



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN**

ESCUELA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

TEMA:

IMPACTO DE LA MATERNIDAD EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DE DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR “LA
ASUNCIÓN”

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

AUTORA:

TAMARA MICHELLE MALDONADO BUSTOS

DIRECTOR:

MGTS. RENÉ ZALAMEA VALLEJO

Cuenca – Ecuador

2019

DEDICATORIA

A mis papás, quienes han sido mi motor e impulso a lo largo de mi vida, gracias por su apoyo, y a mi esposo e hijo quienes han sido mi fuente de inspiración.

Tamara Maldonado

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios, por ser mi guía, a toda mi familia por creer en mí y seguir mis pasos durante este periodo.

A mi director de tesis Mst. René Zalamea por su asesoría durante esta investigación, finalmente a mis profesores por todo su apoyo brindado.

Tamara Maldonado

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
RESUMEN	vi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1	3
LA INSTITUCIÓN, LA MATERNIDAD Y LA LEGISLACION	3
1.1. La Institución	3
1.1.1. Reseña histórica	3
1.1.2. Misión y visión	5
1.2. La Maternidad	5
1.2.1. Conceptualización de maternidad	5
1.2.2. Conceptos tradicionales de maternidad	6
1.2.3. Instinto materno y amor maternal	7
1.3. Leyes y derechos en el Ecuador	8
1.4. Maternidad y desempeño laboral	9
1.4.1. Desempeño laboral	9
1.4.2. Constructo social de la maternidad en relación al trabajo. Síntesis histórica. ..	10
1.4.3. Mujer, maternidad y trabajo en tiempos actuales	14
1.4.4. Las madres trabajadoras	16
CAPITULO 2	19
METODOLOGÍA	19
2.1. Tipo de investigación	19
2.2. Población y muestra	20
2.3. Instrumentos	20
CAPÍTULO 3	23
RESULTADOS	23
3.1. Análisis de documentos	23
3.2. Informe de Entrevista	26
3.2.1. Muestra	26
3.2.2. Codificación abierta	38
3.2.3. Codificación axial	51

3.3. Informe de Grupo Focal	56
3.3.1. Muestra	56
3.3.2. Codificación abierta	62
3.3.3. Codificación axial	70
3.4. Discusión de resultados	72
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo analizar el impacto de la maternidad en el desempeño laboral de docentes de la Unidad Educativa Particular “La Asunción”, a partir de las diferentes posturas que tiene cada participante con respecto a su vida personal, profesional y la incidencia de la maternidad en su desempeño laboral.

La metodología es de alcance exploratorio-descriptivo con un enfoque cualitativo que permite la recolección de datos desde el punto de vista de las docentes con la aplicación de la entrevista, grupo focal, y el análisis de documentación.

Como principal resultado, se ha encontrado que la maternidad es una etapa que incide principalmente en la organización del tiempo y en su descanso, sin que represente una reducción en su desempeño laboral, al contrario, la maternidad ha producido un aumento en sus responsabilidades y mayor empatía con los estudiantes.

Palabras clave: derecho laboral, maternidad, docencia, psicología, organización educativa.

ABSTRACT

The objective of this work was to analyze the impact of motherhood on the job performance of teachers at the “Unidad Educativa Particular La Asunción”. This work was based on the different positions of each participant regarding their personal and professional life and the incidence of maternity in their work performance. The methodology was exploratory and descriptive with a qualitative approach, which allowed data collection from the point of view of teachers through interviews, focus groups and documentation analysis. As a main result, it was found that motherhood is a stage that mainly affects the organization of time and rest without reducing their work performance. On the contrary, motherhood has produced an increase in their responsibilities and greater empathy with students.

Keywords: labor law, maternity, teaching, psychology, educational organization.




Translated by
Ing. Paúl Arpi

INTRODUCCIÓN

La Mujer a lo largo de la historia ha tenido varios desafíos que enfrentar, siempre afectada por el marco de relación patriarcal que tiene como consecuencia un detrimento del ejercicio de sus derechos. Muestra de ello, es que la tasa de empleo, entre marzo 2010 y 2015 refleja una tendencia creciente para hombres y mujeres, sin embargo, el incremento de empleo en las mujeres es mayor con un 5,5%, en lo que respecta a horas de trabajo las mujeres destinan un promedio de 37 horas semanales, es decir menos de la jornada legal (Instituto Nacional de Estadísticas y Censo [INEC], 2017).

En la época de los 50 y 60 se tenía como referencia cultural que las mujeres sentían autorrealización al momento de dedicarse exclusivamente al cuidado de su familia y labores domésticas, en el marco de las relaciones asimétricas del machismo, en la actualidad debido a los avances en materia de género las mujeres han ingresado cada vez con mayor equilibrio en el mundo laboral con respecto a los hombres, sin embargo, las tareas domésticas siguen siendo una responsabilidad que se encuentra culturalmente asociada a la mujer, para las mujeres que optan por la maternidad es todavía más difícil conjugar los roles incluso teniendo en cuenta las acciones afirmativas de las leyes ecuatorianas que protegen a las Madres (Pérez, 2013).

Con estos antecedentes, en este proyecto se pretende analizar el impacto de la maternidad en desempeño de las docentes que fueron madres en el año 2017 y 2018, en el marco del ejercicio de su maternidad, sus derechos y las necesidades institucionales y profesionales. Esto, con el objetivo principal de analizar el impacto de la maternidad en el desempeño laboral de docentes de la Unidad Educativa Particular “La Asunción”; mientras que, los objetivos específicos son: a) Conocer la percepción que tienen las madres sobre su desempeño laboral a partir de la relación de su ejercicio de maternidad; b) Identificar la apreciación que tienen las madres sobre las condiciones de apoyo para desarrollar sus labores profesionales; y, c) Examinar los documentos referidos al desempeño laboral que tiene las instituciones de madres participantes del estudio.

Para ello, se aplica un estudio de alcance exploratorio-descriptivo con un enfoque cualitativo que permite un análisis flexible que intenta recoger datos desde el punto de vista de los participantes, en este caso madres docentes; con aplicación de la entrevista y el grupo focal a una muestra de 5 docentes de la unidad educativa en cuestión. Además,

se realiza el análisis con base la revisión de documentación proporcionada por el Departamento de Talento Humano respecto al desempeño laboral de las participantes.

En el capítulo 1 se aborda el marco institucional en donde se desarrolló la investigación, se hace una reseña de los derechos que se han constituido en reivindicaciones importantes para las mujeres en el Ecuador, se define al desempeño laboral y se establece reflexiones sobre la base de la relación de estos conceptos.

En el capítulo 2 se hace una descripción detallada de la metodología y de las herramientas técnicas usadas para recabar la información, procesarla y analizarla, se describe a la muestra de tipo participativa que fueron objeto de estudio, se define como unidad de análisis las frases emitidas por las participantes relacionadas con el planteamiento del problema, para el análisis de discurso se procede con el método de la comparación constante, se desarrolla el proceso en dos niveles de codificación para establecer los temas que constituirán la respuesta a la pregunta de investigación.

En el capítulo 3 se plantea los resultados sobre la base del análisis de discurso con información obtenida del análisis de documentos evaluativos provistos por el Departamento de Talento Humano, la entrevista y el grupo focal; en base a los cuales, se discuten los resultados, entre los cuales, se destaca que la maternidad incide principalmente en la organización del tiempo y en el descanso de las docentes, sin que ello represente una reducción de su desempeño laboral, al contrario, la maternidad ha representado un aumento en la percepción de las responsabilidades y mayor empatía con los estudiantes.

CAPÍTULO 1

LA INSTITUCIÓN, LA MATERNIDAD Y LA LEGISLACION

En este capítulo en primer lugar se presenta la institución en donde se desarrolló la investigación, Unidad Educativa Particular “La Asunción”, su misión, visión, se hace una breve reseña histórica de su vida institucional. Es importante establecer los conceptos base, se empieza por el planteamiento de la maternidad como un proceso relevante en la vida de una persona y una condición vital que debe ser protegida por el estado, en este sentido se revisan también las leyes y derechos que constituyen el marco normativo de apoyo con el que cuenta actualmente el Ecuador, finalmente se estudia la maternidad en el marco del desempeño laboral.

1.1. La Institución

1.1.1. Reseña histórica

En octubre de 1963, la Comunidad de las Madres de la Asunción fundaron la Escuela –para niños y niñas– y el Colegio Asunción –sólo para señoritas– en la ciudad de Cuenca.

La Institución se presentó como un centro de educación particular, dirigida a estudiantes de élite económica de la Ciudad. Desde su fundación, la Unidad Educativa implementó métodos activos de enseñanza-aprendizaje acordes con las exigencias y necesidades de la época.

El 5 de octubre de 1973, con el objetivo de ampliar la cobertura de servicio, el Colegio se transformó en Fiscomisional con Acuerdo Ministerial N° 1160. A partir de ese momento, se implantó el SISTEMA DE EDUCACIÓN PERSONALIZADA, modelo pedagógico de la Escuela Activa que respondía a los requerimientos de las últimas décadas del siglo XX (Unidad Educativa La Asunción, 2019).

En 1981, las Madres de la Asunción deciden subrogar la regencia de la Unidad Educativa a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede en Cuenca. En 1983, adquiere el carácter de EXPERIMENTAL. En octubre de 1988, el Colegio acoge a estudiantes de ambos sexos y se organiza como Unidad Educativa Mixta. En febrero de 1991 entra en vigencia el proyecto experimental “Nueva estructura y orientación del nivel medio dentro del sistema educativo”; se mantiene el sistema de educación personalizada,

tanto en su filosofía como en su metodología y se adopta la modalidad de quimestres. Asimismo, se implementan las “guías de curso” que reemplazan a los inspectores de curso y dirigentes (Unidad Educativa La Asunción, 2019).

En 1998, la Comisión Experimental realiza una evaluación del Proyecto Educativo vigente a esta fecha. El 3 de abril de 2000, mediante el Acuerdo N° 026 emitido por la Subsecretaría Regional de Educación del Austro, adquiere la calidad de Unidad Educativa “La Asunción” integrada por la Escuela y el Colegio (Unidad Educativa La Asunción, 2019).

En el año 2002 se implementa el Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2000 y obtiene la Certificación el 26 de junio de 2006. En 2003, se reestructura el proyecto “Nueva estructura y orientación del nivel medio dentro del sistema educativo” (Unidad Educativa La Asunción, 2019).

Para el año 2004, se modifica el sistema de evaluación y acreditación de los aprendizajes en un sistema mixto: promedial y sumativo; sistema basado en los tres dominios del aprendizaje: cognitivo, procedimental y actitudinal (Unidad Educativa La Asunción, 2019).

Además, en octubre de 2006 se elabora y se aprueba un nuevo Proyecto Educativo denominado “Reingeniería Curricular por Competencias en la Educación Básica y el Bachillerato en Ciencias de la Unidad Educativa La Asunción”; éste inicia durante el año lectivo 2006-2007, con un enfoque por competencias que responde a las necesidades del perfil del bachiller pre-universitario y de la sociedad del siglo XXI (Unidad Educativa La Asunción, 2019).

A partir del año 2007-2008, la Unidad Educativa “La Asunción” adquiere nuevamente el carácter de particular, adscrita a la Universidad del Azuay.

En la actualidad tiene aprobado un nuevo Proyecto Educativo Institucional de acuerdo con las referentes y normas curriculares del Ministerio de Educación.

1.1.2. Misión y visión

La **Misión** “Somos una Unidad Educativa Particular en mejora continua, conformada por profesionales en constante actualización, que brinda a niños y jóvenes un servicio educativo humanístico–integral, acorde con las últimas tendencias pedagógicas, científicas y tecnológicas, en un ambiente de calidez, compromiso y responsabilidad social” (Unidad Educativa La Asunción, 2019).

La **Visión** “Consolidarnos como Unidad Educativa de confianza y reconocimiento social, que se mantenga a la vanguardia de la educación, con propuestas pedagógicas Ginnovadoras, ofreciendo una formación de seres humanos íntegros, que contribuyan a su transformación personal y del entorno social y ambiental” (Unidad Educativa La Asunción, 2019).

En documento oficial de presentación de la Institución se haya consignado la siguiente declaración:

La Unidad Educativa Particular “La Asunción”, está en un proceso de mejora continua, cuenta con profesionales que pasan en constante actualización, ofrece un servicio humanístico-integral, acorde a las últimas tendencias innovadoras de esta manera brindan un mejor aprendizaje a sus alumnos dentro de un ambiente de compromiso y responsabilidad social.

1.2. La Maternidad

1.2.1. Conceptualización de maternidad

Hablando gramaticalmente de acuerdo a el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2001) maternidad es “estado o cualidad de madre”, y la palabra madre quiere decir “mujer o hembra que concibe a otro ser de su misma especie” o “mujer que ejerce sus funciones de madre” (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Quiere decir que se entiende por maternidad como un vínculo natural o jurídico, pudiendo ser atribuida por condición biológica o por la ley como el caso de la adopción. Este tipo de definiciones son reduccionistas y no permiten entender el concepto de maternidad en el orden de la cultura, en un sentido amplio y abarcador, Molina (2006) sugiere una concepción de maternidad como un proceso natural y evolutivo que transcurre

en lógica del tiempo, por lo tanto, que atraviesa por cambios, donde los patrones tradicionales han sufrido transformaciones, desde esta perspectiva el concepto de maternidad es más dinámico y contextualizado.

1.2.2. Conceptos tradicionales de maternidad

Simone De Beauvoir (2005) señala a la maternidad como vínculo hacia las mujeres, ya que al hablar de mujer se intenta idealizar y mantener como único destino el llegar a ser mamá. De Beauvoir sitúa la maternidad como algo cultural arraigado desde hace varios siglos, dando por hecho que toda mujer debe tener ese instinto maternal que conlleva a protección hacia cualquier individuo.

Badinter (1981), citado por Valenzuela (2014), resalta cierta variabilidad del sentimiento materno que todas las mujeres puedan tener, argumenta que el instinto maternal es un mito, ya que la maternidad depende de la madre, su historia, entorno y de la sociedad en la que ha crecido y desarrollado a lo largo de su vida, ya que el rol de madre es netamente cultural.

Es así que en el último siglo las mujeres no se van a enfrentar a la maternidad de manera obligada, como si estuviera estipulada, por lo cual buscan complementarse en otros aspectos que antes era destinado para los hombres, ámbitos como político, laboral, científico (Molina, 2006). Por ello se hablará brevemente de la madre y su maternidad en las diferentes épocas suscitadas a lo largo del tiempo.

El concepto de maternidad aborda un conjunto de creencias y significados que evolucionan permanentemente, influenciado por la cultura, grupos sociales, etc. Actualmente, se toma como piezas centrales, a dos elementos los cuales generan un valor particular, que son instinto materno y amor maternal (Badinter, 1980 y Knibielher, 2001 citados por Valenzuela, 2014).

1.2.3. Instinto materno y amor maternal

Culturalmente el amor materno es visto como un hecho de instinto, irracional propio de la mujer, que se puede apreciar desde su infancia. Siendo esto más de carácter cultural, ya que aun en la sociedad el hablar de mujer se hace referencia a afecto, protección.

Varios discursos científicos, indican que el instinto materno, es inmutable y absoluto que nace en toda mujer, dando por hecho que deba ser una obligación el ser ante todo madres. Esto se da desde un inicio de la vida, ya que antiguamente existía un sistema patriarcal que desarrollo una actitud instintiva, creada hacia las mujeres de que su obligación sea únicamente su familia, sus hijos, tener ese vínculo entre madre e hijo (Badinter, 1981 citado por Valenzuela, 2014).

Existe una concepción natural y evolutiva, es decir la maternidad es un proceso que transcurre con el tiempo, que ha pasado por cambios, donde el patrón tradicional sufre importantes transformaciones surgiendo nuevas alternativas de definición. Es así que en el último siglo las mujeres no se ven a enfrentar la maternidad de manera obligada, como si estuviera estipulada, por lo cual buscan complementarse en otros aspectos que antes era destinado para los hombres, ámbitos como político, laboral, científico (Molina, 2006). Por ello se hablará brevemente de la madre y su maternidad en las diferentes épocas suscitadas a lo largo del tiempo.

De acuerdo con Hidalgo (2017) en un estudio comparativo sobre la maternidad resalta que el rol materno es referido como un rol fundamental en la vida de las mujeres entre los diversos roles que participan en la vida adulta. Describe que la complejidad de este rol no se limita a aspecto de alimentación o cambios de pañal, ni a cuidados básicos como la nutrición, sino que abarca dimensiones más complejas que continúan a lo largo de toda la vida de la madre.

Al momento de que una mujer toma la decisión de concebir un hijo, implica muchas cosas en todos los ámbitos que se desenvuelve, el contexto socioeconómico al cual llegara el hijo depende en gran manera del desempeño laboral de la mujer, donde el nivel de educación juega un rol fundamental. Es por eso que muchas mujeres deciden postergar su maternidad hasta haber terminado sus estudios, o estabilizarse económicamente.

1.3. Leyes y derechos en el Ecuador

Al estar embarazada la mujer puede continuar trabajando siempre y cuando existan condiciones adecuadas que preserven la salud de la madre y el feto, contando con un ambiente laboral estable, es decir realizar tareas y funciones que no representen un esfuerzo excesivo para la mujer.

Así como se constituye en el Art. 120 de la Ley Orgánica de la Salud, que establece a la Autoridad Sanitaria Nacional, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, tendrá que vigilar y controlar las condiciones de trabajo, de manera que no resulten nocivas o insalubres durante los periodos de embarazo y lactancia de las mujeres que trabajan (Ley Orgánica de la Salud, 2015)

En el artículo 35 de la Constitución Ecuatoriana, señala que:

Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en el sector público y privado. El estado prestará especial protección a las personas en condición de vulnerabilidad. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Lo que respecta puesto de trabajo también la Constitución ha buscado proteger, así como dice en el artículo 332, inciso 2, 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.

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

- No ser discriminada por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
- Gratuidad de servicios de salud materna
- Protección prioritaria y cuidado de su salud integral, de su vida durante el embarazo, parto y posparto (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Así como en el Código de Trabajo establece leyes que regulan la situación de la trabajadora embarazada, tales como:

Art. 152.- Licencia de la madre por nacimiento del hijo.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce 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 IESS, y a falta de este por otro profesional; certificado en el que debe constar fecha probable del parto o la fecha que tal hecho se ha producido.

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 periodo de doce semanas que fija el artículo anterior.

Art. 155.- Guardería infantil y lactancia.- En las que empresas permanentes de trabajo que cuente con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de estos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durara seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria. (Código del Trabajo, 2017).

1.4. Maternidad y desempeño laboral

1.4.1. Desempeño laboral

Bolman y Deal (1995, citado por Moreno y Rodríguez, 2013), el desempeño se puede influir por el tipo de cultura de la organización, está ligado a los conocimientos, habilidades y destrezas que posee cada trabajador, y por otro lado interviene el estilo de su líder y cómo influye en sus subordinados

El desempeño laboral, se refiere a acciones o comportamientos observables en empleados, el cual tiene gran incidencia en el logro de los objetivos de cada organización (Chiavenato, 2000).

Simó (2006), desarrolla el concepto de desempeño ocupacional entendiendo como la capacidad de la persona de elegir, organizar y desarrollar en forma satisfactoria

ocupaciones significativas y culturalmente adaptadas, el cual busca el cuidado personal, disfrute de la vida y el contribuir a la sociedad.

Ninguna ocupación se comprende como necesidad abstracta separada de las relaciones con los otros. Toda ocupación en uno, es cultura, significado y relaciones. La ocupación en uno, es la expresión de las ocupaciones colectivas, de la práctica, de las relaciones sociales históricamente producidas que se han encarnado, materializados en las singularidades. (Guajardo 2017, p.24)

1.4.2. Constructo social de la maternidad en relación al trabajo. Síntesis histórica.

La maternidad, desde siempre, ha sido considerada como una parte importante de la esencia femenina, llevando a que, a lo largo de los años, se construya una representación cultural y social que asocia el ser mujer con el hecho de ser madre, y el cuidado del hogar como tarea exclusiva de la mujer (Barrantes y Cubero, 2014); postura que, desde el feminismo, ha sido debatida, hasta tiempos modernos en que la relación mujer-madre no constituye un “deber” ni un lazo que impida a la mujer desempeñarse en otros roles fuera del contexto familiar. En tal sentido, la maternidad es un constructo social y simbólico, cuyo significado varía según en el contexto socio-histórico; es, entonces, un concepto en constante evolución porque inciden en él, factores culturales y sociales que se van transformando con el tiempo, junto con las definiciones de mujer, reproducción y crianza (Molina, 2006; Royo, 2011).

Según la filósofa Simone de Beauvoir (2005), en el comunismo primitivo se vivía una sociedad matriarcal, donde mujeres y hombres tenían las mismas condiciones, las tareas no tenían diferenciación, dándose a la mujer una ligera interrupción en las labores de caza y recolección de alimentos, durante el proceso de embarazo y maternidad; el hecho de procrear, de dar continuidad a la tribu, le daba poder social y una posición privilegiada. Sin embargo, continúa de Beauvoir (2005), con el surgimiento de la agricultura, que constituyó un avance importante en la organización económica de las tribus primitivas, se empiezan a marcar diferencias entre hombre y mujer, atribuyendo esta tarea a la mujer.

Mientras que, de acuerdo con Vélez (2007), las diferencias entre sexos aparecen con la imposición de roles por la división del trabajo, en donde se asigna a la mujer las tareas de maternidad, encargándose de la realización de artesanías y la agricultura, pues eran

actividades que se podían realizar en el rol de madre cuidadora, el cual no debía ser característico del hombre, a quien se le asignan las tareas de caza con el rol de proveedor. De esta manera, desde entonces, se da un aprendizaje de esta tarea desde temprana edad en el sexo femenino como parte de la cultura, entendida como un sistema de patrones de conducta aprendidos que caracterizan a una sociedad y que dan forma a la organización social (Vélez 2007).

Posteriormente, se da paso a la construcción de una sociedad más bien patriarcal que debilita la posición de la mujer en lo económico y social, debido a la aparición de tribus dedicadas al pastoreo. De Beauvoir (2005) señala que, con la introducción del pastoreo, las madres fueron encargadas de cuidar el rebaño, mientras los hombres se encargaban de capturar estos animales para su posesión; dejando a la mujer en una posición de subordinación a cargo de un trabajo, considerado entonces, secundario, pues la organización social estaba en función de la productividad. Cabe mencionar que, esta era una posición asignada a la mujer después de la maternidad, puesto que, las mujeres solteras sí podían acompañar a los hombres en su tarea de capturar animales.

La desaparición de una organización matriarcal, e imposición del patriarcado, que se venía marcando en la vida pastoril, tomó fuerza con la aparición de nuevos oficios artesanales, el comercio y el surgimiento de la propiedad privada, las tareas productivas eran consideradas las principales y el trabajo del campo, tarea de la mujer, era secundario; con lo cual, la mujer perdía su papel como principal productora de la sociedad y pasando a ser su rol primordial la procreación, minimizando las demás labores que desempeñaba, lo cual, continuó hasta la Edad Media, donde la mujer era valorada por su capacidad de garantizar la descendencia familiar, de criar a los hijos y ser ejemplo para ellos, de cumplir sus deberes de esposa y ama de casa; por lo que, la esterilidad fue considerada motivo de deshonra y causal de divorcio que respaldaba al hombre, quien, para entonces, tenía derechos sobre la mujer (de Beauvoir, 2005).

En el Renacimiento, el surgimiento del pensamiento humanista, que le daba valor al individuo, se volvió característico de la época y, entre otras cosas, cambió la perspectiva de la maternidad. Según Romero (1998) citado por Barrantes y Cubero (2014), la mujer embarazada debía cuidar de sí misma para, consecuentemente, proteger la vida de su hijo, pero, no era más tarea exclusiva de la madre, sino que, se asigna la responsabilidad del padre de estar atento a las necesidades y cuidados de su compañera y de su hijo, dentro

de los cuales, se incluía el hecho de evitarle preocupaciones y reducir la realización de trabajos. Sin embargo, los discursos moralistas y religiosos, propios de la época renacentista, limitaban la libertad y la sexualidad femenina hacia la maternidad, es decir, la mujer podía ejercer su sexualidad únicamente con fines reproductivos, pues, de lo contrario, la Iglesia, y la sociedad guiada por ésta, condenaba a la mujer que realizaba prácticas eróticas enfocadas en el placer y no en la procreación (Lozano, 2001).

De esta manera, la religión tuvo un papel importante en la figura de la mujer como madre, a quien se le asignaban una serie de deberes religiosos orientados a destacar en la mujer características de delicadeza, compasión, amor maternal, sumisión y entrega incondicional a su pareja, cuidado de los más necesitados, educación religiosa de los hijos, atención al hombre (Barrantes y Cubero, 2014). Así, la sociedad consideraba que el sitio de la mujer era en el hogar, no debía trabajar y era responsable de la crianza y educación de los hijos.

Posteriormente, llegada la Revolución Industrial a finales del siglo XIX e inicios del siglo XX, se empieza a aceptar, cada vez más, la inserción de la mujer a la fuerza laboral, las mujeres empiezan a trabajar fuera del hogar, especialmente entre las familias de escasos recursos, la mujer aportaba al mantenimiento económico de la familia; lo cual, sin embargo, no era del todo bien visto, pues la sociedad seguía considerando que el lugar de la mujer estaba en el hogar y su deber debía ser el cuidado de los hijos (Barrantes y Cubero, 2014).

Estos cambios, que reconocían el derecho de la mujer a trabajar, asignó a la mujer nuevas tareas y responsabilidades, lo cual, impactó también en la maternidad, especialmente en el cuidado de los hijos, puesto que, la madre ya no estaba todo el tiempo en casa, debía trabajar hasta 10 o 12 horas, experimentando abusos por parte de los patronos y una mala remuneración que era, incluso, menor a la que recibía el hombre; por lo tanto, la sociedad minimizaba el trabajo de la mujer y no apoyada su trabajo fuera del hogar, llegando a señalar que el trabajo femenino tenía consecuencias negativas como problemas en el embarazo, abortos, partos prematuros, entre otros, con el fin de volver a la mujer a las tareas domésticas (Núñez y Contreras, 2002).

Es en la época de la Revolución Industrial que surgen los primeros movimientos de mujeres que luchan por sus derechos en diversos campos, como la política y lo laboral,

viviendo tiempos difíciles porque se les impedía expresarse frente a las diversas explotaciones laborales. Es aquí cuando, en New York, el 8 de marzo de 1908, perdieron su vida más de 130 mujeres obreras debido a un incendio ocasionado en la fábrica donde trabajaban, lugar en que se encerraron para reclamar igualdad de derechos laborales que los hombres (Fernández, 2014), declarándose esta fecha como el Día Internacional de la Mujer Trabajadora por la Organización de las Naciones Unidas (ONU); además, este suceso, y otros que le precedieron, constituye el inicio del reconocimiento de un trabajo digno para las mujeres con instauración de leyes y normativas que reconocen, entre otras cosas, el derecho a condiciones adecuadas de trabajo durante el embarazo y las consideraciones necesarias para atender a la maternidad durante los primeros meses del recién nacido.

Con el surgimiento del movimiento feminista, en los años sesenta, se busca la igualdad y la autonomía de la mujer, considerando que una de las causas que dificultaba el acceso al trabajo o a una posición inferior en el trabajo, era el rol de la maternidad, a la cual, en el contexto laboral, se asociaba un menor desempeño y mayores costos para la empresa; siendo, entonces, el fin del feminismo romper con los estigmas tradicionales asignados a la mujer y que la asociaban con la maternidad como símbolo de debilidad por la cual se le delegaba una posición de inferioridad y sometimiento a los hombres, lo que impedía que la mujer sea independiente, en el sentido de tomar sus propias decisiones respecto a la maternidad y en el sentido de tener independencia económica, por lo tanto, su visión fue superar el patriarcado y promover la equidad de género, empoderando a la mujer para tomar sus propias decisiones, sentirse segura de sí misma, levantar su voz y tener una visión a futuro sin dependencia del hombre, lo cual, incluye tener el control sobre su vida sexual y reproductiva (González, 2010).

En general, las tareas delegadas a cada sexo, han sido impuestas culturalmente por la sociedad, y aprendidas en este mismo sentido; es decir que, la maternidad es un patrón atribuido a la mujer desde la sociedad, según las características de la cultura y el momento histórico en que se encuentra.

1.4.3. Mujer, maternidad y trabajo en tiempos actuales

En la actualidad, entrado el nuevo milenio, las mujeres reflexionan y deciden sobre su propia vida, sobre la maternidad y sobre la crianza de sus hijos, de manera que, a pesar de la influencia social, cultural, económica y política, es la mujer, en la mayoría de los casos, quien define las oportunidades, peligros y prácticas respecto de la maternidad, es ella quien decide tener o no hijos, cuándo y cuántos hijos tener, la maternidad deja de ser exclusiva de las mujeres y se distribuye la responsabilidad con los padres de sus hijos, lo que no pasaba anteriormente (Castillo, 2008; Barrantes y Cubero, 2014). Así, las mujeres se desenvuelven con autonomía, acceden a una carrera universitaria, son profesionales, tienen un trabajo, y lo combinan, o no, con la maternidad; respondiendo a las exigencias económicas y sociales actuales.

El trabajo fuera del hogar, que ahora es de padre y madre, ha provocado que la tarea de crianza sea compartida entre las dos partes, y, además, se recurra a la ayuda de terceros (familiares o centros de cuidado infantil); sin embargo, el lazo maternal, especialmente durante el primer año, lleva a las mujeres a tener más implicación en la crianza y distribuir su tiempo libre para compartir, atender y velar por el bienestar de sus hijos, por lo que, en la actualidad las tareas laborales deben ser combinadas con las tareas del hogar y de la crianza.

En tal sentido, la madre trabajadora requiere que se consideren especiales derechos laborales que le permitan atender al embarazo y la maternidad. Es por ello que, a nivel internacional y nacional, se cuenta con normativas que protegen la maternidad en el entorno laboral. Así, por ejemplo, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estos beneficios están diseñados para cumplir con dos fines puntuales: a) proteger la salud de las mujeres y sus hijos durante el embarazo, así como después del parto; y, b) asegurarse de que el rol reproductivo de la mujer no impacte de forma negativa a su seguridad económica ni laboral (OIT 2005; OIT, 2010). De hecho, ya en el año 1997 la OIT, reconoció que la maternidad y sus concomitantes responsabilidades aún ejercen una influencia importante en las percepciones de las mujeres en el mercado laboral y constituyen un criterio discriminatorio utilizado por los empleadores a la hora de reclutar trabajadores, por lo que, esta organización ha enfatizado la importancia de respetar los derechos sexuales y reproductivos al incluir a las mujeres en el mercado laboral.

Según estipula la Constitución de la República del Ecuador (2008) y el Código de Trabajo (2012), las trabajadoras embarazadas en Ecuador tienen derecho a seguridad laboral: se prohíbe el despido por embarazo, que otorga protección durante los nueve meses de gestación, se otorga licencia por maternidad y se asignan permisos para la lactancia.

De esta manera, la legislación nacional protege a la mujer trabajadora que se encuentre en situación de embarazo o maternidad; sin embargo, pese a los avances conseguidos, aún existen barreras sociales que no permite plasmar la equidad laboral entre hombres y mujeres; muestra de ello, es que, según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu) realizada por Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2017), en Ecuador una mujer trabaja un promedio de 77,39 horas, mientras un hombre trabaja 59,57 horas (22,40 horas más que los hombres); las mujeres reciben una remuneración por 46,15 horas y los hombres por 51,36; el ingreso laboral mensual promedio de una mujer con empleo es de \$295,40, mientras que el de un hombre en las mismas condiciones es de \$369,30 (\$73,90 más que la mujer), no solo las mujeres ganan menos que los hombres, sino que conseguir un empleo también es más difícil, en el 2017 el desempleo masculino se ubicó en 3,6% y el femenino en 6%; la mujer dedica 31,49 horas a la semana al trabajo no remunerado, mientras el hombre dedica 9,09 horas; la mujer dedica 24,06 horas a las labores domésticas (casi 4 horas cada día), mientras que los hombres apenas suman 6,00 a la semana (menos de una hora por día).

En este contexto, según ONU Mujeres (2009), “si las tasas de empleo remunerado de las mujeres se incrementaran hasta equipararse a las de los hombres, en las 15 economías en desarrollo más importantes, los ingresos per cápita crecerían un 14 por ciento de aquí a 2020” (párr. 5). Por ello, la economía necesita la inserción de las mujeres en el campo laboral en igualdad de condiciones, pues, que las mujeres contribuyan de manera significativa a la economía, tiene un impacto directo en el desarrollo humano de la comunidad donde viven.

De igual manera, sin distingo en términos de edad, los trabajadores masculinos y femeninos deberían asumir las mismas cargas en términos de cuidar a los hijos, así como ciertos beneficios especiales destinados a permitir que se encarguen de dicho cuidado (Badel y Peña, 2010). En el caso puntual de los recién nacidos, “ambos géneros deberían enfrentar la expectativa de contribuir al cuidado y bienestar del hijo, lo cual implica que

porciones similares de licencias remuneradas deberían ser incluidas para ambos padres en la legislación respectiva (Ramírez, Tribin y Vargas, 2016, p. 44).

1.4.4. Las madres trabajadoras

Tal como se ha venido revisando, actualmente la distribución de roles en el hogar presenta cambios, los hombres, cuyas esposas trabajan, asumen más las tareas asociadas a la crianza; sin embargo, en cuanto a las tareas domésticas (cocinar y asear), además del cuidado de los hijos, las mujeres realizan más que sus esposos cuando ambos trabajan tiempo completo fuera del hogar (Amarís, 2004).

El estudio realizado por Todaro y Godoy (2001) sobre el desempeño laboral de hombres y mujeres desde la opinión de los empresarios, destaca algunas características laborales de las mujeres después de la maternidad:

Percepciones sobre el desempeño en el trabajo: es frecuente escuchar que los empleadores generalizan afirmaciones sobre que las mujeres percibe menor remuneración porque presentan más problemas como trabajadoras, asociado a los derechos de seguridad social que le corresponden. Sin embargo, la mayoría de empresarios consideran que las mujeres se comprometen más con el trabajo, se adaptan mejor a las innovaciones, son más disciplinadas.

Las mujeres son mejor evaluadas: las mujeres son evaluadas en similar grado que los hombres, desestimando que ellas sean menos aptas que los hombres para el trabajo remunerado fuera de la casa. Las mujeres obtienen mejores evaluaciones en cuanto a compromiso con el trabajo, puntualidad y rapidez en el aprendizaje.

Costos laborales y productividad: la mayoría de empresarios considera que los costos indirectos de las mujeres son más altos y que la licencia maternidad es un problema para la productividad; mientras que, en menor medida consideran que la protección a la maternidad es excesiva.

Comportamiento en el trabajo: los empresarios consideran que las mujeres tienen baja tasa de rotación externa, pero que faltan más que los hombres, aunque tienen mejor disposición para el trabajo y son más disciplinadas.

Calidad de la oferta de trabajo y atributos personales: los empresarios consideran que las mujeres tienen la capacitación adecuada para desempeñar su trabajo, son más honestas y confiables.

Mientras que, de acuerdo con el estudio de Gonzáles (2015), sobre el impacto de la maternidad y paternidad en el entorno de trabajo desde la perspectiva de los trabajadores, se ha encontrado que, tanto hombres como mujeres cuando pasan por el periodo de maternidad o paternidad perciben las mismas sensaciones, destacando que las mujeres que han sido madres, presentan las siguientes características:

... sienten que no cuentan con el apoyo del supervisor en caso de posibles futuras bajas; creen que tanto compañeros como supervisores las ven como una carga para ellos, no las ven como profesionales; rinden menos que antes o que su compromiso con el trabajo ha disminuido; además observan que las medidas de conciliación para la vida laboral y familiar no las ayudan a encontrar un equilibrio entre familia y trabajo, por lo tanto, son insuficientes. (González A., 2015, p. 21)

Por su parte, la Corporación Chilena Comunidad Mujer (2011), señala los siguientes aspectos relativos, especialmente, a madres jóvenes y su desempeño laboral a partir de la experiencia con la maternidad:

- Las tareas de cuidado de los hijos determinan una menor disponibilidad de tiempo, lo que reduce las posibilidades de capacitación. Así, el proceso de acumulación de capital humano, para asegurar empleabilidad y facilitar mejores condiciones laborales futuras de estas mujeres se ve interrumpido o al menos temporalmente alterado.
- Entre aquellas madres que no se retiran del mercado de trabajo, un porcentaje significativo aspira a mejorar condiciones laborales relacionadas con horario y lugar y no necesariamente con ingresos, prefieren trabajar menos horas y ganar menos, pero poder combinar mejor el tiempo para estar con sus hijos.
- El menor nivel educativo alcanzado, la baja experiencia laboral y las dificultades o limitaciones que conlleva el cuidado de un hijo o hija, inciden en forma conjunta determinando que las madres que deciden trabajar, lo hagan

por un salario significativamente inferior que el que reciben las mujeres que no son madres.

- Las madres acceden a empleos con un grado menor de formalidad que las no madres, sea cual fuere la causa que está detrás de ese patrón. Es posible que ese patrón responda a posibles limitaciones objetivas (menor educación formal, experiencia, disponibilidad para capacitarse, etc.), así como también que los empleos que ofrecen la posibilidad de compatibilizar mejor trabajo y crianza muestren menores grados de formalidad (actividades remuneradas que no son por jornada completa, por ejemplo).
- La llegada del primer hijo o hija produce una limitante en la vida de muchas mujeres jóvenes, lo que conduce a una dificultad para seguir estudiando y/o capacitándose, interrumpiendo el ciclo de vida laboral y motivando un deterioro de las habilidades requeridas por el mercado de trabajo; deterioro que muchas veces no alcanza a ser compensado en años posteriores. (Corporación Comunidad Mujer, 2011)

Conclusión

La maternidad y el desempeño laboral están ligados, ya que como en todo ámbito la maternidad causa cierta incidencia dependiendo del contexto en el que se maneje, ya que el desempeño se modifica con cada cambio en las diferentes etapas de la vida, por lo que se considera como el resultado de la interacción entre la persona, el entorno y la ocupación. Los cambios producidos en cada una de estas dimensiones pueden afectar el desempeño ocupacional.

CAPITULO 2

METODOLOGÍA

Introducción

En este capítulo se presentan los aspectos referidos a la metodología, tipo de investigación, alcance y diseño, además, se describe a la muestra, las herramientas utilizadas y se hace el detalle del procedimiento que se llevó a cabo en el marco del proceso investigativo y el cumplimiento de los objetivos planteados.

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de alcance exploratorio-descriptivo con un enfoque cualitativo y diseño fenomenológico, tiene como objetivo indagar el impacto de la maternidad en el desempeño laboral. El enfoque cualitativo se ajusta bien a las necesidades de este estudio ya que permite un análisis flexible que recoge datos desde el punto de vista de las participantes de manera profunda, en este caso madres docentes fueron entrevistadas en repetidas ocasiones hasta el punto de saturación con el objetivo de conocer sus perspectivas al respecto de lo que implica la maternidad en el ejercicio de su rol de profesoras de la Institución Educativa.

La investigación cuenta con las siguientes fases:

- Autorización por parte de las autoridades de la institución
- Selección de la muestra participativa (voluntarios)
- Varias entrevistas semiestructuradas
- Grupo focal
- Análisis de documentos
- Análisis del discurso en dos niveles de codificación.

2.2. Población y muestra

Al ser una investigación de análisis cualitativo la muestra es participativa de voluntarias que desean y tenga la disponibilidad de participar en este proceso investigativo y que, además, sean Madres y que tengan hijos menores de 4 años.

Tabla 1. Caracterización de la muestra

Características Generales	Edad	Número de Hijos	Años de antigüedad	Otras ocupaciones	Estado Civil
Participante 1	37	2	8 años	Ninguno	Casada
Participante 2	33	3	6 años	Ninguno	Casada
Participante 3	33	2	7 años	Ninguno	Casada
Participante 4	32	1	9 años	Ninguno	Casada
Participante 5	32	2	4 años	Ninguno	Divorciada

Fuente: Unidad Educativa “La Asunción”, 2019

La selección de las docentes que participan en este proceso de investigación se basó en una lista que Talento Humano facilitó incluyendo docentes de Educación Básica Elemental hasta Bachillerato Superior, se recurrió a cada una de ellas de manera indistinta, las colaboradoras que aceptaron ser parte de este proyecto investigativo lo hicieron de manera voluntaria, 5 participantes firmaron el consentimiento informado.

2.3. Instrumentos

Como instrumentos de recolección de datos se utilizó entrevistas semiestructuradas, grupo focal y análisis de documentos.

Entrevista semiestructurada: Este tipo de entrevista se caracteriza por llevar una guía con los temas que se tratará, términos a usar y preguntas, en este estudio los ejes temáticos se encuentran planteados en el anexo 3, las entrevistas fueron flexibles a fin de no oprimir a las personas participantes, generando un ámbito coloquial que facilitó la comunicación tal como lo sugiere (Díaz, 2004).

El desarrollo de las entrevistas semiestructuradas requirió un importante dispositivo de logística y coordinación debido a los horarios de trabajo de las participantes, con una duración de entre 30 a 40 minutos, existió motivación y actitud positiva al momento de obtener la información, los aspectos a tratar fueron:

- Su vida antes y después de ser madre
- Cambios que ha generado el ser mamá
- Nivel de dificultad en lo que respecta responsabilidad, tiempo, obligaciones en el hogar y lugar de trabajo.
- Colaboración que brinda la organización, nivel de flexibilidad en reemplazos, permisos, etc.
- La Institución se acoge a la ley de maternidad y los permisos que se deben dar.
- Por parte de la Institución existe seguimiento, en lo que respecta nivel académico en el papel que desempeña como docente.

La entrevista consta de las siguientes preguntas:

- ¿Qué cambios han generado el ser madre?
- ¿Cómo se ha organizado en su papel de docente y madre de familia?
- ¿Ser mamá ha incidido en su desempeño como docente?
- ¿Cuenta con ayuda en las responsabilidades domésticas y cuidado de sus hijos?
- ¿Cómo le resulta la organización de las labores de casa y trabajo?
- ¿Las autoridades competentes son accesibles al momento de autorizar permisos por motivos que tengan que ver con el cuidado de sus hijos?
- ¿Recibe algún tipo de ayuda por parte de sus compañeros de trabajo al momento de tener alguna dificultad o necesidad familiar cuidado de los hijos?
- ¿Ha tenido cambios físicos que impidan poder realizar su trabajo? Cuales...
- ¿Ha incrementado su solicitud de permisos, reemplazos?
- ¿Desde que la maternidad es parte de su vida ha variado el trato con sus alumnos?
¿De qué manera?

- ¿Al volver luego de su licencia de maternidad, como se efectuó su reintegración a sus actividades laborales?

Grupo Focal: El grupo focal es una técnica participativa, cuyo objetivo es recolectar información cualitativa, de una temática propuesta por el investigador, quien selecciona a la población que sepa del tema o tenga experiencia en el mismo (Aigner, 2006; Beck, Bryman, 2004).

El desarrollo del grupo focal, precisó de una importante coordinación, ya que las participantes no disponen de un horario por igual, se dificultó el poder reunir a todas en un día y fecha determinada; sin embargo, con el apoyo de las autoridades del plantel, quienes brindaron un espacio para la ejecución del mismo. El desarrollo del grupo focal tuvo una duración de 50 minutos, los puntos a tratar fueron.

- Como es un día normal en la vida de las participantes.
- Si las obligaciones domésticas son compartidas, y cuales son.
- Aspectos de la personalidad de las participantes que dificulten su conciliación entre la vida laboral y familiar.
- Situaciones organizacionales que le produzcan cansancio físico.

Análisis de documentos: Es una técnica de interpretación de textos, en cual se basa en la lectura de información recabada a cierta población, de una manera sistemática, objetiva, y valida, el análisis de documentos se distingue de otras herramientas, es su técnica de investigación sociológica, la cual combina lo intrínseco, observación y producción, para finalmente analizar los datos (Andréu).

CAPÍTULO 3

RESULTADOS

Introducción

En este capítulo 3 se dará a conocer los resultados obtenidos luego de haber empleado los tres métodos antes mencionados, a las participantes voluntarias de la Unidad Educativa Particular “La Asunción”, esperando de esta manera poder esclarecer interrogantes sobre la maternidad y su impacto en del desempeño laboral.

3.1. Análisis de documentos

El análisis de documentos se ha llevado a cabo a través de la revisión del seguimiento pedagógico que es la evaluación del desempeño docente que se realiza dentro de la institución, comparando el desempeño de las madres participantes entre dos quimestres con el fin de analizar si han existido cambios que puedan haber sido resultado del rol materno.

Tabla 2. Seguimiento pedagógico del QUIMESTRE I

Participante	Evaluación	Observaciones y recomendaciones	Aspectos positivos	Aspectos a mejorar	Compromiso
Participante 1	Cumple con los estándares de desempeño docente.	-Realizar material didáctico para varios rincones. -Recoger antes o después de la clase.	-Clase dinámica -Cuadernos revisados y ordenados. -Los estudiantes entienden y realizan de forma activa las actividades.	-Hacer recoger la basura a ciertos estudiantes. -Realizar material para ciertos rincones.	Elaborar más material y controlar el orden y aseo.
Participante 2	Cumple con los estándares de desempeño docente.	-Utilizar tics en el desarrollo de la Unidad de Matemática.	-Clase participativa. -Los estudiantes escuchan y llevan una buena disciplina.	-Revisar ortografía en los cuadernos.	Mayor uso de tics dentro del aula. Tomar mayor atención mientras mis estudiantes

			-Cuadernos revisados están bien llevados.		copien del pizarrón.
Participante 3	Cumple con los estándares de desempeño docente.	-Continúe con su excelente labor.	-Utilización de material acorde a la edad. -Rincones llamativos. -Niños atentos y participativos. -Mantiene una excelente disciplina.	-Sin observaciones.	Realizar diariamente un trabajo comprometido con la educación de los niños.
Participante 4	Cumple con los estándares de desempeño docente.	-Clases más dinámicas. -Mantener el aseo dentro del aula.	-Entrega planificaciones a tiempo. -Respetuosa y cordial con los estudiantes. -Cumple con la planificación entregada al SAP.	-Buscar nuevas metodologías para activar sus clases. -Trabajar en su tono de voz suave.	Mantener su buen desempeño docente en el próximo Quimestre.
Participante 5	Cumple con los estándares de desempeño docente.	-Felicitaciones, excelente maestra.	-Entrega planificaciones a tiempo. -Mantiene la disciplina en el aula. -Cumple con la planificación del SAP. -Felicitaciones del tutor.	-Sin observaciones.	Mantener su excelente desempeño docente durante el próximo Quimestre.

Fuente: Recursos Humanos Unidad Educativa La Asunción

Tabla 3. Seguimiento pedagógico del QUIMESTRE II

Participante	Evaluación	Observaciones y recomendaciones	Aspectos positivos	Aspectos a mejorar	Compromiso
Participante 1	Cumple con los estándares de desempeño docente.	-Ninguno.	-Utilización de material correcto para la construcción del conocimiento.	-Actualizar las zonas con material acorde a las destrezas.	Mejorar continuamente el desempeño para el próximo año.
Participante 2	Cumple con los estándares de desempeño docente.	-Los estudiantes tienen buena relación con su maestra.	-Excelente planificación. -Buena clase. -Dominio del tema.	-Lograr la atención y participación de todos los estudiantes.	-Ninguno.
Participante 3	Cumple con los estándares de desempeño docente.	-Excelente trabajo, felicitaciones.	-Los estudiantes participan de forma activa y atenta. -Utiliza actividades lúdicas para el inicio de clase. -Clase limpia y ordenada.	-Ninguno.	Me comprometo a continuar realizando un trabajo responsable y de calidad para el beneficio de los niños y comunidad.
Participante 4	Cumple con los estándares de desempeño docente.	-Se aplicó las sugerencias emitidas en el I Quimestre.	-Entrega planificaciones a tiempo. -Respetuosa con los estudiantes. -Utiliza herramientas visuales para reforzar los contenidos.	-Mejorar la disciplina en el aula.	Mantener su buen desempeño docente y apertura al diálogo y trabajo en equipo.
Participante 5	Cumple con los estándares de desempeño docente.	-Felicitaciones por su puntualidad y buena comunicación	-Entrega planificaciones a tiempo. -Respetuosa y cordial con	-Sin observaciones.	Mantener mi excelente desempeño docente y apertura al diálogo en el

			los estudiantes. -Genera un ambiente adecuado mediante el diálogo y respeto.		próximo año lectivo.
--	--	--	---	--	-------------------------

Fuente: Recursos Humanos Unidad Educativa La Asunción

3.2. Informe de Entrevista

En el proceso de entrevistar a cada docente participante, se pudo observar que todas tuvieron predisposición a colaborar y dar la información que necesitamos despejar algunas inquietudes en lo que respecta maternidad y trabajo.

3.2.1. Muestra

Participante 1: Madre de 37 años con 2 hijos y 8 años de docencia

“Me he dedicado al 100% a mis hijas, me ha costado organizarme en las cosas de la casa y trabajo porque siempre he dado prioridad a mis hijas, sé que ellas me necesitan”.

“En la docencia trato de cumplir todo en mi horario de trabajo, en las horas huecas o recesos adelanto planificaciones, porque sé que al llegar a casa no tengo el tiempo para poder hacer algo más, caso contrario me toma una hora en los fines de semana para realizar mis cosas del trabajo, y como madre de familia me encanta, soy feliz alado de mis hijas es el mejor rol que tengo, estoy despierta desde las 6am para organizar su desayuno y almuerzo, en el tema de limpieza de casa me turno con mi esposo, compartimos roles”.

“Si definitivamente, el desgaste físico es bastante ya que tengo dos hijas que requieren una atención increíble no me gusta que vean mucho la tv entonces siempre les organizo actividades, todo eso llega en algún momento afectar la parte física se siente el cansancio, cuando trabajo aquí con ellos son un grupos grandes hay momentos que uno llega totalmente cansada, gracias a Dios mis hijas hacen siesta en la tarde entonces aprovecho para descansar un rato una media hora o cuarenta minutos para reponerme”.

“En lo doméstico no, yo organizo todo, en el cuidado de mis hijas si me ayuda una chica por la mañana, en la tarde pasan únicamente conmigo, ha sido una situación complicada mi primera opción era renunciar, es duro el momento de la separación luego del permiso de la maternidad, pero para poder estar más tranquilos nuestra casa tiene cámaras la cual es una ventaja sin embargo no estoy 100% tranquila a pesar de tener este sistema, a veces la parte económica también influye para poder suplir las necesidades de ellas por eso tengo que continuar en el trabajo”.

“Si gracias a Dios mis hijas no se han enfermado mucho, un percance que tuve recientemente fue que mi hija se comió una moneda bajé y me dieron permiso enseguida, con mi segunda hija extendí mi permiso de maternidad hasta el año ya que tuvo que someterse a una cirugía, hasta el día de hoy las veces que he ido a pedir autorización las autoridades han sido muy respetuosas y me han dado permiso sin dificultad”.

“No lo he necesitado sin embargo ahora que tuve ese percance con mi hija y no había personal que se quede de reemplazo, dos compañeras se quedaron en mi aula las tres últimas horas para que pueda salir es una ayuda a pesar de que uno a veces sabe que les incomoda porque utilizamos nuestro espacio libre para realizar actividades del aula, pero ellas me ayudaron con muy buena disposición”.

“No cambios físicos significativos no, más bien trato de mantenerme, mi visión es el trabajo en el trabajo y la casa a la casa, llego a casa y trato de no involucrar mucho mi trabajo y viceversa, separar las dos cosas para que no afecten mucho, sin embargo, cuando tengo preocupaciones especialmente de mis nenas si influyen directamente aquí en el día a día de clase, a veces estoy un poco más estresada entonces sin influye, seria directamente en la paciencia, pero si trabajamos bien”.

“No, realmente en lo que va del año he pedido dos veces permiso para la entrevista de mi nena y el percance que tuve cuando se tragó la moneda”.

“Si, pienso que uno se vuelve más maternal, yo si me pongo en el lugar de algunos pequeños y de algunos papás especialmente cuando los compañeritos no quieren salir con el resto de niños, trato de involucrarme un poco más, trato de buscar y darles esas opciones para que tengan más tranquilidad y serenidad, ya que si a mi hija le pasara eso si quisiera que le toque una profesora que haga lo mismo, busque ayudarla en el ámbito académico, social y afectivo entonces si trato de ayudarlos”.

“Yo me integre en julio me dieron el distributivo, es duro lo más difícil separarse porque son pequeñitas sobre todo en el caso de mi nena que regrese ahora, me costó mucho porque ella se quedó con yeso después de la cirugía que tuvo entonces si era una preocupación más estaba más pendiente, si me ha costado mucho hasta el día de hoy veo por ellas y trato todo el tiempo de estar comunicándome con la persona que las cuida”.

Participante 2: Madre de 33 años con 3 hijos y 6 años de docencia

“Fue un cambio positivo siempre la llegada de un bebé será positivo, mi bebé fue sumamente planificado por situaciones laborales debido a que si se daba durante el tiempo de clases los dejaba solos, siendo un cambio difícil para ellos, así que di a luz en vacaciones, la llegada de mi nena fue una alegría total en casa, en el plano laboral cuando se es madre se empieza a sentir y ver cosas, mi desempeño laboral ha pasado a un siguiente nivel”.

“Es bastante complejo porque la docencia no se acaba cuando salimos de la institución siempre tenemos tareas que hacer, planificar, preparar clase, buscar que este toda la metodología actualizada los niños de ahora no son como antes que vivían en una capsula y podíamos decirles cualquier cosa, más bien ellos ahora nos enseñan están muy actualizados, entonces nosotros tenemos ese reto de estar ahí a mí en lo personal se me complico porque tenía toda la tarde para poder realizar estas actividades en cambio ahora generalmente empiezo hacer cuando mi nena se duerme tipo 8 – 9pm, yo duermo 1 de la mañana diciendo que no tengo mucho que hacer si genero un cambio todo se desorganizo y las prioridades cambiaron”.

“Incidíó mucho en un aspecto positivo, ahora me identifico mucho con los estudiantes, las mamás cuando uno les llama a decir mire es que paso esto, me pongo a pensar que pasará cuando me llamen a decir algo así entonces busco palabras un poco más sutiles, me pongo en su posición porque ellos también trabajan, tienen otros hijos y otras actividades, entonces pienso un poco más en cómo les puedo ayudar más que ellos me den una solución a mí”.

“Si en un 100%, me ayuda mi esposo y en el cuidado de mi nena mis tías, pero mi esposo es quien me ayuda en 100% todas las actividades nos dividimos por ejemplo si yo limpio la parte de arriba de la casa, el limpia la parte de abajo si yo le estoy haciendo

dormir a la nena, él está haciendo la comida todo nos dividimos siempre hemos sido un equipo”.

“Bueno eso siempre antes de ser mamá ya teníamos organizado, siempre lamentablemente nos tenemos que amanecer la mayoría nos dice es que ustedes al medio día ya salen y tienen la tarde libre, no es así los que somos docentes sabemos que es un trabajo de tiempo completo y hasta un poco más porque tenemos actividades fuera de casa sin contar con reuniones de padres de familia, congresos con diferentes situaciones”.

“Hasta el momento he tenido total apertura, no he tenido ningún inconveniente cabe mencionar que las veces que he faltado siempre he presentado el certificado médico entonces he estado dentro de la parte legal y ellos han estado abiertos a darme cualquier permiso”.

“Lo único que generalmente se procede a hacer en la institución es que nos ponen en un puesto en el cual no tengamos mayor responsabilidad como por ejemplo el de auxiliar, tenemos nuestras funciones pero es más fácil dejar al grupo, que dejar la docente titular por ejemplo durante el año que estuve de lactancia fui auxiliar de 1ero de básica, luego yo que pase a ser de 3ero de básica ya que una compañera fue a dar a luz entonces me quede en lugar de ella, creo que han optado eso en la institución por buscar ese tipo de solución”.

“El tiempo que estuve en primero de básica sí, todos me apoyaron me ayudaron en diferentes situaciones que tuvimos si se presentó, por ejemplo, teníamos que presentar proyectos o planificaciones hasta tal fecha entonces lo que hacíamos era dividirnos los trabajos entonces ellos decían tú has hasta tal parte porque a la final tienes que estar con tu nena y otros compañeros que tenían un poco más de tiempo libre nos ayudábamos y nos íbamos equiparando el trabajo”.

“No, durante el embarazo si porque me subía la presión entonces no podía hacer algunas actividades, pero luego de dar a luz no he tenido ningún inconveniente, tal vez cansancio si por las malas noches no es lo mismo dormir 8 horas que 3 o 4, o cada vez que mi nena se despierte”.

“He procurado que no incida mayor cosa en mi trabajo porque mis alumnos no tienen por qué pagar los platos rotos de cierta manera, pero si uno si termina en la tarde totalmente cansado uno lo que quiere es llegar a descansar procuramos en la mañana pasar lo mayormente posible activos para en la tarde llegar a descansar, pero si es bastante cansado y agotador”.

“No, solo una vez he faltado por enfermedad de mi nena”.

“Ha variado de manera positiva, me siento más a fin a sus dolores, profe es que ayer mi mami me hablo me porte mal y me castigaron me siento mucho más identificada con esas situaciones y recuerdo, aunque mi nena es chiquita también la reto y le digo no toques eso y lo mal yo como mamá me siento y veo también como las guaguas se sienten entonces me siento identificada con sus sentimientos y emociones”.

“En la parte metodológica no porque sigo usando la misma metodología, es más en la parte emocional”.

“Al comienzo era bastante triste porque dejar a mi nena encargada para venir a ver a niños, es bastante frustrante para uno, pero la vida es así y tenemos que continuar poco a poco irnos reintegrando, no podemos hacer más, como tenemos la ventaja de que en la tarde ya la vamos a ver entonces tenemos en la mente de son horitas ya la volveré a ver a nuestros hijos. Con el cuidado de mi hija eso no tuve mucho inconveniente ya que la dejo con mis tías o mi suegra que es como si las cuidara yo, en eso vine muy tranquila no tenía inconveniente al momento de llegar, yo veía que ella se quedaba tranquila sin llorar sin ninguna dificultad entonces eso me daba mucha tranquilidad para venir a trabajar”.

Participante 3: Madre de 33 años con 2 hijos y 7 años de docencia

“En mi caso tengo tres niños el ultimo va a cumplir 8 meses, la diferencia de edad es de 10 años la diferencia es bastante fuerte uno se olvida todos los aspectos en cuestiones de tiempo repartición de actividades, se complica cuando esta ya con el bebé sobre todo en el aspecto personal y de compartir de manera familiar porque es un integrante más, y también en la parte del tema, todos estos cambios van a generar un espacio a un miembro de la familia además actividades que van relacionada con el bebé”.

“La situación ha sido bastante difícil sobrellevar dos actividades muy fuertes en la casa como madre de familia es bastante costoso, lo que tengo que hacer en el día tengo un bebe que no duerme entonces en la tarde lo que hago es compartir tiempo con él y en la noche dedicarme a lo que es planificación para el trabajo al siguiente día, en cuanto al papel de docente no me ha afectado directamente de manera negativa, más bien me ha ayudado a organizar más las cosas a llevar un poco más lo que es la organización de las actividades cumplir y hacerlas al menor tiempo posible lo hago ese momento”.

“Sí, yo creo que mucho el tema de la maternidad si nos acerca más a las realidades dentro de los estudiantes observar más allá en cada uno de los hogares si incide en el tema de la docencia más aspectos positivos que negativos”.

“Si en casa tengo la ayuda a partir de las 6pm la ayuda de mi esposo compartimos lo que son actividades tanto de casa como del bebé, comida alimentación, limpieza, igual tengo la ventaja la persona que se queda encargada con el niño hasta llegar del trabajo es mi mamá, también me ayuda en ese sentido y los fines de semana nos organizamos todos entonces lo que resta y entre semana no hemos podido hacer”.

“Ha sido complejo antes de tener a mi último hijo, tenía un espacio y tiempo para mí, mis hijos y esposo para compartir pero ya con el bebé es complejo no hay como organizarnos de manera inmediata tiene que hacer una planificación ya de una semana que es lo que vamos hacer entre los días, que todo lo que queramos hacer sea compartir en familia, en la parte de la docencia me toca planificar para una o dos semanas el trabajo he ir acomodando y reajustando cuestiones que nos toca, sobre todo el trabajo fuerte es el fin de semana para dedicarme más al tema de la docencia y un poco con la ayuda en casa que tengo se ocupa el resto de integrantes”.

“No he tenido inconveniente de manera directa con mis hijos, pero en cuestiones de salud, hago con justificación he dado a conocer a las autoridades tengo una emergencia tengo que retirarme he presentado la justificación respectiva del caso, no he tenido muy consecutivo o algo fuerte que designe que las autoridades realmente saber si las autoridades puedan acceder en esos espacios, no he tenido dificultad”.

“Bueno últimamente no he tenido esa necesidad directa de pedir al grupo, pero los compañeros han sido muy accesibles son personas muy amenas, gente que da solidaridad siempre han estado pendientes y están sobre todo guiando y dando una mano en ese

sentido. En cuanto al embarazo desde las autoridades en más de lo que es RRHH solicite por una situación de embarazo no podía subir y bajar gradas entregue un certificado médico se accedió en la ayuda de que me designen aulas con prioridad, pero en cuantos a mis compañeros en si en quienes comparto la materia siempre han estado pendiente han sido un apoyo”.

“No, más bien en lo que se ha mantenido es mi problema en la rodilla hace mucho tiempo atrás, el dolor se ha prolongado no es que tenga que ver de manera directa. En el tema de ánimo si hay una dificultad, en el sueño no duermo completo por lo que el bebé esta pequeño y en las noches se levanta dos, tres veces entonces si hay un desgaste en el cual llega al siguiente día medio dormida, por lo general dentro de la hora de clase no he tenido una dificultad directa, más bien es al inicio de la jornada donde empieza ese problema pero conforme voy dando la clase se va perdiendo, más bien la tonalidad de decaer más es para la noche, es decir termino las actividades del colegio y casa 7 y 8 de la noche ya no puedo más, ya a las 9pm tengo que dormir hasta la hora que se levante el bebé y dependiendo la hora en que duerma”.

“No con lo que demanda la ley, en la parte de la maternidad los 84 días, en mi caso fue diferente tuve que pedir ayuda para no subir y bajar gradas, me facilitaron un aula en la parte de abajo para dar clases”.

“Sí, para bien ya que al ser mamá uno aprende a entender las dificultades por las que pasan en su casa, con sus amigos o en la institución se vuelve maternal, más afectiva a lo que sientan y piensen”.

“Fue complicado porque tuve a mi bebé dentro del año lectivo de clases, al reintegrarme empaparme de todo el acontecimiento que pasó a lo largo de mi ausencia, por otro lado, el dejar a mi hijo con otra persona, es un esfuerzo grande por los dos lados”.

Participante 4: Madre de 32 años con 1 hijo y 9 años de docencia

“Considero que fui madre a una edad bastante temprana para mi generación, si fue bastante novedoso para mí, muchas cosas cambiaron, los horarios, las reglas de la sociedad porque tener un hijo significa hacer unas pequeñas renunciadas al menos temporalmente hasta que el niño crezca, al círculo social, a las actividades que uno

realiza, incluso en el trabajo lamentablemente en algunas instituciones se sufre discriminación ya que existe ciertas exigencias y selectividad al momento de contratar a una mujer que ya es madre, fueron muchos cambios duros desde lo cotidiano hasta lo social, lo más allá de la casa”.

“Es una ventaja tener la profesión docente y ser al mismo tiempo mamá primero porque dispongo de toda la tarde para estar con mis hijos es una gran ventaja, otras mamás tienen una jornada doble no les ven a los niños todo el día solamente en la noche, entonces mi organización ha sido muy buena, en la mañana como mis hijos están en la escuela y en la tarde los puedo acompañar en todas las actividades que hagamos, mi organización ha sido muy positiva claro porque mi horario me lo permite”.

“Claro, yo creo que la maternidad influye no solo en lo laboral, si no en todos los ámbitos de la vida en la que una mama se desarrolla, uno tiene diferente visión en el trabajo, trato con los estudiantes, tiene otras prioridades por ejemplo otros compañeros que también ejercen maternidad tiene alguna dificultad es una percepción y diferencia que cambia todos los ámbitos de la vida, si me ha costado priorizar cosas pero para mí la docencia es muy positivo porque a uno le permite poner empáticamente en los pies de los padres, madres de familia, de los compañeros e incluso imaginarnos y adaptar a tantos niños que vienen a nuestras manos cada año como hijos porque la maternidad no es que llegamos al trabajo y se nos olvida que somos mamás, yo creo que se ejerce a lo largo de todo el horario, año lectivo”.

“La principal ayuda que tengo es de mi mamá porque ella cuida de mi hijo pequeño es la principal que tengo, lo que es en con las labores de casa no tengo una persona que me ayude hacemos todo entre los miembros de la familia, compartimos roles y nos organizamos”.

“Es muy complicada, pero he aprendido a tener esa percepción de que no se puede estar en todo, las mujeres o mamás tenemos tal vez ese defecto de querer estar en todo, la casa ordenada, trabajos calificados todo está a tiempo y lamentablemente no se puede. Al principio tenía muchos problemas porque llegaba a casa y quería hacer los deberes con los niños, cuidar al bebé, calificar, planificar, preparar la comida, pues ahora he optado y sé que muchas compañeras hacemos lo mismo dejamos todo para cuando los niños estén descansando y ese momento comenzamos a hacer la labor de docencia en la

casa porque siempre nos llevamos trabajo, y es así una organización más positiva porque cuando uno quiere abordar todo, combinar trabajo, hay que priorizar quienes son los niños que merecen atención, cuando ellos estén listos con sus deberes, mochila, comidos, bañados y acostados, ahí recién empieza el trabajo en casa para el resto de ocupaciones”.

“He tenido uno o dos permisos en todos estos años que estoy en la Asunción que salí por motivo de salud o alguna enfermedad de mis hijos, si muy asequibles”.

“Sí, nosotros somos una área que tiene bastantes madres integrantes en el área, estuvimos embarazadas al mismo tiempo entonces es una gran ayuda nos complementamos muchísimo, nos damos un consejo sabemos cómo están nuestros niños porque son casi de la misma edad entonces cuando surge algún problema estamos dispuesta a ser empáticas porque sabemos lo que es no dormir por la enfermedad de un hijo, tener que visitar un hospital porque el niño está ahí, no solo por enfermedad por ejemplo cuando los niños nuestros tienen alguna premiación o evento que asistir siempre nos estamos apoyando, nuestros niños son una prioridad en nuestras vidas si recibo mucho apoyo de mis compañeros”.

“El cambio físico que obviamente las mamás notamos es el no bajar de peso con rapidez, pienso que tengo más cansancio, menos actividad física que antes, como me ha tocado con los pequeños del colegio siempre demanda movimiento pasearnos por el curso, subir y bajar gradas llevarles un video, más que impedimento una dificultad, aunque no ha sido un obstáculo”.

“No, como mis hijos están aquí cualquier percance puedo verlos enseguida, del bebé no he tenido mayor dificultad aparte la ayuda de mi mamá es muy importante”.

“Claro, definitivamente si antes de ser mamá era una profesora un poco más desapegada, no tenía la visión o percepción que ahora tengo como mamá, creo que es imposible separar el rol mamá profesora siempre pienso y mis colegas igual, una se apropia muchísimo de los estudiantes con ese sentido de maternidad, no digo que todo el tiempo sea positivo porque a veces los chicos necesitan límites, una frontera entre alumno profesor, pero es bien difícil cortar esa relación yo veo el reflejo de mis hijos en mis alumnos, no sé si solo me pasa a mí claro que me cambio mucho la vida, me apego más, pregunto más, voy al porqué del asunto, como si fuéramos mamás”.

“Bueno a mí me tocó dar a luz al termino del año lectivo anterior, entonces cuando regresé mis alumnos no los había conocido antes, venían de la escuela al primer año de colegio, no les pude conocer como me paso con otros embarazos que salí durante el año lectivo y los pude conocer, con los chicos muy bien no tuve problemas más bien es la pena de haberle dejado a mi hijo, separarme sin embargo nos ha ido muy bien con los chicos, no he sentido el ser mamá ha impedido conectarme con un grupo”.

Participante 5: Madre de 32 años con 2 hijos y 4 años de docencia

“Todos es una responsabilidad grande, es tener una vida por quien cuidar, saber que hay que darle de comer, vestirle, tener techo, seguridad es totalmente diferente, uno no es solo uno si no somos más. En el ámbito profesional también cambia porque uno tiende a trabajar las madrugadas, no como antes en las tardes, el trabajo he intentado que sea con la misma eficiencia que siempre, me ha costado si es mucho más cansado pero lo he logrado, he estado siempre puntual en todas las cosas creo que tal vez en el ánimo ha cambiado un poco la disposición cuando uno se traspasa con los hijos o el trabajo mismo tal vez al siguiente día uno viene cansado y el ánimo no es el mismo, pero he intentado que no cambie pero es duro”.

“Ha generado cambios en todos los aspectos de la vida, desde económicos, físicos, espacios de casa, sociales todos creo que una mujer cuando es madre da la vuelta completamente toda su vida para acoplarse a un nuevo estilo de vida que es ya cuando viene los hijos”.

“He intentado que las cosas del trabajo sean hechas aquí en el trabajo, planificaciones, informes, todo he intentado los momentos que los chicos están en horas complementarias y que no se necesita de mi total presencia pues trabajo en eso, en las tardes cuando no alcanzo hacerlo en la escuela, tengo que organizarme en el cuidado de mis hijos si es que tengo alguien que me ayude en cuidarles un momento pues trabajo en la tarde también y si es que no hay y tengo que trabajar pues lo hago después de las 10 de la noche que ellos están dormidos”.

“Tratando de cumplir con las horas, distribuir el tiempo por ejemplo en la mañana en lo que es mi horario de trabajo en teoría tendría que ser separado y no inferir en muchas cosas en lo que es papel de madre no se puede separar porque somos un mismo ser humano pero se trata de dar horas en la mañana lo que es mi trabajo y en la tarde lo que

es el cuidado de mis hijos, más bien distribuir parte de mi noche en lo que es concluir algunas actividades del trabajo, ya cuando mi nena de nuevo esta dormida”.

“Como le dije en realidad puede que en el ánimo, la disposición, energía en algún momento puede influir no es lo mismo dormir toda la noche y venir a trabajar, que haber estado despierta a las 3, 4, 5 porque el niño llora y hay que verle, aun así venir a trabajar entonces si en el ánimo puede influir, sin embargo he intentado que no porque además soy profesora de los más pequeños en donde el dinamismo, creatividad tienen que ser al máximo, si no, no tiene sentido una clase”.

“Sí, mi esposo al 100% y mi mamá se encarga de cuidar a mi bebé en la mañana con una nana que es prácticamente de la familia porque mi crio a mí, es de gran ayuda para mí porque sé que están cuidados, si pasa algo van a ver de una sola como solucionar”.

“Me he organizado de tal manera que pueda terminar las cosas del trabajo aquí y si no pues lo hago en la noche, en realidad si hay algo que hacer emergente en la tarde pues lo hago, si ha sido un tanto difícil y cansado más que nada”.

“En realidad, no he tenido ni con mi primer, ni segundo hijo dificultades como para pedir permiso y ausentarme, o salir de la institución entonces mal podría decir sí o no porque no he tenido esa necesidad”.

“No todos pero si hay, de los diez talvez si hay unos tres sí, pero entiendo la situación del resto porque la mayoría están en mi misma situación, con hijos pequeños, cuidando hogares y el mismo trabajo, los que me han ayudado es talvez extendiendo más el plazo y entre todas determinamos hacerlo hasta otro día, o tal vez ayudándome adelantando alguna cosa si es que se puede, porque hay funciones determinadas para cada persona o si es que no pues uno tiene que dar la cara y exponer porque no se alcanzó, pero como le digo en realidad he cumplido con todo a pesar de cualquier cosa”.

“El cansancio si he tenido dolor de cabeza, del cuello, si impide ejercer el trabajo satisfactoriamente”.

“No, nunca he faltado en realidad”.

“Más que con los alumnos creo que con los papás, con los niños en realidad el trato siempre va a ser muy afectivo comprensivo, sutil pero ahora entiendo esa parte de estar

atrás de la ventana viendo que pasa con el niño dentro, entiendo más la parte con los papás que con los niños, con los niños bueno si en el talvez pensar en que mi hijo pueda pasar por algo de eso, que haya alguien que esté siempre pendiente de él pero también entender que no es tan real en escuelas en ninguna en realidad porque son bastantes niños, somos una o dos docentes y puede pasar cualquier cosa entonces entender que los niños necesitan el cuidado inmediato y en los papás entender ansiedad, ese sentimiento de que tal vez les pueda pasar algo y están en manos de alguien que no es familiar pero ya con el paso del tiempo podría decirse que es familiar entonces estamos más tranquilos”.

“Bueno esta maternidad es la segunda entonces ya tenía más o menos la idea de cómo sería estaba totalmente pérdida para serlo sincera me tomo unas dos o tres semanas encausarme otra vez, que tal día debo presentar tal informe, el viernes tengo que hacer cuidado de patio, lunes tengo acto cívico o natación y además que cambiaron varias cosas dentro de la institución de este año que yo no estuve presente porque mi maternidad fue desde el inicio del año escolar hasta noviembre entonces yo llegue y era un mundo nueva, habían algunas dificultades que no conocía y que la gente estaba en una situación en la que todos se defendían entonces para mí fue un lugar nuevo, pero en la parte laboral sabia a lo que llegaba tenía que organizar mi planificación y dar clases, fue fuerte hasta tomar otra vez el ritmo del asunto si me tomo una semanas”.

3.2.2. Codificación abierta

Tabla 3. Codificación abierta muestra

CATEGORÍA	DEFINICIÓN	CÓDIGO	RESPUESTA
Prioridades	Se entiende como el lugar preferencial que las madres dan a sus hijos por sobre las otras responsabilidades.	P	<p><i>“Me he dedicado al 100% a mis hijas, sé que ellas me necesitan”.</i></p> <p><i>“Como madre de familia me encanta, soy feliz junto a mis hijas, es el mejor rol que tengo, es lo primero”.</i></p> <p><i>“Hay que priorizar, son los niños que merecen atención, cuando ellos estén listos con sus deberes, mochila, comidos, bañados y acostados, ahí recién empieza el trabajo en casa para el resto de ocupaciones”.</i></p>
Progreso	Representa a los cambios positivos que ha implicado el rol materno.	Pr	<p><i>“Fue un cambio positivo siempre la llegada de un bebé será positivo”.</i></p> <p><i>“En el plano laboral cuando se es madre se empieza a sentir y ver cosas, mi desempeño laboral ha pasado a un siguiente nivel”.</i></p>
Familiar	Se refiere a los cambios que la maternidad ha ocasionado en el ámbito familiar.	F	<p><i>“Se complica compartir de manera familiar porque es un integrante más, generar un espacio a un miembro de la familia”.</i></p>
Organización del Tiempo	Es la manera de distribuir el tiempo para cumplir con las tareas	OT	<p><i>“Me ha costado organizarme en las cosas de la casa y trabajo”.</i></p>

	del hogar, la maternidad y el trabajo.		<p><i>“Uno se olvida todos los aspectos en cuestiones de tiempo repartición de actividades”.</i></p> <p><i>“Muchas cosas cambiaron, los horarios”.</i></p> <p><i>“Uno tiende a trabajar las madrugadas, no como antes en las tardes”.</i></p> <p><i>“Ya con el bebé es complejo no hay como organizarnos de manera inmediata tiene que hacer una planificación ya de una semana que es lo que vamos hacer”.</i></p>
Personal	Se refiere a los cambios que se han producido en el quehacer personal una vez que ha empezado la maternidad.	Pe	<p><i>“Se complica cuando esta ya con el bebé sobre todo en el aspecto personal”.</i></p> <p><i>“Una mujer cuando es madre da la vuelta completamente toda su vida para acoplarse a un nuevo estilo de vida que es ya cuando viene los hijos”.</i></p> <p><i>“Ha sido complejo antes de tener a mi último hijo, tenía un espacio y tiempo para mí”.</i></p>
Social	Son los cambios que las mujeres han experimentado en su vida social una vez que han sido madres.	S	<p><i>“Las reglas de la sociedad porque tener un hijo significa hacer unas pequeñas renunciaciones al menos temporalmente hasta que el niño crezca, al círculo social”.</i></p> <p><i>“Fueron muchos cambios duros desde lo cotidiano hasta lo social”.</i></p>
Discriminación Laboral	Son las situaciones inequitativas que se presentan en el trabajo	DL	<p><i>“En el trabajo lamentablemente en algunas instituciones se sufre discriminación ya que existe ciertas exigencias y selectividad al momento de contratar a una mujer que ya es madre”.</i></p>

	para una profesional que ha sido madre.		
Estilo de Vida	Son los cambios que las mujeres experimentan en su manera de vivir, después de ser madres.	EV	<p><i>Ha generado cambios en todos los aspectos de la vida, desde económicos, físicos, espacios de casa, sociales.</i></p> <p><i>Todo es un cambio grande, es tener una vida por quien cuidar, saber que hay que darle de comer, vestirle, tener techo, seguridad... es totalmente diferente.</i></p>
Aprovechamiento de horas libres	Es el uso de los espacios y tiempos libres que se tienen en el trabajo, para adelantar las actividades pendientes.	AHL	<p><i>En las horas huecas o recesos adelanto planificaciones, porque sé que al llegar a casa no tengo el tiempo para poder hacer algo más.</i></p> <p><i>He intentado que las cosas del trabajo sean hechas aquí en el trabajo, los momentos que los chicos están en horas complementarias y que no se necesita de mi total presencia, pues trabajo en las planificaciones.</i></p> <p><i>Me he organizado de tal manera que pueda terminar las cosas del trabajo aquí en la escuela, y si no pues lo hago en la noche.</i></p>
Menor Descanso	Hace referencia a la reducción del tiempo de descanso y sueño que las madres experimentan debido a las responsabilidades maternas.	MD	<p><i>Estoy despierta desde las 6am para organizar su desayuno y almuerzo, y salir al trabajo.</i></p> <p><i>En lo personal se me complico porque tenía toda la tarde para organizar las clases, en cambio ahora, empiezo hacer cuando mi nena se duerme, tipo 9 de la noche y duermo a la 1 de la mañana.</i></p> <p><i>En la tarde lo que hago es compartir tiempo con él y en la noche dedicarme a lo que es planificación para el trabajo al siguiente día.</i></p> <p><i>Uno tiende a trabajar las madrugadas, no como antes en las tardes.</i></p>

			<p><i>Cuando no alcanzo hacerlo en la escuela, pues lo hago después de las 10 de la noche que ellos están dormidos.</i></p> <p><i>Más bien distribuir parte de mi noche en lo que es concluir algunas actividades del trabajo, ya cuando mi nena de nuevo está dormida.</i></p> <p><i>Siempre lamentablemente nos tenemos que amanecer.</i></p> <p><i>Ahora he optado y sé que muchas compañeras hacemos lo mismo dejamos todo para cuando los niños estén descansando y ese momento comenzamos a hacer la labor de docencia en la casa porque siempre nos llevamos trabajo.</i></p>
Mayor Esfuerzo	Se refiere a la implicación de una lucha mayor en el contexto laboral.	ME	<p><i>Es bastante complejo porque la docencia no se acaba cuando salimos de la institución siempre tenemos tareas que hacer, planificar, preparar clase, y a eso se suman, las tareas del hogar.</i></p> <p><i>La situación ha sido bastante difícil sobrellevar dos actividades muy fuertes en la casa como madre de familia y en el trabajo, es bastante costoso.</i></p> <p><i>Los que somos docentes sabemos que es un trabajo de tiempo completo y hasta un poco más porque tenemos actividades fuera de casa sin contar con reuniones de padres de familia, etc.</i></p>
Optimización de tiempo y responsabilidades	Es la elevación del nivel de efectividad de uso del tiempo y cumplimiento de responsabilidades, que	OTyR	<p><i>No me ha afectado directamente de manera negativa, más bien me ha ayudado a organizar más las cosas a llevar un poco más lo que es la organización de las actividades cumplir y hacerlas al menor tiempo posible.</i></p>

	se ha desarrollado a partir de ser madre.		<p><i>En el plano laboral cuando se es madre se empieza a sentir y ver cosas, mi desempeño laboral ha pasado a un siguiente nivel, he estado siempre puntual en todas las cosas.</i></p> <p><i>Como docentes, mi organización ha sido muy buena, en la mañana mis hijos están en la escuela y yo trabajando, en la tarde los puedo acompañar en todas las actividades que hagamos, porque mi horario me lo permite.</i></p>
Desgaste Físico	Son los efectos que la labor materna tiene sobre el cuerpo y el estado anímico de las madres.	DF	<p><i>El desgaste físico es bastante ya que tengo dos hijas que requieren una atención increíble.</i></p> <p><i>Todo eso llega en algún momento afectar la parte física se siente el cansancio.</i></p> <p><i>La disminución de energía, no es lo mismo dormir toda la noche y venir a trabajar, que haber estado despierta a las 3, 4, 5 porque el niño llora y hay que verle, aun así, venir a trabajar.</i></p> <p><i>He intentado que el cansancio no influya, soy profesora de los más pequeños en donde el dinamismo, creatividad tienen que ser al máximo, si no, no tiene sentido una clase.</i></p> <p><i>Si ha sido un tanto difícil y cansado más que nada.</i></p> <p><i>El cambio físico que obviamente las mamas notamos es el no bajar de peso con rapidez.</i></p> <p><i>El cansancio si he tenido dolor de cabeza, del cuello, si impide ejercer el trabajo satisfactoriamente.</i></p>

<p>Empatía</p>	<p>Se refiere al entendimiento y comprensión de la situación que viven los otros. Es ponerse en el lugar del otro.</p>	<p>E</p>	<p><i>Ahora me identifico mucho con los estudiantes.</i></p> <p><i>Me pongo a pensar que pasará cuando me llamen a decir algo así entonces busco palabras un poco más sutiles.</i></p> <p><i>Me pongo en su posición porque ellos también trabajan, tienen otros hijos y otras actividades.</i></p> <p><i>Pienso un poco más en cómo les puedo ayudar.</i></p> <p><i>La maternidad si nos acerca más a las realidades dentro de los estudiantes observar más allá en cada uno de los hogares.</i></p> <p><i>A uno le permite poner empáticamente en los pies de los padres, madres de familia.</i></p> <p><i>Tratar a tantos niños que vienen a nuestras manos cada año como hijos porque la maternidad no es que llegamos al trabajo y se nos olvida que somos mamás, se ejerce todo el tiempo.</i></p>
<p>Tareas Compartidas</p>	<p>Hace referencia a la colaboración de la pareja en el cuidado de los hijos y el hogar.</p>	<p>TC</p>	<p><i>En el tema de limpieza de casa me turno con mi esposo, compartimos roles.</i></p> <p><i>En un 100% me ayuda mi esposo, todo nos dividimos, siempre hemos sido un equipo.</i></p> <p><i>A partir de las 6pm la ayuda de mi esposo compartimos lo que son actividades tanto de casa como del bebé.</i></p> <p><i>Las labores de la casa hacemos todo entre los miembros de la familia, compartimos roles y nos organizamos.</i></p> <p><i>Mi esposo al 100%</i></p>

<p>Sobrecarga de responsabilidad</p>	<p>Hace referencia a un mayor número de tareas que las madres deben enfrentar.</p>	<p>SR</p>	<p><i>En lo doméstico yo organizo todo.</i></p> <p><i>Las mujeres o mamás tenemos tal vez ese defecto de querer estar en todo, la casa ordenada, trabajos calificados todo a tiempo y lamentablemente no se puede.</i></p>
<p>Otras personas</p>	<p>Son las personas, familiares especialmente, que, además de los padres, colaboran en el cuidado de los hijos.</p>	<p>OP</p>	<p><i>En el cuidado de mis hijos me ayudan mis tías.</i></p> <p><i>En el cuidado de mis hijas si me ayuda una chica por la mañana, en la tarde pasan únicamente conmigo.</i></p> <p><i>La persona que se queda encargada con el niño hasta llegar del trabajo es mi mamá.</i></p> <p><i>La principal ayuda que tengo es de mi mamá porque ella cuida de mi hijo pequeño es la principal que tengo.</i></p> <p><i>Mi mamá se encarga de cuidar a mi bebé en la mañana con una nana que es prácticamente de la familia porque mi crio a mí.</i></p>
<p>Accesibilidad a permisos</p>	<p>Es la facilidad y apertura que brinda el empleador para que las madres puedan ausentarse cuando deben atender a una responsabilidad con sus hijos.</p>	<p>AP</p>	<p><i>Mi hija se comió una moneda y me dieron permiso enseguida, con mi segunda hija extendí mi permiso de maternidad hasta el año ya que tuvo que someterse a una cirugía.</i></p> <p><i>Hasta el día de hoy las veces que he ido a pedir autorización las autoridades han sido muy respetuosas y me han dado permiso sin dificultad.</i></p> <p><i>Hasta el momento he tenido total apertura, no he tenido ningún inconveniente y ellos han estado abiertos a darme cualquier permiso.</i></p>

			<p><i>Generalmente en la institución nos ponen en un puesto en el cual no tengamos mayor responsabilidad, tenemos nuestras funciones, pero es más fácil dejar al grupo.</i></p> <p><i>No he tenido inconveniente de manera directa con mis hijos, pero en cuestiones de salud, he dado a conocer a las autoridades tengo una emergencia tengo que retirarme y no he tenido dificultad.</i></p> <p><i>Por alguna enfermedad de mis hijos, si muy accesibles.</i></p> <p><i>No he tenido ni con mi primer, ni segundo hijo dificultades para pedir permiso y ausentarme.</i></p>
Camaradería	Es el nivel de colaboración que las madres perciben por parte de sus compañeros de trabajo.	Ca	<p><i>Ahora que tuve ese percance con mi hija y no había personal que se quede de reemplazo, dos compañeras se quedaron en mi aula las tres últimas horas para que pueda salir.</i></p> <p><i>Es una ayuda a pesar de que uno a veces sabe que les, pero ellas me ayudaron con muy buena disposición.</i></p> <p><i>Todos me apoyaron me ayudaron en diferentes situaciones que tuvimos, lo que hacíamos era dividirnos los trabajos.</i></p> <p><i>Mis compañeros con quienes comparto la materia siempre han estado pendientes, han sido un apoyo.</i></p> <p><i>Nuestros niños son una prioridad en nuestras vidas si recibo mucho apoyo de mis compañeros.</i></p> <p><i>No todos, pero si hay, de los diez talvez si hay unos tres sí.</i></p>

<p>Comprensión</p>	<p>Es la simpatía y entendimiento de la situación, que los compañeros de trabajo expresan a las madres.</p>	<p>Co</p>	<p><i>Ellos decían tú has hasta tal parte porque a la final tienes que estar con tu nena y otros compañeros que tenían un poco más de tiempo libre nos ayudábamos equiparando el trabajo.</i></p> <p><i>Los compañeros han sido muy accesibles son personas muy amenas, gente que da solidaridad siempre han estado pendientes y dando una mano.</i></p> <p><i>Nosotros somos un área que tiene bastantes madres integrantes en el área, estuvimos embarazadas al mismo tiempo entonces es una gran ayuda nos complementamos muchísimo.</i></p> <p><i>Nos damos un consejo sabemos cómo están nuestros niños.</i></p> <p><i>Cuando surge algún problema estamos dispuesta a ser empáticas porque sabemos lo que es no dormir por la enfermedad de un hijo.</i></p>
<p>Equilibrio</p>	<p>Se refiere al manejo adecuado del tiempo y espacios de manera que se puedan realizar sin mayor dificultad las tareas maternas y laborales.</p>	<p>E</p>	<p><i>No cambios físicos significativos, más bien trato de mantenerme.</i></p> <p><i>Llego a casa y trato de no involucrar mucho mi trabajo y viceversa, separar las dos cosas para que no afecten mucho.</i></p> <p><i>He procurado que no incida mayor cosa en mi trabajo porque mis alumnos no tienen por qué pagar los platos rotos, por decir de alguna manera.</i></p>
<p>Preocupación</p>	<p>Es el sentimiento de angustia que experimentan las madres.</p>	<p>P</p>	<p><i>Cuando tengo preocupaciones especialmente de mis nenas si influyen directamente aquí en el día a día de clase.</i></p> <p><i>Una preocupación más estaba más pendiente de mi hija.</i></p>

<p>Estrés</p>	<p>Es el efecto producido por la exposición a situaciones de trabajo intenso y menor tiempo de descanso.</p>	<p>E</p>	<p><i>A veces estoy un poco más estresada entonces sin influye.</i></p>
<p>Agotamiento</p>	<p>Es el efecto de realizar gran cantidad de tareas, el cual incluye afectos físicos y emocionales.</p>	<p>Ag</p>	<p><i>Durante el embarazo si, pero luego de dar a luz no he tenido ningún inconveniente, tal vez cansancio.</i></p> <p><i>Sí, por las malas noches no es lo mismo dormir 8 horas que 3 o 4, o cada vez que mi nena se despierte.</i></p> <p><i>Uno si termina en la tarde totalmente cansado uno lo que quiere es llegar a descansar, si es bastante cansado y agotador.</i></p> <p><i>En el tema de ánimo si hay una dificultad, en el sueño no duermo completo por lo que el bebé esta pequeño y en las noches se levanta dos, tres veces entonces si hay un desgaste.</i></p> <p><i>Al inicio de la jornada sí, pero conforme voy dando la clase se va perdiendo.</i></p> <p><i>Pienso que tengo más cansancio, menos resistencia física que antes.</i></p> <p><i>El trabajo he intentado que sea con la misma eficiencia que siempre, me ha costado si es mucho más cansado, pero lo he logrado.</i></p> <p><i>Cuando uno se trasnocha con los hijos o el trabajo mismo tal vez al siguiente día uno viene cansado y el ánimo no es el mismo, es duro.</i></p>

<p>Permisos</p>	<p>Se refiere al número de pedidos de permisos que las madres han realizado para atender a responsabilidades del hogar.</p>	<p>Pe</p>	<p><i>No, realmente en lo que va del año he pedido dos veces permiso.</i> <i>No, solo una vez he faltado por enfermedad de mi nena</i> <i>No con lo que demanda la ley, en la parte de la maternidad los 84 días.</i> <i>No, no he tenido mayor dificultad aparte la ayuda de mi mamá es muy importante.</i> <i>No, nunca he faltado en realidad.</i></p>
<p>Instinto Maternal</p>	<p>Se refiere al sentimiento de cariño y apego que las trabajadoras sienten hacia sus estudiantes.</p>	<p>IM</p>	<p><i>Si, pienso que uno se vuelve más maternal, yo si me pongo en el lugar de algunos pequeños, trato de involucrarme un poco más.</i> <i>Si a mi hija le pasara eso si quisiera que le toque una profesora que haga lo mismo, que busque ayudarla.</i> <i>Al ser mamá uno aprende a entender las dificultades por las que pasan, se vuelve maternal.</i> <i>Antes de ser mamá era una profesora un poco más desapegada, no tenía la visión o percepción que ahora tengo como mamá.</i> <i>Creo que es imposible separar el rol mamá y profesora.</i> <i>Una se apropia muchísimo de los estudiantes con ese sentido de maternidad, es bien difícil cortar esa relación.</i> <i>Yo veo el reflejo de mis hijos en mis alumnos, me apego más, pregunto más, voy al porqué del asunto, como si fuéramos sus mamás.</i></p>
<p>Empatía con los alumnos</p>	<p>Es el sentimiento de entendimiento e identificación con las</p>	<p>EA</p>	<p><i>Recuerdo a mi nena, como mamá me siento y veo también como los guaguas se sienten entonces me siento identificada con sus sentimientos y emociones.</i></p>

	necesidades afectivas de los estudiantes, a partir de la maternidad.		<p><i>Ha variado de manera positiva, me siento más a fin a sus situaciones. Más afectiva a lo que sientan y piensen.</i></p> <p><i>Con los niños bueno si en el talvez pensar en que mi hijo pueda pasar por algo de eso, que haya alguien que esté siempre pendiente de él.</i></p> <p><i>Entender que los niños necesitan el cuidado inmediato y en los papás entender ansiedad, ese sentimiento de que tal vez les pueda pasar algo.</i></p>
Separación	Se refiere al sentimiento que las madres experimentan una vez que deben separarse de sus hijos, dejarlos para salir a trabajar.	S	<p><i>Es duro lo más difícil separarse porque son pequeñitos.</i></p> <p><i>Si me ha costado mucho hasta el día de hoy veo por ellas y trato todo el tiempo de estar comunicándome con la persona que las cuida.</i></p> <p><i>Al comienzo era bastante triste dejar a mi nena encargada para venir a ver a niños.</i></p> <p><i>Fue complicado dejar a mi hijo con otra persona, es un esfuerzo grande por los dos lados.</i></p> <p><i>Con los chicos muy bien no tuve problemas más bien es la pena de haberle dejado a mi hijo, separarme.</i></p> <p><i>Ha sido una situación complicada mi primera opción era renunciar, es duro el momento de la separación luego del permiso de la maternidad.</i></p>
Ansiedad	Son los nervios o desesperación que las madres tienen al estar lejos de sus hijos.	A	<p><i>Es bastante frustrante para uno, pero la vida es así y tenemos que continuar.</i></p> <p><i>Tenemos en la mente de que son horitas para ya la volver a ver a nuestros hijos.</i></p>

<p>Tranquilidad</p>	<p>Son las madres que enfrentan la situación materna con mayor serenidad.</p>	<p>T</p>	<p><i>La dejo con mis tías o mi suegra que es como si las cuidara yo, en eso vine muy tranquila no tenía inconveniente al momento de llegar.</i></p> <p><i>Yo veía que ella se quedaba tranquila sin llorar sin ninguna dificultad entonces eso me daba mucha tranquilidad para venir a trabajar.</i></p> <p><i>Bueno esta maternidad es la segunda entonces ya tenía más o menos la idea de cómo sería, me tomó unas dos o tres semanas encausarme otra vez.</i></p> <p><i>Fue fuerte hasta tomar otra vez el ritmo del asunto si me tomó unas semanas, pero todo tranquilo.</i></p>
----------------------------	---	-----------------	---

3.2.3. Codificación axial

Al realizar el segundo nivel de codificación se encontraron los siguientes temas:

Tema 1: *Cambios producidos por la maternidad (CPM)*

En este tema se integran las categorías: prioridades, progreso, familia, organización del tiempo, personal, social, estilo de vida; como los cambios que las participantes han experimentado luego de la maternidad.

Ejemplos:

- *“Fue un cambio positivo siempre la llegada de un bebé será positivo”.*
- *“En el plano laboral cuando se es madre se empieza a sentir y ver cosas, mi desempeño laboral ha pasado a un siguiente nivel”.*
- *“Uno tiende a trabajar las madrugadas, no como antes en las tardes”.*
- *“Me ha costado organizarme en las cosas de la casa y trabajo”.*
- *“Una mujer cuando es madre da la vuelta completamente toda su vida para acomodarse a un nuevo estilo de vida que es ya cuando viene los hijos”.*
- *“Fueron muchos cambios duros desde lo cotidiano hasta lo social”.*
- *“Ha generado cambios en todos los aspectos de la vida, desde económicos, físicos, espacios de casa, sociales”.*

Tema 2: *Combinación de rol maternal y rol profesional (RMyP)*

En este tema se integran las categorías: aprovechamiento de las horas libres, menor descanso, mayor esfuerzo, optimización de las responsabilidades; como los cambios producidos en el trabajo luego de la maternidad.

Ejemplos:

- *“En las horas huecas o recesos adelanto planificaciones, porque sé que al llegar a casa no tengo el tiempo para poder hacer algo más”.*
- *“En la tarde lo que hago es compartir tiempo con él y en la noche dedicarme a lo que es planificación para el trabajo al siguiente día”.*
- *“Cuando no alcanzo hacerlo en la escuela, pues lo hago después de las 10 de la noche que ellos están dormidos”.*
- *“La situación ha sido bastante difícil sobrellevar dos actividades muy fuertes en la casa como madre de familia y en el trabajo, es bastante costoso”.*

- *“No me ha afectado directamente de manera negativa, más bien me ha ayudado a organizar más las cosas a llevar un poco más lo que es la organización de las actividades cumplir y hacerlas al menor tiempo posible”.*

Tema 3

Impacto en el desempeño laboral (IDL)

En este tema se integran las categorías: desgaste físico, empatía, permisos; como el efecto que la maternidad ha ejercido sobre las trabajadoras.

Ejemplo:

- *“El desgaste físico es bastante ya que tengo dos hijas que requieren una atención increíble”.*
- *“Si ha sido un tanto difícil y cansado más que nada”*
- *“El cambio físico que obviamente las mamás notamos es el no bajar de peso con rapidez”.*
- *“Ahora me identifico mucho con los estudiantes”.*
- *“Me pongo en su posición porque ellos también trabajan, tienen otros hijos y otras actividades”.*
- *“La maternidad si nos acerca más a las realidades dentro de los estudiantes observar más allá en cada uno de los hogares”.*
- *“A uno le permite poner empáticamente en los pies de los padres, madres de familia”.*
- *“Tratar a tantos niños que vienen a nuestras manos cada año como hijos porque la maternidad no es que llegamos al trabajo y se nos olvida que somos mamás, se ejerce todo el tiempo”.*
- *“No, realmente en lo que va del año he pedido dos veces permiso”.*
- *“No, solo una vez he faltado por enfermedad de mi nena”.*
- *“No, nunca he faltado en realidad”.*

Tema 4

Situación Coparental (SC)

En este tema se integran las categorías: tareas compartidas, sobrecarga de responsabilidad y colaboración de otras personas; como la distribución de responsabilidades de la maternidad entre padre y madre.

Ejemplos:

- *“En el tema de limpieza de casa me turno con mi esposo, compartimos roles”.*
- *“En un 100% me ayuda mi esposo, todo nos dividimos, siempre hemos sido un equipo”.*
- *“Las labores de la casa hacemos todo entre los miembros de la familia, compartimos roles y nos organizamos”.*
- *“Mi esposo al 100%”.*
- *“En lo doméstico yo organizo todo”.*
- *“Las mujeres o mamás tenemos tal vez ese defecto de querer estar en todo”.*
- *“En el cuidado de mis hijos me ayudan mis tías”.*
- *“La persona que se queda encargada con el niño hasta llegar del trabajo es mi mamá”.*
- *“La principal ayuda que tengo es de mi mamá porque ella cuida de mi hijo pequeño es la principal que tengo”.*

Tema 5

Apoyo a la maternidad en el trabajo (AMT)

En este tema se integran las categorías: discriminación laboral, accesibilidad a permisos, camaradería, comprensión; como la situación que se vive en el entorno laboral respecto a la maternidad.

Ejemplos:

- *“En el trabajo lamentablemente en algunas instituciones se sufre discriminación ya que existe ciertas exigencias y selectividad al momento de contratar a una mujer que ya es madre”.*
- *“Hasta el momento he tenido total apertura, no he tenido ningún inconveniente y ellos han estado abiertos a darme cualquier permiso”.*

- *“Generalmente en la institución nos ponen en un puesto en el cual no tengamos mayor responsabilidad, tenemos nuestras funciones, pero es más fácil dejar al grupo”.*
- *“Por alguna enfermedad de mis hijos, si muy accesibles”.*
- *“Es una ayuda a pesar de que uno a veces sabe que les, pero ellas me ayudaron con muy buena disposición”.*
- *“Todos me apoyaron me ayudaron en diferentes situaciones que tuvimos, lo que hacíamos era dividirnos los trabajos”.*
- *“Mis compañeros con quienes comparto la materia siempre han estado pendientes, han sido un apoyo”.*
- *“Nos damos un consejo sabemos cómo están nuestros niños”.*
- *“Cuando surge algún problema estamos dispuestas a ser empáticas porque sabemos lo que es no dormir por la enfermedad de un hijo”.*

Tema 6

Impacto en el trato hacia los alumnos (ITA)

En este tema se integran las categorías: instinto maternal y empatía con los estudiantes; como la influencia de los cambios maternos en el trato o la relación de las docentes hacia sus alumnos.

Ejemplos:

- *“Al ser mamá uno aprende a entender las dificultades por las que pasan, se vuelve maternal”.*
- *“Antes de ser mamá era una profesora un poco más desapegada, no tenía la visión o percepción que ahora tengo como mamá”.*
- *“Creo que es imposible separar el rol mamá y profesora”.*
- *“Una se apropia muchísimo de los estudiantes con ese sentido de maternidad, es bien difícil cortar esa relación”.*
- *“Yo veo el reflejo de mis hijos en mis alumnos, me apego más, pregunto más, voy al porqué del asunto, como si fuéramos sus mamás”.*
- *“Ha variado de manera positiva, me siento más a fin a sus situaciones”.*
- *“Más afectiva a lo que sientan y piensen”.*

Tema 7

Cambios físicos que afectan al trabajo (CFAT)

En este tema se integran las categorías: equilibrio, estrés, agotamiento; como el efecto de los cambios físicos ocasionados por la maternidad y las tareas que implica, sobre el desempeño laboral.

Ejemplos:

- *“No cambios físicos significativos, más bien trato de mantenerme”.*
- *“Llego a casa y trato de no involucrar mucho mi trabajo y viceversa, separar las dos cosas para que no afecten mucho”.*
- *“He procurado que no incida mayor cosa en mi trabajo porque mis alumnos no tienen por qué pagar los platos rotos, por decir de alguna manera”.*
- *“Sí, por las malas noches no es lo mismo dormir 8 horas que 3 o 4, o cada vez que mi nena se despierte”.*
- *“Uno si termina en la tarde totalmente cansado uno lo que quiere es llegar a descansar, si es bastante cansado y agotador”.*
- *“Pienso que tengo más cansancio, menos resistencia física que antes”.*
- *“El trabajo he intentado que sea con la misma eficiencia que siempre, me ha costado si es mucho más cansado, pero lo he logrado”.*

Tema 8

Reintegración al trabajo luego de la maternidad (RLDM)

En este tema se integran las categorías: separación, preocupación, ansiedad, tranquilidad; como la expresión de los sentimientos o percepciones de las madres cuando debieron regresar al trabajo luego de cumplidos los tres meses posteriores al alumbramiento.

Ejemplo:

- *“Cuando tengo preocupaciones especialmente de mis nenas si influyen directamente aquí en el día a día de clase”.*
- *“Una preocupación más estaba más pendiente de mi hija”.*

- *“Es duro lo más difícil separarse porque son pequeñitos”.*
- *“Si me ha costado mucho hasta el día de hoy veo por ellas y trato todo el tiempo de estar comunicándome con la persona que las cuida”.*
- *“Al comienzo era bastante triste dejar a mi nena encargada para venir a ver a niños”.*
- *“Fue complicado dejar a mi hijo con otra persona, es un esfuerzo grande por los dos lados”.*
- *“Es bastante frustrante para uno, pero la vida es así y tenemos que continuar”.*
- *“Tenemos en la mente de que son horitas para ya la volver a ver a nuestros hijos”.*
- *“La dejo con mis tías o mi suegra que es como si las cuidara yo, en eso vine muy tranquila no tenía inconveniente al momento de llegar”.*
- *“Yo veía que ella se quedaba tranquila sin llorar sin ninguna dificultad entonces eso me daba mucha tranquilidad para venir a trabajar”.*
- *“Bueno esta maternidad es la segunda entonces ya tenía más o menos la idea de cómo sería, me tomó unas dos o tres semanas encausarme otra vez”.*

3.3. Informe de Grupo Focal

El grupo focal se desarrolló semanas después de la entrevista, coordinando el horario en que todas las participantes pudieran asistir. El trabajo inició con una exposición breve de la investigadora sobre la lucha de la mujer por los derechos en el hogar y el trabajo, el rol de las madres y la legislación ecuatoriana; a partir de ello, se abrió un conversatorio con las madres participantes, el cual fue direccionado con preguntas pre establecidas y con preguntas que se iban formulando a medida que avanzaba el ejercicio.

3.3.1. Muestra

Participante 1: Madre de 37 años con 2 hijos y 8 años de docencia

“Mi vida es ajetreada, vivo al tiempo al ritmo de todos soy la primera que me levanto, la última que me acuesto, salgo de casa encargo al bebé voy a trabajar, regreso retiro al bebé 3 de la tarde, estoy con el de 3 a 6 de la tarde, nos toca ya preparar el alimento para la noche, la cual es compartida tengo dos hijos más grandes, quienes comparten conmigo esta actividad, el uno le cuida 20 minutos, el otro 10 minutos, luego va conmigo en la noche termina cansado con el juego, con el andar y cansada mucho más yo cuando

se hacen las diez, once de la noche y recién empiezo a trabajar todo lo que es planificación, material para el siguiente día, me acuesto 12 de la noche a buena hora lo más temprano 10 de la noche, ya cuando acosté a todo mundo”.

“En mi caso creo que soy excesivamente responsable, entonces a mí me gustan que las cosas estén bien hechas, si yo tengo que hacer algo para el trabajo puedo no dormir o igual si tengo que hacer algo para la casa puedo no dormir, pero en realidad eso afecta, genera en mis sentimientos de estrés, estoy un tanto estresado que esto hay que hacer si no me salió bien pues trato de que lo este, tal vez eso si genera esa tensión que uno puede sentir como mamá y como profesional”.

“En mi trabajo actual, mis jefes me aman, bueno y también ahora ampara la ley, en otros trabajos si he tenido por poco, discriminación por ser madre siempre me duele, me acuerdo y me pregunto cómo la gente puede ser así, en la actualidad no y por suerte mi maternidad no me ha hecho, no me ha exigido ausentarme o mi hijo enfermo, o sea quitarle tiempo a mi trabajo todavía, pero estoy seguro de que si mal o bien llega a pasar voy a contar con la comprensión de mis jefes”.

“Físico no es mucho el cansancio, en realidad no sé si les pasa, pero en realidad el cansancio es mental, intelectual. Es un desgaste la ley nos ha hecho burócratas a los profesores, y autoridades de las unidades educativas todo es mucho papeleo mucho trámite para dar una clase, para hacer una salida, para quitar una nota, cambiar una nota, dar una clase que no estaba planificada pero surgió, es todo a través de un papel y ese papel implica tener un formato, sentarse en la tarde o en la noche, uno si termina agotado de eso, porque uno si podría fluir tranquilamente sin tanto papeleo pero nos piden evidencia de todo, sé que no son las autoridades si no la ley, sin embargo podríamos empezar a decir que no sirve de nada porque es un desgaste, porque si eso llegara con algún objetivo o tuviera un fin inmediato lo haríamos pero no tiene, entonces todo se queda en papeles y estar haciendo la planificación que deberíamos estar haciendo por ejemplo en grupos, círculos de estudio y como mamás no podemos darnos el lujo de decir jueves tarde reunámonos a hacer como quisiéramos, como deberíamos o platicar me fue bien con esta cuestión ahora tenemos que estar en el chat esto vamos a ver, quitarán esto del libro, esta destreza no me fue bien entonces es feo porque hasta las clases no solo la vida materna se vuelve un desgaste, uno termina con dolor de cabeza, espalda, sentada en la computadora más que estar pensando que haré mañana en mi

clase es estar montando la evidencia para saber que hice bien, ese es el desgaste feo y que afecta de ley a la maternidad porque no hay tiempo para ser mamá, hay que ser mamá todo el día”.

Participante 2: Madre de 33 años con 3 hijos y 6 años de docencia

“El mío igual gira en torno al bebé, siempre entorno a los hijos, al inicio la primera que se levanta soy yo, cuidado de todos, peina, arregla desayuna hasta dejarles en la escuela a los grandes y encargado al pequeño, en la tarde igual el almuerzo depende de mí, los deberes y el cuidado del bebé también porque mi esposo trabaja en otro lugar en la tarde y generalmente me pongo a trabajar 10/10h30, a la hora que se duerma el bebé siempre”.

“En mi caso es la perfección, pienso yo porque siento que si es que no lo hago yo mis hijos no lo están haciendo bien, mi esposo no va hacer bien entonces a más de ello no les doy esa seguridad esa confianza de haber hagan ustedes también, siento que no hacen como yo, y creo que por eso también me cargo más actividades, yo tengo que hacer, yo tengo que cumplir de ahí vienen un poco de inconvenientes, de hecho más bien en mi caso necesito que este bien hecho, y el que este bien hecho no da más confianza que a mí mismo, siento que yo hago bien el resto no lo puede hacer, en eso tengo problema”.

“De igual forma comparto con mi compañera, en realidad es la ley la que toma en consideración y apoya en la situación en donde que el jefe tiene que dar permiso, no he tenido todavía una dificultad grande en la que mis hijos tenga que darme una situación de dejar por un tiempo el trabajo, dificultad en ello no, pero si comprendo que todavía existe esa calidad humana en algunas personas, esperemos a ver las autoridades están también para ayudarnos, apoyarnos y esas son las expectativas que uno tiene”.

“He sentido un cansancio emocional porque a veces como mamás los hijos quieren solo a su mamá así el papá este ahí, parado de cabeza haciendo de payaso y ellos quieren a su mamá, y uno no tiene tiempo ni de ir al baño, porque el bebé quiere estar con nosotros y hay que irnos sentadas al baño con el bebé, entonces eso si me ha causado cansancio emocional, si a veces me voy a desaparecer dos segundos y ya pero bueno lo hemos llevado, mi esposo en realidad es un gran apoyo y aquí en la institución cansancio el horario extendido aunque nos ayuda para tener un tiempo y poder organizar las clases para el día siguiente y no llevar eso a la casa”.

Participante 3: Madre de 33 años con 2 hijos y 7 años de docencia

“Mi día habitual más que normal, gira entorno a los hijos, vengo acá en la mañana lógicamente encargando a mi bebé, alisto a mi otra guagua para que vaya a la escuela, en la tarde tengo otro trabajo, pero tengo la ventaja de poder estar con ellos, y en la noche la preparación de alimentos, en la tarde lógicamente tengo que ser multifacética porque entre el control de tareas y mi nena si me absorben un poco de tiempo, ya después a dormir”.

“Tengo también el mismo sentir pero me paso eso hace unos tres, cuatro meses y me pasaba lo que dice mi compañera, no le dejaba que haga nada hacia la maleta de la nena y ponía un pantalón morado, una chompa azul, unas medias de otro color, yo decía si no hago yo, no lo va hacer bien el, me empecé a deslindar porque sentía que todo estaba haciendo yo y estaba tomando una actitud no muy buena hacia mi esposo y hacia mi hija, y mi esposo es una muy buena persona entonces realmente empecé a dejar si es que él hace la maleta la ropa que le ponga pues ya nada y el mismo se empezó a dar cuenta ya cuando la veía vestida, decía no eso no le queda y eso me ayudó mucho también en la parte laboral porque ya no sentí ese estrés de que tengo que llegar hacer esto, si no tenía un poco más de tiempo porque si me estaba realmente ofuscándome, es decir muy metida en el tema de que todo tiene que salir como yo quería, la teta tenía que estar en esta posición, los pañales así, habría la maleta y veía las cosas des alborotadas, otra vez empezaba hacer mejor ya cierro los ojos, cierro la maleta y ya como vaya, ya nos ha pasado que llegaba sin zapato, sin medias, sin lo otro pero el también ya aprendió y me ayudo a mí a desfogar”.

“Yo tuve la experiencia con mi nena de que estuvo internada 7 días, como mamá necesitaba estar aislada con ella, durante esos 7 días más allá no podría decir que es por decisión de mis jefes o la ley amerite el permiso, pero no tuve inconvenientes con los 7 días que estuve ausente”.

“Considero que generalmente dicen cuando tú no eres mamá de un pequeño, dicen hay que aprender a diferenciar el trabajo en su trabajo, las cosas de la casa en la casa, pero es completamente falso somos seres holísticos por naturaleza no es que dejamos, ya me saco la casaca de mi portafolio y me voy a mi casa, ahora si me olvido de las cosas del trabajo sino las cosas por cualquier circunstancias de la vida pueden estar mezcladas, puede por el tiempo que tomen las planificaciones, o nuestra función como

docentes mismo, que eso a su vez hace que se vaya acumulando, y yo creo no sé si les pasa pero es el sentimiento mismo de no poder dedicar el tiempo necesario a las cosas, si sus guaguas están enfermos por ejemplo no es que podemos ser docentes a plenitud nos olvidamos del mundo externo, nos dedicamos a la clase y todo lo que tengamos que dar si no hay cosas que están latiendo en la cabeza de uno”.

Participante 4: Madre de 32 años con 1 hijo y 9 años de docencia

“En mi caso me hago cargo del bebé, mi esposo de la nena más grande, soy la primera en levantarse en preparar todo lo que concierne al pequeño, mi esposo a la nena más grande, y dejarle encargado donde mi mamá, venir al trabajo estar aquí hasta la hora de salida, ir al almuerzo en la casa de mi mamá no tengo dificultad en la comida nos ayudan con eso y en la tarde pasan los dos conmigo y yo me encargo de ver si hay deberes de la pequeña y con el bebé también toda la tarde, la merienda está a cargo mía, si esta mi esposo o sale más pronto es compartida y en la noche igual 10 de la noche se duermen todos y él y yo empezamos a trabajar, hasta la hora que tengamos algo pendiente que hacer”.

“No sé si es cuestión de mamás o cuestión de que nos encontramos todas con esta misma característica pero si, justamente a comienzos de este año me dio inclusive una parálisis facial que el doctor asumía que por todo el estrés que uno como madre carga no cierto, en mi caso yo no tengo la ayuda del esposo sino más bien me toca toda la responsabilidad a mí, ocuparme de mis dos hijos, mis dos trabajos, de la casa de todo justamente al pretender conseguir la perfección de todo ni el tiempo las horas, ni el día me daba, tampoco mi cuerpo ya no me daba para poder alcanzar he intentado estoy tratando ya me va a tomar casi 11 meses en tratar de hacer que las cosas ya no sean tan organizadas, tan perfectas más que organizadas tenemos que ser organizadas para enseñarles a nuestros hijos pero ya no tan perfectas”.

“Yo en realidad, conté con el permiso de maternidad, la lactancia como dice las compañeras la ley lo da, pero si he tenido la oportunidad este año de poder salir de la institución, no por enfermedad de mis hijos, sino más bien por actividades de la escuelita del preescolar de mi primera hija entonces he salido una hora y regresado, en este caso el sr Inspector ha sido quien me ha otorgado el permiso bajo oficio y todo el trámite que

tiene la institución pero no, nunca en mal plan de dar el permiso, si no muy abierto a ayudar”.

“Debido a las nuevas exigencias que el ministerio ha impuesto, el cansancio ha incrementado ya que es bastante papeleo, evidencias, más que el dar una clase es la exigencia que se nos pide el demostrar que estamos cumpliendo con parámetros y ejecutando bien la clase”.

Participante 5: Madre de 32 años con 2 hijos y 4 años de docencia

“En mi caso es algo similar a mi compañera, tenemos las actividades compartidas nos levantamos generalmente a la misma hora, tal vez yo unos 10 minutos antes, ya que él entra a las 8 pero me viene a dejar aquí, una semana él hace la maleta de la nena, otra semana la hago yo, una semana él le cambia otra semana yo, entonces así nos hemos organizado un poco diferente porque es la primera, es la única le damos un poco más de atención, en cuanto a lo que es la alimentación es igual si es que yo le doy el almuerzo, él le da la merienda, así nos hemos distribuido, el hacerle dormir le hago dormir yo porque aun toma seno pero cuando tengo que salir no hay ningún problema ya se queda con él y generalmente él se hace cargo en la noche, porque yo paso toda la tarde con ella y en la noche es cuando me pongo hacer mis actividades que siempre tenemos, revisar planificación, tareas cualquier actividad, se tiene un trabajo extra en la casa, el cómo trabaja en otras cosas él no tiene ese trabajo extra, tiene la oportunidad de quedarse con la nena, me da ese tiempo para mí”.

“La personalidad, yo más bien creo que todos mis rasgos de personalidad empatan bastante con mi vida laboral, y familiar tal vez con mi primer hijo un poco si estresada pero no al punto de ser perfecta, jamás he buscado la perfección nunca más bien soy demasiado relajada, mi casa siempre esta alborotada todos los días son las diez de la noche y siguen los juguetes bajo la cama, alguna ropa en la sala y si creo que con el primer hijo todavía sufría pero con el bebé ahora no ya juego, me arrastro ahora con el bebé lavo el triple de ropa pero o sea me gusta compartir esos momentos con ellos, si tenemos que acostarnos a ver una película, valoro muchísimo que por eso soy profe también por el horario que me permite estar con ellos, más bien hubo una época que mi personalidad, quería emprender nuevas cosas, tener un sueldo extra y los hijos si son

una atadura para eso y un poco me frustré por ese lado, ahora no ahora comprendo el verdadero valor de disfrutar la infancia”.

“Realmente no se ha dado la situación para pedir permiso por algún inconveniente o enfermedad de mi hija, como dicen mis compañeras la ley ampara ahora nos ampara, sin embargo, las autoridades estarían prestos a ayudarnos y dar el permiso”.

“Soy profesora de la escuela, los niños suelen siempre tender a ser más distraídos, el buscar maneras, estrategias para llamar su atención, el innovar y ser dinámica para que no se cansen ni aburran de la clase causa cansancio, así como también los nuevos parámetros establecidos por las autoridades ministeriales el demostrar y generar tanto papeleo, no solo es físico si no también mental. Aunque el tener que entrar antes de la jornada de los niños en mi casa es una ayuda ya que de 7 a 8 se tiene ese tiempo libre para poder preparar algo más, que no se puede cumplir en casa debido al que el bebé ocupa e implica tiempo”.

3.3.2. Codificación abierta

Tabla 4. Codificación abierta muestra grupo focal

CATEGORÍA	DEFINICIÓN	CÓDIGO	RESPUESTA
Menor Descanso	<p>Hace referencia a la reducción del tiempo de descanso y sueño que las madres experimentan debido a las responsabilidades maternas.</p>	MD	<p><i>“Mi vida es ajetreada, soy la primera que me levanto y la última que me acuesto, me acuesto 12 de la noche, ya cuando acosté a todo mundo”.</i></p> <p><i>“Al inicio la primera que se levanta soy yo, cuando se hacen las diez, once de la noche y recién empiezo a trabajar todo lo que es planificación, material para el siguiente día”.</i></p> <p><i>“Generalmente me pongo a trabajar 10/10h30, a la hora que se duerma el bebé siempre”.</i></p> <p><i>“En la noche igual 10 de la noche se duermen todos y mi esposo y yo empezamos a trabajar, hasta la hora que tengamos algo pendiente que hacer”.</i></p> <p><i>“En la noche es cuando me pongo hacer mis actividades que siempre tenemos, revisar planificación, tareas cualquier actividad, se tiene un trabajo extra en la casa”.</i></p>
Centrado en los hijos	<p>Es el desarrollo de la vida cotidiana que gira en torno a los hijos y sus necesidades.</p>	CH	<p><i>“El mío igual gira en torno al bebé, siempre entorno a los hijos”.</i></p> <p><i>“Salgo de casa encargo al bebé voy a trabajar, regreso retiro al bebé 3 de la tarde, estoy con él de 3 a 6 de la tarde jugando, luego va conmigo en la noche y termina cansado con el juego”.</i></p> <p><i>“Mi día habitual más que normal, gira entorno a los hijos”.</i></p> <p><i>“Me arrastro ahora con el bebé lavo el triple de ropa, pero, o sea me gusta compartir esos momentos con ellos, si tenemos que acostarnos a ver</i></p>

			<i>una película, valoro muchísimo, el verdadero valor de disfrutar la infancia”.</i>
Carga de responsabilidad	Hace referencia a un mayor número de tareas que las madres deben enfrentar.	SR	<p><i>“Yo tengo el cuidado de todos, peina, arregla desayuna hasta dejarles en la escuela a los grandes y encargado al pequeño, en la tarde igual el almuerzo depende de mí, los deberes y el cuidado del bebé también porque mi esposo trabaja en otro lugar”.</i></p> <p><i>“Lógicamente tengo que ser multifacética porque entre el control de tareas y mi nena si me absorben tiempo”.</i></p> <p><i>“Soy la primera que me levanto y la última que me acuesto”.</i></p> <p><i>“Al inicio la primera que se levanta soy yo”.</i></p> <p><i>“Soy la primera en levantarse, en preparar todo, yo me encargo de ver si hay deberes de la pequeña y con el bebé también toda la tarde, la merienda está a cargo mío”.</i></p> <p><i>“En mi caso yo no tengo la ayuda del esposo sino más bien me toca toda la responsabilidad a mí, ocuparme de mis dos hijos, mis dos trabajos, de la casa, de todo”.</i></p>
Responsabilidad compartida	Hace referencia a la colaboración de la pareja en el cuidado de los hijos y el hogar.	RC	<i>“Tenemos las actividades compartidas nos levantamos generalmente a la misma hora, tal vez yo unos 10 minutos antes, una semana el hace la maleta de la nena, otra semana la hago yo, una semana él le cambia otra semana yo, entonces así nos hemos organizado”.</i>

			<p><i>“En mi caso me hago cargo del bebé, mi esposo de la nena más grande, la merienda está a cargo mía, si esta mi esposo o sale más pronto es compartida”.</i></p> <p><i>“Él trabaja en otras cosas no tiene ese trabajo extra, tiene la oportunidad de quedarse con la nena, me da ese tiempo para mí”.</i></p> <p><i>“Me empecé a deslindar porque sentía que todo estaba haciendo yo y estaba tomando una actitud no muy buena hacia mi esposo, entonces realmente empecé a dejar si es que él hace”.</i></p>
Personalidad Responsable	Son las características personales de las madres como sujetos responsables del cumplimiento de su deber maternal y laboral.	PR	<p><i>“En mi caso creo que soy excesivamente responsable, entonces a mí me gustan que las cosas estén bien hechas, si yo tengo que hacer algo para el trabajo puedo no dormir o igual si tengo que hacer algo para la casa puedo no dormir”.</i></p> <p><i>“Tenemos que ser organizadas para enseñarles a nuestros hijos”.</i></p>
Personalidad Perfeccionista	Son las características de las madres que desean tener el control de todo y se concentran más en que las tareas se realicen de manera perfecta.	PP	<p><i>“En mi caso es la perfección, pienso yo porque siento que si es que no lo hago yo mis hijos no lo están haciendo bien, mi esposo no va hacer bien, siento que yo hago bien y el resto no lo puede hacer, en eso tengo problema y creo que por eso también me cargo más actividades”.</i></p> <p><i>“No le dejaba que haga nada, hacia la maleta de la nena y ponía un pantalón morado, una chompa azul, unas medias de otro color, yo decía si no hago yo, no lo va hacer bien él.”</i></p>

			<p><i>“Muy metida en el tema de que todo tiene que salir como yo quería, la teta tenía que estar en esta posición, los pañales así, habría la maleta y veía las cosas des alborotadas, otra vez empezaba hacer mejor”.</i></p> <p><i>“Justamente al pretender conseguir la perfección de todo ni el tiempo las horas, ni el día me daba, tampoco mi cuerpo ya no me daba para poder alcanzar”.</i></p>
Estrés	Es el efecto producido por la exposición a situaciones de trabajo intenso y menor tiempo de descanso.	E	<p><i>“En realidad, eso me afecta, genera en mí sentimientos de estrés, eso si genera esa tensión que uno puede sentir como mamá y como profesional”.</i></p> <p><i>“También en la parte laboral porque ya no sentí ese estrés de que tengo que llegar hacer esto, si no tenía un poco más de tiempo porque si me estaba realmente ofuscándome”.</i></p> <p><i>“A comienzos de este año me dio inclusive una parálisis facial que el doctor asumía que por todo el estrés que uno como madre carga”.</i></p> <p><i>“Tal vez con mi primer hijo un poco si estresada pero no al punto de ser perfecta”.</i></p>
Personalidad relajada	Describen a una madre que no busca el control absoluto de las cosas, sino una vida más tranquila.	PRe	<p><i>“Jamás he buscado la perfección, más bien soy demasiado relajada, mi casa siempre esta alborotada todos los días son las diez de la noche y siguen los juguetes bajo la cama, alguna ropa en la sala”.</i></p> <p><i>“Por suerte tampoco en mi casa mi esposo interviene, está limpio, está sucio, esté salado, esté quemado, absolutamente nada más bien yo soy bastante despistada de hecho, no me he exigido, ya eso no vale la pena”.</i></p>

			<p><i>“La sociedad no tiene idea de lo que vive cada mamá dentro de la casa menos dentro del trabajo, yo ya me hice a la idea, ya no me corre el qué dirán”.</i></p> <p><i>“Hoy en día veo, oigo, recibo encantada las críticas que puedan haber, pero no me estreso para nada la verdad”.</i></p>
Apoyo	Se refiere a la colaboración de los compañeros de trabajo y los directivos ofrecen a la madre.	A	<p><i>“En mi trabajo actual, mis jefes me aman”.</i></p> <p><i>“En la actualidad mi maternidad no me ha hecho ausentarme o quitarle tiempo a mi trabajo todavía, pero estoy seguro de que si llega a pasar voy a contar con la comprensión de mis jefes”.</i></p> <p><i>“Las autoridades están también para ayudarnos, apoyarnos y esas son las expectativas que uno tiene”.</i></p> <p><i>“Las autoridades estarían prestos a ayudarnos y dar el permiso”.</i></p>
Discriminación	Son las situaciones inequitativas que se presentan en el trabajo para una profesional que ha sido madre.	D	<p><i>“En otros trabajos si he tenido por poco discriminación por ser madre siempre me duele, me acuerdo y me pregunto cómo la gente puede ser así”.</i></p>
Amparo de la Ley	Se refiere a la protección de la ley ecuatoriana a los derechos de las trabajadoras a ejercer su maternidad.	AL	<p><i>“Bueno y también ahora ampara la ley”.</i></p> <p><i>“En realidad es la ley la que toma en consideración y apoya en la situación en donde que el jefe tiene que dar permiso”.</i></p>

			<p><i>“No podría decir que es por decisión de mis jefes o la ley amerite el permiso, pero no tuve inconvenientes con los 7 días que estuve ausente por la enfermedad de mi hijo”.</i></p> <p><i>“Conté con el permiso de maternidad, la lactancia como la ley lo da”.</i></p> <p><i>“Como dicen mis compañeras la ley ahora nos ampara”.</i></p>
Burocracia	Se refiere a los requerimientos excesivos de trámites por parte del sistema educativo.	B	<p><i>“La ley nos ha hecho burócratas a los profesores, y autoridades de las unidades educativas todo es mucho papeleo mucho trámite”.</i></p> <p><i>“Es todo a través de un papel y ese papel implica tener un formato, sentarse en la tarde o en la noche, uno si termina agotado de eso”.</i></p> <p><i>“Uno si podría fluir tranquilamente sin tanto papeleo, pero nos piden evidencia de todo”.</i></p> <p><i>“Debido a las nuevas exigencias que el ministerio ha impuesto, el cansancio ha incrementado ya que es bastante papeleo”.</i></p> <p><i>“Los nuevos parámetros establecidos por las autoridades ministeriales el demostrar y generar tanto papeleo”.</i></p>
Impacto en la maternidad	Se hace referencia a la interferencia en el ejercicio de la maternidad, ocasionado por el deber laboral.	IM	<p><i>“Afecta de ley a la maternidad porque no hay tiempo para ser mamá, hay que ser mamá todo el día”.</i></p> <p><i>“Es el sentimiento mismo de no poder dedicar el tiempo necesario a las cosas, si sus guaguas están enfermas, nos dedicamos a la clase, pero hay cosas que están latiendo en la cabeza de uno”.</i></p>

Cansancio Mental	Es el efecto de realizar gran cantidad de tareas, el cual incluye cargas emocionales .	CM	<p><i>“Físico no es mucho el cansancio, en realidad el cansancio es mental, intelectual”.</i></p> <p><i>“Es feo porque hasta las clases no solo la vida materna se vuelve un desgaste, uno termina con dolor de cabeza”.</i></p> <p><i>“Yo sí he sentido un cansancio emocional y mental porque a veces los hijos quieren solo a su mamá así el papá este ahí, parado de cabeza haciendo de payaso y ellos quieren a su mamá, y uno no tiene tiempo ni de ir al baño”.</i></p> <p><i>“El cansancio no solo es físico si no también mental”.</i></p>
Horario	Es el tiempo que las madres están en su trabajo.	H	<p><i>“En la institución cansancio por el horario extendido, aunque nos ayuda para tener un tiempo y poder organizar las clases para el día siguiente”.</i></p>
Trabajo Extra	Se refiere a la labor docente que exige la realización de trabajo fuera del horario.	TE	<p><i>“Dicen que hay que aprender a diferenciar el trabajo en su trabajo, las cosas de la casa en la casa, pero es completamente falso somos seres holísticos por naturaleza, puede por el tiempo que tomen las planificaciones, o nuestra función como docentes mismo”.</i></p>
Necesidades de la enseñanza	Son características propias del quehacer docente, el cual tiene que ver con los métodos de enseñanza.	NE	<p><i>“El buscar maneras, estrategias para llamar su atención, el innovar y ser dinámica para que no se cansen ni aburran de la clase, eso causa cansancio”.</i></p>

3.3.3. Codificación axial

Al realizar el segundo nivel de codificación se encontraron los siguientes temas:

Tema 1: Vida Diaria (VD)

En este tema se integran las categorías: menor descanso, vida centrada en los hijos, carga de responsabilidades, responsabilidad compartida; como las características de un día común en la vida de las docentes según sus responsabilidades maternas.

Ejemplos:

- *“Mi vida es ajetreada, soy la primera que me levanto y la última que me acuesto, me acuesto 12 de la noche, ya cuando acosté a todo mundo”.*
- *“Al inicio la primera que se levanta soy yo, cuando se hacen las diez, once de la noche y recién empiezo a trabajar todo lo que es planificación, material para el siguiente día”.*
- *“En la noche es cuando me pongo hacer mis actividades que siempre tenemos, revisar planificación, tareas cualquier actividad, se tiene un trabajo extra en la casa”.*
- *“El mío igual gira en torno al bebé, siempre entorno a los hijos”.*
- *“Mi día habitual más que normal, gira entorno a los hijos”.*
- *“Yo tengo el cuidado de todos”.*
- *“Lógicamente tengo que ser multifacética porque entre el control de tareas y mi nena si me absorben tiempo”.*
- *“Soy la primera en levantarse, en preparar todo, yo me encargo de ver si hay deberes de la pequeña y con el bebé también toda la tarde, la merienda está a cargo mío”.*
- *“En mi caso me hago cargo del bebé, mi esposo de la nena más grande, la merienda está a cargo mía, si esta mi esposo o sale más pronto es compartida”.*

Tema 2: Conciliación entre lo laboral y familiar (CLF)

En este tema se integran las categorías: personalidad responsable, perfeccionismo, estrés, personalidad relajada; como las características de la personalidad que intervienen en la conciliación entre el deber laboral y la responsabilidad materna.

Ejemplos:

- *“En mi caso creo que soy excesivamente responsable, entonces a mí me gustan que las cosas estén bien hechas”.*

- *“Tenemos que ser organizadas para enseñarles a nuestros hijos”.*
- *“En mi caso es la perfección, siento que yo hago bien y el resto no lo puede hacer, en eso tengo problema y creo que por eso también me cargo más actividades”.*
- *“Justamente al pretender conseguir la perfección de todo ni el tiempo las horas, ni el día me daba, tampoco mi cuerpo ya no me daba para poder alcanzar”.*
- *“En realidad, eso me afecta, genera en mí sentimientos de estrés, eso si genera esa tensión que uno puede sentir como mamá y como profesional”.*
- *“Tal vez con mi primer hijo un poco si estresada pero no al punto de ser perfecta”.*
- *“Jamás he buscado la perfección, más bien soy demasiado relajada”.*
- *“La sociedad no tiene idea de lo que vive cada mamá dentro de la casa menos dentro del trabajo, yo ya me hice a la idea, ya no me corre el qué dirán”.*

Tema 3: Actitud del empleador hacia la maternidad (AEM)

En este tema se integran las categorías: apoyo, discriminación, amparo de la Ley; como las demostraciones de consideración de los empleadores respecto a las necesidades de la madre.

Ejemplos:

- *“En mi trabajo actual, mis jefes me aman”.*
- *“En la actualidad mi maternidad no me ha hecho ausentarme o quitarle tiempo a mi trabajo todavía, pero estoy seguro de que si llega a pasar voy a contar con la comprensión de mis jefes”.*
- *“Las autoridades están también para ayudarnos, apoyarnos y esas son las expectativas que uno tiene”.*
- *“Las autoridades estarían prestos a ayudarnos y dar el permiso”.*
- *“En otros trabajos si he tenido por poco discriminación por ser madre siempre me duele, me acuerdo y me pregunto cómo la gente puede ser así”.*
- *“Bueno y también ahora ampara la ley”.*
- *“En realidad es la ley la que toma en consideración y apoya en la situación en donde que el jefe tiene que dar permiso”.*
- *“Como dicen mis compañeras la ley ahora nos ampara”.*

Tema 4: Situaciones organizacionales que producen cansancio (SOC)

En este tema se integran las categorías: burocracia, impacto en la maternidad, cansancio mental, horario, trabajo en casa, necesidades de la enseñanza; como las características de la organización y del empleo, que producen cansancio en las madres.

Ejemplos:

- *“La ley nos ha hecho burócratas a los profesores, y autoridades de las unidades educativas todo es mucho papeleo mucho trámite”.*
- *“Es todo a través de un papel y ese papel implica tener un formato, sentarse en la tarde o en la noche, uno si termina agotado de eso”.*
- *“Uno si podría fluir tranquilamente sin tanto papeleo, pero nos piden evidencia de todo”.*
- *“Afecta de ley a la maternidad porque no hay tiempo para ser mamá, hay que ser mamá todo el día”.*
- *“Físico no es mucho el cansancio, en realidad el cansancio es mental, intelectual”.*
- *“Es feo porque hasta las clases no solo la vida materna se vuelve un desgaste, uno termina con dolor de cabeza”.*
- *“El cansancio no solo es físico si no también mental”.*

3.4. Discusión de resultados

La maternidad es un proceso durante el cual se genera muchos cambios en varios aspectos de la vida, más aún cuando se trabaja debido a que se genera un apego entre madre e hijo, se vuelve complicado regresar con normalidad al trabajo, y desenvolverse en todas las actividades que desempeña; sin embargo, esto no ha impedido a las madres ejercer su rol laboral con actitud positiva, con profesionalismo y responsabilidad; al contrario, la maternidad ha despertado en ellas capacidades y aptitudes que desconocían, les ha ayudado a ser más responsables y a optimizar el tiempo y los espacios.

La información recolectada ha permitido observar que un aspecto importante en esta etapa es el desarrollo del instinto materno, el cual, según lo observado en el grupo focal,

representa orgullo para las madres. Este instinto materno tiene dos aristas: en primer lugar, genera un vínculo fuerte y apego entre madre e hijo que dificulta la separación inevitable cuando la madre debe retornar a la vida laboral; y, en segundo lugar, genera en las docentes un sentimiento de empatía con sus estudiantes, en quienes ven reflejados a sus hijos, lo cual, particularmente en la profesión docente, es una característica positiva porque las acerca y las identifica con esta labor. Al respecto, Badinter (1981) citado por Valenzuela (2014) el instinto materno, es inmutable y absoluto, es el desarrollo de una actitud instintiva por ese vínculo entre madre e hijo.

Por otra parte, es innegable la conexión entre el rol materno y laboral, las madres trabajadoras han insistido en el hecho de que no se puede desvincular la preocupación en los hijos, el pensamiento constantemente está en los hijos mientras desarrollan su trabajo; por ejemplo, una de las participantes señala: “Dicen que hay que aprender a diferenciar el trabajo en su trabajo, las cosas de la casa en la casa, pero es completamente falso” o “Es el sentimiento mismo de no poder dedicar el tiempo necesario a las cosas, si sus guaguas están enfermas, nos dedicamos a la clase, pero hay cosas que están latiendo en la cabeza de uno”. Sobre esto, Hidalgo (2017) en un estudio comparativo sobre la maternidad resalta que el rol materno es referido como un rol fundamental en la vida de las mujeres entre los diversos roles que participan en la vida adulta, y describe que la complejidad de este rol no se limita a aspecto de alimentación o cambios de pañal, ni a cuidados básicos como la nutrición, sino que abarca dimensiones más complejas que continúan a lo largo de toda la vida de la madre.

A esta situación, se suman las tareas propias del hogar y el cuidado de los hijos, que, si bien es cierto, en la actualidad ha cambiado aquella visión de responsabilidad total de la madre; sin embargo, los resultados encontrados muestran que, las madres tienden a encargarse, sino en su totalidad, en gran medida del cuidado de los hijos, esto, debido, según su criterio, a su afán de alcanzar el perfeccionismo y el incremento en el sentido de la responsabilidad. Muestra de ello, son afirmaciones como: “Soy la primera que me levanto y la última que me acuesto”, “Al inicio la primera que se levanta soy yo”, “Soy la primera en levantarse, en preparar todo, yo me encargo de ver si hay deberes de la pequeña y con el bebé también toda la tarde, la merienda está a cargo mío”.

Esto coincide con lo indicado por Amarís (2004), señalando que actualmente la distribución de roles en el hogar presenta cambios, los hombres, cuyas esposas trabajan,

asumen más las tareas asociadas a la crianza; sin embargo, en cuanto a las tareas domésticas (cocinar y asear), además del cuidado de los hijos, las mujeres realizan más que sus esposos cuando ambos trabajan tiempo completo fuera del hogar. También concuerda con lo señalado por Barrantes y Cubero (2014), quienes afirman que la maternidad, desde siempre, ha sido considerada como una parte importante de la esencia femenina, llevando a que, a lo largo de los años, se construya una representación cultural y social que asocia el ser mujer con el hecho de ser madre, y el cuidado del hogar como tarea exclusiva de la mujer.

Lo anterior, no descarta que existan casos en que las tareas son compartidas en acuerdo coparental, como ha sucedido específicamente en dos casos, y es que, de acuerdo con Castillo (2008), el trabajo fuera del hogar, que ahora es de padre y madre, ha provocado que la tarea de crianza sea compartida entre las dos partes, y, además, se recurra a la ayuda de terceros (familiares o centros de cuidado infantil); sin embargo, el lazo maternal, especialmente durante el primer año, lleva a las mujeres a tener más implicación en la crianza y distribuir su tiempo libre para compartir, atender y velar por el bienestar de sus hijos, por lo que, en la actualidad las tareas laborales deben ser combinadas con las tareas del hogar y de la crianza.

Estas cargas de responsabilidad han generado en las madres trabajadoras, situaciones de cansancio y estrés, debido a que la suma de tareas ha reducido, incluso eliminado, el espacio personal de las madres, ha obligado a las madres a ajustar su día a las múltiples responsabilidades que ahora debe enfrentar, y ello, indudablemente genera tensión e incluso enfermedades asociadas al estrés: “A comienzos de este año me dio inclusive una parálisis facial que el doctor asumía que por todo el estrés que uno como madre carga”.

En el ámbito laboral, se ha encontrado que, en trabajos anteriores, algunas madres han experimentado situaciones de discriminación asociada a su rol materno, por ejemplo, se expresa: “En otros trabajos si he tenido por poco discriminación por ser madre siempre me duele, me acuerdo y me pregunto cómo la gente puede ser así”. Frente a ello, conscientes de que situaciones como estas han estado presentes durante años en varios ámbitos de la vida laboral de madres trabajadoras, ya en el año 1997 la OIT, reconoció que la maternidad y sus concomitantes responsabilidades aún ejercen una influencia importante en las percepciones de las mujeres en el mercado laboral y constituyen un criterio discriminatorio utilizado por los empleadores a la hora de reclutar trabajadores,

por lo que, esta organización ha enfatizado la importancia de respetar los derechos sexuales y reproductivos al incluir a las mujeres en el mercado laboral. Esto, ha sido considerado en la legislación ecuatoriana, de tal manera que las madres trabajadoras cuentan con derechos que garantizan su trabajo en concordancia con el ejercicio de la maternidad.

Ahora bien, tal como se ha señalado, la maternidad indudablemente representa un conjunto de tareas y responsabilidades nuevas que transforman el estilo de vida de las mujeres e impactan en su quehacer laboral; sin embargo, esto no ha impedido que las mujeres se enfrenten esta etapa con responsabilidad e incluso se destaquen, como es el caso de la institución educativa estudiada, en la cual, se observa que varias madres ocupan puestos importantes que resaltan sus aptitudes de liderazgo. Esto, según la opinión de las participantes, se debe a un sentimiento de responsabilidad frente a los hijos, de ser ejemplo para ellos, y de la necesidad de asegurar su bienestar económico, siendo ello, lo que las impulsa a ser mejores y, de alguna forma, asegurar su puesto de trabajo: “Es bastante frustrante para uno, pero la vida es así y tenemos que continuar”, “La sociedad no tiene idea de lo que vive cada mamá dentro de la casa menos dentro del trabajo”, “Todo lo que se hace, todo esfuerzo es por ellos”.

Al respecto, el estudio de Todaro y Godoy (2001) sobre el desempeño laboral de hombres y mujeres desde la opinión de los empresarios, destaca características laborales sobresalientes de las mujeres después de la maternidad; así, por ejemplo, la mayoría de empresarios consideran que las mujeres se comprometen más con el trabajo, se adaptan mejor a las innovaciones, son más disciplinadas. Además, Todaro y Godoy (2001) encontraron que las mujeres que son madres son mejor evaluadas, desestimando que ellas sean menos aptas que los hombres para el trabajo remunerado fuera de la casa, obteniendo mejores evaluaciones en cuanto a compromiso con el trabajo, puntualidad y rapidez en el aprendizaje; lo cual, concuerda con la información provista por el departamento de talento humano de la institución educativa, en la que se ha encontrado que las participantes tienen buenas evaluaciones, no presentan situaciones de ausentismo laboral ni atrasos.

Frente a ello, si bien las madres han destacado en su labor y han aprendido a organizar sus tiempos y espacios; sin embargo, expresan que hay características de su trabajo que intervienen en su rol materno y que, de alguna manera, les gustaría cambiar, como, por ejemplo, el horario extendido que ahora requiere que estén más tiempo en la institución

y el trabajo extra que implica la docencia, cuyas tareas deben terminar de realizar en la casa, ocupando tiempo que podrían dedicarlo a sus hijos. Sobre ello, la Corporación Comunidad Mujer (2011) señala que, entre aquellas madres que no se retiran del mercado de trabajo, un porcentaje significativo aspira a mejorar condiciones laborales relacionadas con horario y no necesariamente con ingresos, prefieren trabajar menos horas y ganar menos, pero poder combinar mejor el tiempo para estar con sus hijos.

De tal manera, se observa que es un gran reto ser madre de niños pequeños y a la vez desempeñar un rol profesional en el ámbito laboral, como ser maestra en una institución educativa, ya que al momento de enfrentar el desafío de dar vida y cuidado a un nuevo ser implica tiempo, responsabilidad y paciencia. Por otro lado, ser educadora de niños implica tener compromiso hacia ellos ya que como docente tienen la obligación de impartir conocimientos y herramientas para alcanzar los objetivos de enseñanza que exige la ley de educación, el desafío está en lograr un equilibrio entre los mismos, el saber qué nivel de estrés genera y si lo controlan, si se puede cumplir con la vida de hogar, desempeñar bien el rol como docente, y cumplir con los parámetros que exige organización en la que se trabaja.

Conclusión

Se puede evidenciar en el análisis hecho mediante la información recaba con el método entrevista semiestructurada, que la maternidad tiene un grado alto de incidencia en el desempeño laboral, claro está que su incidencia se inclina más de manera positiva ya que influye a la mamá a tener mayor organización, mejor desempeño al momento de planificar estrategias para el aprendizaje de los niños, su sentimiento de amor maternal afectivo brota con sus alumnos, claro está que para las madres que han decidido tener dos actividades es difícil y muy cansado porque su nivel físico disminuye, sin embargo logran cumplir con los objetivos del trabajo y su organización en casa, esto es posible debido al aporte que genera su pareja en casa ya que existe esa ayuda por parte de él.

CONCLUSIONES

Conforme con los objetivos planteados en esta investigación, al término de su desarrollo, se plantean las siguientes conclusiones:

- Específicamente en la profesión docente, una vez que una mujer, en tanto sujeto de trabajo, se ha convertido en madre, su desempeño laboral se transforma por impacto de esta nueva etapa; tiende a ser más sensible la realidad que viven tanto los padres de familia como sus estudiantes, haciendo que su labor se exprese en términos de calidez, confianza y empatía. Adicionalmente, la maternidad tiene un impacto en la organización del tiempo, dado que, el cuidado de los hijos implica aprender a incorporar las nuevas tareas y responsabilidades al quehacer cotidiano, sin que este interrumpa o entorpezca el cumplimiento del deber laboral.
- De acuerdo con la percepción que tienen las madres sobre su desempeño laboral luego de la maternidad, se ha encontrado que, las docentes se perciben como personas más responsables y creativas; puesto que, aprender a organizar y distribuir las tareas les ha permitido desarrollar nuevas habilidades para optimizar el tiempo y los recursos. De esta manera, las madres trabajadoras presentan competencias y aptitudes que son favorables para la organización, llegando incluso a liderar espacios, lo cual se ha observado en esta institución educativa donde muchas madres están al frente de áreas de estudio, organizaciones de docentes, etc. Esto, a pesar de que todas las madres participantes han expresado que la maternidad ha reducido considerablemente su tiempo de descanso, debiendo ocupar parte de su tiempo libre para desarrollar el trabajo extra que implica la docencia; sin embargo, esto no ha minimizado su empeño, al contrario, se han adaptado a él y lo han potencializado.
- De acuerdo con la apreciación que tienen las madres sobre las condiciones de apoyo para desarrollar sus labores profesionales, de manera positiva se ha observado que estas profesionales se sienten totalmente apoyadas por las autoridades de la institución educativa, puesto que, se les provee de los recursos necesarios, se respetan sus derechos según lo contemplado en la legislación ecuatoriana, hay flexibilidad y accesibilidad cuando requieren permisos asociados a su labor materna, los compañeros de trabajo las apoyan y ayudan; y

especialmente, se destaca que la institución se preocupa por reducir la carga laboral cuando las trabajadoras se encuentran en la etapa de embarazo y primeros meses de maternidad, ofreciéndoles facilidades laborales.

- Con base en los documentos referidos al desempeño laboral, provistos por la institución educativa, se ha observado que, la maternidad no ha incidido negativamente en el desempeño laboral de las cinco participantes, puesto que, se mantiene un nivel de ausentismo bajo, el índice de atrasos también es bajo, los resultados de las evaluaciones docentes muestran que son profesionales comprometidas con sus estudiantes, no presentan observaciones graves sobre su desempeño, aunque sí se realizan observaciones y recomendaciones con respecto a la didáctica utilizada, lo cual, no tiene que ver directamente con la maternidad, sino más bien con la necesidad de formación y capacitación continua.
- El trabajo fuera del hogar, que ahora es de padre y madre, ha provocado que la tarea de crianza sea compartida entre las dos partes, y, además, se recurra a la ayuda de terceros (familiares o centros de cuidado infantil); sin embargo, el lazo maternal, lleva a las mujeres a tener más implicación en la crianza y distribuir su tiempo libre para compartir, atender y velar por el bienestar de sus hijos, aunque ello implique, como es el caso de las madres participantes de esta investigación, a descansar menos horas, a renunciar a la vida social, etc. En tal sentido, la madre trabajadora requiere que se consideren y respeten sus derechos laborales, de manera que le permitan atender al embarazo y la maternidad con plenitud.

RECOMENDACIONES

- Se considera importante que la institución provea a las profesionales que son madres de familia, especialmente a aquellas que lo son por primera vez, acceso a servicios de salud psicológica, como parte de su Departamento de Salud y Seguridad Laboral, ya que, no se puede dejar de lado que la maternidad implica un cambio de vida al que estas docentes deben aprender a adaptarse, especialmente, si se tiene en cuenta el efecto psicológico que tiene la separación de madre e hijo luego de los primeros tres meses; aspectos que muchas veces se pasan por alto, pero que pueden tener un impacto negativo en el nivel emocional, en la calidad de vida, y consecuentemente, en el desempeño profesional, el cual tiene gran incidencia en el logro de los objetivos de cada organización.
- Tomando en cuenta que, con base en la información recolectada, se ha observado que la maternidad ha reducido los espacios personales, sociales y de desarrollo profesional de las docentes; resulta importante que la organización ofrezca programas de formación y capacitación docente integrado a los horarios de trabajo, de modo que, la maternidad no sea un motivo para que se interrumpa su crecimiento profesional, a la vez que, estos espacios permiten promover las interacciones sociales que muchas veces se ven anuladas por el deber materno.
- Considerando que los resultados obtenidos son positivos, puesto que, permiten evidenciar que la organización ofrece las facilidades para un trabajo seguro y apegado a la legislación, y que existe apertura por parte de las autoridades frente a las necesidades que pudieran presentar las docentes; entonces, no se considera la necesidad de plantear propuestas de intervención o mejoramiento, aunque no se puede dejar de lado, que es recomendable que la institución educativa emprenda estudios del contexto laboral, con los cuales se pueda levantar información periódica sobre la situación de las madres trabajadoras, esto, con el fin de implementar programas de apoyo o incentivo que potencien la laboral de estas profesionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amarís, M. (2004). Roles parentales y el trabajo fuera del hogar. *Psicología desde el Caribe*(13), 15-28. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/213/21301303.pdf>
- Badel, A., & Peña, X. (2010). Decomposing the gender wage gap with sample selection adjustment: evidence from Colombia. *Revista de Análisis Económico*, 22(2), 169-191. Obtenido de <https://www.rae-ear.org/index.php/rae/article/download/328/497>.
- Barrantes, K., & Cubero, M. (2014). La maternidad como un constructo social determinante en el rol de la feminidad. *Revista Winblu*, 9(1), 29-42.
- Castillo, M. (2008). Modelos y prácticas de maternidad: continuidades y cambios en dos generaciones de madres platenses. *Revista Mad*(19), 63-79.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGraw Hill.
- Código del Trabajo. (2012). *Registro Oficial Suplemento 167*. Quito: Congreso Nacional.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito: Asamblea Constituyente.
- Corporación Comunidad Mujer. (2011). Mujer y trabajo: ¿cómo incide la maternidad temprana sobre el desempeño laboral? *Comunidad Mujer*(11), 2-11. Obtenido de <http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2011/07/BOLETIN-JULIO-2011.pdf>
- de Beauvoir, S. (2005). *El segundo sexo*. México D.F.: Editorial Catedra.
- Fernández, M. (2014). *Actitudes y motivaciones de la capacidad emprendedora de las mujeres en España*. Madrid: Fundación EOI.
- González, A. (2015). *Impacto de la maternidad y paternidad en el entorno de trabajo: la perspectiva de los trabajadores*. San Cristóbal de La Laguna: Universidad de La Laguna.
- González, M. (2010). Feminismo, Feminismos: Avances hacia la equidad de géneros. En M. González, *Teorías Psicosociales* (págs. 115-152). San José: Editorial de la Universidad de Costa Rica.

- Guajardo, G. (2017). *Suicidios Contemporáneos: vínculos, desigualdades y transformaciones socioculturales*. Santiago de Chile: Ediciones FLACSO-Chile.
- Hidalgo, T. (2017). De la maternidad al empoderamiento: una panorámica sobre la representación de la mujer en la ficción española. *Prisma Social*(2), 291-314. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/3537/353752825011.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censo. (2017). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Quito: INEC.
- Ley Orgánica de la Salud. (2015). *Registro Oficial Suplemento 423 de 22-dic.-2006*. Quito: Asamblea Nacional.
- Lozano, M. (2001). *La construcción del imaginario de la maternidad en Occidente. Manifestaciones del imaginario sobre la maternidad en los discursos sobre las Nuevas Tecnologías de Reproducción (Tesis de Doctorado)*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Molina, M. (2006). Transformaciones Histórico Culturales del concepto de maternidad y sus repercusiones en la identidad de la mujer. *Revista Psykhe*, 15(2), 96-103. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22282006000200009&script=sci_arttext
- Molina, M. E. (2006). Transformaciones Histórico Culturales del Concepto de Maternidad y sus Repercusiones en la Identidad de la Mujer. *Psykhe*, 15(2), 93-103. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96715209>
- Moreno, Z., & Rodríguez, L. (2013). Perspectivas de liderazgo consideradas por Bolman y Deal: un análisis en los gerentes venezolanos. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 15(1), 49-63. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4235981>
- Núñez, P., & Contreras, C. (2002). *La licencia por maternidad de la trabajadora*. Madrid: Editorial Dykinson.

- ONU Mujeres. (2009). *Hechos y cifras: Empoderamiento económico*. Obtenido de <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- Organización Internacional del Trabajo. (1997). *Maternity Protection at Work*. Obtenido de International Labour Organization: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-v-1.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2005). *Maternity at Work: A Review of National Legislation. Findings from the ilo's Conditions of Work and Employment Database*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). *Maternity at Work*. Obtenido de International Labour Organization: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_124442/lang--en/index.htm
- Pérez, M. (2013). La generación femenina de 1950 y el cambio social (1950-2000). *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, 12(1), 225-242. Obtenido de <http://www.usc.es/revistas/index.php/rips/article/view/1312/1148>
- Ramírez, N., Tribin, A., & Vargas, C. (2016). Maternidad y mercados laborales: el impacto de la legislación en Colombia. *Working Paper Series*, 1(2), 41-82.
- Real Academia de la Lengua Española. (2001). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/?w=diccionario>
- Royo, R. (2011). *Maternidad, paternidad y conciliación en la CAE: ¿Es el trabajo familiar un trabajo de mujeres?* Bilbao: Deusto Digital.
- Simó, S. (2006). El modelo canadiense del desempeño ocupacional. *Revista Gallega de Terapia Ocupacional*(3), 1-27.
- Todaro, R., & Godoy, L. (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Cuadernos Pagu*, 8(17), 197-236. Obtenido de <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a08>

Unidad Educativa La Asunción. (2019). *Unidad Educativa La Asunción*. Obtenido de <https://www.laasuncion.edu.ec/portaluea/>

Valenzuela, N. (2014). *Mujer y Maternidad: Del Determinismo Biológico al Cultural, ¿Hay Emancipación en la Modernidad?* Obtenido de <https://www.reeditor.com/columna/12844/27/sociologia/mujer/maternidad/determinismo/biologico/cultural/hay/emancipacion/la/modernidad>

Vélez, A. (2007). *Homo Sapiens*. Bogotá: Villegas Editores.