importantes para ellos 📍 1</p> <p>Escribe un co... GIF</p>
<p>Publicación de Daniela</p> <p>👉👉👉 tomado de la tesis de grado de Fer Molina</p>  <p>Me gusta Comentar</p> <p>125</p> <p>Escribe un co... GIF</p>	<p>Publicación de Daniela</p> <p>Norma Arce Cuesta Me encanto este post porque tengo mi bebe de 5 meses y tengo el corazón y mi mente en conflicto , amo a mi bebe y deseo estar el mayor tiempo con ella y lo estoy por ahora , sin embargo solo pensar que tiempo pasa y tengo q regresar a trabajar porque siento que tengo una carrera , tengo metas profesionales que me gustaría cumplir pero por otro lado tengo una necesidad inmensa de quedarme más tiempo con mi bebe , desearía con todo mi corazón que existiera leyes en las cuales nos permita a las mamás conseguir trabajar por medio tiempo..</p> <p>Escribe un co... GIF</p>	<p>Publicación de Daniela</p> <p>Bien cierto jamás me acostumbrare!!!! 📍 2</p> <p>16 h Me gusta Responder 2</p> <p>Diana Lopez 😭😭😭😭😭 vivir con el corazón destrozado sintiendo culpa x lo q hacemos o no hacemos 😭😭😭😭 📍 1</p> <p>14 h Me gusta Responder 1</p> <p>Diana Lopez Sera q hacemos algo por mejorar este problema, si nos esta doliendo a nosotras seguro a nuestros hijos tambien... ideas chicas algo debemos hacer 🙌 📍 2</p> <p>14 h Me gusta Responder 2</p> <p>Norma Arce Cuesta</p> <p>Escribe un co... GIF</p>

Publicación de Daniela

salir de esa, y me autofelicito por haberlo hecho, ahora trabajo, mi hija mayor tiene 9 años apenas, excelente alumna y deportista élite!! el segundo tiene 5, no tengo queja alguna, (bueno si su necesidad), pero no puedo quejarme al ver que se valen por si solos, que aceptan nuestra rutina y que saben que así tiene que ser!!!, sentirnos agobiadas es quizá parte ya de nosotras, la culpa y todos esos sentimientos desaparecen, cuando aceptamos que no puede ser de otra forma, claro que el cansancio es tenaz!!! y es justo y necesario darnos un tiempo para nosotras!! así la vida es más llevadera, es verdad que nos agobiamos al

Escribe un co... GIF 😊

👤 📁 1 🔔 ☰

Publicación de Daniela

Andrea Robalino
Me sentí tan identificada con esto!!! es verdad el mundo es otro completamente diferente a lo que me acuerdo cuando niña, sin embargo la sensación más linda es verlos crecer, sin culpas ni remordimientos porque se están preparando para un mundo en el que es necesario aprender a ser un poco (o mucho) más fuertes de lo que éramos, yo tuve la dicha de renunciar a mis trabajos con cada uno de mis hijos y estar con ellos hasta cuando cumplieron dos años (que fue el tiempo que lactaron), claro que la situación económica no era la mejor, sin embargo si miro atrás, no se cómo logramos

Escribe un co... GIF 😊

👤 📁 1 🔔 ☰

Movistar 17:45

Daniela Vega ▶ Madres Protestonas Cuenca
8 h · 📍

ayudarme) yo tengo 2 niñas y un esposo con el comparto todas las tareas de las bebes y de la casa es agotador para los 2!, debería existir un plan de maternidad o algo así pero lamentablemente para la mayoría de empresarios los 3 meses de maternidad y el... Ver más 1

44 min Me encanta Responder

Gabi Vélez
Daría lo que fuera por estar más tiempo con mis hijos! 😭

3 min Me gusta Responder

Escribe un co... GIF 😊

👤 📁 1 🔔 ☰

Publicación de Daniela

agotador para los 2!, debería existir un plan de maternidad o algo así pero lamentablemente para la mayoría de empresarios los 3 meses de maternidad y el año de lactancia representan un dolor de cabeza y creen que el beneficio es para nosotras cuando el beneficio es para los niños ellos nos necesitan se debería analizar desde la necesidad de los pequeños la creación de una política de trabajo para las madres quizás por ese lado se pudiera obtener resultados positivos.

Hace un momento Me gusta Responder

Escribe una respuesta...

Escribe un co... GIF 😊

👤 📁 1 🔔 ☰

Publicación de Daniela

Caro Flores
Fer Molina es el caso de muchas madres, en lo personal, me despierto 5am y me duermo 22h00, es duro levantarlos pronto porque tengo que llevarlos donde los abuelitos (gracias a Dios pueden ayudarme) yo tengo 2 niñas y un esposo con el comparto todas las tareas de las bebes y de la casa es agotador para los 2!, debería existir un plan de maternidad o algo así pero lamentablemente para la mayoría de empresarios los 3 meses de maternidad y el año de lactancia representan un dolor de cabeza y creen que el beneficio es para nosotras

Escribe un co... GIF 😊

👤 📁 1 🔔 ☰

Movistar 16:42

Daniela Vega ▶ Madres Protestonas Cuenca
7 h · 📍

19 min Me encanta Responder

Katty Iñiguez
Fer Molina hermosa reflexión y además muy cierta! Pienso que nosotras, como mamás, somos muy auto críticas y las primeras en juzgarnos demasiado fuerte llenandonos de mil culpas. Es la realidad que nos tocó vivir así q hay q ser fuertes 💪 y el poco tiempo que podemos dar a nuestros hijos, que sea de calidad. 💕 1

Hace un momento

Escribe un co... GIF 😊

👤 📁 1 🔔 ☰



Publicación de Daniela

persona, así como en no tener que ir a trabajar y reincorporars... Ver más

1 h Me encanta Responder

Pao Baculima
Mi **Fer Molina** que tema tan importante a tratar sobre todo una realidad palpable que vivimos las mamás que trabajamos y que no podemos dejar de hacerlopienso que opciones de trabajar menos horas (6 horas) hasta que los niños tengan al menos 3 años sería una alternativa para poder al menos tener más tiempo para dedicarles que sea de calidad

1 h Me gusta Responder

Escribe un co... GIF

Publicación de Daniela

Escogi por ella y por mi seguir creciendo profesionalmente por lo que ahora curso una maestría en la que tengo clases los viernes sábados y domingos. Mi vida ahora está muy complicada en ese sentido. Pero son cosas que debemos hacer para seguir superandonos y como mujeres sentirnos realizadas pues no solo somos madres somos seres humanos y también tenemos anhelos y aspiraciones que debemos cumplir y para ello debemos sacrificar ciertas cosas que algún momento darán frutos
Fuerza 🍊🍊

53 min Me gusta Responder

Escribe un co... GIF

Publicación de Daniela

Gabriela Serrano
Me identifico. En mi caso somos solo mi pequeña de 5 años y yo. Mi rutina empieza a las 5:45 y termina a las 12:00. Tengo un trabajo estable gracias a Dios. Sin embargo de igual manera no puedo pasar mucho tiempo con mi pequeña. Gracias a Dios también tengo a mi mamá que se retira de la escuela y le cuida por las tardes. En el almuerzo tengo una hora y media así que aprovecho para descansar un ratito con ella antes de regresar al trabajo. Escogi por ella y por mi seguir creciendo profesionalmente por lo que ahora curso una maestría en la que tengo

Escribe un co... GIF

Movistar 13:08

Daniela Vega ▶ Madres Protestonas Cuenca
3 h · 📍

Beien Roaiguez
Completamente identificada siempre me falta tiempo para estar con mi princesa pero tampoco puedo dejar de trabajar ni desarrollarme profesionalmente fuera excelente que existiera un equilibrio entre nuestra labor de mamás y nuestro desempeño profesionalpara no pensar que los abandonamos, extrañarlos tanto y tener nuestro corazón dividido cuando estamos trabajando

4 min Me gusta Responder

Escribe un co... GIF

Movistar 13:02

Daniela Vega ▶ Madres Protestonas Cuenca
3 h · 📍

1 min Me encanta Responder

Escribe una respuesta...

Mariely Fernandez de Cordova Hermoso Fer Molina
totalmente identificada los días de trabajo solo corro con ella a la escuela.... luego hago un esfuerzo para poder verle cuando se baja de la buseta y revisar que haya traído los deberes y por último cuando salgo del trabajo ya es hora de hacerle dormir a las bravas aunque ella quiera pasar 1 hora más conmigo 😭

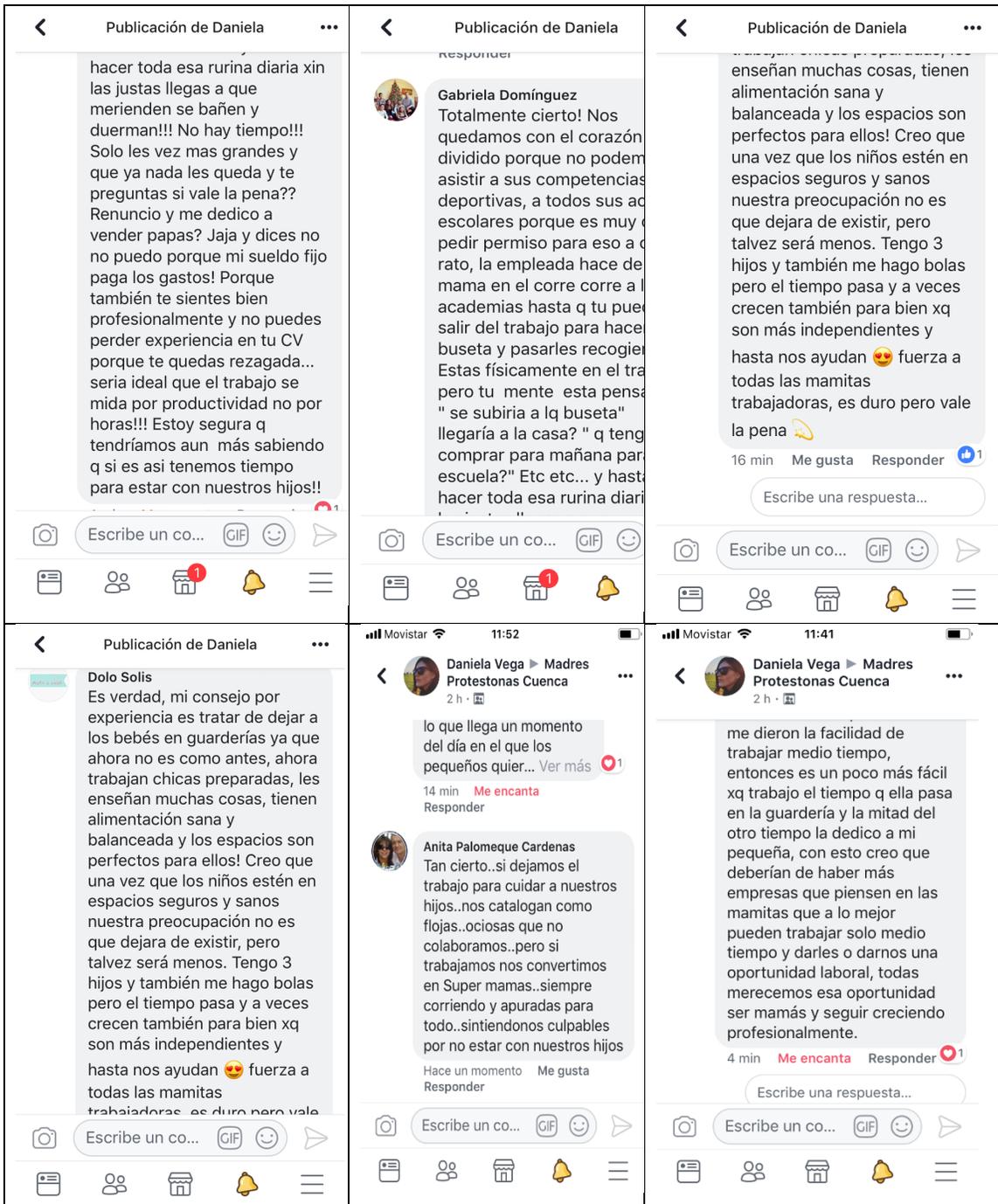
1 min Me encanta Responder

Escribe un co... GIF

Publicación de Daniela

hacer toda esa rutina diaria xiii las justas llegas a que merienden se bañen y duerman!!! No hay tiempo!!! Solo les vez mas grandes y que ya nada les queda y te preguntas si vale la pena?? Renuncio y me dedico a vender papas? Jaja y dices no no puedo porque mi sueldo fijo paga los gastos! Porque también te sientes bien profesionalmente y no puedes perder experiencia en tu CV porque te quedas rezagada... sería ideal que el trabajo se mida por productividad no por horas!!! Estoy segura q tendríamos aun más sabiendo q si es así tenemos tiempo para estar con nuestros hijos!!

Escribe un co... GIF



Publicación de Daniela

Sory Andrade Burgos
Querida Daniela ser mamá es agotador xq el vínculo entre madre e hijo siempre será mas fuerte que con papá mi pareja es un excelente padre y un excelente esposo los dos compartimos los quehaceres de la casa y de igual manera compartimos el trabajo de papas el es una ayuda grande para mi sin embargo el vínculo q hay entre bebé y mamá siempre es más fuerte por lo que llega un momento del día en el que los pequeños quieren solo a su mamá. Yo deje de trabajar y me dedique 100% a mi pequeña, gracias a Dios encontré una empresa donde me dieron la facilidad de

Publicación de Daniela

👉👉👉 tomaao de la tesis de grado de Fer Molina



Me gusta Comentar

140

Escribe un co... GIF