



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

**SENTIDO SUBJETIVO ASOCIADO A LA MATERNIDAD, Y SU IMPACTO
EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE MUJERES PERTENECIENTES A
ORGANIZACIONES DE LA REGIÓN DE ATACAMA**

Trabajo de Titulación Presentado en Conformidad a los Requisitos para Obtener el
Título de Psicólogo y el Grado de Licenciado en Psicología

Profesor Patrocinante: Paulina Silva Castillo

Krichna Pereira Ortiz
Antonia Valderrama Donoso

Copiapó, Chile 2024

DEDICATORIA

A mi papá, por su amor incondicional, su sabiduría y por enseñarme siempre el valor del esfuerzo. Gracias por tu apoyo constante y por estar siempre a mi lado en cada paso de mi vida. A mi mamá, por su ternura, fuerza y dedicación. Por ser mi refugio y mi guía en los momentos más difíciles, y por darme siempre el impulso necesario para seguir adelante. A mi hermana Vanessa, por ser mi amiga, mi confidente y mi motivación. Tu apoyo y amor han sido fundamentales para mí en todo este proceso.

Y a mi amiga y compañera Krichna, por su dedicación, paciencia y trabajo en equipo. Gracias por compartir este camino conmigo, por tu esfuerzo y por hacer este proyecto más especial. **Antonia Valderrama.**

A mis papás, por ser los pilares que siempre han sostenido mis sueños. Gracias por su amor, por su confianza inquebrantable y por enseñarme que con esfuerzo y pasión todo es posible. No hay palabras suficientes para agradecer todo lo que han hecho por mí.

A mi hermana Javiera, por ser mi mejor amiga y mi gran fuente de inspiración. Por tu apoyo, tu alegría y por siempre estar a mi lado, celebrando mis logros y dándome fuerza en los momentos difíciles. Gracias por compartir tantas risas y momentos inolvidables.

A mi amiga y compañera Antonia, por tu dedicación, tu compromiso y por haber hecho de este proceso algo mucho más llevadero. Gracias por tu trabajo en equipo, por ser una amiga increíble y por ser parte de este proyecto que no habría sido lo mismo sin ti.

Krichna Pereira.

AGRADECIMIENTOS

Queremos comenzar este espacio agradeciendo profundamente a todas las mujeres trabajadoras y madres que participaron en nuestra tesis. Su generosidad al compartir sus relatos nos ha permitido comprender de manera más profunda las realidades que enfrentan. Agradecemos sinceramente su tiempo, su disposición y la valentía de abrirnos las puertas de sus vidas. Sin su colaboración, este trabajo no habría sido posible.

A nuestra profesora guía, Paulina Silva, le agradecemos enormemente por su apoyo constante, su orientación y su paciencia a lo largo de todo este proceso. Su compromiso y dedicación fueron fundamentales para darnos las herramientas necesarias y guiarnos en la dirección correcta. Su conocimiento y consejos nos impulsaron a seguir adelante y a dar lo mejor de nosotras en cada etapa de esta tesis.

TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Capítulo I Introducción.....	8
Capítulo II Marco Teórico.....	14
Sentido Subjetivo.....	14
Perspectiva de Género.....	14
Trabajo.....	16
Trayectoria Laboral.....	16
Maternidad.....	17
Maternidad y Trabajo.....	18
Derechos de la Maternidad.....	22
Hallazgos Investigativos.....	24
Capítulo III Metodología.....	26
Tipo de Estudio, Diseño y Metodología.....	26
Participantes y Muestreo.....	27
Criterios de Inclusión.....	27
Procedimiento de Recolección de Información.....	28
Instrumentos.....	29
Procedimiento de Análisis de Datos.....	29
Consideraciones Éticas.....	30
Capítulo IV Análisis e Interpretaciones de Resultados.....	31

Emociones (Rol de Madre y Trabajadora).....	31
Continuidad Laboral como Fuente de Confianza, Poder y Desarrollo Personal.....	31
El Trabajo como Fuente de Seguridad para Cumplir con el Rol de Mujer Proveedora.....	33
Doble Presencia.....	34
Vivencias (Protección a la Maternidad y Reinserción Laboral).....	35
Cuestionamiento de las Organizaciones Frente al Embarazo	35
¿Protección a la Maternidad?.....	36
La Compleja Reinserción Laboral, el Paso de Mujer Trabajadora a Madre Trabajadora.....	38
Mobbing Maternal.....	41
Motivaciones (Desarrollo Laboral).....	42
Trayectoria Laboral Interrumpida.....	42
Limitaciones al Desarrollo Profesional Tras la Maternidad.....	44
Modelo Comprensivo.....	46
Capítulo V Conclusiones y Discusiones.....	48
Referencias Bibliográficas.....	54
Anexos.....	61

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue comprender el sentido subjetivo asociado a la maternidad, y su impacto en las trayectorias laborales de mujeres pertenecientes a organizaciones de la región de Atacama. Para el presente estudio se utilizó una metodología cualitativa con un enfoque descriptivo-interpretativo, teniendo un muestreo teórico, de 10 mujeres que se desempeñaban en distintas organizaciones tanto públicas como privadas. La recolección de datos se realizó mediante entrevistas semiestructuradas, dándole término cuando se detectó la saturación teórica, donde posteriormente, se analizó mediante la teoría fundamentada, aplicando codificación axial y abierta. Como resultado de esta investigación, se evidenció la subjetividad de las experiencias, motivaciones y emociones que perciben las mujeres respecto al fenómeno y el ser madre y mujer trabajadora. Obteniendo así, como conclusión que la maternidad tiene un impacto significativo en las trayectorias laborales de las mujeres, generando diversas vivencias subjetivas relacionadas con la interacción entre la maternidad y su vida profesional. Las participantes expresaron experiencias variadas que reflejan tanto los beneficios como las dificultades en su retorno al trabajo tras la maternidad.

Palabras Claves: MATERNIDAD-TRAYECTORIA LABORAL-MOBBING
MATERNAL- PERSPECTIVA DE GÉNERO-DOBLE PRESENCIA

ABSTRACT

The objective of this research was to understand the subjective meaning associated with motherhood and its impact on the career trajectories of women from organizations in the Atacama region. For this study, a qualitative methodology with a descriptive-interpretive approach was used, with a theoretical sampling of 10 women working in various public and private organizations. Data collection was carried out through semi-structured interviews, concluding when theoretical saturation was detected, and subsequently analyzed using grounded theory, applying axial and open coding. The results of this research highlighted the subjectivity of the experiences, motivations, and emotions that women perceive regarding the phenomenon of being both a mother and a working woman. The conclusion drawn was that motherhood has a significant impact on the career trajectories of women, generating diverse subjective experiences related to the interaction between motherhood and professional life. Participants expressed varied experiences that reflected both the benefits and difficulties they encountered when returning to work after maternity leave.

Key words: MOTHERHOOD - CAREER TRAJECTORY - MATERNAL MOBBING - GENDER PERSPECTIVE - DOUBLE PRESENCE

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

Este trabajo corresponde a la tesis para optar al título profesional de Psicólogo/a y al grado de Licenciado/a en Psicología, de la carrera de Psicología de la Universidad de Atacama.

El trabajo es considerado una construcción social y ha adquirido diferentes significados a lo largo de la historia, desde la contemplación del mismo como un castigo, obligación o maldición por parte de los antiguos griegos y romanos, hasta considerarlo una bendición que conduce a la salvación eterna según Lutero y Calvino. En la actualidad se dice que coexisten distintos significados de trabajo y que de igual manera vienen determinados por factores sociales, culturales y políticos, así como por otros propios de la historia individual, dado principalmente por aspectos sociodemográficos, la socialización temprana y las propias características del contexto laboral (Lutero y Calvino como se citó en Salanova et al., 1996). Transformándose en un espacio de integración social que permite entre otros aspectos, ampliar experiencias sociales, participar en objetivos colectivos y construir una identidad tanto individual como social, impactando en su propia identidad y la pertenencia percibida en la sociedad (Cutuli, 2014; Hayduk et al., 2020).

Según Alles (2005) en los últimos 50 años la mujer ha logrado salir con fuerza e insertarse en el mercado laboral de manera remunerada, evidenciando que cuando comienzan su carrera laboral, se comprometen a ella y son excelentes trabajadoras, aunque muchas de ellas no avanzan en esta porque privilegian otros roles.

En las últimas décadas, la participación de las mujeres en la fuerza laboral no solo ha aumentado exponencialmente, sino que se han transformando en generadoras de ingresos familiares, aun cuando se ha mantenido inalterada su carga de “dobles jornadas laborales”, debido al deficiente ejercicio de responsabilidad por parte de los hombres en tareas domésticas y labores de cuidado (Paixão, 2023). Lo que se relaciona además, que una de las principales causas de ausentismo de las mujeres, refieren a factores relacionados con la familia, los hijos, el embarazo y otras enfermedades frecuentes (Sánchez, 2015).

Según un informe publicado recientemente por la Dirección de Presupuestos (DIPRES) la participación de la mujer en el empleo público ha tenido un aumento progresivo, pasando de un 57,0% del personal disponible en 2011, a un 60% en el mes de diciembre del año 2018, un 62% en el año 2021, y un 62,6% en año 2023 (DIPRES, 2024). Así mismo, se observó que la tasa de ocupación de las mujeres según un estudio de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Social (CASEN, 2023), evidenciaba un alza sostenida desde el año 2006 en adelante, a excepción de la pandemia, pero luego recuperada el año 2022. Sin embargo, la recuperación post pandemia de la tasa de ocupación que se da en el año 2022 para hombres y en las mujeres aún reflejan una brecha de género, la cual fue de 20,7 pp. en 2020 y 20,6 pp. en 2022, ya que fue durante este periodo, en que las mujeres aumentaron exponencialmente su participación en cuanto a las labores del hogar y/o cuidados, dejando consigo efectos en distintas áreas, como la salud mental (Colegio Médico de Chile, 2020), el incremento de la violencia doméstica (Pontificia Universidad Católica de Chile, 2020), la sobrecarga en las labores de cuidado (Micropolíticas del Cuidado, 2020) y un retroceso de diez años en su

participación laboral (INE, 2020; Poblete y Sánchez, 2020). Si bien los análisis sobre cuidado y trabajo suelen ser transversales a lo largo del tiempo, la dedicación al cuidado y las tareas domésticas persiste en gran parte de la vida de las mujeres (González, 2018). Debido al vínculo entre cuidado y roles de género, es posible que haya efectos duraderos en las trayectorias laborales de las mujeres. En particular, las estrategias para equilibrar las responsabilidades de cuidado dentro del hogar y las actividades remuneradas externas pueden tener repercusiones en sus trayectorias laborales.

Dado lo anterior, es que se vuelve relevante comprender desde una perspectiva cualitativa como las mujeres han experimentado la vivencia de la maternidad en relación al trabajo y particularmente en cuanto a sus trayectorias laborales. En el presente estudio se busca responder a la pregunta de investigación: ¿Cuál es el sentido subjetivo asociado a la maternidad y el impacto en la trayectoria laboral de mujeres pertenecientes a organizaciones de la región de Atacama? El objetivo general de la presente investigación es comprender el sentido subjetivo asociado a la maternidad, y su impacto en las trayectorias laborales de mujeres pertenecientes a organizaciones de la región de Atacama. A nivel específico se buscan: a) Conocer las emociones que poseen las mujeres frente al rol de madre y rol de trabajadora; b) Comprender las vivencias experimentadas por las mujeres al término de su periodo postnatal y tras reinsertarse laboralmente; c) Identificar las motivaciones de las mujeres luego de ser madres en cuanto a su desarrollo profesional y trayectorias laborales.

Las preguntas orientadoras que guían esta investigación son las siguientes:

a) ¿Cuáles son las emociones que sienten las mujeres frente al rol de madre y rol de mujer trabajadora?

b) ¿Cuáles son las vivencias de las mujeres al momento de terminar su periodo postnatal y reinsertarse laboralmente?

c) ¿Cuáles son las motivaciones de las mujeres luego de ser madres en cuanto a su desarrollo profesional y trayectoria laboral?

Para dar respuesta al problema de investigación se utilizará una metodología cualitativa, con un enfoque descriptivo-interpretativo, la que según Sampieri (2018) refiere a una recolección de datos no estandarizados ni predeterminados.

La investigación desde la ruta cualitativa está enfocada principalmente en comprender los fenómenos, siendo explorados desde la perspectiva de los participantes en su ambiente natural y en relación con el contexto. Esto permite además, profundizar en las experiencias y perspectivas de los participantes, facilitando un análisis más contextualizado de la realidad que se estudia. Promoviendo una interacción significativa con los datos, lo que contribuye a una interpretación más matizada de los fenómenos presentes (Sampieri, 2018).

Es importante considerar además, que en el país existe una fuerza de trabajo superior a diez millones de personas, conformada por más 9.3 millones de personas ocupadas y 884.5 mil desocupadas. La tasa de participación en el mercado del trabajo es de un 62,4%, existiendo una brecha de género, desfavorable a mujeres, de -19,7 pp.

siendo esta una tendencia persistente en el mercado laboral chileno (Subsecretaría del Trabajo, 2024).

Por otra parte, en un estudio sobre la desigualdad de género a lo largo del ciclo vital de las mujeres, se señala que dentro de las mujeres que aún permanecen trabajando hasta los seis meses antes del nacimiento de su primer hijo(a), un cuarto de ellas no se reincorpora a trabajar pasados los 24 meses. De ellas, un 63% señala que no volvía para poder dedicarse al cuidado de sus hijos/as. Esto permite dar cuenta que la maternidad, se transforma en un momento de interrupción en las trayectorias laborales de las mujeres chilenas, con una constante prevalencia de la división sexual del trabajo, donde el hombre/padre domina las labores productivas remuneradas y la mujer/madre se ve relegada a las tareas reproductivas y de cuidado no remuneradas (ComunidadMujer, 2016).

Sumado a ello, surgen ciertos fenómenos demográficos, que evidencian un cambio social importante, ya que según el Instituto nacional de estadística (2016) entre los años 1979 y 2016, la tasa global de fecundidad en Chile se redujo de 3 a 1,69 hijos por mujer, mientras que la participación laboral femenina aumentó del 33,2% al 48%. Dando cuenta que la reducción de la fecundidad ha ido acompañada de una postergación en la edad de maternidad, fenómeno que, por su parte, ha sido contrarrestado por un mayor acceso de las mujeres a la educación superior. Asimismo, la Tasa Global de Fecundidad (TGF) en Chile para 2024 se estima en 1,5 hijos por mujer, dando cuenta de una baja importante en estas cifras en comparación con periodos anteriores; lo que evidencia un fenómeno social que se ha instalado y que por ende requiere ser estudiado desde la vivencia en particular de las mujeres.

Para continuar, se presenta la tesis en los distintos apartados correspondientes. El capítulo I corresponde a la introducción de la presente investigación, la cual contiene una breve contextualización del problema de estudio, una definición del problema de estudio, objetivo general y objetivos específicos, seguidos por las preguntas orientadoras, además, una fundamentación del problema de estudio y para finalizar la relevancia y pertinencia del problema de estudio. El capítulo II corresponde al marco teórico, en el cual se presentan las principales teorías que sustentan la investigación, también, se presenta el marco conceptual en el cual se desarrollan los conceptos y las principales variables que sustentan la investigación, y para finalizar el capítulo, se presenta un marco de antecedentes en el cual se abordan los hallazgos empíricos realizados que brindan soporte a la problemática. El capítulo III se encuentra basado principalmente en el método de investigación, el cual consta de describir el tipo de investigación y el diseño metodológico escogido, se define y caracteriza la muestra del estudio, en el cual se detallan los criterios de inclusión y exclusión de la muestra, así como el tipo y tamaño de la misma, también, se describen los procedimientos de recolección de datos detallando las fuentes de información y procedimientos para recolectar la información, se describen los criterios de calidad para el caso de la metodología cualitativa, se describen los procedimientos de análisis de datos o información consistente con los objetivos específicos de la investigación y por último se da una descripción de los aspectos éticos considerados en la investigación.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

Sentido Subjetivo

El concepto de sentido radica en la relación que hay entre lo que es cognitivo y lo que es emocional, mientras que el sentido subjetivo enfatiza en la relación existente entre lo simbólico y lo emocional, esto incluye todas las formas de producción simbólica. La relación entre los aspectos simbólico-emocionales que manifiesta la inmersión del sujeto en el mundo, este se encuentra en constante desarrollo y presenta múltiples desdoblamientos, independizándose de los elementos que le dieron origen (Gonzalez, 2010).

Según Gonzalez Rey (2011), “los sentidos subjetivos indican el carácter subjetivo de cualquier acción o expresión humana; la subjetividad aparece definida por la naturaleza de un tipo particular de fenómeno que es general a todas las producciones humanas, sean ellas sociales o individuales” (p. 312).

El concepto de sentido subjetivo nos permite entender la producción subjetiva en la acción de la persona. Es la manera en la que un individuo vive subjetivamente su experiencia, por lo que no existe una dimensión objetiva que evidencie claramente lo vivido. La percepción de lo vivido es inseparable de la configuración subjetiva que se desarrolla a lo largo de la experiencia. La combinación de lo simbólico y lo emocional, es expresada a través del sentido subjetivo, que constituye la base esencial que determina el carácter subjetivo de las experiencias humanas (González, 2013).

Perspectiva de Género

La sociedad a lo largo de la historia ha normalizado los roles de género tanto en el trabajo como en la familia, posicionando al hombre con el papel de proveedor del hogar y a la mujer como encargada del cuidado físico y afectivo de la familia, esto ha provocado la exclusión de la mujer del trabajo que si bien la brecha ha ido disminuyendo a través de las décadas producto de los movimientos sociales feministas, siguen presentes estos estereotipos en la cultura contemporánea, privando a mujeres a la realización de actividades que le son derivadas a los hombres por motivos fundamentados en estereotipos discriminatorios, diferenciando competencias físicas y psicológicas por género (Garrido et al., 2018).

La relación entre los géneros, está marcada por la relación de poder establecida de los medios, donde siempre se releva el género masculino. Tanto la construcción como estructura social donde se insertan las personas va estableciendo valores, características y capacidades, en relación a lo femenino y masculino. En este sentido desde el punto de vista de la participación en sociedad, se mantiene esta asimetría y desigualdad, dando a entender que la mujer se ve como una persona subordinada, dominada y subestimada dentro de las instituciones y organizaciones culturales como la familia, trabajo, ciencia, entre otros (Guzzetti, 2012).

Según Tereso y Cota (2019), al abordar la temática de la maternidad, la literatura confirma la normalización histórica de los roles de género en relación con la crianza y cuidado de hijos e hijas, situando a la mujer como “única responsable de la cuestión reproductiva naturalizada culturalmente y asignada a su sexo” (p.3). Aunado a esto, la inclusión de la mujer en el mercado laboral significa para ellas una sobrecarga de tareas,

puesto que estas responsabilidades en el trabajo no las exime de sus labores maternas, en base a esto, nos adentramos al concepto de doble presencia.

Estos resultados confirman el arraigo de las creencias de roles de género tradicionales que perpetúan a la mujer como la responsable primordial del trabajo familiar en nuestro contexto nacional a pesar de su condición como trabajadoras remuneradas

Trabajo

El trabajo se define como la realización de actividades que requieren un esfuerzo físico o mental, y que buscan producir bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas. En este sentido, el trabajo es la actividad mediante la cual los individuos obtienen su sustento, lo que implica que deben trabajar para vivir o depender del esfuerzo de otros (Sanchis, 2011).

Según Méda, 2007, el concepto de trabajo se define como el fundamento del orden social y determina considerablemente el lugar de las personas en la sociedad, es el principal método de subsistencia y ocupa una parte sustancial de la vida de los individuos, por lo tanto, trabajar es una norma.

El trabajo es una actividad humana social, compleja y dinámica, ejercida de forma individual o colectiva. Se distingue de cualquier otro tipo de práctica animal por su naturaleza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental y moral (Blanch Ribas (2003) pp. 34-35 citado por Da Roa Tolfo 2010).

“Es a través del trabajo que el ser humano ha buscado suplir sus necesidades, alcanzar sus objetivos y realizarse. Con una naturaleza amplia y compleja, influenciada por la cultura y momento histórico, lo que hace que este concepto pueda modificarse” (Oliveira, Piccinini, Fontoura y Schweig 2004, p. 334, citado por Da Roa Tolfo 2010).

Trayectoria Laboral

La trayectoria laboral se entiende como el conjunto de experiencias sociales y culturales que las personas construyen a lo largo del tiempo en función de las condiciones del mercado. Para reconstruir estas trayectorias, es necesario analizar la historia personal, familiar y profesional de cada individuo (De la O y Medina, 2008).

La trayectoria se describe como una progresión de cargos laborales, reconocidos y estructurados de manera observable, que sigue un camino ascendente y jerárquico a lo largo de la vida laboral de las personas. La trayectoria de carrera refleja el desarrollo profesional constante y el aprendizaje continuo que una persona experimenta a lo largo de su vida, ya sea como parte de un grupo o dentro de una organización en su conjunto. Esta trayectoria se adapta y se reorienta de forma recurrente, permitiendo enfrentar y dominar, a largo plazo, la complejidad y el dinamismo del entorno empresarial (Vargas, 2000).

Maternidad

Según Palomar (2005), “la maternidad no es un “hecho natural”, sino una construcción cultural multideterminada, definida y organizada por normas que se desprenden de las necesidades de un grupo social específico y de una época definida de su historia” (p. 36).

La maternidad se presenta como una práctica en constante movimiento, su fenomenología y sentido se modifican a medida que el contexto se va transformando. Es claro que las madres tienen una historia, es por esto, que la maternidad actualmente no

puede verse como un acontecimiento natural, atemporal y universal, sino, como una parte de la cultura que se encuentra en constante evolución (Palomar, 2005).

Según Agudelo et al. (2016), las mujeres al ser madres, cambian sus prioridades y las funciones relacionadas con la maternidad se consolidan como primordiales, dejando de lado otros asuntos concernientes a la vida de la mujer, por lo menos, durante los primeros meses de desarrollo del niño.

Las mujeres desempeñan diversos roles, los cuales brindan un campo de reflexión amplio; cumpliendo con dos papeles fundamentales, uno es formar parte de una familia y el otro es trabajar fuera de casa, lo que sin duda les resulta complejo, ya que el trabajo de las mujeres se multiplica en todos los sectores, que a su vez traen consigo exigencias físicas y emocionales importantes y que afectan el desarrollo profesional, caracterizado por una doble jornada. Sin duda, la incorporación de la mujer a actividades distintas de la doméstica, puede llegar a producir deficiencias e insatisfacción (Sánchez, 2012).

Maternidad y Trabajo.

En las últimas décadas del siglo XX, ha evolucionado la interacción entre la maternidad y el empleo de manera significativa, esto producto de los importantes y constantes cambios en la sociedad, los cuales incluyen el incremento en el número de mujeres que ingresaron al mercado laboral, el crecimiento exponencial de las tasas de empleo femenino en comparación con las de los varones, así como el aumento en la duración de sus carreras profesionales y su presencia cada vez mayor en roles técnicos y profesionales. Como resultado de tales incrementos, la participación de la mujer en el campo laboral se ha expandido tanto en términos de cantidad como en términos de

diversidad, más si se considera el nivel educativo en ascenso de aquellas (Godoy et al., 2009).

En el mismo sentido, las mujeres que toman la decisión de ser madres interrumpen su trayectoria laboral debido a que deben pasar un periodo de tiempo en casa dedicándose al cuidado de sus hijos. Las obligaciones que presenta la maternidad y el cuidado del hogar pueden llegar a desgastar a las mujeres y/o desatender su trabajo, lo que hace que disminuya su dedicación y productividad. Asimismo, es probable que las mujeres renuncien a empleos con mejor remuneración, prefiriendo trabajos que sean más favorables para sus familias y en los cuales puedan trabajar menos horas y así pasar más tiempo en casa al cuidado de sus hijos (Casal y Bradford, 2013). Las mujeres tienen el tradicional papel de cuidadoras, además de una brecha de salarios, las madres suelen ser aquellas que experimentan las mayores desventajas.

Penalización por maternidad: La penalización salarial por maternidad es la diferencia del salario medio entre las mujeres que son madres y aquellas que no lo son. Es decir, se refiere a una discriminación del salario promedio dentro del género femenino entre aquellas que son madres y las que no, haciendo alusión en el impacto que tienen los hijos sobre los salarios. Existen, además, en la literatura diversas variables que se consideran al momento de referirse a la brecha salarial de mujeres con hijos o sin hijos como lo son situaciones personales, familiares, laborales, de acceso a medidas de conciliación o la existencia de distintas preferencias de estilo vital y prioridades en función del momento del ciclo vital que incidirán en trayectorias vitales y laborales (López, et all 2018).

Conflicto Familia/Trabajo: Estos son conceptos claves al momento de analizar la vida laboral de las mujeres. Incluso se asocian a mayores niveles de estrés en cargos

donde la mujer ocupa puestos directivos (Jick y Mitz 1985 citado por Chinchilla el all 2006). inclusive se señala que estas tienen que decidir entre mantener su carrera profesional o su familia (Hewlett, 2002). Numerosos estudios señalan que la mujer sigue a cargo del cuidado de los hijos, independiente de las horas de trabajo fuera de casa, surgiendo la sensación de doble jornada.

El término Doble Presencia fue introducido por la socióloga italiana Laura Balbo a finales de la década de 1970 para describir la situación que define la vida de la mayoría de las mujeres en las sociedades industrializadas contemporáneas. Esta denominación refleja la cotidianidad de aquellas mujeres que deben enfrentar simultáneamente la actividad laboral y las responsabilidades domésticas y familiares, considerándose como el único escenario posible e ineludible (Ruiz et al, 2017).

Torns (2000) en Cubillos y Monreal (2019) define la doble presencia como “la exposición a las exigencias de la combinación sincrónica y cotidiana del trabajo productivo y el trabajo doméstico familiar” (p. 18). Cubillos y Monreal (2019) refieren también a la comparación de este término con el de doble jornada, que representa una sobrecarga laboral, postulando que las responsabilidades del trabajo y la familia generan demandas que ocurren al mismo tiempo (Moreno, 2010 en Cubillos y Monreal, 2019).

Tanto en Chile como en otros países que destacan la doble presencia como un factor de riesgo psicosocial en el trabajo, viéndose como resultado reiterado una mayor presencia de este en mujeres trabajadoras de las distintas áreas influyendo en la productividad y la salud mental de este grupo, así también se le atribuye esta alta presencia del factor en cuestión al posicionamiento cultural normalizado de las mujeres como las encargadas del cuidado del hogar y familia incluso cuando estas pueden ser al

mismo tiempo las únicas sostenedoras económicas del grupo familiar (Bolaños y Falcón, 2022).

Cabe destacar que en Chile se reconoce las actividades de cuidado y labores del hogar como trabajo doméstico no remunerado (TDNR), la Encuesta Nacional de Utilización de Tiempo (ENUT) realizada en el año 2015 arroja estadísticas que demuestran la derivación de las tareas domésticas principalmente a las mujeres, según los resultado el 93,3% de la población femenina con ocupación del país destinan en promedio 3,68 horas diarias durante la semana a las tareas del hogar, en cambio el 80,6% de la población masculina ocupada participa en estas actividades destinando solo 1,86 horas a las labores domésticas (INE, 2019).

Desde la literatura se postula la necesidad imperativa de generar un equilibrio entre el trabajo y la familia a través de la implementación de políticas estatales y organizacionales con perspectiva de género respecto a la conciliación de los aspectos nombrados, con argumentos en bases a investigaciones cuyos resultados demuestran que al existir y asegurar el cumplimiento de estas medidas, junto a la percepción de una cultura laboral que apoye el equilibrio familia-trabajo, permite un aumento de la productividad, satisfacción de sus empleados, mayor compromiso organizacional, menor intención de dejar el empleo y mayor intención de ejecutar comportamientos de ciudadanía por parte de los y las trabajadoras, a su vez, estas hacen más atractivas las ofertas laborales de instituciones que las poseen y cumplen estrictamente con estas (Allen, 2001; De Nicolis et al., 2005; Jiménez et al., 2009; Mauno et al., 2005; Thompson et al., 1999; Jimenez y Aravena, 2015).

Mobbing maternal: El término mobbing surge del etólogo Konrad Lorenz, quien utiliza el concepto de mobbing para dar cuenta de los ataques de un grupo de

animales menores que amenazan a un animal más grande (Peralta, 2004). Este término proviene del verbo inglés to mob, que traduce “regañar, atacar, maltratar, asediar”, mientras que mob como sustantivo significa “muchedumbre, jauría. Según Payá & Beneyto (2019) señaló que un grupo de mujeres españolas tenían peores condiciones de empleo y mayor presencia de riesgos psicosociales, así como la discriminación y el acoso sexual. En este sentido Muñoz (2018) señala que el acoso sexual refiere principalmente a concretar encuentros de tipo sexual, mientras que el acoso por razones de género tiene como fin devaluar las capacidades de la mujer. agregando que en el caso del acoso por razones de maternidad (Mobbing maternal) puede calificarse como acoso por razón de género, al ser un estado propio de las mujeres.

Derechos de la maternidad

Las trabajadoras chilenas tienen derechos específicos relacionados con la maternidad. Siendo este, un periodo de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él (Ordinario N°4052/083 de la Dirección del Trabajo, 2011). Así mismo, el postnatal parental, es un permiso que tiene la madre trabajadora en el periodo inmediatamente después del reposo post natal, de doce semanas correspondiente a 84 días al que tiene derecho la madre trabajadora, con un subsidio de pago que reemplaza su remuneración. Este permiso puede ser utilizado por media jornada, donde se aumenta a 18 semanas correspondientes a 126 días, en el cual recibe la mitad del subsidio señalado y, a lo menos, el 50% de las remuneraciones que se encuentran pactadas en el contrato de trabajo. Cabe destacar que si ambos padres trabajan, el padre puede hacer uso de dicho permiso si es que la madre lo estima conveniente, pero sólo a contar desde la séptima semana (Dirección del Trabajo, 2023).

Los derechos de la maternidad se extienden también al trabajador/a a quien se le ha entregado el cuidado de un menor como medida de protección dispuesta judicialmente (Ordinario N°643 de la Dirección del Trabajo, 2023).

Se agrega a ello que el monto del subsidio para trabajadoras dependientes e independientes será el promedio existente entre las remuneraciones o rentas obtenidas antes del embarazo, estas deben ser comparadas con el promedio resultante los tres o seis meses anteriores al inicio del prenatal. El monto del subsidio va a corresponder al menor de los dos promedios mencionados, estos van desde medio ingreso mínimo mensual hasta 73,2 UF como máximo. Asimismo, las trabajadoras que de forma habitual tienen contrato fijo, obra o faena, pero al momento de empezar el prenatal no están realizando sus funciones laborales, el monto del subsidio va a corresponder al promedio de la renta de los últimos 24 meses (Chile Atiende, 2023).

Así mismo, el fuero maternal es aquel que protege a la trabajadora desde el comienzo del embarazo hasta un año después de haber terminado el postnatal, prescindiendo del postnatal parental. Según la legislación vigente, el fuero dura hasta un año después de terminar dicho descanso (Dirección del Trabajo, 2022).

En línea con lo anterior se encuentra una problemática referente a la contraposición entre las responsabilidades de las mujeres en el ámbito laboral y familiar, ya que existen factores de trabajo que influyen en la vida familiar y viceversa, que generan consecuencias negativas de índole físico, como pérdida de apetito, alteración del sueño, cefaleas y fatiga, burnout, estrés y mayor tendencia a de depresión (Brisson et al., 1999; Hanning, 2009; Janssen, 2003; Kurtzman, 2006; L-Aala-Mursula, 2006; Laaksonen, 2007; Van Daalen, 2009; Van Hooff, 2005; Cubillos y Monreal, 2019).

Repercutiendo en la productividad de las trabajadoras, por lo que se han generado políticas que permitan una conciliación trabajo-familia, como lo señala el Código del Trabajo en su Libro II, Título II De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pero estas medidas siguen orientadas principalmente hacia las mujeres, con los hombre siempre en un rol subsidiario; o sin un carácter vinculante que asegure su aplicación de manera generalizada, lo que limita su impacto (Gómez y Jiménez, 2019).

Hallazgos Investigativos

Entre los primeros estudios se encuentra Angelov et al. (2016) que analiza para Suecia la variación en ingreso y salario dentro de la pareja tras ambos tener su primer(a) hijo(a), encontrando un aumento de la brecha correspondiente a 32 y 10 puntos porcentuales, respectivamente, tras 15 años.

Kuziemo et al. (2018), Kleven et. al (2018) y Kleven et. al (2019) realizan estudios de evento para padres y madres sobre otras dimensiones del mercado laboral, coincidiendo en una reducción en el salario, ingreso, horas trabajadas, participación, formalidad y/o rango ocupacional. El efecto, visto en varios países desarrollados y persistentes en el largo plazo, sólo se presenta para mujeres y no así para hombres, con lo que se manifiesta una evidente división sexual de tareas productivas y reproductivas; madres crían, padres trabajan.

Tereso y Cota (2017), dan cuenta que existen roles tradicionales enmarcados culturalmente para las mujeres que producen posturas deterministas y que las posiciona en mayor desventaja no sólo respecto a los hombres sino respecto al mismo sistema que oprime en los sentidos cultural, económico, político y social. Lo anterior representa lo

que se ha denominado doble jornada. Por esta razón es que se releva el papel de la mujer no sólo en su rol tradicional de género, sino que al considerar las formas en que se incorporan, permanecen y compiten en espacios donde su figura sigue siendo oprimida por condiciones heteropatriarcales que aún caracterizan espacios, roles, estatus, condiciones y posiciones sociales.

Undurraga y Becker (2019) señalan que, si bien ha aumentado significativamente durante las últimas décadas la participación de las mujeres, en comparación con la de los hombres, éstas poseen salarios más bajos y mayor informalidad, lo que trae consecuencias importantes tanto en las trayectorias laborales, como en la vejez de las mujeres.

Aguilar et al. (2019) señalan que el empleo femenino, al representar la posibilidad de acceder a recursos económicos y materiales, constituye uno de los factores que pueden contribuir al empoderamiento de las mujeres.

Nuria Chinchilla et al. (2016) en su estudio sobre frenos e impulsores de las trayectorias laborales en mujeres directivas, señala entre otros aspectos, que la falta de comprensión de los compañeros y superiores, cuando las mujeres dan prioridad a sus responsabilidades familiares, tiene un efecto negativo sobre la satisfacción con su vida profesional, lo que se suma a ello que uno de los principales frenos a su trayectoria laboral es la cultura de la organización (techo de cristal).

Poblete y Sánchez (2020), señalan que, según estudios realizados por el Colegio Médico de Chile, las vulnerabilidades de las mujeres se han exacerbado, y su impacto se ha hecho visible en distintos ámbitos, tales como la salud mental, el aumento de la

violencia doméstica, la sobrecarga en las labores de cuidado y el retroceso, de diez años, en su participación laboral.

Un trabajo reciente del Banco para el Desarrollo de Latinoamérica analiza el impacto de la maternidad y paternidad bajo esta metodología utilizando datos longitudinales de la Encuesta de Protección Social para Chile (Berniell et al., 2018; Berniell et al., 2019). Los resultados indican una caída permanente en ingresos, empleo y horas trabajadas, de la mano de un aumento en la informalidad.

Berniell et al. (2018; 2019) señala que la penalización laboral se da sólo para madres, mientras que los padres chilenos mantienen estables sus niveles de participación, empleo, horas y formalidad. Se suma a ello que según Querejeta (2020) existe una reducción de hasta el 60% del trabajo formal en el sector privado en el largo plazo.

Elisa Ansoleaga y Lorena Godoy (2013) en su estudio señalan que la relación entre maternidad y trabajo es una relación difícil y compleja pues la organización del mercado laboral dificulta la articulación entre trabajo productivo y responsabilidades. Así mismo, existen normas de protección a la maternidad en el trabajo que pueden afectar negativamente la empleabilidad de las mujeres, donde si bien existe un derecho conquistado también existen efectos discriminatorios de esta legislación para trabajadoras.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

Tipo de Estudio, Diseño y Metodología

Al llevar a cabo esta investigación, se empleó una metodología cualitativa. Según Sampieri (2014), este enfoque permite comprender cómo las participantes perciben los hechos. Se optó por un estudio descriptivo, cuyo objetivo es recoger información de manera independiente sobre las variables de interés, complementado por un paradigma interpretativo que se basa en la recolección de datos no estandarizados ni predeterminados.

En lo que respecta al diseño de la investigación, está basado en la teoría fundamentada, la que propone conceptos que hacen que se deriven de la información recopilada de las experiencias que se investigan (Hernández, et al, 2011).

Participantes y Muestreo

Para nuestro estudio, se realizó una serie de entrevistas a un total de diez mujeres, de la comuna de Copiapó, región de Atacama. En relación a las entrevistadas estas se desempeñan en diversas organizaciones públicas y privadas.

El muestreo fue intencional, no probabilístico, considerando los siguientes criterios:

Criterios de Inclusión

- Mujeres madres con hijos de hasta 3 años.
- Mujeres que tengan mayoría de edad.
- Mujeres que tengan un contrato de trabajo.
- Mujeres que tengan al menos un año de antigüedad en su lugar de trabajo.

Procedimiento de Recolección de Información

Para acceder y contactar a las participantes de la investigación, se utilizaron contactos internos en las mismas organizaciones a las que estas pertenecen. Fue fundamental para este estudio que cada participante cumpliera con los criterios de inclusión mencionados anteriormente, elaborando una lista donde se generó comunicación directa y efectiva con cada una de ellas, acordando un horario para la realización de las entrevistas, donde antes de realizar la entrevista se les entregó el consentimiento informado, que incluía la finalidad del estudio y los principios éticos relevantes, garantizaron la transparencia del proceso y el respeto por su privacidad. Así mismo, antes de iniciar las entrevistas, se les proporcionó información adicional sobre la metodología y se les brindó un espacio para realizar preguntas. Esto no solamente con el fin de reforzar la confianza, sino que también, para que pudieran sentirse más seguras y preparadas para participar de la investigación. Creando un espacio de respeto y empatía, que permitió reconocer las complejidades, de las diversas realidades que enfrentan las mujeres en su rol de madres y trabajadoras. Al finalizar cada entrevista, se agradeció a las participantes por su tiempo y contribuciones, y se les reiteró sobre cómo se utilizaría la información proporcionada, reafirmando así nuestro compromiso con la ética de la investigación.

Instrumento

La entrevista cualitativa, es una herramienta que se utiliza para obtener datos cualitativos, se utilizan especialmente cuando el problema de investigación no puede ser observado o resulta con dificultad poder hacerlo por ética o complejidad, o simplemente porque se requieren perspectivas profundas e internas de los/as participantes. En las entrevistas cualitativas, el principio y fin de la entrevista no se estipulan ni se definen de

manera clara, incluso se pueden efectuar en diferentes etapas, ya que resultan ser flexibles. Las preguntas se acondicionan a los participantes en cuestión. Poseen un carácter de tipo más amistoso. El/la entrevistador/a es quien comparte la dirección y ritmo de la entrevista con los participantes. El contexto es considerado y para la interpretación de resultados resulta trascendental. El/la entrevistador/a debe ajustar su comunicación y lenguaje al del/la entrevistado/a. Las preguntas siempre son de manera abierta y neutras, debido a que se pretende conocer las perspectivas, experiencias u opiniones detalladas de los/as participantes del estudio (Sampieri, 2014).

Las entrevistas semi estructuradas, se basan en una guía de preguntas y el entrevistador tiene la libertad para realizar preguntas adicionales para indagar con mayor profundidad en algunos conceptos, de esta manera se puede obtener mayor información al respecto (Sampieri, 2014).

Procedimiento de Análisis de Datos

Se propuso la noción de la teoría de alcance intermedio, comenzando principalmente por una reflexión basada en la adecuación de la concepción clásica para el análisis de las teorías en sociología, así como de la historia, estado y prospectiva de dicha disciplina (Merton, 2002, como se citó en Cláudio, 2020). Comienza por reconocer la ambigüedad del término teoría para así comenzar su investigación.

La teoría fundamentada es un enfoque de investigación cualitativa que busca identificar conceptualizaciones emergentes a partir de los datos, organizándose en patrones integrados y categorías mediante un análisis riguroso y un proceso de comparación continua. Este enfoque está destinado a generar conceptos y teorías basadas en los datos, lo que da origen a su nombre. La teoría fundamentada funciona tanto como un método para investigar procesos como un enfoque en desarrollo. El

descubrimiento de la TF es la referencia más citada en la investigación cualitativa (Espriella y Restrepo, 2020).

Para llevar a cabo la teoría fundamentada se requiere de la codificación, para la cual utilizamos:

- La codificación abierta se enfoca en representar los datos y fenómenos a través de conceptos. Las expresiones se clasifican según sus unidades de significado (palabras individuales, frases cortas) para asignarles anotaciones y, principalmente, “conceptos” (códigos) (Flick, 2007).
- La codificación axial se depura y diferencian las categorías que fueron derivadas de la codificación abierta. Según las categorías que se originaron, se escogen las que serán más prometedoras para una elaboración adicional. Se enriquecen por su ajuste con la mayor numeración de pasajes posibles. Se utilizan preguntas y comparaciones mencionadas con anterioridad, para obtener un mayor perfeccionamiento. Para finalizar, se crean las relaciones entre éstas y otras categorías. Además, es muy importante, debido a que se aclaran o establecen las relaciones entre categorías y subcategorías. Del mismo modo, sirve para detallar de una manera más clara las relaciones existentes entre un fenómeno, sus causas y consecuencias, su contexto y las estrategias de aquellos que se ven involucrados (Flick, 2007).

Consideraciones Éticas

Este estudio consideró en primera instancia la entrega de un consentimiento a cada una de las participantes de este. Donde se incluyeron, además, diversos lineamientos éticos en la investigación, para resguardar y proteger la información obtenida de parte de las participantes, mediante la confidencialidad y el anonimato. Esto, en conformidad a lo

establecido por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (s.f.), que define lo siguiente:

Toda investigación debe respetar la privacidad de las personas participantes, asegurando la confidencialidad de la información que entreguen y dejando claros los límites para su resguardo, si los hubiera. El resguardo del anonimato debe ser acordado entre investigador o investigadora y participante, siendo aplicable en algunas investigaciones y no aplicable en otras. (p. 28)

En este sentido, cabe destacar que a las participantes de la investigación se les explicó de manera clara la información que sería solicitada, y la manera en que esta sería a ser resguardada, respetando la confidencialidad de la identidad y de todos aquellos datos personales entregados durante la realización de la entrevista. Cada una de ellas tuvo la autonomía y la libertad de decisión para abandonar el proceso cuando lo sintieran pertinente sin consecuencia alguna. Relevando además, que esta generación de conocimiento dependía únicamente y exclusivamente de la voluntad de cada una, por lo cual se dejó explicitado que si no deseaban entregar algún tipo de información, estarían en todo su derecho de no hacerlo.

CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

A partir de las experiencias obtenidas a través de las entrevistas realizadas y su posterior codificación, es posible identificar 3 dimensiones que facilitan la descripción y comprensión del sentido subjetivo asociado a la maternidad y trayectoria laborales.

Emociones (Rol de Madre y Trabajadora)

Continuidad Laboral como Fuente de Confianza, Poder y Desarrollo Personal.

Una de las formas de comprender el significado del trabajo actualmente, no es sólo cumplir con diversas necesidades, o recibir el pago por “un esfuerzo físico”, sino que el trabajo hoy es concebido como una vía para alcanzar objetivos y desarrollarse de forma personal. En este sentido, las mujeres al permanecer en sus trabajos desarrollan diversas emociones que permiten realizar una interpretación subjetiva de estas y que contribuyen a su desarrollo personal.

[...] ¿El trabajo? Bueno, para mí el trabajo es una manera de poder desenvolverme, de manera personal. Porque por ejemplo ya, uno es esposa, dueña de casa, igual comparte algo con el marido, es mamá. Pero para mí igual es importante el poder tener algo, el ser capaz de realizar algo por mí, por mí de manera personal y poder desenvolverme en lo que me gusta. Por eso a mí me gusta trabajar, me gusta harto. (E5R1).

[...] Eh, uno igual siente orgullo. De poder, bueno, como en el tiempo pasado, estoy hablando de mis familias anteriores, mi abuelita, no podían hacer esto. Siempre

tenían que depender de algo. En cambio, yo, al trabajar, dependo solamente de mí. Es como que me mando sola. Pero, sí, me encanta. Me encanta el trabajo[...] (E2R2).

[...] Tener mucha independencia, algo muy importante. Empecé a trabajar de joven, entonces ya como que no podría estar en la casa sin trabajar. Como que ya es algo que uno se hace valer [...] (E10R2).

[...] Yo estoy muy en contra de que la mujer no debe trabajar, que debe quedarse en la casa. De manera personal mi marido me lo planteó (...) me dijo mira si tú quieres puedes quedarte en casa, porque igual la separación va a ser difícil y todo el tema. Y yo le dije que no, porque yo quería desenvolverme como mujer. Tener mi tiempo, mi espacio, mi independencia[...] (E5R2)

Las entrevistadas destacaron que el trabajo representa para ellas una fuente clave de independencia, no solo económica, sino también personal y emocional. Como mujeres, señalaron que tener un empleo les permite tomar decisiones propias, contribuir al sostenimiento de sus hogares y romper con patrones tradicionales que a menudo las limitan a roles específicos. Esta independencia no solo les brinda autonomía, sino también una sensación de empoderamiento, al saberse capaces de construir su propio camino y enfrentar desafíos de manera activa en un contexto en el que la igualdad de oportunidades aún es un desafío constante.

El Trabajo como Fuente de Seguridad para Cumplir con el Rol de Mujer Proveedora

A lo largo de la historia la división sexual del trabajo, define lo que era ser hombre o mujer; el hombre proveedor del hogar y en un segundo plano la mujer, relegada al cuidado de los hijos/as y labores domésticas. Hoy debido a cambios sociales y culturales,

las mujeres han asumido el rol de proveedoras y de sustento, en muchos casos de la familia completa, siendo el trabajo hoy una pieza clave que les permite garantizar el sustento económico, calidad de vida y la estabilidad de sus familias. Por ello el trabajo se comprende como un elemento que contribuye a la seguridad y la conciencia sobre sus propias capacidades.

[...] El trabajo, bueno, es el sustento más importante de la familia y es muy importante. Es como el motor de todo, es lo que mueve todo. Con eso uno puede hacer todo, sin dinero, sin trabajo, no podría[...] (E2R1).

[...] Y lo otro que, yo no puedo dejar de trabajar, porque uno adquiere deudas. Proyecciones, el bienestar de mi hija significa que yo tenga que trabajar. Que a ella no le falte nada, significa que yo tenga que trabajar[...] (E8R12).

[...] Uy, nunca me había preguntado eso. Estoy tan en la dinámica. Bueno, el trabajo hoy en día es como... es como todo... Es el sustento económico para mi familia[...] (E3R1).

[...] En renunciar no, en cambiarme de trabajo quizás sí pero por un tema netamente de ingresos por los costos que genera el tener hijos sobre todo con la calidad de vida de hoy en día que es muy elevada [...] (E7R13)

Doble Presencia

Las mujeres comparten el profundo desafío de compatibilizar su rol de madre con sus responsabilidades laborales, una situación que les genera una sensación de "doble presencia". Este término que refleja la constante división de su atención entre el

hogar y el trabajo, se ve permeado por sentimientos de culpa, “dolor de dejar a sus hijos y la tristeza de sentir que necesitaban más tiempo con ellos” especialmente cuando no se cumplen con las expectativas “como madres”, lo que se intensificaban por la falta de redes de apoyo y las exigencias tanto laborales como familiares. La angustia y pensamientos de constante crítica frente al incumplimiento del rol evidencian los estereotipos que aún se mantienen y perduran en la sociedad actual.

[...]Me sentí, o sea, totalmente triste. Yo dejé a mi bebé y yo me vine llorando todo el camino porque me sentí mala mamá (...) sentí que él necesitaba de mí. Me vine llorando desde que lo dejé en la casa de mis papás, que son los que lo cuidan, hasta que llegué acá al trabajo[.] (E9R7).

[...]El no tener redes de apoyo, el tener que ver la forma de resolver cuando no tengo ayuda de otro lado. Teniendo que cumplir en el trabajo también y cumplir como mamá[.] (E6R9).

[...]Es difícil, es cansador, es agotador, pero en mi experiencia, en mi opinión y por mi parte, creo que el rol de madre es más fuerte que el de la trabajadora a veces tenemos doble presencia, estando acá en el trabajo pensando que estamos en el hogar y estando en el hogar pensando en el trabajo, pero el ser madre es más fuerte que el de ser trabajadora[.] (E7R10).

[...]. Poder compatibilizar es un circo [...] Hablamos de la salud mental de la mamá. Te quita un montón de energía, tienes que desarrollar un montón de estrategias. Y aún así sí, si es que te queda tiempo para preocuparte de ti misma y cuidarte[.] (E4R14).

[...] el extrañar a mi hija, obviamente la extrañaba al principio y me daba pena. Incluso a veces lloraba acá. Pero no en gran cantidad como para decir, no, voy a dejar de trabajar o voy a tirar una licencia [...] (E5R9).

Vivencias (Protección a la Maternidad y Reinserción Laboral)

Cuestionamiento de las Organizaciones Frente al Embarazo

Si bien existen varias leyes que buscan proteger la maternidad, actualmente las organizaciones ejercen prácticas que tienden al cuestionamiento e incluso el maltrato, evidenciando comentarios negativos, presiones laborales y cuestionamientos sobre la decisión de ser madres, anteponiendo las necesidades organizacionales por encima de la maternidad.

[...]Quedé embarazada y me enteré en octubre, ¿ya? Y mi jefa en septiembre me llamó para decirme que no se me vaya a ocurrir estar embarazada o embarazarme. Y después que embaracé yo tenía mucho miedo. O sea, me dio mucho estrés tener que contarle a mi jefa. Incluso dije, no, le voy a mentir. ¿Cómo le digo? Aparte que yo sí estaba intentando ser mamá. Llevaba cuatro meses en planes de ser mamá. Entonces, como que incluso en ese tiempo que uno debería estar como feliz, yo estaba estresada por mi jefa[...] Me dijo que porque no esperé más. Que yo tenía 32 años. Que el futuro laboral, que las personas de ahora idealizan la maternidad y bla, bla, bla (E8R4).

[...]cuando nació mi tercera hija, yo quedé embarazada al tiro de nuevo, y quedé embarazada nomás. Entonces, ahí sí me dio lata informar, así como, pucha, tengo que contarles que estoy embarazada de nuevo y cómo aceptar algunas opiniones que yo no quería [...] (E4R4).

[...] No me sentí muy apoyada. En el sentido de mis compañeros, de igual forma, noto que al estar embarazada igual como que, entre comillas, te critican de decir: “quizás cuándo se va a ir” o “quizás cuándo va a volver” [...] Con ella sufrí problemas, tuve problemas en el embarazo [...]Y dentro de otras cosas también tuve complicaciones. Pero de ahí yo presenté licencia [...] (E2R4).

¿Protección a la Maternidad?

Las vivencias en cuanto a las leyes que protegen la maternidad están permeadas de sensaciones de insatisfacción y frustración ya que no logran responder de manera adecuada a sus necesidades reales como madres y al contexto laboral actual. Desde la falta de información clara y accesible no solo para ellas, sino que también para el entorno sobre los derechos y hasta limitaciones de estas son insuficiente para garantizar el cuidado adecuado de los recién nacidos, especialmente frente a desafíos como la falta de redes de apoyo o la exposición temprana a enfermedades. Estas percepciones reflejan una demanda por medidas más inclusivas y efectivas que prioricen tanto la maternidad como la salud integral de las mujeres y sus hijos.

[...] No, yo soy súper crítica no hay una información acabada o alguien que te entregue, sea especialista en esto para ahorrarte burocracia[...] Tienes que tú estar con tu tremenda guatita entregando un montón de documentos en el COMPIN, con largas esperas, con trámites que como te vuelvo a repetir, uno no entiende[...] Para mí es totalmente indignante que me tengan en una situación donde no entiendo, donde yo estoy en total fragilidad como mamá y teniendo que disfrutar la infancia de mi bebé, perdiéndolo en hacer trámites (E4R6).

[...] lo primero, el postnatal de los 5 meses y medio no te sirve de nada. Es puro estrés al final de tu postnatal, porque tu guagua recién va a comer. Cuesta encontrar gente que te cuida el bebé, si no tienes redes de apoyo, una locura, meterlo en jardines, exponerle a los virus. Más cuando tu hijo está enfermo y solamente te dan un postnatal extendido hasta el año, como si tu hijo al año, mágicamente se va a mejorar y ya no hay licencias para las mamás. Y es más estrés todavía[...] (E8R6).

[...] yo creo que recién le están dando la importancia a la maternidad en cuanto a los trabajos de la mujer y que la mujer se pueda desenvolver[...] el post natal son muy pocos meses [...] Y por eso uno tiene que estar tirando licencia y todo el tema para que el niño esté un poco más grande[...] (E5R6)

[...] Me encontré con bastantes tropiezos. Como, por ejemplo, tú sabes que hay el tema de la flexibilidad horaria [...]. La flexibilidad horaria es que tú trabajes las nueve horas, en este rango, entre las siete y media y las nueve. Yo pedí eso y no me lo querían dar. Porque decían que no me aplicaban. Yo le dije, ¿pero me estás diciendo que esta flexibilidad horaria perjudica a la que hizo uso de su pre y posnatal? Sí. Tú me estás tonteando, le decía yo. ¿Cómo me estás discriminando por haber tenido guagua? ¿Por qué tengo guagua? O sea, yo no tengo derecho a esa flexibilidad. No, no tienes derecho[...] yo entraba a las nueve o bien entre siete y media y nueve y yo podía flexibilizar mi horario, pero no me lo permitían. Y ahí me empezaron a aplicarme descuentos. Me descontaban plata por los atrasos y no me respetaban mi horario de amamantar (E3R7).

[...] Y cuando yo llegué acá, igual tuve unos problemitas. (...) empezaron a mis compañeras. Hablar de que por qué yo tengo más beneficio que ella. Yo ahí me defendí, o sea, yo dije, yo tengo fuero, o sea, yo veré cómo veo con mi jefatura

mis horarios. (...) Hubo gritos, malos tratos. Yo igual me salí de control. Muchos compañeros yo creo que no te apoyan, no empatizan muy bien con el tema del fuero maternal[...] (E2R8).

La Compleja Reinserción Laboral, el Paso de Mujer Trabajadora a Madre Trabajadora

La reinserción laboral posterior a la maternidad es un tema que actualmente se ha empezado a visualizar en las organizaciones, marcado por experiencia donde las mujeres se enfrentan a cambios en relación a sus puestos de trabajo, reasignaciones a nuevas áreas, resistencia de los equipos al recibirlas e incluso entornos laborales transformados durante su ausencia. Sin embargo, muchas de ellas tienden a normalizar estas prácticas de micro violencias, buscando como ajustarse a su nueva realidad, combinando las exigencias laborales con las responsabilidades de ser madres, en un proceso que con frecuencia les resulta desgastante emocionalmente y físicamente en términos personales y laborales.

[...]Estaba primero yo en el departamento de remuneraciones. Ahí yo trabajaba súper bien. Me encantaba lo que hacía, porque la primera jefatura que tuve me enseñó mucho. Ella fue una excelente jefatura, me enseñaba con paciencia y muy bien. Luego al volver me cambiaron de departamento, al departamento de... unidad en procesos administrativos [...] entonces para mí igual fue complicado, porque uno igual viene a un departamento, te capacitan y todo el tema, sabes de todo el tema, pero luego al volver es como que fueras nueva. Además, no tenía nada, no tenías escritorio, no tenías nada. ni Oficina. Y yo creo que acá muchas

veces pasa. Pero de ahí me tuve que adaptar, de a poquito. Pero igual fue incómodo, personalmente fue incómodo esa situación. Pero agradecida de que tengo trabajo, así que tuve que seguir [...] (E2R7).

[...] Uno, primero debe adaptarse de nuevo al trabajo, a lo que uno estaba haciendo, porque igual uno se va al menos casi un año, un poco más. Entonces volver a tomar la rutina. Y es así como, como obviamente uno vuelve como en otro, en otro como rol o papel del que uno se fue. No sólo siendo solamente, así como mujer, la que trabaja, a ser como mamá, porque uno igual siente que trae otra carga especial [...] (E1R9).

[...] Mi jefa directa generó cambios, me dio menos horas pensando en que eso era lo mejor para mí, cuando de pronto lo que yo realmente necesitaba era tener más horas para tener mayores ingresos, que era lo que necesitaba en ese rato. Entonces eso a mí me provocó como, voy a expresarlo de esta manera, como cierto rechazo a mi actividad laboral[...] (E4R7).

[...]Ver cómo había cambiado el trabajo, la verdad que había cambiado hartito, de lo que yo había dejado, fue hartito. La verdad que entramos en un proceso [...] en un periodo de validación nuestra, de departamento, porque era como que solo existía gestión de personas, y el resto no existíamos, así de simple era. Era gestión de personas y remuneración, el resto no existía[...] (E3R9).

[...] tuve un colega que me reemplazó en algunos ramos. Mi recibimiento el primer día fue, como que ella había ganado espacio, como profesora, porque ella era administrativa, como que ahora había ganado espacio, como que no creyera que ella iba a perder ese espacio por mí [...] Y había muchos cambios, muchos cambios. Había un subdirector que poco menos quería que renunciara a mi hora

de lactancia. Mi jefa, con quien no me daba los días administrativos. Y tenía compañeros que eran súper machistas[...] (E8R9).

[...][...] Fue bien bonito volver a mi departamento. Pero la recepción que tuve acá, no voy a hablar de personas ni nada, pero no fue la más adecuada. Por no decir, no fue la más adecuada. Habían normativas nuevas que habían cambiado y no me las querían hacer valer. Me encontré con bastantes tropiezos[...] (E3R7).

Mobbing Maternal

Las entrevistadas relataron experiencias que evidencian prácticas de mobbing o maltrato al interior de las organizaciones, manifestándose a través de actitudes discriminatorias, comentarios, falta de apoyo y hostilidad tanto de superiores como de compañero de trabajo, lo que derivó en situaciones de estrés y desgaste emocional en los diversos ambientes laborales, donde se señala poca empatía, cuestionando incluso los beneficios asociados a su rol de madres. Estas vivencias reflejan una cultura laboral en la que, en ocasiones, la maternidad es percibida como un inconveniente, resultando en conductas que atentan contra el bienestar y salud mental de las madres trabajadoras.

[...] Tenía que salir a escondida. No podía salir de otra manera... porque si no, no me dejaban. O mentirle ... Cualquier otra opción antes que pedirle permiso[...] (E8R8).

[...] y lo otro, el tema de la lactancia. A mí se me mojaba la ropa. Entonces tenía que tener mudas en la oficina. Me pasó que, para una ceremonia súper formal, yo estaba empapada y me tuve que retirar, y mi jefa poco menos y me amenazó que me iba a echar porque como me había ido. Y eso que le mande una foto de cómo

estaba la polera[...]. Ahora hay sala de lactancia, pero antes no había. Y le pedí que habilitarán una sala y ella dijo que no, porque cómo ella iba a hacer eso, que era antihigiénico la extracción de leche. Yo tenía que hacerlo y tenía que hacerlo en la oficina que compartía con otra niña. Me tenía que encerrar y más encima entre clases yo tenía diez minutos. Entonces era como, no sé, sabes que yo lo pasé súper mal cuando volví a trabajar[...] (E8R9).

[...] De repente con mi compañera, no este año, el año pasado, sentía como que ya no le gustaba como mucho la idea de que pidiera permiso para salir[.] Pero mi jefatura de repente le hacía como comentarios a ella y de cosas que le molestaban. O si de repente yo no llegaba porque él estaba enfermo, también yo sé que ella se molestaba porque no llegaba. Pero a mí nunca, nunca, nunca me decía nada[...]. Pero entonces a veces ella le dice cosas a mi compañera para que me la diga a mí, porque sabe que yo me enojo. Entonces yo no digo nada, pero simplemente me quedo en silencio y ella se da cuenta[...].Entonces así, como siempre, a la espalda (E6R8).

[...] Mira, el desafío más grande fue poder compatibilizar la nueva maternidad con mis quehaceres (...) Y eso fue súper difícil para mí manejar [...] teniendo que escuchar comentarios de la gente como, no sé, bueno..., ¿tú te vas a operar? Y yo, ¿por qué? ¿Por qué ellos piensan que tengo que hacerlo? ¿Cachai? Entonces, sí, pues también me sentí como cuestionada. Entonces, el regreso no lo sentí tan acogedor. Sé que podría haber sido peor, que hay empleadores que comprenden menos[...] (E4R9).

Motivaciones (Desarrollo laboral)

Trayectoria Laboral Interrumpida

La persistencia de estereotipos de género en relación a la maternidad y paternidad, evidencia que la mujer sigue siendo vista como la principal responsable del cuidado de los hijos. A pesar de los avances hacia una mayor participación de los hombres en la crianza, el padre continúa siendo tratado como una figura secundaria. Este enfoque tradicional implica que, mientras la mujer debe afrontar una interrupción significativa en su carrera laboral debido a su rol como madre, y el hombre no enfrenta las mismas expectativas o penalizaciones. Este doble estándar está vinculado a la percepción de que la madre es la única responsable del bienestar del hijo, refleja en la discriminación laboral hacia las mujeres, mientras que a los hombres se les otorgan más facilidades para mantener sus carreras sin que la paternidad sea vista como una carga.

Las mujeres evidencian que han tenido que ajustar sus expectativas y aspiraciones profesionales, limitando su ambición para centrarse en el bienestar y cuidado de sus hijos.

[...] La de la mujer se ve totalmente interrumpida en la maternidad. Y desde el embarazo hasta la crianza. Y la del papá, súper poco. Un papá no le cambia la pega mientras se está convirtiendo en papá. Y tampoco va a sufrir discriminación en el futuro si quiere encontrar un trabajo que tiene hijos chicos. No es tema para un papá (...) nosotras tenemos que solucionarlo. Sí o sí, el hombre no [...] (E4R15).

[...]Al principio sí lo había pensado. Como en el tema de renunciar porque las redes de apoyo igual son, al menos en mi caso son pocas. Uno se va adaptando como en esa rutina de que alguien te la cuide, después venir a trabajar. El tema de ser madre

no debería ser como impedimento para hacer como una carrera laboral (...) adaptar maternidad con trabajo o con estudio o lo que sea[...] (E1R13).

[...]Yo me visualizo trabajando de manera independiente solamente, siendo yo mi propia jefa ya a tiempo completo, para poder compatibilizar mejor mis tiempos de maternidad. A mí me gusta mucho mi profesión, pero me carga sentirme ocupada fuera de mi casa (...) Entonces voy a privilegiar eso y ya después el tema laboral va a ser un tema para mí [...] (E4R11).

[...]Tengo proyección, pero, así como, por ejemplo, especializarme, seguir siendo profesora básica de lenguaje, pero especializarme en la psicopedagogía, en lo relacionado con eso, pero seguir trabajando en el aula. No me gustaría, así como tomar un cargo de UTP, directora, porque la responsabilidad es mucho más. Entonces ahí sería, pesaría mucho más mi profesión que mamá [...] (E5R11).

Limitaciones al Desarrollo Profesional Tras la Maternidad

A pesar que existen aspiraciones previas, como estudiar o asumir roles con más responsabilidades, la maternidad es concebida como una limitante para perseverar en esas metas en el tiempo. Optando por mantener trabajos sin ascensos o que impliquen mayores responsabilidades, ya que consideran que el equilibrio entre trabajo y vida familiar sería más difícil de mantener. Esta priorización de la maternidad también se refleja en la elección de especializaciones o actualización profesional en lugar de emprender nuevos desafíos que demandarían más tiempo o dedicación. En resumen, la maternidad se posiciona como un eje central en la vida, relegando los proyectos profesionales y el rol de madre.

[...]Fue una presión grande (...) siempre se vio, sin que quizás yo lo dijera, como que estaba dado por hecho que yo en algún momento iba a querer tener un hijo. Pero estaba siempre como la presión de que, en forma negativa de que a lo mejor tú quieres tener un hijo, entonces a lo mejor nunca vas a poder subir al kinder, por ejemplo, porque después si vas a tener una guagua va a quedar inconcluso el nivel, como comentarios así, de distintas personas del colegio. [...] no sé si quedó sorprendida o qué, pero no tuvo una mala reacción, sino que lo único que dijo fue ya, ¿viste? Entonces vamos a tener que buscar, empezar a buscar reemplazos pronto [...] (E6R4).

[..]Mira, yo, desde que fui mamá, me puse 0,0. Así como, ¿cómo lo puedo decir? Dar lo más básico que puedo dar. Como que yo entendí que lo mío es dar como lo mínimo para no quedar mal, aunque suene feo, pero para poder cumplir cuando llego a mi casa. Con mis tiempos, porque si crezco más, tengo más responsabilidad. Ahora soy subdirectora. Y de verdad que tengo muchas responsabilidades. Y como que eso es lo que más podría hacer (...) Ya, antes también había hablado de hacer un doctorado, pero ahora, con dos hijos...como que no tengo aspiraciones[...] (E8R13).

[...]Para mi edad, creo que siempre me estoy actualizando más que generar otro rubro es ir actualizando mis conocimientos en la misma área para no quedar atrás con la competencia, pero después de que uno es madre, uno privilegia eso, el ser madre ya no hay muchas proyecciones de estudio, más lo que nos pueda entregar la empresa y en eso están las actualizaciones, constantes, para que no quedemos, entre comillas, fuera del mercado[...] (E7R11).

[...] ¿Mis proyecciones? Tengo proyección, pero, así como, por ejemplo, especializarme, seguir siendo profesora básica de lenguaje, pero especializarme en la psicopedagogía, en lo relacionado con eso, pero seguir trabajando en el aula. No me gustaría, así como tomar un cargo de UTP, directora, porque la responsabilidad es mucho más. Entonces ahí sería, pesaría mucho más mi profesión que mamá. Porque igual el tiempo es más y estar pendiente de otras cosas también[...] (E5R11).

Modelo Comprensivo

El análisis que se construye a través de los resultados obtenidos es posible asimilar que la maternidad y las trayectorias laborales de las mujeres, se constituye a través de tres dimensiones asociadas a motivación, vivencias y emociones.

En este caso existen por una parte emociones asociadas a la valía personal, orgullo, poder y seguridad, al contar con un trabajo que les permita satisfacer necesidades económicas y personales, generando un sentido de independencia, que además se potencia con lo significa ser una mujer proveedora del hogar.

Así mismo, surge la doble presencia, con una marcada distinción entre los roles de mujer trabajadora y madre, donde esta última se significa desde una constante falta de cumplimiento sobre lo que debiera realizar como tal. Por lo que una de las principales motivaciones que surgen en este espacio es “cumplir” con las expectativas en cuanto a la maternidad, interrumpiendo sus trayectorias laborales y el desarrollo profesional con el fin de dar cumplimiento a este rol y “contar” con el tiempo suficiente para “ser madres”.

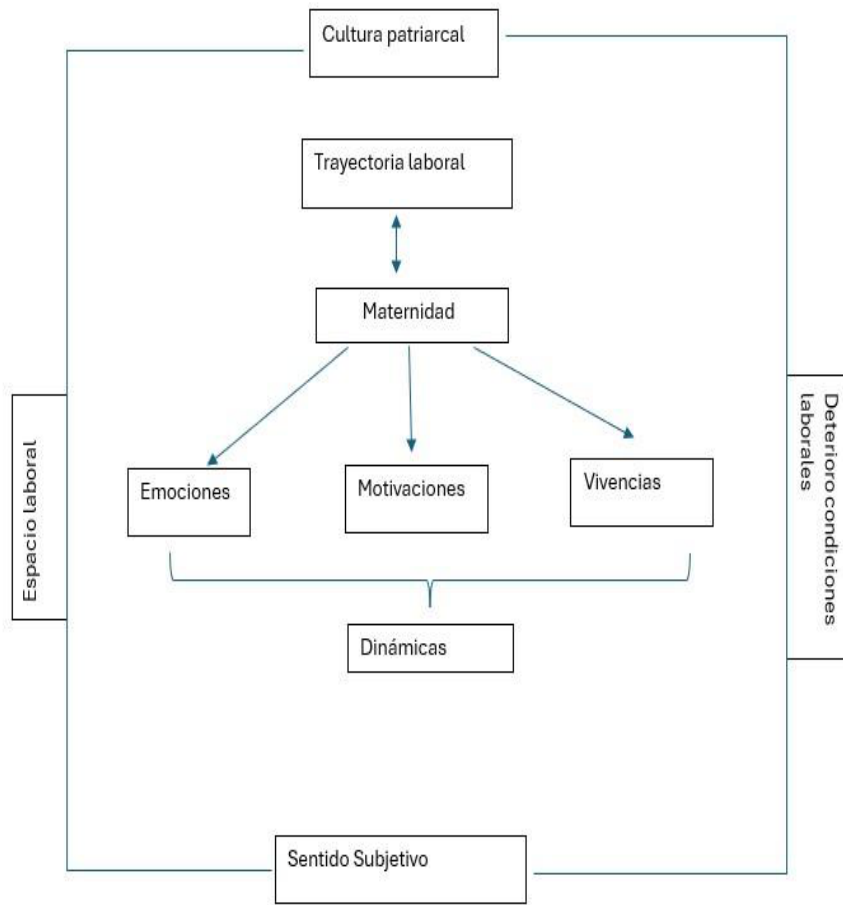
Sumado a ello, en el espacio laboral surgen una gran de vivencias que precariza la condicione laborales de las mujeres, desde culturas organizacionales que cuestionan el embarazo, procesos de reinserción laboral posterior al término del fuero maternal, teñidos por invisibilización y “normalización” de prácticas donde no se incorpora un proceso de readaptación al trabajo, surgen prácticas de mobbing maternal y se perciben las leyes de protección a la maternidad como insuficientes.

Todo esto empieza a perpetuar el desarrollo de prácticas laborales asimétricas caracterizadas por una cultura patriarcal y por ser un espacio tradicionalmente que ha sido desarrollado para hombres, sin considerar las necesidades de las mujeres.

A partir de lo expuesto surge el siguiente esquema descriptivo:

Figura 1

Modelo Comprensivo.



CAPÍTULO V DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

A través del análisis realizado utilizando la teoría fundamentada, se abordó nuestro objetivo general, el cual se centra en comprender el sentido subjetivo asociado a la maternidad y su impacto en las trayectorias laborales de mujeres pertenecientes a organizaciones de la región de Atacama. Como resultado, se logra entender cómo las mujeres construyen y atribuyen significado a su experiencia de maternidad dentro del contexto laboral, así como el impacto que esta experiencia tiene en sus trayectorias laborales. Asimismo, se identifican las dinámicas, tensiones y desafíos que surgen al combinar los roles de maternidad y trabajo en estas organizaciones, revelando cómo dichas experiencias afectan sus decisiones, oportunidades y desarrollo profesional.

Principalmente se evidencia como el trabajo es una fuente de independencia personal, emocional y económica para las mujeres, quienes lo consideran una oportunidad para desarrollarse más allá de los roles tradicionales de madre y esposa. El empleo se percibe como un medio esencial para garantizar la seguridad económica y el bienestar familiar, permitiendo a muchas mujeres satisfacer las necesidades de sus hijos e incluso asumir el rol de proveedor principal. Sin embargo, enfrentan la "doble presencia", que genera sentimientos de culpa y estrés al tener que dividir su atención entre el trabajo y el hogar, especialmente cuando no pueden cumplir con las expectativas de ser madres ideales.

A pesar de los avances, la protección a la maternidad dentro de las organizaciones es insuficiente. Las políticas existentes no responden adecuadamente a las necesidades de las madres trabajadoras, lo que genera frustración y discriminación. Las mujeres enfrentan cuestionamientos, comentarios negativos y presiones laborales para priorizar las demandas del trabajo sobre las maternales. Además, la reinserción laboral tras la maternidad es difícil, con reasignaciones de puesto y resistencia de compañeros o superiores. En muchos casos, las mujeres ajustan sus expectativas profesionales, limitando sus aspiraciones para centrarse en el cuidado de los hijos, y optan por trabajos que les permitan equilibrar ambas responsabilidades.

El primer objetivo específico buscó conocer las emociones que poseen las mujeres frente al rol de madre y rol de trabajadora; en cuanto a relatos se entiende que muchas mujeres experimentan una gama de emociones complejas al desempeñar ambos roles. En cuanto al trabajo, las entrevistadas destacaron que el empleo representa para ellas una fuente clave de confianza, independencia personal y desarrollo emocional. Trabajar les permite sentirse realizadas, tomar decisiones propias y desafiar los roles tradicionales asignados a las mujeres. La independencia económica y emocional que obtienen a través del trabajo les otorga empoderamiento y seguridad en sus capacidades, así como lo señala Aguilar et al. (2019). Además, el trabajo es visto como una herramienta esencial para garantizar el bienestar de sus familias, lo que genera una sensación de seguridad y responsabilidad hacia sus hijos e hijas. Sin embargo, muchas mujeres también experimentan una sensación de "doble presencia", ya que sienten la constante división de su atención entre el hogar y el trabajo. Este fenómeno genera emociones de culpa, angustia y tristeza, especialmente cuando no logran cumplir con las

expectativas sociales como madres, lo que se intensifica cuando carecen de redes de apoyo. Las mujeres mencionaron la dificultad de equilibrar ambos roles y la presión constante de cumplir con las exigencias laborales y familiares. La maternidad, a menudo, se percibe como una prioridad que genera conflictos emocionales al tener que delegar cuidados o al sentir que se les exige más tiempo con sus hijos. Estas emociones reflejan las tensiones y desafíos que enfrentan las mujeres al tratar de equilibrar su identidad de madre y trabajadora, tal como lo señalan Elisa Ansoleaga y Lorena Godoy (2013).

El segundo objetivo específico buscó comprender las vivencias experimentadas por las mujeres al término de su periodo postnatal y su reinserción laboral, evidenciándose que estas vivencias son complejas. La mayoría de las entrevistadas expresaron inseguridad y ansiedad al regresar al trabajo, ya que deben equilibrar el cuidado de sus hijos con las exigencias laborales. La reincorporación se ve marcada por la incertidumbre sobre cómo serán percibidas por sus empleadores y compañeros, especialmente si han tomado un periodo de licencia postnatal prolongado. Muchas de ellas mencionan que enfrentan prejuicios y estigmas debido a su rol de madres, lo que influye negativamente en su desempeño laboral. En este contexto, destaca la falta de comprensión por parte del entorno laboral, especialmente cuando las mujeres priorizan sus responsabilidades familiares, lo que impacta negativamente en la satisfacción con su vida profesional, como lo señala Chinchilla et al. (2016). Además, se manifiesta una insatisfacción general con las leyes de protección a la maternidad, considerando que no responden adecuadamente a sus necesidades. La falta de información clara sobre derechos y trámites burocráticos generaba estrés en un momento vulnerable, y el

postnatal corto y las limitadas redes de apoyo empeoraban la situación para las mujeres y madres trabajadoras.

El tercer objetivo específico buscó identificar las motivaciones de las mujeres luego de ser madres en cuanto a su desarrollo profesional y trayectorias laborales. A partir de las entrevistas, se observó que, a pesar de las dificultades que enfrentan tras la maternidad, muchas mujeres siguen motivadas a mantener su desarrollo profesional, pero con ciertas limitaciones. En general, las mujeres tienden a ajustar sus expectativas y aspiraciones laborales, optando por roles que les permitan equilibrar mejor su vida familiar y profesional. Esto se refleja en la decisión de algunas de priorizar su maternidad por sobre metas de ascenso o nuevos desafíos profesionales. Además, aunque algunas expresaron su deseo de seguir especializándose en sus áreas, evitar asumir cargos de mayor responsabilidad o cambiar de rubro se presenta como una preferencia común, ya que consideran que el balance entre trabajo y familia sería aún más difícil de mantener, así como lo indican Elisa Ansoleaga y Lorena Godoy (2013).

Por otro lado, la maternidad también se percibe como un obstáculo significativo para la progresión profesional. Las mujeres mencionaron que la sociedad sigue viendo a la madre como la principal responsable del cuidado de los hijos, mientras que el padre no enfrenta las mismas expectativas o penalizaciones. Esta disparidad de trato se refleja en la discriminación laboral hacia las mujeres, quienes se ven obligadas a limitar sus ambiciones profesionales para priorizar la maternidad. Así, a pesar de sus deseos de continuar desarrollándose en el ámbito laboral, muchas se sienten presionadas a ajustar

sus carreras, eligiendo trabajos menos exigentes o que no impliquen mayores responsabilidades para poder compatibilizar su rol de madre.

Respecto a las limitaciones del estudio, destaca la escasa literatura existente sobre la trayectoria laboral de las mujeres, especialmente en lo que respecta a la combinación de los roles de madre y trabajadora. Aunque ha habido avances en la investigación sobre igualdad de género y las políticas laborales, la literatura específica que aborda la experiencia de las mujeres a lo largo de su carrera profesional, particularmente en el contexto de la maternidad, sigue siendo limitada. La falta de estudios longitudinales que profundicen en cómo la maternidad afecta la trayectoria laboral a largo plazo, dificultando la comprensión de los procesos de reinserción laboral postnatal y el impacto de las políticas de protección a la maternidad. Las fortalezas de esta investigación radican en varios aspectos claves que aportan validez, profundidad y relevancia a los resultados obtenidos. En primer lugar, la investigación aborda un tema de gran importancia social y laboral, pero que ha sido poco explorado en la literatura existente, especialmente en el contexto local. Al centrarse en las vivencias de las mujeres que experimentan la reinserción laboral después del periodo postnatal, la investigación contribuye significativamente a llenar un vacío en el conocimiento sobre cómo las políticas laborales y las prácticas organizacionales afectan a las madres trabajadoras.

Otra fortaleza de esta investigación es el enfoque cualitativo, que permite obtener una comprensión detallada y enriquecedora de las experiencias personales de las participantes. A través de entrevistas profundas, se lograron captar no sólo las percepciones, sino también las emociones, frustraciones y principales desafíos que

enfrentan las mujeres en su proceso de reincorporación laboral siendo madres, lo que proporciona una visión más completa de la realidad que viven. Esta metodología permite además explorar las dimensiones subjetivas y emocionales de la maternidad y la reinserción laboral, aspectos que frecuentemente son invisibilizados en estudios cuantitativos.

Finalmente, la capacidad de la investigación para generar conciencia sobre temas de discriminación, mobbing maternal y la falta de apoyo por parte de ciertas organizaciones en Atacama representa otra fortaleza importante. Al dar visibilidad a estas problemáticas, el estudio puede contribuir a sensibilizar a empleadores, instituciones gubernamentales y a la sociedad en general sobre la necesidad de adoptar enfoques más inclusivos y de apoyo para las madres trabajadoras, promoviendo un entorno más equitativo en el ámbito laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo. (s.f.). *Lineamientos para la evaluación ética de la investigación en ciencias sociales y humanidades*. ANID Proyectos de Investigación Individual. <https://s3.amazonaws.com/documentos.anid.cl/proyecto-investigacion/Lineamientos-evaluacion-etica.pdf>
- Agudelo, L., Bedoya, J. y Osorio, D. (2016). Ser mujer: entre la maternidad y la identidad. *Revista Poiésis*, 306-313.
- Aguilar, M., Ojeda, N. y Islas, J. (2019). Independencia del ingreso económico materno y su relación con la socialización de género con hijos e hijas. *Revista Culturales*, 7(e358), 1-41. doi: <https://www.scielo.org.mx/pdf/cultural/v7/2448-539X-cultural-7-e358.pdf>
- Ansoleaga, E. y Godoy, L. (2013) La maternidad y el trabajo en Chile: Discursos actuales de actores sociales Polis, *Revista de la Universidad Bolivariana*, 12(35), 1-14. Universidad de Los Lagos Santiago, Chile
- Allen, T. (2001). Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435. doi: 10.1006/jvbe.2000.1774
- Alles, M. (2005). *La mujer y el trabajo*. Granica. doi: https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=_tffs1B6xIIC&oi=fnd&pg=PA7&dq=mujer+en+el+trabajo&ots=iiyn3eVvMX&sig=mZFaGhqpo7OGLIXZwH43t7OukK8#v=onepage&q=mujer%20en%20el%20trabajo&f=false
- Batthayány, K. (2004). *Cuidado infantil y trabajo: ¿un desafío exclusivamente femenino? Una mirada desde el género y la ciudadanía social*. Cinterfor/OIT Montevideo.
- Benería, L. (2008). De la “armonía” a los “conflictos cooperativos”. La contribución de Amartya Sen a la Teoría de la unidad doméstica. *Araucaria*, 10(20). Recuperado a partir de <https://revistascientificas.us.es/index.php/araucaria/article/view/1199>
- Bolaños, B y Falcón, T. (2022). *La doble presencia y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área operativa del sistema integrado de seguridad del ecu911 de santo domingo en el periodo 2021-2022*. Universidad Politécnica Salesiana Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23213/1/TTQ904.pdf>

- Brisson, C., Laflamme, N., Moisan, J., Milot, A., Mâsse, B. y Vézina, M. (1999). Effect of family responsibilities and job strain on ambulatory blood pressure among white-collar women. *Psychosomatic medicine*, 61(2), 205-13.
- Casal, M y Bradford, L. (2013). Penalizaciones salariales por maternidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina. *Revista Cepal*, 111, 59-81.
- Carvajal, J. & Dávila, C. (2003). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. Cuadernos de Administración. Universidad del Valle, 49 (29), 95-106. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5006552>
- ChileAtiende. (16 de febrero de 2023). *Postnatal*. Chile Atiende. Recuperado el día 15 de noviembre de 2024 de <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/8647-postnatal>
- Cláudio, A. (2020). Teorías de alcance intermedio, práctica científica y metateoría estructuralista. *Revista Principia*, 24(1), 165-201. doi: 10.5007/1808-1711.2020v24n1p165
- Colegio Médico de Chile. (2020). “*Mujeres en la pandemia: más exposición a pacientes Covid19, mayores efectos en salud mental y menor consulta médica por sospecha de contagio*”. Colegio Médico de Chile. Recuperado el día 10 de septiembre del 2024 de <http://www.colegiomedico.cl/mujeres-mas-afectadas-por-la-pandemia-mas-exposicion-a-pacientes-covid19-mayores-efectos-en-salud-mental-y-menor-consulta-medica-por-sospecha-de-contagio/>
- Comunidad Mujer. (2016). *Informe GET, Género, Educación y Trabajo: La brecha persistente. Primer estudio sobre desigualdad de género en el ciclo de la vida. Una revisión de los últimos 25 años*. Chile. <https://comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2022/04/Informe-GET-2016-version-bajacalidad.pdf>
- Cubillos, S. y Monreal, A. (2019). Doble jornada de trabajo y el concepto de doble presencia. *Gaceta de Psiquiatría Universitaria*, 15, 17-27. doi: <https://sodepsi.cl/wp-content/uploads/2020/09/GPU-2019-1.pdf#page=17>
- Cutuli, R. (2014). El debate sobre el fin del trabajo. Una relectura en clave de género. *Revista de Trabajo Social-FCH-UNCPBA*, 7, (11), 54-75. doi: <https://revistaplazapublica.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/03/11-5.pdf>
- Cutuli, R. (2014). *Informalidad laboral en el servicio doméstico: su (in)visibilización en la justicia laboral argentina. 1990-2010*. Memoria Académica.

https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4665/ev.4665.pdf

DeNicolis, J., Rodríguez, O., Kutcher, E., Indovino, L. y Rosner, E. (2005). Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 303-324.

Dirección de Presupuestos. (08 de marzo de 2024). *Participación laboral de las mujeres en el sector público se consolida sobre el 62%*. Dirección de Presupuestos. Recuperado el día 10 de octubre de 2024 de <https://www.dipres.gob.cl/598/w3-article-329949.html>

Dirección del Trabajo. (2011). Ordinario N°4052/083.

Dirección del Trabajo. (2023). Ordinario N°643.

Dirección del Trabajo. (21 de diciembre de 2023). *Mujer y maternidad, ¿en qué consiste el derecho a permiso postnatal parental?*. Dirección del Trabajo. Recuperado el día 13 de noviembre de 2024 de <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99747.html>

Dirección del Trabajo. (28 de julio de 2022). *De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ¿cuánto dura el fuero maternal?*. Dirección del Trabajo. Recuperado el día 15 de noviembre de 2024 de <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60062.html>

Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. (2023). *Evolución de las brechas de género en indicadores de autonomía económica antes, durante y después de la pandemia*. Observatorio Social. https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2022/Brechas_de_genero_y_autonomia_economica.pdf

Espriella, R. D. L., y Restrepo, C. G. (2020). Teoría fundamentada. *Revista colombiana de psiquiatría*, 49(2), 126-132. doi: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v49n2/0034-7450-rcp-49-02-127.pdf>

Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Ediciones Morata, S.L. <https://investigacionsocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/103/2013/03/INVESTIGACIONCUALITATIVAFLICK.pdf>

Garrido, A., Álvaro, J. y Rosas, A. (2018). Estereotipos de género, maternidad y empleo: un análisis psicológico. *Pensando Psicología*, 14(23), 1-14. doi: <https://doi.org/10.16925/pe.v14i23.2261>

- Glucksmann, M.A. (1995). Why 'Work'? Gender and the 'Total Social Organization of Labour'. *Gender, Work & Organization*, 2(2), 63-75. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.1995.tb00028.x2>
- Godoy, L., Díaz, X. y Mauro, A. (2009). Imágenes sobre el trabajo femenino en Chile, 1880-2000. *Universum*, 2(24), 74-93. doi: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762009000200005>
- Gómez, V y Jimenez, A. (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Revista de Ciencias Sociales*, 79, 1-24. doi: <https://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v26n79/2448-5799-conver-26-79-007.pdf>
- González Rey, F (2011). Sentidos subjetivos, lenguaje y sujeto: avanzando en una perspectiva post racionalista en psicoterapia. *Rivista di psichiatria*.
- González Rey, F. (2010). *Las categorías de sentido, sentido personal y sentido subjetivo en una perspectiva histórico-cultural: un camino hacia una nueva definición de subjetividad*. Universitas psychologica.
- González Rey, F. (2013). La subjetividad en una perspectiva cultural - histórica: avanzando sobre un legado inconcluso. *Revista CS*, 11, 19-42. doi: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/revista_cs/article/view/1565/2036
- Gonzálvez, H. (2018). Género, cuidados y vejez. Mujeres 'en el medio' del trabajo remunerado y del trabajo de cuidado en Santiago de Chile. *Revista Prisma Social* (21), 194-218. doi: <https://revistaprismasocial.es/article/view/2445/2650>
- Guzzetti, L. (2012). *La perspectiva de género. Aportes para el ejercicio profesional*. Debate Público
- Hanning, O., Gutzwiller, F. y Baner, G. (2009). Instituto de medicina social y preventiva de Zurich y centro para las ciencias organizacional y ocupacional del instituto suizo federal de tecnología. *BMC Public Health*, 9, 431.
- Hayduk, A., Florencia, V. y Cuadrado, E. (2020). Trabajo y discapacidad: adquisición, permanencia y reinserción laboral. *Revista digital de Trabajo Social*, 3(6), 110-126. doi: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/ConCienciaSocial/article/view/28371>
- Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baitista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación 6ta edición*.

- Hernández, J., Herrera, L., Martínez, R., Páez, J. y Páez, M. (2011). *Generación de teoría fundamentada*. Universidad del Zulia, Facultad de Humanidades y Educación. https://www.academia.edu/4976826/SEMINARIO_GENERACION_DE_TEORIA_FUNDAMENTADA
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill, New York.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2015). *Uso del tiempo*. Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/genero/uso-del-tiempo>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2016). *Anuario de estadísticas vitales 2016*. Chile. <http://www.ine.cl/estadisticas/demograficas-y-vitales>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (30 de junio de 2020). *Boletín estadístico: empleo trimestral*. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2020/nacional/ene-nacional-260.pdf?sfvrsn=bf85a27_10
- Jiménez, A. y Aravena, V. (2015). Desafíos de fomentar estrategias personales e incorporar políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones. *Revista Pensamiento Psicológico*, 13(2), 123-135. doi: <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI13-2.dfep>
- Jiménez, A., Acevedo, D., Delgado, M. y Moyano, E. (2009). Cultura trabajo-familia y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de servicios financieros. *Psicología Em Estudio*, 14(4), 729-738. doi: <https://www.redalyc.org/pdf/2871/287122129013.pdf>
- Kurtzman, J., et al. (2006). *Cambios en el Mundo del Trabajo y la Salud de las Mujeres*. Una revisión desde A. Latina.
- Laaksonen, M., Martikainen, P., Rahkonen, O. y Lahelma, E. Explanations for gender differences in sickness absence: evidence from middle-aged municipal employees from Finland. *Occup Environ Med*, 0, 1-6.
- L-Ala, M., et al. (2006). Largas horas de trabajo remunerado, trabajo doméstico y subsecuente ausencia por enfermedad: ¿importa el control sobre el horario diario de trabajo? *Occup. Environ Med*, 63, 608-616.
- López López, M. T., González Hincapié, V., Sánchez Fuentes A.J., y Prieto Rodríguez, M., (2018) ¿Existe penalización por maternidad? Mujeres y mercado laboral en España desde una perspectiva de familia. *Acción familiar*

- Mauno, S., Kinnunen, U. y Piitulainen, S. (2005). Work-family culture in four organizations in Finland: examining antecedents and outcomes. *Community, Work and Family*, 8(2), 115-140.
- Méda, D. (2007). “¿Qué sabemos sobre el trabajo?”. *Revista de Trabajo*, 3(4), 17-32.
- Merton, R. (2002). *Teoría y estructura sociales*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Micropolíticas del Cuidado. (2020). “*Estudio Cuidar. Estudio sobre tiempos, formas y espacios de cuidado en casa durante la pandemia*”. Micropolíticas del Cuidado. Recuperado el día 12 de septiembre de 2024 de <https://www.micropoliticasdeltcuidado.cl/estudios>
- Moreno, N., et al. (2011). Doble presencia, trabajo asalariado y trabajo doméstico familiar: espacios sociales y tiempos. *New Solutions*, 20(4).
- Paixão, S. (2023). *La conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el marco normativo de la OIT*. Santiago de Chile: OIT. doi:10.54394/NNWX7720
- Payá, R. & Beneyto, P. (2019). Desigualdades de género en las condiciones de trabajo, empleo y salud laboral en España. *Sociología y Tecnociencia*, 9 (2), 23-49. DOI: 10.24197/st.2.2019.23-49
- Palomar, C. (2005). Maternidad: historia y cultura. La ventana. *Revista de estudios de género*, 3(22), 35-67. Recuperado en 27 de octubre de 2024, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362005000200035&lng=es&tlng=es
- Pontificia Universidad Católica de Chile. (2020). “*Violencia de género: la pandemia que viven las mujeres en cuarentena*”. Pontificia Universidad Católica de Chile. Recuperado el día 10 de septiembre del 2024 de <https://www.uc.cl/noticias/violencia-de-genero-la-pandemia-que-viven-las-mujeres-en-cuarentena/>
- Ruiz, P., Pullas, P., Parra, C. y Zamora, R. (2017). Doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de SEECI*, (44), 33-51. doi: <http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51>
- Salanova, M., Gracia, F. y Peiró, J. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. *Tratado de psicología del trabajo*, 2, 35-63. doi: Significado del trabajo y valores laborales | Documento - Universitat de València
- Sánchez Castillo, C. (2012). Satisfacción de mujeres trabajadoras con la relación familia y trabajo. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc*. 50(2), 135-140.

<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=38750>

- Sánchez, D. (2015). Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *Salud Bosque*, 5(1), 43-53. doi: <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/view/182/114>
- Sanchis, E. (2011). *Trabajo y paro en la sociedad postindustrial*. Tirant Lo Blanch, Valencia. <https://editorial.tirant.com/es/libro/trabajo-y-paro-en-la-sociedad-postindustrial-enric-sanchis-9788490041055>.
- Subsecretaría del Trabajo. (2024). *Termómetro Laboral Nacional*. Observatorio Laboral. https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/05/4_TL-EFM-2024_Nacional.pdf
- Tereso, L. y Cota, B. (2017). La doble presencia de las mujeres: conexiones entre trabajo no remunerado, construcción de afectos-cuidados y trabajo remunerado. *Revista de trabajo social y ciencias sociales*, 85, 1-12. doi: https://www.margen.org/suscri/margen85/tereso_85.pdf
- Thompson, C., Beauvais, L. y Lyness, K. (1999). When work–family benefits are not enough: the influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Torns, T., Carrasquer, P., y Borrás, V. (2000) El estudio de la doble presencia: una apuesta para la conciliación de la vida laboral y familiar. *Proyecto I+D+I Exp.* 37(00), 1-168. https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2002/132328/Doble_Presencia_Informe_a_2002.pdf
- Undurraga, R y Becker, J. (2019). Mujeres trabajadoras jóvenes y pensiones en Chile. *Psicoperspectivas*, 18(3), 1-13. doi: <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/1658/1096>
- Van Daalen, G., et al. (2009). Emotional exhaustion and mental health problems amongs employees doing “people work”: the impact of Jobs demands, job resources, and family to work conflict. *Int Arch Occup Environ Health*, 82, 291-303.
- Van Hooff, M. (2005). Disentangling the causal relationships between work–home interference and employee health. *Scand J Work Environ Health*, 31(1), 15-29.
- Yopo Díaz, M. (2016). El tiempo de las mujeres en Chile: repensar la agencia. *Revista De Estudios Sociales*, 1(57), 100-109. doi: <https://doi.org/10.7440/res57.2016.08>



UNIVERSIDAD DE ATACAMA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

COMISIÓN EVALUADORA

MG. PAULINA SILVA CASTILLO
ACADÉMICA PATROCINANTE

MG. NAYEN PÁVEZ PEDRAZA
ACADÉMICA REVISORA.

MG. ALEJANDRA VEGA ÁLVAREZ
ACADÉMICA REVISORA
