UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

Impacto de la doble presencia en el ejercicio de la maternidad: Estudio de madres con empleo formal en la ciudad de Guayaquil 2024.

AUTORA:
Aguirre Lozano, Ana Naghely

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

TUTORA
Mendieta Lucas, Lourdes Monserrate

Guayaquil, Ecuador
15 de febrero del 2025

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Aguirre Lozano**, **Ana Naghely,** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en trabajo social**.

TUTORA

f. _____

Mendieta Lucas, Lourdes Monserrate

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 15 del mes de febrero del año 2025

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Aguirre Lozano, Ana Naghely**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Impacto de la doble presencia en el ejercicio de la maternidad: Estudio de madres con empleo formal en la ciudad de Guayaquil 2024.** previo a la obtención del título de **Licenciada en trabajo social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 15 del mes de febrero del año 2025

LA AUTORA

f. _____

Aguirre Lozano, Ana Naghely

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Aguirre Lozano, Ana Naghely**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Impacto de la doble presencia en el ejercicio de la maternidad: Estudio de madres con empleo formal en la ciudad de Guayaquil 2024**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

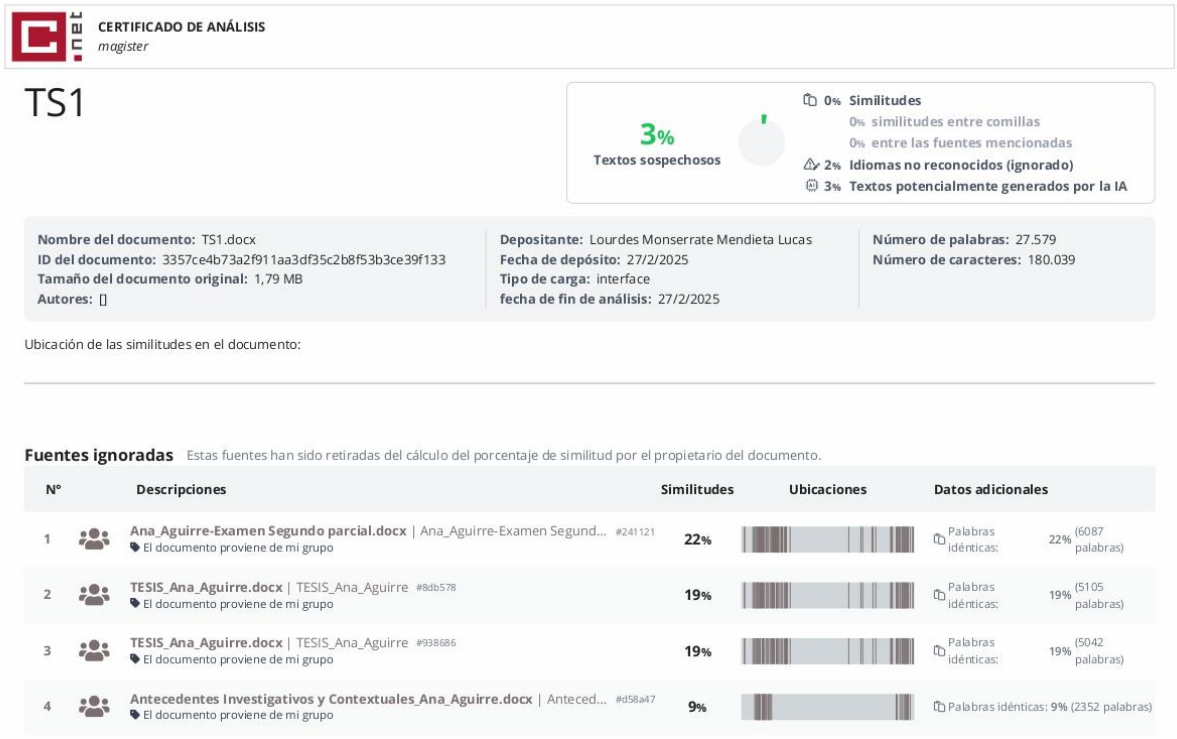
Guayaquil, a los 15 del mes de febrero del año 2025

LA AUTORA:

f.

Aguirre Lozano, Ana Naghely

REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

TS1

3%
Textos sospechosos

0% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
2% Idiomas no reconocidos (ignorado)
3% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: TS1.docx
ID del documento: 3357ce4b73a2f911aa3df35c2b8f53b3ce39f133
Tamaño del documento original: 1,79 MB
Autores: []

Depositante: Lourdes Monserrate Mendieta Lucas
Fecha de depósito: 27/2/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 27/2/2025

Número de palabras: 27.579
Número de caracteres: 180.039

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes ignoradas Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Ana_Aguirre-Examen Segundo parcial.docx | Ana_Aguirre-Examen Segund... #241121 El documento proviene de mi grupo	22%		Palabras idénticas: 22% (6087 palabras)
2	TESIS_Ana_Aguirre.docx | TESIS_Ana_Aguirre #8db578 El documento proviene de mi grupo	19%		Palabras idénticas: 19% (5105 palabras)
3	TESIS_Ana_Aguirre.docx | TESIS_Ana_Aguirre #938686 El documento proviene de mi grupo	19%		Palabras idénticas: 19% (5042 palabras)
4	Antecedentes Investigativos y Contextuales_Ana_Aguirre.docx | Anteced... #d58a47 El documento proviene de mi grupo	9%		Palabras idénticas: 9% (2352 palabras)

Firma de Estudiante

f. _____

Aguirre Lozano, Ana Naghely

Firma de Docentes

f._____

Mendieta Lucas, Lourdes Monserrate

TUTORA

f._____

Valenzuela Triviño, Gilda Martina

COORDINADORA UIC B-2024

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por mantenerme fuerte y centrada en este proyecto en la que puse todo mi empeño y que gracias a la misericordia de Dios he podido alcanzar. Agradezco por alentarme a avanzar y creer en mis capacidades, que a pesar de las dificultadas que atravesamos, Dios estará siempre apoyándonos y salvándonos.

A mi familia, en especial a mi querida madre, quien estuvo apoyándome paso a paso en esta maravillosa travesía académica. Siento que tengo mucho que agradecerle, tanto que se dificulta expresarlo en palabras, Este no solo es mi logro, también es el suyo, eres y serás siempre una ganadora para mí y mis hermanos. Agradezco su enorme ayuda y rogare a Dios que nunca me la arrebate de mis brazos.

A mis amigos y amigas que fueron parte de esta gran travesía, con quienes compartí momentos únicos que estará siempre en mi corazon, quienes me apoyaron cuando algo no entendía, los que me aconsejaron para ir en una buena dirección, los que me enseñaron el valor de la amistad y que sin importar en la etapa en la que te encuentres, ellos estarán para ti.

A la Lcda. Lourdes Mendieta por su calidad humana y de madre demostrada durante todo el acompañamiento de este trabajo investigativo, compartió sus amplios conocimientos, de tal manera que fortaleció los míos. Agradezco por estar siempre atenta en resolver las dudas que surgían y por depositar su confianza en mí, Dios la proteja y la bendiga siempre mi estimada tutora.

A todos los docentes que fueron responsables de formar a esta futura trabajadora social, a través de sus clases, que demostraban lo valiosa y esencial que es la carrera de Trabajo social y la responsabilidad que conlleva ser parte de esta carrera.

Y ¿cómo no agradecer a las madres que participaron en esta investigación? Madres luchadoras, ejemplares, capaces de dar la vida por sus familias. Agradezco por dar voz a todas las mujeres que enfrentan desafíos y por aquellas que luchan en silencio.

DEDICATORIA

Deseo dedicar esta investigación en primer lugar a Dios por haberme ayudado a lograr esta meta, por darme fortalece ante momentos agobiantes y por haber permitido que este día llegue y que mi familia este presente.

A mi madre, mis hermanos, mis abuelos y mi hija, por estar siempre presentes para alentarme en el alcance de esta meta. En especial a mi hija Antonella, por ser mi motor principal, por haberme alegrado la vida desde su llegada, ha sido lo más valioso que Dios me pudo dar, hija mía tu no lo sabes, pero me salvaste la vida.

Por último, dedico mis más sinceras palabras a la autora de esta investigación, por ser una mujer centrada y dedicada, una mujer que dejo de lado las distracciones, que puso en prioridad todo lo importante en su vida, quien sacrifico horas de sueño, momentos de diversión, todo, para culminar con éxitos esta etapa tan transcendental de su vida. Para esta mujer que durante su etapa estudiantil se convirtió en madre y supo dar todo de sí. Te agradezco Ana Aguirre por nunca rendirte.

UNIVERSIDAD CATÓLICA

DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Mendieta Lucas, Lourdes Monserrate

TUTORA

f. _____

Quevedo Terán, Ana Maritza

DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

López Rodríguez, Merly Rossanna

DOCENTE DE CARRERA

f. _____

Valenzuela Triviño, Gilda Martina

DOCENTE OPONENTE

ACTA DE CALIFICACIÓN

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS (Cod. 10)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R) (Cod. 429)
PERIODO B-2024 (Cod. 12930)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "DOBLE PRESENCIA EN EL EJERCICIO DE LA MATERNIDAD: UN ESTUDIO DE MADRES CON EMPLEO FORMAL EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL EN EL AÑO 2024", elaborado por el/la estudiante ANA NAGHELY AGUIRRE LOZANO, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	**Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación**		
LOURDES MONSERRATE MENDIETA LUCAS **Etapas de ejecución del proceso e Informe final** **10 / 10**	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN **10.00 / 10** Total: 30 %	MERLI ROSSANNA LOPEZ RODRIGUEZ **10.00 / 10** Total: 30 %	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO **10.00 / 10** Total: 40 %
Parcial: 50 %	**Parcial:** 50 **%**		
Nota final ponderada del trabajo de título: **10.00 / 10**			

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

Firmado electrónicamente por:
GILDA MARTINA
VALENZUELA
TRIVIÑO

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

RESUMEN.....XIV
INTRODUCCIÓN..... 2
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 5
1.1 Antecedentes..... 5
1.1.1 A nivel Internacional..... 5
1.1.2 A Nivel Nacional..... 14
1.1.3 A Nivel Regional y local..... 17
1.2 Problematización..... 18
1.3 Preguntas de Investigación..... 26
1.3.1 Pregunta General..... 26
1.3.2 Subpreguntas..... 26
1.4 Objetivos..... 27
1.4.1 Objetivo General..... 27
1.4.2 Objetivos Específicos..... 27
1.5 Justificación..... 27
CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES..... 31
2.1 Referente Teórico..... 31
2.1.1 Teoría del Feminismo..... 31
2.1.2 Orígenes y evolución del feminismo..... 32
2.1.3 Feminismo y desigualdad de género en el campo laboral 34
2.1.4 Subteorías relevantes..... 36

2.1.5 Definición y características de la doble presencia en las madres trabajadoras 38

2.1.6 Impacto en el equilibrio entre la vida personal y laboral 39

2.1.7 Concepto de Cuidado 41

2.1.8 Expectativas sociales sobre la maternidad y el cuidado en mujeres trabajadoras 43

2.1.9 Teoría del Trabajo Reproductivo 44

2.1.10 Importancia del trabajo doméstico y de cuidado en la economía 46

2.1.11 Invisibilización del trabajo reproductivo en la sociedad y sus implicaciones en la maternidad 49

2.1.12 Relación entre las Teorías Feministas y la Doble Presencia 50

2.1.13 Análisis del impacto de la desigualdad de género en las madres trabajadoras 53

2.1.14 Visibilización del trabajo reproductivo en la experiencia de la doble presencia 54

2.2 Referente conceptual 56

2.2.1 Doble presencia 56

2.2.2 Conciliación laboral y familiar 57

2.2.3 Maternidad 57

2.2.4 Salud mental 58

2.2.5 Rol de género 58

2.2.6 Sobrecarga laboral 59

2.2.7 Trabajo emocional 59

2.2.8 Redes de apoyo 59
2.3 Referente Normativo 60
2.3.1 Constitución de la República del Ecuador (2008) 60
2.3.2 Declaración universal de Derechos Humanos 63
2.3.3 Código del Trabajo (2005) 64
2.3.4 Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las Mujeres 65
2.4 Referente Estratégico 67
2.4.1 Planes y políticas en Ecuador 67
2.4.2 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 70
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN 71
3.1 Enfoque de la Investigación 71
3.2 Tipo y Nivel de Investigación 71
3.3 Método de Investigación 72
3.4 Población/Universo 73
3.5 Muestra 73
3.6 Técnica de Investigación 74
3.7 Criterios de Inclusión 74
3.6 Categorías y Subcategorías 75
3.7 Formas de Recolección de Información 75
3.8 Formas de Análisis de la Información 76
CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN 78
4.1 Organización de la vida cotidiana 79
4.2 Relación Materno-Filial 84

4.3 Impacto en otras dimensiones 88

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES 93

RECOMENDACIONES 95

REFERENCIAS 97

ANEXOS 108

RESUMEN

La presente investigación tiene como título “Impacto de la Doble presencia en el ejercicio de la Maternidad: Estudio de madres trabajadoras en la ciudad de Guayaquil del año 2024, el cual busca Analizar el Impacto de la doble presencia en el ejercicio de la maternidad de las madres trabajadoras con el fin de proponer políticas de flexibilidad laboral que mejoren su calidad de vida. Esta investigación tuvo como objetivos, Describir las formas de organización de la vida cotidiana las madres trabajadoras que tienen hijos de 0 a 5 años bajo su cuidado, Identificar la influencia del ejercicio del trabajo en la relación materno-filial, desde la percepción de las madres trabajadoras e Indagar la repercusión del ejercicio de la maternidad y del trabajo simultáneos, en otras dimensiones de la vida de las mujeres trabajadoras. Para alcanzar los objetivos descritos, el estudio se desarrolló bajo el enfoque cualitativo. Se contó con una población de mujeres con trabajo fijos, cuyos requisitos de participación fueron: Ser madres de niños/as de entre 0 a 5 años, Tener un empleo fijo y participar de manera voluntaria y firma del consentimiento. La muestra se eligió a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Este estudio es de tipo exploratorio de nivel descriptivo. Se utilizo el método fenomenológico para captar la esencia de las experiencias vividas por las madres participantes. Para la recolección de información se utilizó la entrevista a profundidad y se analizaron los resultados a través de Análisis de contenido propuesto por sampieri. Es necesario destacar que este trabajo de investigación permitió evidenciar el impacto de la doble presencia en el ejercicio de la maternidad.

Palabras Claves: *Doble presencia, maternidad, empleo formal, género, conciliación laboral-familiar.*

ABSTRACT

The present research is entitled “Impact of Dual Presence in the exercise of Motherhood: Study of working mothers in the city of Guayaquil in the year 2024, which seeks to analyze the impact of dual presence in the exercise of motherhood of working mothers in order to propose labor flexibility policies that improve their quality of life. The objectives of this research were to describe the forms of organization of the daily life of working mothers who have children from 0 to 5 years old under their care, to identify the influence of the exercise of work on the mother-child relationship, from the perception of working mothers, and to investigate the repercussion of the simultaneous exercise of maternity and work on other dimensions of the life of working women. In order to achieve the objectives described above, a qualitative approach was used. A population of women with permanent jobs was used, whose participation requirements were: to be mothers of children between 0 and 5 years of age, to have a permanent job, to participate voluntarily and to sign a consent form. The sample was chosen through non-probabilistic convenience sampling. This is a descriptive, exploratory study. The phenomenological method was used to capture the essence of the experiences lived by the participating mothers. For the collection of information, an in-depth interview was used and the results were analyzed through the content analysis proposed by Sampieri. It is necessary to emphasize that this research work made it possible to demonstrate the impact of the double presence in the exercise of motherhood.

Key words: *Dual presence, maternity, formal employment, gender, work-family reconciliation*.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la doble presencia se presenta como un problema social multidimensional cuyas consecuencias se incrementan en poblaciones vulnerables, como es el caso de las mujeres que son madres y a la vez trabajadoras competentes. Ya que, desde la antigüedad la mujer ha sido posicionada al ámbito doméstico y de cuidado a razón de su identidad femenina, otorgándole una habilidad innata para las responsabilidades en el hogar y la crianza.

A pesar de que la participación de la mujer en el campo laboral ha ido aumentando y a su vez transformando su rol dentro de la sociedad, lo que ha llevado ajustes en las estructuras de conciliación del trabajo y la familia, creando políticas basadas en la protección de la maternidad. Sin embargo, aunque se han generado cambios. estos no han sido acompañados por una transformación en la redistribución equitativa de las responsabilidades domésticas y de cuidado, lo que ha generado que muchas madres que se encuentran trabajando enfrenten una doble carga de responsabilidades. (Edgardo, 2014)

El fenómeno de la doble es entendido como la necesidad de responder simultáneamente a las exigencias familiares y laborales que se presenten en su vida cotidiana. En sociedades donde la presencia de estereotipos de género es latente, las madres trabajadoras no solo son responsables de cumplir con su jornada laboral, sino que también son vistas como las principales encargadas de la gestión y bienestar dentro del hogar. (Scanlon, 2022) Lo que conlleva a una limitación de oportunidades de desarrollo tanto personales como profesionales que a su vez impacta de manera significativa

a su bienestar físico emocional y en sus relaciones sociales. Esta realidad en la que están sumergida las madres trabajadoras ha sido objeto de estudio para analizar el impacto que tiene la doble presencia en la maternidad y en otras dimensiones de su vida.

El presente trabajo de investigación titulado "*Impacto de la Doble Presencia en el Ejercicio de la Maternidad: Estudio de Madres con Empleo Fijo en la ciudad de Guayaquil 2024*"

En el apartado del **Capítulo 1 Planteamiento del problema**, se contextualiza el objeto de estudio y se rescatan los antecedentes históricos y sociales, que han moldeado la condición de la mujer en el mundo laboral y familiar. Asimismo, se presentan estadísticas que muestran la problemática latente. Además, se exponen los interrogantes que guían la investigación y se justifica su relevancia desde una perspectiva social, académico y desde la profesión del Trabajo social.

En el apartado del **Capítulo 2 Referente teórico**, se abordan las teorías feministas y del trabajo reproductivo fundamentales para entender la problemática de la doble presencia y su impacto en la maternidad. De igual forma se trabajan los conceptos principales que forman parte del análisis de la doble presencia y la maternidad. Asimismo, se exploran categorías claves del estudio como son: la maternidad, la conciliación laboral-familiar, la carga mental y el bienestar emocional.

En el apartado del **Capítulo 3 Marco Metodológico**, se describe el enfoque cualitativo de la investigación tipo exploratorio de nivel descriptivo, basado en el método fenomenológico, cuya técnica de recolección fue la

entrevista en profundidad con madres trabajadoras. Se describe la selección de la muestra utilizada, así como el proceso de análisis de la información.

En el apartado del **Capítulo 4 Resultados de la investigación**, se muestran los diferentes objetivos con sus respectivos hallazgos obtenidos de las declaraciones dadas por las madres trabajadoras, triangulándola con la parte conceptual y teórica, con el fin de alcanzar una interpretación más completa.

Por último, se presenta el apartado del **Capítulo 5 Conclusiones y recomendaciones**, se extraen los resultados más relevantes del estudio y se plantean diferentes estrategias y orientaciones de flexibilidad ligadas a las necesidades de las madres trabajadoras respecto a la calidad del entorno laboral a la que están expuestas y como esto ha afectado en su vida familiar, personal y profesional.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

1.1.1 A nivel Internacional

Desde tiempos remotos el trabajo y la familia se presentan como pilares fundamentales en la vida de hombres y mujeres, los cuales representan un problema para la persona si estos no son debidamente equilibrados.

En la actualidad esta situación se puede ver reflejado principalmente en las mujeres, quienes además de cumplir con roles atribuidos social y culturalmente, el ser ama de casa, cuidadora y responsable de las tareas doméstica, no son sus únicas "obligaciones". A esto se le suma la responsabilidad de ser una ciudadana productiva en el mundo laboral y la principal fuente de ingresos de su hogar. En consecuencia, ha generado situaciones estresantes para las mujeres, quienes cumplen con múltiples actividades, a este fenómeno se lo conoce como “doble presencia".

La aparición de este fenómeno ha llevado a someterlo a diversas investigaciones con el objetivo de encontrar estrategias que logren conciliar estos dos grandes ejes, la vida familiar y laboral. Así mismo, identificar las causas y consecuencias de este fenómeno en la vida de las mujeres.

La Organización Internacional del trabajo realizó una investigación sobre "conciliación del trabajo y la vida familiar" en el cual los resultados muestran que en la mayoría de los países las mujeres son las que mayor dedicación tienen en las labores no remuneradas a diferencia del hombre.

Estás labores no remuneradas giran en torno al cuidado y actividades domésticas, dejándolas con menor dedicación al trabajo remunerado. Además, este estudio menciona que las mujeres tienen mayores jornadas laborales siendo esta una diferencia de una hora más que los hombres lo cual disminuye el tiempo para la formación educación y el cuidado de la salud individual. (OIT, 2011, pag. 2).

Este estudio muestra que el equilibrio entre la vida familiar y laboral sigue siendo esquivo, ya que culturalmente las mujeres continúan asumiendo múltiples roles. Esta sobrecarga, que se ha normalizado, provoca daños físicos, emocionales y profesionales que no son adecuadamente considerados

Según la OIT (2011) en los países industrializados la tasa de desempleo es mayor para las mujeres con hijos, ya que mientras mayor sea el número de hijos menor es la tasa de empleo para la mujer.

Si no se generan medidas eficaces para equilibrar la vida familiar y laboral, se seguirá preservando el estereotipo de que las mujeres son las únicas responsables del cuidado familiar, las tareas domésticas y las funciones reproductivas.

En términos económicos, esta desigualdad también se refleja en los salarios. Según ONU Mujeres (2017), "los salarios de las mujeres son entre un 13% y un 26% menores que los de los hombres". En Ecuador, esta disparidad se observa incluso cuando las cargas y horarios laborales son similares para ambos géneros. Pese a que se ha intentado implementar estrategias para aumentar la igualdad de oportunidades entre hombres y

mujeres, las condiciones de trabajo siguen siendo desfavorables para las mujeres ya que no hay una buena remuneración y se desvaloriza la capacidad de la mujer, dejando en evidencia la cultura androcéntrica arraigada en el mercado.

En Argentina, María Laura Giallorenzi (2017) realizó el estudio "La maternidad, familia y trabajo reflexiones desde la teoría feminista de Judith Butler" basado en un enfoque cualitativo y en la revisión bibliográfica. En este trabajo se manejaron teorías feministas, Conciliación familia-trabajo y conceptos como: maternidad, género, familia, empleo y capitalismo bajo el objetivo general de socializar la maternidad y la familia a partir del siglo XIX alrededor del trabajo y el capitalismo.

La investigación utiliza una metodología de revisión bibliográfica, donde se obtuvo como resultado que algunas transformaciones históricas en casi dos siglos impactaron de manera directa sobre la configuración familiar y las mujeres trabajadoras tanto a nivel local como internacional, de manera que la forma en la que la mujer es percibida cambio y se mantienen hasta la actualidad, posicionándola en un rol de cuidadora (Giallorenzi, 2017).

En este sentido, el siguiente estudio resulta similar al mencionado anteriormente, ya que, en ambas tiene como objeto de estudio principal estudiar el impacto que tiene la maternidad en el contexto laboral y proporcionan perspectivas de género y como esto influye en las dinámicas laborales.

El estudio de Martínez García (2018) analiza la discriminación laboral hacia mujeres embarazadas en el sector privado, lo que evidencia uno de los

principales obstáculos que enfrentan las mujeres en su intento por conciliar el trabajo y la maternidad.

Estos actos discriminatorios son un claro ejemplo de un escenario de doble presencia, por lo que, la mayor parte de las mujeres se ven obligadas a equilibrar las exigencias laborales y las responsabilidades domésticas al mismo tiempo, lo que aumenta el estrés en el lugar de trabajo. "Las empresas que priorizan a los hombres están demostrando una falta de compromiso para solucionar esta relación".

En este sentido, la OIT (2018) realizó un estudio sobre, "*La Maternidad y el trabajo Examinación de la base de datos de la OIT*" con datos proporcionados de 167 países, los cuales arrojaron como resultado principal que, la licencia de maternidad, a nivel mundial, de los 152 países estudiados, el 42% otorgan prestaciones pecuniarias equivalentes a dos tercios o más de las ganancias durante al menos 14 semanas. Además, el 34% de los países superan esta norma al otorgar el 100% de las ganancias anteriores durante al menos 14 semanas.

Además, las desigualdades de género históricamente han dificultado que las mujeres accedan a mejores oportunidades laborales y disfruten de salarios equitativos, especialmente cuando son madres.

Asimismo, en Uruguay se realizó un estudio por (ONU MUJERES, 2018) denominada "Maternidad y paternidad en el trabajo: ¿Cómo pueden las empresas promover la corresponsabilidad de género en los cuidados?".

Mediante el análisis de la información estadística, se descubrió que cerca del 66% percibe una clara discriminación al momento de que las

mujeres exigen su licencia maternal. Además, el 65,9% de los participantes brindan apoyo y están a favor de la ampliación de las licencias paternales. Al tener en cuenta el punto de vista de las mujeres., más de una cuarta parte siente que hay una discriminación significativa. Se observó que los hombres son quienes menos utilizan esta licencia en comparación con las mujeres (ONU MUJERES, 2018)

Esta investigación aborda de manera significativa las dinámicas de la maternidad en el contexto laboral por lo que es de gran aportación al tema planteado. El análisis de los datos estadísticos muestra, que existe una necesidad de implementar horarios laborales flexibles y en extender las licencias de paternidad y maternidad. Las mujeres se enfrentan a grandes retos a la hora de conciliar trabajo y maternidad, fenómeno conocido como doble presencia. Este concepto refleja lo difícil de mantener un equilibrio entre responsabilidades profesionales y obligaciones familiares para quienes deben responder simultáneamente en ambas situaciones.

En México, se presentó un estudio por (Llanes et al, 2019) denominado “Maternidad en legislación mexicana: una visión desde los derechos laborales de la mujer”. Ambos autores utilizaron un método centrado en la revisión de diversas bases de datos (Scopus, Redalyc, Scielo y Web of Sciencie). De acuerdo con lo revisado y analizado por los autores entorno a las legislaciones, obtuvieron que, en los últimos veinte años, han suscitado mejoras entorno a las leyes y normas que brindan protección a la maternidad, asignando periodos más prolongados de descanso durante el postparto.

En el mismo año, en cuba salió a la luz una investigación sobre “El derecho de la mujer al trabajo y a la maternidad en Cuba” cuyos autores son Jorge Luis Silva González, Alie Pérez Véliz (2019).

Los autores indican que el estudio sobre los derechos laborales y maternales de las mujeres es una necesidad social y legal en Cuba debido a la situación desfavorable de las empleadas embarazadas frente a las nuevas formas económicas. En la actualidad, el derecho a la maternidad es fundamental para el ejercicio efectivo del trabajo debido a su importancia reproductiva y su impacto en la realización personal, familiar, la contribución a la natalidad y la calidad de vida en general. Durante el análisis, se observó que el régimen especial de seguridad social para las empleadas embarazadas en el sector privado presenta algunas lagunas legales que han sido corregidas en el sector estatal (Silva & Perez, 2019).

Por otra parte, los autores Garrido, A. y Alvarado, J. en el año de 2019, realizaron una investigación titulada *“Estereotipos de género, maternidad y empleo: un análisis psicosociológico”.* Se realizó un estudio cualitativo para analizar las bases ideológicas que mantienen la desigualdad de género en el ámbito laboral, enfocándose en la influencia de los estereotipos de género asociados con la maternidad en la trayectoria profesional de mujeres jóvenes.

Los resultados indicaron que los estereotipos de género asociados con la maternidad se definen por un fuerte esencialismo biológico y psicológico, asignando a las mujeres una supuesta habilidad innata superior para el cuidado de los hijos. Estos prejuicios contribuyen a la discriminación laboral

contra las mujeres, limitando su acceso a puestos de mayor responsabilidad y sus posibilidades de progreso

Este estudio aporta de manera significativa al tema planteado ya que, asocia el empleo formal y la maternidad con los estereotipos de género revelando que estas percepciones pueden impactar de manera negativa en las mujeres trabajadoras ya que refuerzan roles tradicionales en donde se coloca la mujer como las principales cuidadoras de los hijos y pueden derivar a prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo como la limitación de ascender a cargos directivos y la asignación de puestos de trabajo relacionados con el cuidado o limpieza. Este estudio permite tener una visión más amplia sobre la influencia de los estereotipos de género en la maternidad y cómo estás crean desafíos en el entorno laboral

Algunos estudios presentan datos que pueden aportar a la comprensión del contexto sobre el tema, así, por ejemplo, en España, se realizó una investigación denominada “Maternidad y Trabajo autónomo” cuya autora es Belén García (2019). Este estudio parte desde un enfoque cualitativo de carácter critico-reflexivo, donde se abordan las dos nuevas prestaciones de Seguridad Social.

Se obtuvo como resultado que, las nuevas prestaciones tienen un reconocimiento en los trabajadores autónomos y trabajadores por cuenta ajena las mismas condiciones y términos incluidos en el Régimen General. Se deduce de la filosofía que fundamenta su regulación, la igualdad en el trato y las oportunidades entre mujeres y hombres, así como la búsqueda de un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal y familiar (Garcia B. , 2019).

El análisis de las normativas y la dinámica de la sociedad, ayuda a profundizar aspectos como políticas y normas que actúan como protección a la madre trabajadora. Además, se toma en cuenta aspectos internos, como identidad, lo emocional, etc. En este estudio realizado por Catalina Arteaga Aguirre Manuela Abarca y Ferrando María belén Pozo Cifuentes en el año (2019), titulado “Identidad, maternidad y trabajo”. Se obtuvo como resultado principal que, la condición de mujer jefa de hogar, cada vez más se hace imposible de sostener debido a que no cuentan con suficientes recursos económicos y las condiciones laborales son en su gran medida precarias. También, está presente la búsqueda de equilibrio entre ser madre y ser trabajadora. Por lo que, casi el 65% de las mujeres son las jefas del hogar, cuyas familias dependen principalmente de su trabajo para sobrevivir. Una futura línea de investigación podría comparar estos resultados con mujeres en relaciones estables, donde no son las principales proveedoras económicas, y con madres trabajadoras con hijos de diferentes edades (Arteaga, Abarca, & Pozo, 2019)

Es necesario aborda la maternidad y el empleo desde el enfoque de la igualdad y equidad de género. Ya que, “el aumento de la participación femenina en el empleo asalariado ha llevado a las mujeres a enfrentar el conflicto entre familia y trabajo". En un contexto donde la maternidad está experimentando cambios y el trabajo está perdiendo relevancia como fuente de identidad colectiva, surge la pregunta sobre la formación de identidades femeninas.

Por otra parte, en el mismo año, se expuso un estudio en Colombia basado en “Maternidad en la universidad: postergación del desarrollo personal

a la crianza” (Hernandez, Flor, & Garcia, 2019). Se obtuvo como resultado principal que, La sobrecarga de actividades produce un efecto negativo en el rendimiento académico de las mujeres, quienes el 54% manifiestan dificultades para atender y concentrarse, lo que genera una gran preocupación en torno a su vida profesional debido a las limitaciones en el uso del tiempo. A pesar de esto, Las madres experimentan una urgencia por finalizar sus estudios para conseguir un trabajo que mejore su calidad de vida y la de sus hijos.

En el siguiente año, se llevó a cabo un estudio en Bogotá por Gómez Becerra, María Elisa, titulada “Análisis de la influencia de la maternidad en la brecha de género en el ámbito laboral de egresadas del CESA” (Goez, 2020). Durante el análisis de la información obtenida, El primer descubrimiento reveló que el 84% de las encuestadas que son madres estuvieron embarazadas y trabajando al mismo tiempo. Al mismo tiempo, una cifra preocupante se hace presente en cuanto al impacto que sufre el desarrollo profesional de las madres, cerca del 90% de las mujeres expresaron que las responsabilidades domésticas y de la maternidad crean una barrera que impide su desarrollo pleno a nivel profesional.

Las mujeres han sido afectadas de manera radical por las constantes desigualdades presentes en la realidad social, que la limitan y obstaculizan en distintos ámbitos de su vida. Gracias a este estudio se logra entender que a lo largo de la historia las diferencias generadas por estas desigualdades han actuado como un obstáculo que impide a las mujeres a acceder a mejores oportunidades de desarrollo en sus lugares de trabajo, así como gozar de salarios equitativos y justos. La mayor parte de las mujeres que son madres

presentan mayores desafíos en alcanzar el desarrollo profesional y laboral, lo que contribuye al aumento de la brecha de género.

1.1.2 A Nivel Nacional

De acuerdo con los datos expuestos por la (INEC, 2019), sobre el aporte del trabajo no remunerado de los hogares, resalta que “el 76% de las mujeres aportan a la economía dentro del hogar (15.131 millones de dólares) mientras que los hombres aportan con el 24% (4.749 millones)” (pàrr.3). En relación al tiempo destinado a las tareas del hogar, de cada 100 horas, el 88% es utilizado por las mujeres en actividades domésticas, mientras que los hombres solo invierten el 12% (INEC, 2019).

Lo expuesto refleja una fuerte convicción de que las mujeres deben ser las principales portadoras de las cargas domésticas y familiares, debido a su condición de género; ignorar estos hechos provoca que muchas mujeres se vean obligadas a dedicarse por completo al trabajo reproductivo, sin ningún tipo de remuneración, generando un deterioro de su capacidad de lucha y superación.

En Ecuador, según Oña, M. en el año 2018, en su investigación titulada, “*El Régimen Internacional del Trabajo, no discriminación por maternidad y protección del empleo en el Ecuador*”, para abordar el tema de manera más amplia, utilizaron un enfoque de género, con el propósito de comprender cómo las relaciones de género se ven afectadas por el poder ejercido por ciertos individuos, considerando que las mujeres enfrentan discriminación debido a su género, su condición como trabajadoras, su posición social y económica, y su función biológica.

Dados los resultados alcanzados, se destaca la importancia de alcanzar la igualdad y prevenir la discriminación en el ámbito laboral, especialmente en lo referente a la protección de las mujeres embarazadas y los roles reproductivos. Se señalan obstáculos en la ejecución de políticas públicas dirigidas a salvaguardar los derechos laborales de las mujeres, y se pone de manifiesto la persistencia de la discriminación laboral por maternidad en Ecuador (Oña, 2018).

Una consecuencia a los estereotipos de género arraigados a la maternidad y empleo, da como resultado la discriminación laboral por su condición de género. Ambos estudios brindan un aporte significativo al tema planteado, debido a que, profundizan en los desafíos que están expuestas las mujeres y la falta de un ambiente de trabajo inclusivo q facilite la conciliación entre el trabajo y la maternidad. Lo que proporciona material investigativo para abordar estos temas.

Por consiguiente, en Ecuador, Rodríguez Vásconez, Alfonsina Isabel y Hernández Negrete, Esthefanny Paola (2023) llevaron a cabo un estudio basado en "*Los derechos laborales de la mujer embarazada y madre lactante en el Ecuador: Un estudio de alcance*". A través de las revisiones y el análisis de estas, obtuvieron que a pesar de que la normativa haya dado un giro a favor de la madre trabajadora, aún siguen existiendo rangos amplios de vulneración de sus derechos y están expuestas a la discriminación por su condición, debido a que las empresas manejan un pensamiento androcéntrico en donde el trabajo masculino se encuentra más valorado.

Para el siguente año, Geldart Fariña Carolina (2024) concentro su investigación en abordar "*Impacto de la maternidad en la carrera profesional de las mujeres en el contexto laboral español*". Obtuvo como resultado que el 43% de mujeres que no tienen cargas familiares, tienen mayores oportunidades de acceder a un empleo formal. Mientras que, el 57% de las mujeres que tienen cargas familiares, tienen menor acceso al campo laboral. Esto nos da a entender, que existe una clara preferencia en aquellas personas que no cuentan con responsabilidades extras y cuentan con mayor disposición.

La discriminación de las madres en espacios de trabajo es una clara prueba de las barreras que enfrentan las mujeres en el mundo laboral, esta situación muestra existencia de sesgos que perpetúan la desigualdad de género y que en muchas ocasiones llevan a que las mujeres en su desesperación por tener una fuente ingreso, acepten trabajos rigurosos a cambio de salarios bajos.

A pesar de que los estudios referentes a la maternidad y la doble presencia son escasos, podemos constatar que la doble presencia nace como una consecuencia, causada por una cultura machista y opresiva que impone sus reglas, generando situaciones injustas y comprometiendo la calidad de vida de las mujeres y su derecho de ejercer su rol como madre. Es por tal motivo, que es necesario reflexionar este tema desde distintas perspectivas y conocer a profundidad las repercusiones que genera, de tal manera, que se puedan diseñar estrategias encaminadas a proteger la calidad de vida de las madres trabajadoras.

1.1.3 A Nivel Regional y local

Por otro lado, un estudio realizado en Guayaquil de carácter cualitativo y uso del método hermenéutico, con instrumentos como: entrevista a profundidad y técnica interactiva denominada “silueta”. destinada a “Comprender las percepciones que tienen las mujeres frente a la maternidad” (Alvarado & Buñay, 2018). Menciona que, la maternidad debe ser abordada de manera más amplia, abarcando distintas dimensiones, físicos, psicológicos, emocional y social, con el propósito de promover el respeto hacia las formas de vivir la maternidad.

Este estudio tiene como resultado principal que, algunas mujeres profesionales deciden renunciar o postergar la maternidad, debido a que piensan, que la maternidad las llevara al decline de sus proyecto y metas propuestas. Por lo que, ser madres no está en sus planes futuros, ya que, interfieren en su desarrollo académico y profesional.

En Cuenca, según Maldonado, T. (2019), en su investigación titulada “*Impacto de la maternidad en el desempeño laboral*”, implemento una metodología de alcance exploratorio-descriptivo con un enfoque cualitativo, (Maldonado, 2019).

Como resultado se obtuvo que la maternidad influye significativamente en la gestión y organización del tiempo de las docentes sin reducir su desempeño laboral. Por el contrario, la maternidad ha generado un aumento en sus responsabilidades y una mayor empatía con los estudiantes. Se evidenció que las docentes logran cumplir con sus responsabilidades

laborales y familiares gracias a una buena organización y apoyo de sus parejas en casa (Maldonado, 2019).

La investigación de este autor brinda una importante contribución al tema planteado, debido a que, ofrece una perspectiva para entender la influencia de la maternidad en el contexto laboral. Este estudio destaca de que a pesar que la maternidad conlleva desafíos organizativos los docentes son capaces de mantener un nivel de desempeño laboral estable y reportan que mantienen una mayor empatía con sus estudiantes, lo que nos ayuda a entender que la maternidad también significa un aporte positivo para nuestras capacidades y estados de ánimo, ya que nos ayuda a buscar estrategias adecuadas para organizar nuestro tiempo con la familia y en lo laboral.

Así mismo, indica que la maternidad no necesariamente es un factor negativo para quienes laboran, sino que se puede usar como un motivante en el desarrollo de habilidades de gestión del tiempo y fortalecer su responsabilidad y compromiso con el trabajo, pero Cabe destacar que, el apoyo organizacional como familiar son de mayor importancia para que las mujeres puedan equilibrar eficazmente sus roles de ser trabajadora y madre a la vez.

1.2 Problematización

Esta investigación tiene como objeto de estudio la doble presencia y la maternidad analizada desde una perspectiva subjetiva, que será abordada desde diferentes enfoques y conceptos para entender su naturaleza e impacto en las madres solteras trabajadoras.

La Doble presencia según la OIT (2019) “es la necesidad de responder a las demandas del trabajo remunerado y del trabajo doméstico-familiar o reproductivo” (p. 4). En este sentido, la doble presencia es catalogada como un riesgo que enfrentan las personas al tratar de cumplir simultáneamente con las exigencias laborales y familiares.

La maternidad según (Cáceres, Molina, & Ruiz, 2014) menciona que:

> Es un fenómeno social y cultural de carácter complejo que comprende aspectos biológicos de la gestación y el parto, aspectos sociales, culturales, psicológicos y afectivo, que se construyen a medida que la interacción de las mujeres con otras personas va aumentando. (p. 319)

La maternidad conlleva una serie de cambios no solo a nivel hormonal, sino también a nivel psicológico, que modifican el pensamiento y comportamiento de la mujer como forma de adaptación, estos nuevos modelos de ideas y conocimientos son conocidos como arquetipos. Desde la mirada de la Psicología, el arquetipo de la Gran Madre, según Carl Jung, simboliza uno de los modelos fundamentales del inconsciente colectivo, en el que se entiende que la imagen de la madre trasciende el plano personal para llegar a uno más amplio.

Este arquetipo adquiere distintos aspectos tanto positivos como negativos de la maternidad esta misma es considerada como una fuente de protección nutrición y amor incondicional pero también puede ser vista como el control excesivo la asfixia y la devoración. Desde el contexto de la maternidad moderna estas dualidades presentan expectativas discordantes

designadas a las mujeres, tales como: Ser educadoras y cuidadoras perfectas, al mismo tiempo, convertirse en ciudadanas funcionales y activas en la sociedad, capaces de cumplir simultáneamente con las exigencias impuestas cultural y socialmente. Esto conlleva a que las mujeres ejerzan roles de la madre nutricia y madre autoritaria al mismo tiempo que cumple con las obligaciones del mundo laboral. La presión de estos roles según Jung, generan conflictos internos, qué activan las sombras o lados negativos del arquetipo: ansiedad, sentimiento de culpa, sentimiento de insuficiencia y autoexigencia.

El efecto de la doble presencia qué tiene sobre el ejercicio de la maternidad es de carácter complejo y multifacético, debido a que, la mayor parte de las madres trabajadoras experimentan niveles altos de estrés por las múltiples exigencias a las que están expuestas, lo que conlleva a desarrollar problemas de salud cómo depresión, fatiga crónica y ansiedad.

Como señala (Gomez, 2004) la carga física y emocional que provoca la doble presencia puede llevar al agotamiento total de la persona afectando directamente a su desempeño laboral y su calidad de vida familiar. La constante necesidad de cumplir con el papel de trabajadora y el papel de madre, puede afectar la relación con los hijos.

según un estudio de (Cruz, 2021) las madres que mantienen un empleo fijo fuera de casa tienden a experimentar una reducción en la calidad del tiempo que pasan con sus hijos lo cual puede afectar al desarrollo social y emocional de los niños debido a la ausencia de la madre en las etapas de

desarrollo de sus hijos. Esto conlleva a que se genere una afectación en la formación de vínculos afectivos entre la madre y sus hijos.

La combinación del empleo formal y la maternidad, según (Garcia, 2019) plantea una serie de desafíos significativos para las mujeres, especialmente en aquellas que desempeñan sus roles laborales en la industria hotelera, debido a que las exigencias en este campo laboral son altas y rigurosas. Esta situación se convierte en una doble presencia, la cual es entendida, según Ruiz (2018) como el desequilibrio provocado por la presión para satisfacer las demandas en el trabajo y el hogar, especialmente relacionadas con el cuidado y apoyo de la familia, altera el equilibrio entre la vida personal y profesional que se intenta mantener.

Los roles tradicionales enraizados a lo largo de la historia para las mujeres, según (Ramirez & Cota, 2017) Conduce al surgimiento de situaciones discriminatorias que hacen a las mujeres vulnerables en comparación con los hombres, debido al propio sistema cultural, económico, político y social en que esta envuelta la sociedad. Actualmente, las mujeres que buscan mejores condiciones de vida todavía tienen que aceptar trabajos remunerados sin abandonar las actividades domésticas y familiares. A esto se le llama doble presencia. Sin embargo, el trabajo de cuidados también se considera un trabajo no remunerado, que está devaluado en la sociedad porque se considera una actividad dentro del ámbito de los deberes de las mujeres. Una situación en la que las mujeres son las únicas responsables de criar, educar y mantener a sus hijos.Carrasquer (2009), citado por Ramirez & Cota (2017) argumenta que:

> El empleo femenino se configura como una actividad complementaria a la tarea prioritaria que las mujeres asumen, el trabajo doméstico y familiar, sin hacer visible que ese trabajo no es fruto de una elección sino de una asignación social, como también lo es aquella que conduce a la presencia masculina a la actividad masculina. (p. 31)

En la actualidad, el género femenino continúa siendo el principal encargado de la mayoría de las tareas del hogar y responsabilidades familiares, sumando a esto su papel activo en el ámbito laboral, lo cual conlleva a la mujer a mantener un triple rol en su vida diaria.

Para entender el término triple rol, es necesario comprenderla desde su conceptualización dada por (Jimbo, 2021) se refiere a la realización de diferentes actividades asociadas a tres roles principales: Rol productivo, Rol reproductivo y Rol de gestión comunitaria. El cumplimiento simultáneo de estos roles puede impactar en el desarrollo profesional y económico de las mujeres, debido a que ocupan mayor tiempo y energía en la realización de estas acciones.

En este sentido según (Arias, Paucar, & Ricse, 2020) el tiempo y energía que consume la realización de las actividades domésticas y del cuidado de los hijos, así como de las responsabilidades sociales y laborales limita las oportunidades de crecimiento y de desarrollo en el lugar de trabajo y en su vida personal, lo cual conlleva a un incremento de las disparidades de género en torno al sueldo, los ascensos y el acceso al empleo formal. Esto conlleva al aumento de la vulnerabilidad financiera y deserción laboral.

Los diferentes efectos individuales de los posibles desequilibrios entre la familia y el trabajo pueden ser vistos y analizados desde distintos impactos sociales principalmente en la distribución de oportunidades a nivel social, laboral y económico, según el género y la clase social.

Desde esta perspectiva podemos recalcar que actualmente la mujer mantiene un papel más activo en el ámbito laboral. Según la (Encuesta Nacional de empleo y desempleo, 2024) las mujeres ganan en total 69 dólares menos que los hombres percibiendo estos un total de 608 mientras que las mujeres perciben 539 además, según la INEC (2024), el 38.5% de los hogares tienen como principal representante a una mujer, esto quiere decir que ha habido un aumento desde 2010 hasta la actualidad de 9.8 puntos porcentuales. Se mencionan que, 504.014 mujeres son líderes y propietarias de empresas, dirigiendo el sector del comercio y los servicios.

En Ecuador, según datos del Instituto de Estadística y Censo (INEC, 2024), el 55%de las mujeres que están económicamente activas participan en el mercado laboral y aproximadamente el 35%de la responsabilidad familiar directa para este grupo, especialmente las mujeres con hijos menores de 12 años, se dificulta equilibrar el papel de trabajadora y madre. Esto refleja las dificultades obtenidas de la doble carga. Además, alrededor del 65%de las mujeres que trabajan hacen trabajo doble y combinan el trabajo y la responsabilidad de la familia.

Asimismo, A nivel mundial, la organización (OCDE, 2021) señalo que el 80%de las mujeres en los países en desarrollo operan casi exclusivamente en las responsabilidades familiares poniendo sobre sus hombros, la gestión

del hogar. El 70% de las madres trabajadoras experimentan fatiga relacionada con la sobrecarga laboral y familiar.

Sin embargo, a pesar de que las estadísticas muestran que las mujeres participan cada vez más en el mercado laboral, prioricen su educación y en algunos casos postergan la maternidad para centrarse en las responsabilidades y objetivos de sus trabajos, aún las brechas son amplias, existen constantes discriminaciones y sesgos dentro del mercado laboral.

No obstante, la participación masiva de las mujeres dentro del mercado laboral no se ha visto equilibrada en la misma proporción por una participación paralela del hombre al trabajo doméstico y cuidado de los hijos, esto puede deberse a que, la división sexual del trabajo, las responsabilidades domésticas y de las cargas familiares continúan poniéndose sobre los hombros de las mujeres.

La teoría del rol social de género, analiza los roles desde la construcción sociocultural, explicando que estas tareas y obligaciones son asignadas dependiendo si eres hombre o mujer. Según (Edgardo, 2014) esta teoría sostiene que los roles sociales como el de madre y el de empleada están influenciados por normas y expectativas particulares que guían el comportamiento de las personas que desempeñan esos roles en la sociedad.

Desde la perspectiva de (Edgardo, 2014) una doctrina social destacada es la creencia arraigada que designa a la mujer como el sujeto más idóneo para asumir responsabilidades relacionados al cuidado, protección y bienestar de la familia y los hijos. Además, se le asignan las tareas domésticas como parte de su obligación por ser mujer.

Estas creencias conllevan a que las percepciones de las mujeres sobre su capacidad para equilibrar el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares se vean afectadas, generando sentimientos de duda sobre sus propias capacidades para gestionar sus labores y obligaciones. Asimismo, se espera que las mujeres con hijos tengan el mismo nivel de desempeño y de participación que aquellos que no tienen, a pesar de la alta exigencia que conlleva ser madre.

Otra doctrina social relevante es la presión constante que se ejerce sobre las mujeres con el objetivo de que demuestren eficacia y competencia tanto en su papel como madres y trabajadoras funcionales. Estas doctrinas pueden contribuir a la creación de tensiones internas y externas en la vida de la mujer a medida que intenta alcanzar los altos estándares impuestos por la sociedad

Por otra parte, En América latina según León, M. (1997) basado en un enfoque de género, subraya la presencia de estructuras de desigualdad arraigadas en hombres y mujeres respecto al acceso de un empleo seguro y justo, estas estructuras pueden influir negativamente en la forma en que las mujeres son vistas y valoradas en su empleo. En este sentido, el enfoque de género, señala la brecha de genero presentes en el campo laboral, que asigna a mujeres y hombres puestos de trabajo más adecuados según su condición de género. Esto provoca una seria de manifestaciones discriminatorias, en especial para aquellas mujeres que son madres y deben cargar con el peso de la responsabilidad familiar (Edgardo, 2014). Esta situación puede verse agravada para aquellas mujeres que deciden abandonar los estudios o su empleo por dedicarse plenamente a la maternidad y el bienestar familiar.

Esta investigación tiene un impacto significativo a nivel social, porque evidencia una realidad que afrontan muchas madres en el mundo actual y que hemos pasado por alto, sin darnos cuenta que detrás de cada madre existe, una cuidadora, una activista de su comunidad, una trabajadora y una ama de casa.

La mujer enfrenta distintos desafíos en su diario vivir al cumplir con todas sus responsabilidades, las cuales muchas de estas no son valoradas por sociedad. debido a la presencia de una cultura machista que pone todo el peso de las cargas sobre las mujeres, lo que resulta en la decadencia de la salud y el bienestar de la madre. Es por tal motivo que este estudio se centra en responder la pregunta ¿Cómo impacta la doble presencia en el ejercicio de la maternidad de las madres trabajadoras?

1.3 Preguntas de Investigación

1.3.1 Pregunta General

1. ¿Cómo impacta la doble presencia en el ejercicio de la maternidad de las madres trabajadoras?

1.3.2 Subpreguntas

2. ¿Cómo organiza la vida cotidiana las madres trabajadoras que tienen hijos de 0 a 5 años bajo su cuidado?
3. ¿Cómo influye el ejercicio del trabajo en la relación materno-filial desde la percepción de las madres trabajadoras?
4. ¿Cómo repercute el ejercicio de la maternidad y el trabajo simultáneos en otras dimensiones de la vida de las mujeres trabajadoras?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

- Analizar el Impacto de la doble presencia en el ejercicio de la maternidad de las madres trabajadoras con el fin de proponer orientaciones de flexibilidad laboral que mejoren su calidad de vida.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Describir las formas de organización de la vida cotidiana de las madres trabajadoras que tienen hijos de 0 a 5 años bajo su cuidado
- Identificar la influencia del ejercicio del trabajo en la relación materno-filial, desde la percepción de las madres trabajadoras
- Indagar la repercusión del ejercicio de la maternidad y del trabajo simultáneos, en otras dimensiones de la vida de las mujeres trabajadoras

1.5 Justificación

El fenómeno de la doble presencia, se presenta como un riesgo de mayor grado en quienes son madres cuidadoras y trabajadoras formales, las cuales deben cumplir roles simultáneos, que exigen un mayor grado de responsabilidad y tiempo, que puede influir en su bienestar emocional, física y en la calidad de la crianza que ofrecen.

Desde la perspectiva de Figueroa (2020) las mujeres que gozan de un empleo formal que proporcione el sustento necesario para mantener a su

familia, les genera una sensación de satisfacción y realización personal, pero a su vez puede desencadenar conflictos en el cuidado y la atención de los hijos. Debido a que, como lo señala Jones y García (2019) las madres jóvenes trabajadoras enfrentan diferentes dificultades al momento de cumplir sus responsabilidades como madre, debido a la falta de tiempo, la culpa por no poder estar totalmente presente en la crianza de sus hijos y la precisión constante por cumplir con sus responsabilidades laborales. Comprender el impacto de la doble presencia en la vida cotidiana de las madres, es fundamental para proponer políticas públicas enfocadas al equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

Desde el punto de vista social, tener en cuenta las distintas desigualdades existentes en la distribución de las responsabilidades, tanto laborales como domésticas entre el sexo masculino y femenino, nos ayuda a entender los distintos escenarios a los cuales se enfrenta la mujer y la lucha diaria a la cual ha estado sometida desde tiempos antiguos. Reconocer estas disparidades de género nos impulsa a promover cambios culturales que instauren una división más equitativa en relación al trabajo, el hogar y cuidado de los hijos, así como también fomentar la lucha para alcanzar la igualdad de oportunidades y respeto de sus derechos en todos los aspectos de su vida.

Tener presente las distintas experiencias de las madres trabajadoras, nos impulsa a desear y luchar por una sociedad justa, en la que hombres y mujeres aporten significativamente a la protección y preservación de la familia.

Este estudio es relevante para el campo de la educación porque involucra cuestiones sociales que requieren un enfoque y análisis

multidisciplinarios. En lugar de centrarse únicamente en las experiencias de las madres trabajadoras, explora los constructos sociales y culturales más amplios de la sociedad con respecto a los roles de las mujeres y cómo estas ideas han influido en la forma en que la sociedad percibe a las mujeres y la maternidad.

El presente estudio se alinea con los dominios de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, los cuales son: **Dominio 4:** Dinámicas socio-políticas, instituciones jurídicas y democracia correspondiente al grupo de investigación: Derechos Humanos. Este dominio se enfoca en entender y analizar de qué manera las estructuras sociales y políticas afectan la calidad de vida y los derechos de las personas, en este caso, de las madres trabajadoras. Al analizar la doble presencia, desde esta mirada de derechos humanos, podemos identificar las diferentes acciones discriminatorias y violentas hacia la calidad de vida laboral de la mujer y su derecho ejercer la maternidad de una forma sana y libre de sobrecargas. Esto también contribuye al diseño de orientaciones de flexibilidad ajustadas a las necesidades de las madres trabajadoras y a la promoción de la corresponsabilidad en el hogar donde tanto hombres como mujeres aporten significativamente. Esto es un paso importante para alcanzar la justicia social y el ejercicio pleno de los derechos humanos, áreas cruciales en el área académica.

El fenómeno de la doble jornada o doble presencia no solo influye en la vida familiar y laboral de la mujer, sino que impacta al desarrollo profesional y económico de la mujer, siendo relegada constantemente a las actividades domésticas y de cuidado.

A través del estudio de este fenómeno, los trabajadores sociales pueden contribuir a la creación de programas y políticas que impartan la corresponsabilidad dentro del hogar y promuevan entornos de trabajo más inclusivos y flexibles.

De tal manera que, se logre mejorar la calidad de vida de las madres y las familias y la sociedad en su conjunto. Para el Trabajo Social el velar por los derechos es parte fundamental de la ética profesional y la realización de este estudio poniendo como parte principal los derechos de las madres trabajadoras, ya que da a conocer situaciones de injusticias y violación de derechos. El hacer que se visibilice puede ser portador de cambio y esto ya mencionado es apoyado a lo que señala la Federación Internacional de los Trabajadores sociales:

> Promueve el cambio social, guía el resolver problemas de relaciones humanas, empodera y libera a las personas para aumentar la prosperidad. Empleando teorías del proceder humano y los sistemas de las sociedades, el trabajo social interviene en el que existe interacciones de grupos ya sea de forma individual o grupal. El trabajo social prioriza la justicia social y la obtención plena de los derechos humanos. (AIETS Y FITS, 2003)

Al contar con un mayor conocimiento sobre el tema, los trabajadores sociales pueden implementar estrategias e intervenciones más eficientes y adaptadas a las necesidades de las madres en diferentes contextos culturales y socioeconómicos al comprender los desafíos de la doble presencia y su impacto en la maternidad.

CAPÍTULO 2: MARCOS REFERENCIALES

2.1 Referente Teórico

2.1.1 Teoría del Feminismo

El feminismo es una teoría que busca estudiar y combatir las formas de explotación que el género femenino sufre por ser mujer. Parte del análisis del espacio social y legal que históricamente le ha dado a la mujer un lugar secundario en todas las esferas de la vida, ya sea política, económica, cultural o social, por el simple hecho de existir patrones de dominación patriarcal. El feminismo, en esencia, busca la eliminación de estas desigualdades y aboga por la equidad entre los géneros, promoviendo cambios en las normativas sociales, económicas y políticas para lograr un trato justo y equitativo (Fernández & López, 2022).

El feminismo reconoce que la opresión de género no es una experiencia uniforme, y por ello, dentro de esta teoría existen distintas corrientes que abordan el problema desde diferentes perspectivas. No obstante, (Holmes, 2021) menciona que la mayor parte de las mujeres coinciden en que existe una gran disparidad en cuanto a la responsabilidad asumida en el trabajo reproductivo y de cuidado, lo que conlleva a que se obstaculice la participación activa y equitativa de la mujer en diferentes ámbitos de la sociedad. Esta teoría es fundamental para comprender cómo las mujeres enfrentan diferentes desafíos relacionados a la doble presencia y de qué manera podemos luchar contra esta inequidad estructural.

2.1.2 Orígenes y evolución del feminismo

El feminismo se origina de las luchas políticas y sociales que nacieron como consecuencia de la pobreza que, a través del tiempo, distintas culturas han impuesto sobre las mujeres. Los primeros indicios de pensamiento feminista se pueden ver a partir del siglo XVIII, durante la época de la Ilustración, cuando se empezaron a demandar cambios en los estatus sociales y se custodiaron los principios de la igualdad y de los derechos humanos. Una de las primeras voces destacadas en esta lucha fue Mary Wollstonecraft, quien en su obra Vindicación de los derechos de la mujer (1792), argumentó a favor de la educación y la participación equitativa de las mujeres en la sociedad, sentando las bases para lo que sería una lucha feminista organizada en los siglos siguientes (Scanlon, 2022).

El feminismo, como movimiento, experimentó su primera gran etapa a finales del siglo XIX y principios del XX, en lo que se conoce como la primera ola del feminismo. Durante esta primera ola se obtuvieron grandes logros como: la obtención de los derechos civiles y políticos para la mujer, en específico el derecho al voto, una lucha liderada por grandes feministas como Pankhrust y Susan Anthony para alcanzar el sufragio femenino. Este paso fue muy importante, ya que fue el detonante para desmantelar los diferentes obstáculos que excluían a las mujeres de la participación política y social (Unzueta, 2023).

A finales de los años 60 y principios de los años 70 surgió la segunda ola del feminismo esta etapa se centró específicamente en los derechos

formales y en abordar los problemas de opresión discriminación y desigualdad de género. Esta etapa abordó diferentes temas como la violencia de género, la sexualidad, el derecho a la autodeterminación. Además, la contribución de diferentes escritoras como Betty Friedan y Simone de Beauvoir, permitió conocer cómo las estructuras socioculturales violentaban y oprimían a las mujeres en distintos ámbitos de su vida. El feminismo durante esta ola fue mucho más expresivo, desafiando no solo leyes, sino las propias ideologías de los valores y roles que se esperaba que las mujeres desempeñaran en la familia y en el lugar de trabajo (Jiménez, 2022).

Desde la década de 1990 en adelante, con la tercera ola del feminismo, comenzó su transformación hacia un enfoque más diverso e inclusivo. Esta última fase aceptó que las mujeres no forman un grupo homogéneo y que la opresión de género está intrínsecamente entrelazada con otras formas de discriminación, como el racismo, el clasismo y la homofobia. En este sentido (SANDUA, 2023) En la tercera ola del feminismo, la igualdad y el respeto por las diferentes etnias, orientaciones sexuales y clases sociales fue el eje principal de esta etapa.

La cuarta etapa del feminismo desarrollada en la actualidad incluye diferentes formas de activismo y enfoques qué abordan distintos temas como la violencia de género el acoso sexual la igualdad económica y la justicia reproductiva. Las redes sociales han permitido que los movimientos feministas adquieran un alcance global y organicen fácilmente campañas como #MeToo y otras destinadas a eliminar la discriminación y abogar por la equidad de género en todas las áreas de la vida.

2.1.3 Feminismo y desigualdad de género en el campo laboral

El feminismo ha desempeñado un papel crucial en resaltar y abordar las disparidades de género que continúan existiendo hoy en día en el lugar de trabajo, donde las mujeres son discriminadas, limitando sus oportunidades para la igualdad con los hombres. Las 'reglas' patriarcales restrictivas han prevalecido desde tiempos inmemoriales en el mercado y las mujeres han soportado la carga de ser relegadas a roles de segunda clase o de menor valor que solo abundan en alcance y naturaleza. Esencialmente, las mujeres son y siempre han sido pagadas menos, excluidas de posiciones de poder y se les asigna trabajo no remunerado y remunerado en exceso, como el cuidado de los niños y las tareas del hogar, lo que limita gravemente su capacidad para desempeñarse en el empleo formal (Ocaña, 2022).

Las desigualdades de género en el lugar de trabajo tienen numerosas expresiones. Una de las más obvias es la brecha salarial de género, que mide la diferencia en las ganancias entre mujeres y hombres que realizan trabajos similares o de valor comparable. Según (Flego & Ortega, 2020) En promedio, las mujeres ganan menos que los hombres, independientemente de su nivel de educación o estatus en la sociedad. Esta situación no solo pone de relieve discriminaciones latentes en varios ámbitos de la sociedad, sino que también muestra la brecha ocupacional que se produce cuando las mujeres suelen desempeñar trabajos no remunerados, como el cuidado y la educación, mientras que los hombres se dedican a campos mejor remunerados, como las finanzas y tecnología.

Otra forma de desigualdad de género en el lugar de trabajo es la brecha jerárquica, o más comúnmente conocida como el "techo de cristal", que existe en las organizaciones e impide que las mujeres alcancen puestos de poder y de mayor liderazgo. A pesar de los avances significativos, las mujeres siguen estando subrepresentadas en los puestos de liderazgo, lo que demuestra que hoy en día el nivel de mujeres en puestos gerenciales y de alto rango es muy bajo en comparación con los hombres quienes mayormente obtienen estos cargos. Este fenómeno está vinculado a los roles de género que asocian el liderazgo y la toma de decisiones con los hombres y continúan asignando a las mujeres roles de apoyo o subordinados (Alvarado & Buñay, 2018).

El feminismo destaca un tema importante que es la doble carga que sufren las mujeres trabajadoras, en especial las que son madres. El concepto de “doble presencia”, que indica el trabajo simultáneo de las mujeres tanto en la oficina como en el hogar, impacta la vida de las mujeres en gran medida, ya que una gran cantidad de ellas necesitarán recortarse el horario laboral o aceptar puestos con menor responsabilidad. Esto hace que las mujeres mantengan una mucho menor representación en los niveles superiores en comparación a los hombres, y también presentan menor avance dentro de las organizaciones, ya que ellos no suelen sufrir de estas mismas presiones (Giallorenzi, 2017).

En este sentido, el feminismo ha propuesto diversas soluciones para combatir estas desigualdades, como la implementación de políticas laborales más equitativas, el acceso a licencias de maternidad y paternidad extendidas, la promoción de entornos de trabajo flexibles, y la creación de sistemas de cuidado accesibles que permitan a las mujeres equilibrar mejor sus roles de

trabajadoras y cuidadoras. También insiste en la necesidad de transformar las estructuras laborales para que dejen de estar basadas en el modelo tradicional del trabajador masculino que no tiene responsabilidades de cuidado, y así generar un entorno más inclusivo y equitativo para todos los géneros.

2.1.4 Subteorías relevantes

2.1.4.1 Feminismo liberal: igualdad de derechos en el trabajo

El feminismo liberal aboga por la igualdad de condiciones para todas las mujeres dentro de la sociedad y la economía ya existentes. Esta clase se concentra en lograr que las mujeres accedan en igual medida que los hombres a la educación, el trabajo y los derechos civiles y políticos (Leite, 2020).

En el entorno laboral, el feminismo liberal aboga por la eliminación de obstáculos legales y formas de discriminación que existen en una sociedad dada y que dificultan que las mujeres construyan carreras, particularmente en términos de salarios, puestos de liderazgo y discriminación contra las mujeres (Holmes, 2021). Las feministas liberales fomentan la promulgación de leyes como políticas de igualdad de género, cuotas representativas y leyes de oportunidades laborales equitativas para garantizar que las mujeres tengan la misma oportunidad de competir.

2.1.4.2 Feminismo radical: análisis crítico del patriarcado en el hogar y el trabajo

El enfoque de género funciona bien en el feminismo. Está claro que el género tiene un efecto en cómo se impugnan o mantienen las relaciones de

poder existentes dentro de una sociedad dada. Esta perspectiva argumenta que el problema del desequilibrio de poder entre hombres y mujeres no puede resolverse a través de meras reformas. La variante radical del feminismo parte de la suposición de que el liberalismo tradicional no logra captar el mundo moderno. El feminismo tiende a subyugar a las mujeres no solo en el hogar, sino también en la oficina (Holmes, 2021).

En el artículo dado, el feminismo radical critica las formas en que las mujeres son empujadas a trabajos subordinados y mal pagados, monopoliza las expectativas sociales dirigidas a las mujeres en relación con la maternidad y el cuidado, y, por lo tanto, las coloca en una posición desventajosa. Este movimiento aboga por cambios más profundos que desafían la existencia del patriarcado que sostiene estas desigualdades a nivel privado y público.

2.1.4.3 Feminismo del cuidado: valoración del trabajo de cuidado en la sociedad

El feminismo del cuidado pone el foco en la importancia del trabajo de cuidado, una actividad que tradicionalmente ha sido asignada a las mujeres y que ha sido subvalorada o invisibilizada en las sociedades patriarcales. Cuidado —señala la Subteoría— se entiende como el trabajo de crianza y bienestar físico y emocional de las personas, así como el mantenimiento del hogar. Es parte fundamental del logro de la vida y del funcionamiento de la economía. Sin embargo, sigue predominando el no pago o no anonadado de su compensación (Cruz, 2021).

El feminismo del cuidado critica la dicotomía entre el trabajo productivo (remunerado) y el trabajo reproductivo (no remunerado) que perpetúa la

división de género en el ámbito laboral. Este enfoque exige una revalorización del trabajo de cuidado y plantea la necesidad de políticas que permitan una distribución más equitativa de estas responsabilidades entre hombres y mujeres, como la implementación de licencias parentales más equitativas y sistemas de cuidado accesibles para las familias.

2.1.5 Definición y características de la doble presencia en las madres trabajadoras

La doble presencia es un término que esboza la vivencia de las mujeres y en especial de las madres que trabajan, sobre las que pesa la obligación de tener que cumplir con la demanda de trabajo y relacione otras tareas dentro del hogar y la familia. Este fenómeno ilustra la mayor carga que las mujeres tienen al momento de desarrollar su función profesional e igualmente satisfacer los requerimientos del hogar y la atención, lo que provoca una sobrecarga física, emocional y mental.

Uno de los segundos hallazgos más comunes es el aumento de las responsabilidades en la vida de las madres al momento de trabajar, ya que las mujeres asumen mayormente las actividades domésticas, de cuidado, alimentación, etc. Esto crea una situación en la que existe una presión constante para la madre quien debe estar siempre presente. Esto puede llevar a sentirse cansada, ansiosa y, en muchos casos, lleva a descuidar el crecimiento personal o profesional para cumplir con ambas demandas (Alvarado & Buñay, 2018).

Una característica que merece un examen más profundo es la invisibilización del trabajo reproductivo y de cuidado. Aunque las actividades del hogar y la crianza de los hijos son importantes para el funcionamiento de una familia, así como de la sociedad, a menudo no se reconocen, se ignoran o no se valoran ni económica ni socialmente. Según (Caceres, Molina, & Ruiz, 2014) Las madres trabajadoras tienen más probabilidades de caer en el fenómeno de la doble presencia, debido a las constantes responsabilidades a las que está sujeta y la falta de mecanismos regulatorios que mantengan el equilibrio en su vida. Si no se da valor al trabajo reproductivo, las mujeres pueden estar expuestas a una falta de tiempo y energía para cubrir todas estas diferentes responsabilidades.

Es necesario mencionar que, las mujeres que tienen un empleo remunerado y son amas de casa se enfrentan al reto de tener que trabajar simultáneamente, lo que limita sus oportunidades de progresar a nivel profesional. Estas responsabilidades de cuidado obligan a muchas mujeres a aceptar trabajos menos cualificados y menos flexibles, lo que las priva de oportunidades de ascenso, empleos mejor remunerados y puestos de liderazgo. Este reto no solo dificulta el desarrollo profesional y el reconocimiento de las mujeres, sino que aumenta significativamente la brecha de género en el mercado laboral, permitiendo la conservación de sesgos discriminatorios que crean desigualdad entre hombres y mujeres.

2.1.6 Impacto en el equilibrio entre la vida personal y laboral

Desde la perspectiva de (Flego & Ortega, 2020) El fenómeno de la "doble presencia" tiene importantes consecuencias para los niveles de empleo y de atención. Cuando las mujeres se ven obligadas a hacer malabarismos

con responsabilidades contrapuestas, como el trabajo remunerado, el trabajo doméstico y el cuidado de otras personas, se enfrentan a tensiones físicas y psicológicas que afectan su bienestar y su productividad en ambas áreas. Este desequilibrio se manifiesta en varios niveles, comenzando por la salud mental y emocional, afectando la capacidad de las mujeres para prosperar en la vida física, así como en la vida pública y privada.

Una de las consecuencias más llamativas y observables es el aumento en los niveles de estrés y fatiga. Las madres que están en el trabajo remunerado y que experimentan la carga doble a menudo están bajo presión para cumplir con los estándares de rendimiento tanto en el lugar de trabajo como en el hogar y pueden sentir que no tienen tiempo ni energía para dedicar a ninguno de los dos. Esta carga adicional contribuye a su agotamiento emocional y físico, influyendo negativamente en su bienestar, así como en su capacidad para disfrutar del tiempo libre con la familia e incluso personal. La ansiedad, la depresión o el burnout, problemas tan complejos de la sociedad moderna, pueden ser causados por el estrés crónico. (Goez, 2020).

En el contexto laboral, la doble presencia resulta ser perjudicial ya que dificulta el crecimiento profesional de la mayoría de las mujeres. Las tareas de cuidado y familiares obligan a las mujeres al consumo de tiempo y energía en estos roles y pueden provocar una disminución de su inversión en su carrera, e incluso llevarlas a solicitar inferior cantidad de horas de empleo, negar una promoción, o salir del empleo por completo. Esto no solo disminuye la competitividad profesional que las mujeres pueden alcanzar, sino también perpetua su baja participación en la toma de decisiones y liderazgos, así como

la desigualdad salarial que existe. En este sentido (Holmes, 2021) manifiesta que, la falta de estrategias funcionales que faciliten el equilibrio trabajo-familia es sin duda uno de los mayores factores que agravan este problema.

De forma similar, la doble presencia también repercute en la vida personal y familiar. Las madres trabajadoras que intentan cumplir ambas funciones a menudo ofrecen menor tiempo y dedicación a los aspectos personales de sus vidas, lo que puede tener un impacto negativo en las relaciones familiares y la crianza de sus hijos. La interminable profundidad de estar disponibles tanto para el trabajo como para las tareas del hogar puede causar sentimientos más profundos de culpa o falta de satisfacción, con las madres sintiéndose incapaces en cualquiera de los dos ámbitos. Este desequilibrio también puede llevar a la erosión de las relaciones con los cónyuges debido al déficit de tiempo y la falta de actividades sociales.

2.1.7 Concepto de Cuidado

El concepto de cuidado hace referencia a actividades y responsabilidades que involucran el bienestar físico, emocional y social de otras personas, como la educación de los hijos, la atención a los enfermos, el trabajo doméstico y el cuidado de los ancianos. Estas tareas han sido tradicionalmente asignadas a las mujeres en lo privado y en lo público y suelen ser poco valoradas o desconsideradas, a pesar de su relevancia para el funcionamiento de la sociedad y la economía. El cuidado es vital para soportar la vida y las relaciones humanas, sin embargo, el hecho de que no sea pago o que se subvalore lo que se paga por eso, lleva a una desigualdad de género porque es una actividad que recae de manera casi exclusiva sobre las mujeres (Arias, Paucar, & Ricse, 2020).

Por otro lado, el feminismo del cuidado se concentra en los tributos económicos relacionados con las actividades del trabajo reproductivo y en la busqueda de revalorizarlas. El cuidado no debe verse como una responsabilidad exclusiva de las mujeres, sino como una tarea que requiere habilidades, tiempo y recursos. Esta idea se basa en el concepto de interdependencia humana y sostiene que, dado que cada uno de nosotros tendrá que cuidar a otros en algún momento de su vida, la sociedad tiene el deber de cumplir y apoyar estas obligaciones de manera equitativa. En este sentido, el feminismo de cuidado aboga por una distribución más justa y equitativa del trabajo de cuidado no solo dentro del ámbito privado del hogar, sino también a través de políticas públicas que sean compasivas con los cuidadores, como permisos de paternidad y maternidad, cuidado infantil accesible y horarios laborales ajustables (Goez, 2020).

En el caso de las madres trabajadoras, el cuidado tiene un giro aún más complejo, ya que deben equilibrar todas las responsabilidades laborales con las demandas de cuidado en el hogar. La falta de apoyo y actividades adecuadas para el cuidado de los niños o de servicios de guardería de calidad y asequibles, obliga a las mujeres a reducir sus horas de trabajo, a disponer de menos oportunidades de empleo o a aceptar cargas de trabajo desproporcionadas que afectan a su salud mental y física. Reconocer la importancia de los cuidados y crear sistemas que permitan una distribución equitativa de estos componentes entre los géneros es un requisito previo para la transición hacia una sociedad más justa e inclusiva.

2.1.8 Expectativas sociales sobre la maternidad y el cuidado en mujeres trabajadoras

Las expectativas sociales en relación con la maternidad y el cuidado de los demás están estrechamente vinculadas a las normas culturales de género que consideran a las mujeres, especialmente a las madres, como las principales cuidadoras de la familia. Estas expectativas moldean el concepto que la mujer tiene de sí misma y su autoestima, así como la forma en que la sociedad y el lugar de trabajo la ven y la tratan. Por ejemplo, desde el hogar hasta la crianza, se espera que las mujeres asuman una multitud de roles, lo que las pone bajo un enorme estrés para equilibrar el trabajo con las responsabilidades familiares, a menudo a costa de su crecimiento profesional (Arteaga, Abarca, & Pozo, 2019).

Uno de los aspectos más destacados de estas expectativas es la idea de la maternidad como un sacrificio, donde las mujeres deben adherirse al ideal de una madre auto sacrificada que siempre está disponible y es responsable de las necesidades emocionales y psicológicas de sus hijos. Este punto de vista tradicional solo sirve para perpetuar la noción de que las madres trabajadoras deben ser algún tipo de superwoman que no solo trabaja, sino que también gestiona su hogar, lo cual es debilitante emocional y físicamente. La sociedad tiende a ser cruel con las mujeres que no cumplen con las expectativas establecidas, etiquetándolas como "malas madres" porque pasan excesivo tiempo en el trabajo remunerado o externalizan la responsabilidad del cuidado (Giallorenzi, 2017).

Casi todas las mujeres se ven obligadas a reducir sus horas de trabajo, a presentarse como voluntarias para conseguir menos oportunidades laborales o a aceptar trabajos inadecuados que son perjudiciales para su salud mental y física debido a la falta de programas y apoyo adecuados o de mejores opciones de cuidado infantil. Según (Alvarado & Buñay, 2018) reconocer la importancia del cuidado y crear políticas que permitan una división equitativa del trabajo entre hombres y mujeres es fundamental para avanzar hacia una sociedad más justa e inclusiva.

Otra razón importante es la diferencia de actitudes entre los sexos. Aunque las mujeres desempeñan un papel importante en el cuidado familiar y en la vida del hombre, estos siguen siendo vistos como los que sustentan la familia. Aunque los hombres participan cada vez más en el cuidado de sus seres queridos, no se espera que asuman el mismo nivel de responsabilidad y compromiso que las mujeres. Esto crea una doble situación para las madres trabajadoras: tienen que realizar tanto el trabajo remunerado como, al mismo tiempo, la mayor parte del trabajo no remunerado dentro del hogar.

2.1.9 Teoría del Trabajo Reproductivo

Desde la visión de (Soto y Martínez, 2021). La teoría del trabajo reproductivo, desarrollada en el campo de la economía feminista, enfatiza la importancia de la acción necesaria para la producción y mantenimiento de la vida cotidiana (Soto y Martínez, 2021). Este enfoque se centra en los servicios que no son remunerados pero que son esenciales para el funcionamiento de la economía y la sociedad. Incluye trabajos como el cuidado de niños, el cuidado de ancianos, cocinar, limpiar y otras tareas del hogar que siempre realizan las mujeres. (Guadarrama, 2021).

Esta teoría destaca cómo el trabajo reproductivo es fundamental para sostener la fuerza laboral productiva, ya que, sin estas actividades diarias, los trabajadores no podrían mantener su salud y bienestar (Mascheroni, Albertí, & Angulo, 2022). Sin embargo, a pesar de su vital importancia, este trabajo a menudo no es reconocido ni valorado en términos económicos.

> Silvia Federici, entre otras, ha advertido, que debido a las características particulares que presenta el trabajo reproductivo (realizado por mujeres, en el marco del hogar, de modo gratuito y que, en muchos casos, conlleva 'amor') no se puede medir mediante las demandas y valores del sistema capitalista. Es decir, los principios del capitalismo no deben guiar la reproducción de la vida. (Garazi, 2017, pág. 442)

La perspectiva del derecho reproductivo implica el trabajo de la mujer dentro del contexto de la brecha de género y la injusticia social (Villavicencio, 2018). De esta manera, al no considerarse el trabajo reproductivo en la legislación estratégica e incorporarse en la política, las desigualdades de género se reafirman. Como las mujeres que tradicionalmente se han encargado de la mayoría de estas tareas, se ven desproporcionadamente castigadas por esta falta de reconocimiento; se vuelve imprescindible que los sistemas legales cambien para que el trabajo reproductivo sea formalmente reconocido y valorado como se merece, y con ello contar con más equidad y con una justicia social más amplia (Jaramillo, Guzmán, & Mantilla, 2021). La adopción de estrategias de política de protección de la infancia, derechos

económicos, laborales de las trabajadoras del hogar y promoción de corresponsabilidad en el cuidado van en esta dirección.

La perspectiva del trabajo reproductivo según (Amador, Botero, Larahondo y Andrade, 2019), enfatiza la importancia de este tipo de trabajo en la configuración de identidades y roles dentro de las familias y comunidades. Como el trabajo era predominantemente femenino, el trabajo intergeneracional sirvió para fortalecer la relación entre la feminidad y el cuidado, lo que es coherente con la idea de que las mujeres están mejor equipadas para realizar estas tareas. Esto no solo obstaculiza el desarrollo de las mujeres en otros ámbitos a nivel personal y profesional, sino que también refuerza los estereotipos de género que ayudan a perpetuar estas inequidades tanto para hombres como para mujeres al obstaculizar la compartición equitativa de las responsabilidades de cuidado infantil (Amador, Botero, Larrahondo, & Andrade, 2019).

2.1.10 Importancia del trabajo doméstico y de cuidado en la economía

El trabajo doméstico y de cuidado cumple un papel esencial en el funcionamiento de cualquier economía, ya que asegura el bienestar y desarrollo de las personas, permitiéndoles participar en el mercado laboral y otras actividades productivas (Abramo, Cecchini, & Morales, 2019). Traducido libremente al inglés, el texto dice: 'A pesar de su indudable valor, esta obra ha sido históricamente no reconocida y no remunerada y, por lo tanto, ha sido invisibilizada tanto en términos económicos como sociales'. En pocas palabras, en todo el mundo, las mujeres son a menudo responsables de las

tareas del hogar, que incluyen trabajos intensivos como cocinar, limpiar y cuidar de niños, ancianos e incluso personas con discapacidades. Este trabajo no es fácilmente medible y, por lo tanto, no se valora adecuadamente (Amador, Botero, Larrahondo, & Andrade, 2019). Son estos trabajos los que sostienen la vida cotidiana y permiten que los demás actores de la sociedad puedan desempeñar sus roles en el ámbito laboral y público.

El desempleo y el cuidado del hogar tienen secuelas económicas significativas porque al no ser remunerados, no se incluyen en indicadores económicos como el Producto Interno Bruto (PIB). El resultado es un panorama económico parcial que desconoce la valiosa contribución de este tipo de trabajo, realizado en gran medida por mujeres. Varios estudios, como el artículo publicado por ONU Mujeres en el año 2018, muestran que cuando el trabajo de las madres se valora en la economía, es el que más aporta y en algunos países puede llegar a aportar hasta una cuarta parte del PIB.

> La diferencia prominente entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado, están mayormente visto en que las mujeres designan 34 horas en las actividades laborales, 6 horas menos que los hombres. Sin embargo, las horas destinadas a las actividades domesticas es casi el doble de lo usado por los hombres. A pesar de esto, las mujeres perciben ingresos bajos en comparación de los hombres quienes reciben sueldo y mayores oportunidades de ascender a puestos de alta gerencia siendo evidente la gran desigualdad salarial y brecha de género en el ámbito laboral, que a su vez no valoriza las actividades de carácter domestica. (Vizuete, 2023, págs. 14-15).

La falta de reconocimiento no sólo anula el esfuerzo y el tiempo invertido en estas actividades, sino que también es una muestra de falta de seguridad social para quienes participan en ellas. Las mujeres son vulnerables económica y socialmente, especialmente por la falta de medidas de protección social y la ausencia de personas capaces de llevar a cabo estas tareas domésticas.

Para lograr una sociedad más equitativa, es importante que, desde un enfoque legal y económico, se reconozca y se le dé valor al trabajo doméstico y de cuidado (Delgado & David, 2024). Esto significa tomar acciones que permiten proteger el trabajo de las trabajadoras del hogar, propiciar una distribución equilibrada en la carga del cuidado y permitir que existan políticas que faciliten la conciliación de su empleo con la familia (Vizuete, 2023). Se puede ver en las leyes sobre el trabajo del hogar en algunos países que han sido emblemáticas en otorgar derechos laborales a las trabajadoras del hogar.

A nivel global, el trabajo reproductivo también tiene importantes impactos en los flujos migratorios y en la economía mundial. Muchas mujeres de países en desarrollo emigran a países más desarrollados para satisfacer las demandas de cuidado y trabajo doméstico, un fenómeno que dio origen a lo que se conoce como la 'cadena global de cuidados' (Canales, 2013). Este vacío es atendido por mujeres relacionadas al trabajador que, a razones del empleo, deben asumir las obligaciones dentro del hogar. Como consecuencia, la economía informal a la que pertenecen deja por un lado la compensación justa, lo que a su vez aguanta las desigualdades mundiales. El trabajo no

remunerado al que tenemos acceso es profundamente ilógico, y por razón de esto el trabajo reproductivo aparte de ser un tema domesticado, aporta o priva de recursos a las economías en el resto del mundo, lo que complica el diseño y la aplicación de las políticas migratorias y de los sistemas de protección social para la economía interdependiente (Godoy & Marantes, 2022).

Según (Gontero & Velásquez, 2023) reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados es fundamental para construir una sociedad más justa y una economía sostenible. Esta actividad, esencial para el desarrollo humano, solo podrá ampliarse y fortalecerse en todas sus dimensiones si se adoptan medidas concretas, como la creación de sistemas de salud, la protección de los derechos de las trabajadoras domésticas y la promoción de la corresponsabilidad en el seno de la familia. Relacionándose con los argumentos expuestos en este documento, la falta de recompensa o la subestimación de ciertos trabajos productivos sociales no deben ser vistas como un problema de justicia social únicamente, sino más bien como un marco a través del cual se pueden crear y cultivar mejores estándares de vida y oportunidades económicas para todos en la sociedad.

2.1.11 Invisibilización del trabajo reproductivo en la sociedad y sus implicaciones en la maternidad

La invisibilidad del trabajo reproductivo en la sociedad es un problema profundamente arraigado que tiene repercusiones directas en la vida de las mujeres, más aún para las madres. Este trabajo, que incluye todas las tareas como el cuidado de los niños, las tareas del hogar y el apoyo emocional para la familia, es necesario para la reproducción y para el mantenimiento de la

vida cotidiana y siempre ha estado confinado a la esfera privada y asignado a las mujeres sin ningún reconocimiento social o económico adecuado. Aunque es fundamental para el funcionamiento de la economía y para la salud y el bienestar de las personas, este tipo de labor suele considerarse una “obligación natural” de las mujeres, lo que contribuye a la idea de que no merece remuneración o valoración formal (Mascheroni, Albertí, & Angulo, 2022).

Primero, el trabajo de las madres no se limita solamente a la alimentación, el cuidado y la educación de los hijos, sino que también implica una carga emocional constante, ya que éstas deben proporcionar amor, estabilidad y apoyo en el hogar. En el caso de la maternidad, la sociedad invisibiliza el trabajo reproductivo y esto conlleva a generar presiones adicionales sobre las madres, obligándolas a asumir múltiples responsabilidades sin tener el apoyo adecuado, ya sea de la sociedad o del Estado (Suaya & Bustelo, 2024). Sin embargo, el rol de la maternidad por ser apreciado como “natural” en la mujer no es abordado en las conversaciones sobre trabajo y economía, lo que origina la idea fatal de que la crianza o el cuidado son actividades que se deben realizar gratuitamente. Esta no valoración no ayuda solamente a empeorar las posibilidades de una madre en otras esferas, sino que las desmoraliza y perjudica su salud, ya que la sociedad no lo pone en consideración lo que una madre realmente hace para cumplir con su rol (Vaca, 2019).

2.1.12 Relación entre las Teorías Feministas y la Doble Presencia

La relación de las teorías feministas y la doble presencia es un concepto complejo y multidimensional que se ha desarrollado a lo largo de varias décadas de estudio y activismo.

De igual forma como otras categorías, las teorías feministas engloban un conjunto de enfoques y herramientas cuya finalidad es comprender y cuestionar las desigualdades entre hombres y mujeres en una sociedad determinada (Alcívar, 2022). En este sentido, han evolucionado enormemente desde el año 2018, abarcando corrientes que buscan estudiar y cuestionar las desigualdades de género que existen en la sociedad. Así como las principales teorías feministas como la liberal, radical, marxista o de la diferencia, se hace énfasis en lo que describe De Lima (2020), el feminismo liberal ha continuado enfocándose en la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres, proponiendo reformas legales y políticas para eliminar la discriminación de género. Las activistas feministas continúan reconociendo cambios fundamentales en las estructuras sociales y las actitudes hacia el género y hacen de abordar la opresión de género una prioridad. (De Lima, 2020). La mujer marxista también concibió el trabajo generacional desde una perspectiva económica y de clase, lo que la llevó a negar la necesidad de las labores domésticas y de cuidado. De esta manera, el feminismo evita la tendencia a valorar y reconocer las diferencias entre los hombres y mujeres y promueve una mayor valoración de las prácticas de cuidado (De Lima, 2020). Estas teorías han mejorado enormemente la conciencia y comprensión de las disparidades de género, teniendo un impacto tremendo en el cambio social.

Por otro lado, la teoría de la doble presencia, también conocida como la teoría de la doble jornada, es referente a la situación que enfrentan aquellas

mujeres que se ven obligadas a cumplir con las responsabilidades del trabajo remunerado y a su vez, del trabajo doméstico y de cuidado que no genera remuneración alguna (Ruíz, Pullas, Parra, & Zamora, 2018).

> La Doble Presencia implica que un individuo debe administrar sus quehaceres en la casa al mismo tiempo que realiza un trabajo que es remunerado y que, en su tiempo libre, debe en cambio organizar o planificar sus novedades profesionales. Cabe indicar que el riesgo que se menciona en este trabajo se refiere a la Doble Presencia, el cual pertenece a la categoría de Riesgos Psicosociales, uno de los Riesgos Laborales que el Ministerio de Trabajo de Ecuador ha considerado relevante (pág. 34)

En este sentido, los factores de riesgo psicosocial se hacen presentes en el fenómeno de la doble presencia que es referente a los “distintos escenarios negativos a los que el trabajador está expuesto y que si se extiende o acrecienta esa situación perjudicial se transfigurara en el riesgo psicosocial” (pág. 34). Estos riesgos se vislumbran cuando la trabajadora deja percibir una baja productividad y estrés laboral.

La relación entre las teorías feministas y la doble presencia tal como se han desarrollado es un tema que une la teoría con la vida de las mujeres, tanto respecto al trabajo como a la casa, y revela de qué manera se reproducen las asimetrías de género en ambos lugares. Estas teorías feministas han contribuido con visiones críticas que intentan comprender y problematizar esas desigualdades, en particular la sobrecarga que tienen muchas mujeres por su incorporación al trabajo productivo, remunerado y no remunerado.

En conjunto, estas teorías permiten una comprensión más profunda de cómo la doble presencia se convierte en un riesgo psicosocial. Las mujeres que enfrentan la presión de cumplir con las demandas laborales y domésticas pueden experimentar altos niveles de estrés, agotamiento y una disminución de su productividad, además de tener efectos negativos en su salud mental y bienestar (Ruíz, Pullas, Parra, & Zamora, 2018). La doble presencia, por tanto, no solo tiene implicaciones individuales, sino que representa una problemática estructural que requiere cambios en políticas laborales y en la percepción de las responsabilidades de cuidado, alineados con las propuestas de cada corriente feminista.

2.1.13 Análisis del impacto de la desigualdad de género en las madres trabajadoras

La maternidad genera cambios prominentes en la vida profesional de las mujeres, especialmente en América Latina y el Caribe, donde la brecha laboral de género se amplía significativamente con la llegada de hijos menores de cinco años (Suaya & Bustelo, 2024).

> Las mujeres que tienen niños menores de cinco años incrementan considerablemente la brecha de género del campo laboral en nuestro país del 28% al 40%. Esto refleja no sólo la expectativa de que las mujeres sean las principales cuidadoras, sino también el trabajo doméstico no remunerado que realizan, el doble que los hombres y exacerbado por la presencia de los hijos (pág. 1).

Con la llegada de los hijos, hay una evidente reducción de horas y participación en diferentes áreas de la vida de los padres. Sin embargo, este

cambio es más violento en mujeres que en hombres. Las mujeres, en particular, tienden a reducir sus horas de trabajo y a recurrir al autoempleo, a menudo asociado con la economía informal. Esto refleja cómo las estructuras sociales y la designación de roles por parte del patriarcado, afectan directamente la oportunidad de las madres de acceder a un empleo digno y justo, especialmente si son madres (Suaya & Bustelo, 2024).

Según un informe presentado por la CEPAL, FAO, ONU mujeres, PNUD y OIT (2013) para que una sociedad pueda avanzar hacia el desarrollo equitativo y sostenible es preciso que se el empleo y las condiciones de vida de las mujeres sean par de variables consideradas en las políticas de igualdad e inclusividad.

Además, es importante destacar que las políticas económicas no son neutrales en cuanto al género, ya que sus efectos varían entre los diferentes segmentos de la población. Las mujeres, en particular, tienen más probabilidades de estar involucradas en cuestiones como la pobreza, el trabajo de bajos ingresos, el empleo informal y el desempleo. Esto pone de relieve la importancia de aumentar la visibilidad de las políticas económicas que afectan a las mujeres. Identificar y abordar estas políticas puede tener un impacto significativo en la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres, aumentando así la igualdad de género en el lugar de trabajo y la sociedad. (CEPAL, FAO, ONU mujeres, PNUD, OIT , 2013).

2.1.14 Visibilización del trabajo reproductivo en la experiencia de la doble presencia

Doble presencia se refiere al fenómeno por el cual las mujeres están involucradas en actividades económicas productivas y al mismo tiempo están a cargo de las tareas y responsabilidades domésticas. Representa una carga adicional, así como un desafío de gestión interminable. Es evidente a partir de este ejemplo cómo el trabajo reproductivo, que determina la crianza de los hijos, el mantenimiento del hogar y el cuidado de familiares dependientes, continúa siendo en gran medida no reconocido y permanece invisible en términos sociales y económicos (Ruíz, Pullas, Parra, & Zamora, 2018).

En muchos contextos, el trabajo reproductivo se da por sentado y se categoriza como parte de las funciones asociadas al ser mujer. Esta ideología predominante impide que las personas aprecien estas actividades y su valor de cambio, que en realidad son fundamentales para el bienestar y la continuidad de la civilización (Amador, Botero, Larrahondo, & Andrade, 2019). Algo llamativo es que, a nivel mundial, el trabajo no remunerado desempeñado por las mujeres indica un producto mundial que supera las cifras de millones, lo que a su vez respalda la importancia del sustento de la economía mundial, esto es señalado por el Programa de las Naciones Unida para el Desarrollo (UNDP, 2024) aseverando que:

> Las estadísticas revelan el gran tamaño de este sacrificio que realizan las mujeres. A nivel mundial, en 2018, la OIT estimó que se dedicaban aproximadamente 16.400 millones de horas por día a trabajo de cuidado no remunerado, lo que equivale a 2.000 millones de personas trabajando a tiempo completo sin remuneración, o aproximadamente el 25% de la población mundial. Este trabajo de cuidado no remunerado,

valorado en el salario mínimo por hora, equivale al 9% del PIB mundial, lo que supone 11 billones de dólares. (pág. 1)

El reconocimiento de la actividad reproductiva también significa que se la reconoce y valora como parte esencial del sistema económico. Las políticas públicas y las directrices para los empleadores deben garantizar que el trabajo doméstico y el trabajo de cuidado sean reconocidos y valorados como parte fundamental de la sociedad. La creación de estrategias que incluyen la licencia parental, el acceso a mejores servicios de cuidado infantil y una distribución equitativa de las responsabilidades domésticas, incentivara de manera significativa la igualdad de género en la sociedad.

Un informe web presentado por Agejas (2020) El artículo se centra en el trabajo no remunerado que realizan las mujeres, incluidas las tareas domésticas, el cuidado de los niños y el cuidado de los demás, y en su contribución a la economía en general. Aunque este trabajo es sumamente importante para el funcionamiento de la sociedad y la economía, no se reconoce ni se remunera. Según el informe, el trabajo no remunerado de las mujeres en todo el mundo vale tres veces más que el gasto en tecnología, lo que pone de relieve su importante contribución a la economía mundial (Agejas, 2020).

2.2 Referente conceptual

2.2.1 Doble presencia

Desde la perspectiva de (Linardelli, 2021). El concepto de doble presencia es entendido como el desequilibrio presente en la vida familiar y

laboral, que se presenta por la sensación de estar físicamente en un lugar y mentalmente en otro. Además, se relaciona con la necesidad de responder simultáneamente a diferentes actividades y responsabilidades.

2.2.2 Conciliación laboral y familiar

La conciliación implica la implementación de estrategias y políticas que permitan a las personas equilibrar su vida laboral y familiar. En el caso de las madres trabajadoras, la conciliación resulta esencial para reducir los efectos de la doble presencia. Herramientas como horarios flexibles y teletrabajo son ejemplos de medidas que pueden facilitar este equilibrio (Vizuete, 2023).

2.2.3 Maternidad

El feminismo, como teoría y movimiento, aboga por la igualdad de género y la valoración de las diversas formas de vivir la maternidad. Según Adrienne Rich, la maternidad debe ser entendida no solo como una función biológica sino también como una construcción social, que se ve influenciada por factores económicos, culturales y laborales (Edgardo, 2014).

2.2.3.1 Trabajo que se atribuyen a la maternidad

Trabajo reproductivo

El trabajo reproductivo abarca todas las actividades relacionadas con la crianza, cuidado y mantenimiento del hogar. Silvia Federici lo define como una labor invisible pero fundamental para la reproducción de la fuerza de trabajo. Aunque no es remunerado, este tipo de trabajo tiene un impacto

directo en la economía y la sociedad, siendo realizado mayoritariamente por mujeres (Arteaga, Abarca, & Pozo, 2019).

2.2.4 Salud mental

La salud mental incluye el bienestar emocional, psicológico y social de las personas. Para las madres trabajadoras, la doble presencia puede generar altos niveles de ansiedad y estrés, afectando su salud mental. Estrategias como la psicoterapia y el autocuidado son fundamentales para mitigar estos efectos (Cruz, 2021).

2.2.4.1 Efectos relacionados a la doble presencia

Carga mental

Es el esfuerzo cognitivo requerido para gestionar tareas, planificar actividades y resolver problemas tanto en el hogar como en el trabajo. Según Emma Clancy, las madres experimentan una carga mental desproporcionada debido a la necesidad de anticipar, organizar y equilibrar las demandas de ambos ámbitos, generando estrés y desgaste emocional (Flego & Ortega, 2020).

2.2.5 Rol de género

Los roles de género se refieren a las normas sociales dentro de la sociedad que definen los comportamientos y actividades apropiados que son aceptables para hombres y mujeres. Dentro del ámbito de la maternidad, los roles tradicionales colocan a las mujeres con la mayoría de las responsabilidades en lo que respecta al cuidado infantil doméstico, lo que solo sirve para reforzar la desigualdad e intensificar la carga del 'segundo turno' (Canales, 2013).

2.2.6 Sobrecarga laboral

La sobrecarga laboral es entendida por (Edgardo, 2014) como la acumulación de diferentes responsabilidades laborales que deben ser cumplidas de manera inmediata, llevando a la persona a una situación de estrés y agotamiento lo que afecta negativamente su trabajo y su calidad de vida.

2.2.7 Trabajo emocional

Desde la mirada de Hochschild, citado por (Amador, et al., 2019) define el trabajo emocional, como la acción de gestionar y regularizar las propias emociones y la de los demás. En el contexto de las madres trabajadoras, estas acciones van de la mano con actividades de recreación y ocio, las cuales actúan como regularizadores en caso de que se suscite un colapso emocional. Sin embargo, la madre es vista como un ser de armonía, cuyos sentimiento y emociones deben mantenerse siempre estables.

2.2.8 Redes de apoyo

Las redes de apoyo según (Arias, et al., 2020). Son un conjunto de personas, conformados por: familia, amigos o instituciones, que brindan apoyo de manera indispensable para reducir la presión ante cualquier problemática y mejorar su estado de ánimo. En el caso de las madres trabajadoras, estas redes de apoyo ayudan a mitigar las repercusiones de la doble presencia, mediante la repartición de responsabilidades y la construcción de estrategias

de apoyo practico. desempeñan un papel crucial en el bienestar de las madres trabajadoras.

2.3 Referente Normativo

El marco normativo en el ecuador, ofrece diversas protecciones legales para las madres trabajadoras, en las que se reconocer el papel dual en el ámbito laboral y domestico que estas enfrentan diariamente. Es por ello que, a continuación, se presentan las principales leyes y artículos que abordan los derechos y beneficios de la población mencionada:

2.3.1 Constitución de la República del Ecuador (2008)

El trabajo es un derecho humano, cuya aplicación debe ser libre de discriminaciones o estereotipos machistas que cuestionen la capacidad de hombres y mujeres para desempeñar cargos laborales.

En la actualidad muchas empresas han designados cargos laborales dependiendo del género de la persona, sin tomar como prioridad sus capacidades y habilidades. La constitución de la Republica del Ecuador, 2008 estipula en su:

> **Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (p. 19).

> **Art. 34.-** El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo (p. 19).

A pesar que en la actualidad existen diferentes normativas y políticas que apoyan a la mujer y promocionan la igualdad de género. Aún se encuentra en una lucha constante y permanente contra los estereotipos de género originadas por una construcción social y cultural machista que condicionan el acceso a los diferentes derechos de la sexualidad y de tomar decisiones respecto a la maternidad y su propio cuerpo.

Para dar respuestas a estas situaciones de desigualdad presentes en la estructura social, la carta Magna expresa en su art. 11 inciso 2. Todas las personas deben ser tratadas bajo los principios de igualdad y transparencias. Además de respetar su identidad de género y no ser motivo de discriminación (Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Del mismo modo en el art. 66 del apartado 9 se declara que la mujer es un sujeto libre de tomar sus propias decisiones de forma voluntaria sin la autorización o participación de terceros.

La responsabilidad de los hijos y del hogar deben ser asumidas tanto por el padre como por la madre, creando un espacio de corresponsabilidad familiar, tal y como lo estipula la (Asamblea Nacional Constituyente, 2008):

> **En el Art. 69**.- Para proteger los derechos de las personas integrantes de la familia:
>
> 1. Se promoverá la maternidad y paternidad responsables; la madre y el padre estarán obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados de ellos por cualquier motivo. 2. Se reconoce el patrimonio familiar inembargable en la cuantía y con las condiciones y limitaciones que establezca la ley. Se garantizará el derecho de testar y de heredar. 3. El Estado garantizará la igualdad de derechos en la toma de decisiones para la administración de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes. 4. El Estado protegerá a las madres, a los padres y a quienes sean jefas y jefes de familia, en el ejercicio de sus obligaciones, y prestará especial atención a las familias disgregadas por cualquier causa. 5. El Estado promoverá la corresponsabilidad materna y paterna y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre madres, padres, hijas e hijos. 6. Las hijas e hijos tendrán los mismos derechos sin considerar antecedentes de filiación o adopción. 7. No se exigirá declaración sobre la calidad de la filiación en el momento de la inscripción del nacimiento, y ningún documento de identidad hará referencia a ella (p. 35).

Por otra la parte, el estado debe diseñar de políticas que aseguran la equidad de género, brindando a las madres trabajadoras la oportunidad de desarrollarse y construir un futuro próspero, como lo estipulado en:

> **Art. 70.-** El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, p. 35).

2.3.2 Declaración universal de Derechos Humanos

La declaración de los derechos humanos nace en el año de 1948 como respuestas a las múltiples violaciones contra la seguridad y la integridad humana, proponiendo una mirada de igual y una sociedad donde hombres y mujeres sean igual de valiosos e importantes para la vida y el desarrollo de la sociedad.

En el contexto de las madres trabajadoras quienes han sido objeto de discriminación y desigualdad por su condición de género, la declaración de los derechos humanos menciona que:

“Art. 7.- Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (Declaracion Universal de los Derechos Humanos, 1948, p, 3). A su vez, **Art. 23.-** 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre

elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (Declaracion Universal de los Derechos Humanos, 1948, p. 7).

2.3.3 Código del Trabajo (2005)

El Código del Trabajo (2005) en el **Art. 152.-** Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido. El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más (p. 54).

Asimismo, en el artículo se asegura que la licencia de paternidad promueve la corresponsabilidad del cuidado infantil, al permitir que los padres también participen activamente en los primeros días de vida del niño. Esto

fomenta una mayor equidad de género en la responsabilidad de cuidado. Asimismo, se establece una licencia de trabajo no remunerada para el cuidado de los hijos, destacando que:

Art. ...- Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos. - El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña (Congreso Nacional, 2005, p. 54).

2.3.4 Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las Mujeres

Esta ley vigente desde el 2018, lucha contra la violencia originada de las relaciones de poder, que posicionan al hombre como un ser supremo, mientras que la mujer es desvalorizada y cuestionada en sus capacidades para participar de manera activa y eficiente en la sociedad.

Durante muchos años la violencia contra la mujer se ha visto como un acto natural en donde el más débil debe obedecer y someterse ante las exigencias impuestas por las estructuras machistas. En este sentido, esta ley nace con la finalidad de:

> **Art. 2.-** Finalidad. Esta Ley tiene como finalidad prevenir y erradicar la violencia ejercida contra las mujeres, mediante la transformación de los patrones socioculturales y estereotipos que naturalizan, reproducen, perpetúan y sostienen la desigualdad entre hombres y mujeres, así como atender, proteger y reparar a las víctimas de violencia (Asamblea Nacional, 2018, p. 8).

En este mismo orden, el artículo 4, define a la violencia de género de manera ampliada, abarcando diversas formas de daño y sufrimiento en ámbitos público y privados:

> 1. Violencia de género contra las mujeres. - Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado. 2. Daño. - Es el perjuicio causado a una persona como consecuencia de un evento determinado. En este caso el daño implica la lesión, menoscabo, mengua, agravio, de un derecho de la víctima. 3. Estereotipos de género. - Es toda preconcepción de atributos y características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente. 4. Víctimas. - Se considera a la mujer y/o demás miembros integrantes del núcleo familiar que sufran violencia o afectación ejecutada por un miembro de la familia. 5. Persona agresora. - Quien comete una acción u omisión que implique cualquier forma de violencia contra las mujeres. 6. Ámbito público. - Espacio en el que se desarrollan las tareas políticas, productivas de la sociedad y de servicios remunerados, vinculadas a la gestión de lo público. 7. Ámbito privado. - Espacio en el que se desarrollan las tareas reproductivas; de la economía del cuidado, remuneradas o no, vinculadas a la familia y a lo doméstico (Asamblea Nacional, 2018, p. 9).

El artículo 9 garantiza la igualdad de remuneración y la no discriminación en el lugar de trabajo, lo que alienta a las mujeres a dejar sus

empleos y sentirse incómodas, “14. A que se les reconozcan sus derechos laborales, garantice la igualdad salarial entre hombres y mujeres, sin ninguna discriminación y a evitar que, por causas de violencia, tengan que abandonar su espacio laboral” (Asamblea Nacional, 2018, p. 11).

2.4 Referente Estratégico

2.4.1 Planes y políticas en Ecuador

El "Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025" se estructura en cuatro ejes, siendo el Eje Social el que aborda temas relacionados con la equidad de género y la calidad de vida de las madres trabajadoras. Este eje incluye tres objetivos principales:

- **Objetivo 1**: Mejorar las condiciones de vida de la población de forma integral, promoviendo el acceso equitativo a salud, vivienda y bienestar social
- **Objetivo 2**: Impulsar las capacidades de la ciudadanía con educación equitativa e inclusiva de calidad y promoviendo espacios de intercambio cultural
- **Objetivo 3**: Garantizar la seguridad integral, la paz ciudadana y transformar el sistema de justicia respetando los derechos humanos (Secretaria Nacional de planificacion, 2024, p. 82-89).

El estudio titulado "Impacto de la Doble Presencia en el Ejercicio de la Maternidad: Estudio de Madres con empleo formal en la Ciudad de Guayaquil 2024" se alinea principalmente con el Objetivo 1, que busca mejorar las

condiciones de vida de la población, enfocándose en el acceso equitativo a salud, vivienda y bienestar social.

Dentro de este objetivo, se destacan las siguientes políticas y metas relevantes:

- **Política 1.2**: Fortalecer los servicios de salud materno infantil para garantizar servicios integrales y de calidad a las madres y los niños.
- **Política 1.4**: Fomentar la responsabilidad familiar para todos los miembros del hogar en actividades de cuidado y en el hogar.
- **Meta 1.2.1**: Aumentar el porcentaje de mujeres que reciben atención prenatal de calidad durante el embarazo.
- **Meta 1.4.1**: Para 2025, se reducirá en un 20% la brecha en la participación en el cuidado entre hombres y mujeres.

Las políticas y objetivos expuestos pretenden solucionar los problemas que tienen las madres trabajadoras cuya salud y bienestar se ven amenazadas por la falta de tiempo y el exceso de trabajo. Al facilitar el acceso a servicios de salud materno-infantil de Asistencia Pública de calidad y promover la corresponsabilidad en el cuidado infantil, se trata de suavizar el impacto de la “doble jornada” de trabajo que estos sectores de mujeres sufren, ahora si se obtendrá un mejor estilo de vida, además de poder hacer uso de la maternidad en los términos que deseen.

De igual manera, este estudio se alinea con el eje de desarrollo económico, que aborda temas cruciales en cuanto a la igualdad salarial, el empleo digno y la igualdad de oportunidades. Este eje tiene 3 objetivos principales, los cuales son:

- **Objetivo 4:** Estimular el sistema económico y de finanzas públicas para dinamizar la inversión y las relaciones comerciales.
- **Objetivo 5:** Fomentar de manera sustentable la producción mejorando los niveles de productividad.
- **Objetivo 6:** Incentivar la generación de empleo digno (Secretaria Nacional de planificacion, 2024, p. 113-118).

Este estudio se concecta con el objetivo 6, ya que aborda de manera integral las necesidades de la poblacion de contar con empleo digno y libre de estereotipos machistas. Una de las politicas alineadas a este estudio es:

“Política 6.1: Fomentar las oportunidades de empleo digno de manera inclusiva garantizando el cumplimiento de derechos laborales” (Secretaria Nacional de planificacion, 2024, p. 118). Esta politica busca hacer cumplir los derechos laborales de manera justa y transparente conviertiendo al entorno laboral en un espacio digno y justo para los trabajadores. Esto se lograra mediante estrategias como:

a. Fortalecimiento de las normativas de control e incentivos para fomentar la inclusión laboral en igualdad de condiciones dignas para todos.
b. Fortalecimiento de los mecanismos de control y vigilancia para la verificación del cumplimiento de los derechos laborales
c. Gestión y aplicación de proyectos y programas en aplicación a la Ley de Eficiencia Económica y Generación de Empleo (Secretaria Nacional de planificacion, 2024).

Hay que subrayar que estas políticas y objetivos se encuentran en concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, en particular con el ODS 5 que busca la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.

2.4.2 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Los ODS más conocidos como Objetivos de Desarrollo Sostenible tienen su origen en las Naciones unidas. Estos ODS nacen como iniciativa de abordar las diferentes problemáticas a nivel mundial, proponiendo diferentes metas con el objetivo que realizar un cambio positivo en el mundo. Los ODS ligados a mi estudio son:

- **ODS 5:** Igualdad de género. Este objetivo busca alcanzar la igualdad de género y eliminar toda acto de discriminación u opresión. Además, se concentra en el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. (Naciones Unidas Ecuador, 2019)
- **ODS 8:** Trabajo decente y crecimiento económico**.** Este objetivo fomenta el desarrollo económico sostenible, independiente e incluyente. Además, promueve el empleo digno y decente para todos.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de la Investigación

El enfoque metodológico adoptado en esta investigación es de carácter cualitativo, dado que permite explorar y comprender las percepciones, experiencias y significados atribuidos por las madres trabajadoras al fenómeno de la doble presencia en el ejercicio de la maternidad. Según Hernández-Sampieri et al. (2014) la investigación cualitativa “estudia la realidad en su contexto natural, tal como ocurre, y extrae e interpreta fenómenos a partir de los significados que las personas les atribuyen” (pág. 364). En este caso es relevante ya que intenta investigar desde la perspectiva de los participantes cómo estructuran su vida diaria y qué efectos sienten de la simultaneidad de los roles de trabajo y maternidad.

3.2 Tipo y Nivel de Investigación

Esta es una investigación tanto exploratoria como descriptiva, de ahí el énfasis en la delineación compleja de un fenómeno dentro de un entorno particular. Es la naturaleza del carácter exploratorio la que permite delinear los amplios contornos de la doble presencia en un contexto específico y, por lo tanto, contribuye a la comprensión de conceptos y a la construcción de una base para la investigación posterior. En palabras de Hernández-Sampieri et al. (2014), los estudios exploratorios son útiles cuando un tema se encuentra en su etapa novedosa, o cuando hay una cantidad limitada de información sobre el problema en un entorno local.

El nivel descriptivo, por su parte, analiza las vivencias, las percepciones y las estrategias que emplean las madres en su esfuerzo por conciliar el

trabajo y el hogar. Este nivel busca caracterizar la manera en que estas mujeres manejan la carga que resultan de sus muchas obligaciones al enfocarse a los aspectos más salientes de su situación. La combinación de ambos tipos de investigación es crucial para la solución del problema, porque hace posible abordar la cuestión de manera más completa y, al mismo tiempo, permite reunir información cualitativa más rica para el análisis del fenómeno del problema.

3.3 Método de Investigación

El método elegido en esta investigación es el fenomenológico, que se centra en la interpretación y los significados asociados a un fenómeno particular. También se consideró un contexto apropiado para estudiar la dualidad, ya que crea oportunidades para trabajar y equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. Según (Creswell 2013) además de proporcionar una descripción general y detallada de los fenómenos a través de la descripción y explicación, el análisis fenomenológico busca comprender la naturaleza y las características de la experiencia humana.

Uno de los pasos fundamentales del método fenomenológico es la recopilación y análisis de datos cualitativos con la finalidad de identificar patrones y temas repetitivos que capturan las experiencias subjetivas de la muestra. En este caso, se analizarán las percepciones sobre los impactos emocionales, físicos y sociales de la doble presencia y las estrategias de afrontamiento en las que las madres participan. Este punto de vista particular permite comprender no solo los elementos prácticos del fenómeno, sino también cómo afecta a las mujeres en un nivel más profundo.

3.4 Población/Universo

La población de este estudio está compuesta por mujeres de la ciudad de guayaquil, que mantienen una rutina apretada, son trabajadoras formales y a la vez madres de niños/as.

Esta población es participe dentro del estudio debido a su alta experiencia y vivencias entorno a la doble presencia y la acción de ser trabajadora y mama a la vez. Requisitos valiosos para adquirir información relacionados con los temas tratados en este estudio.

3.5 Muestra

La selección de la muestra se hará a través de un muestreo por conveniencia no probabilístico, el cual se basa en la selección deliberada de los individuos que puedan participar del estudio y que cumplan con los requisitos de inclusión. Este enfoque es usual en la investigación cualitativa porque permite garantizar la validez y la riqueza de la información que se recopila.

Serán considerados 4 participantes para el estudio, quienes serán entrevistadas con el fin de obtener más información sobre el tema de interés. Este volumen de la muestra asegura la saturación teórica, que es un concepto clave en la investigación cualitativa, donde se dice que a mayor nivel de análisis se producen patrones y no se encuentran nuevas categorías. Según Hernández-Sampieri et al. (2014), un tamaño de muestra reducido, pero bien seleccionado permite obtener información detallada y significativa en este tipo de estudios.

3.6 Técnica de Investigación

La técnica de investigación con la que se desarrolla la presente investigación se basa en la entrevista a profundidad, la cual, se distingue de otras por su visión holística y cuestionadora. En este sentido, (Valles, 1999) menciona que:

> La entrevista a profundad recauda de manera holística y completa la información necesaria desde distintos enfoques de las personas entrevistadas. Esta recopilación se da mediante una serie de preguntas previamente realizadas, las cuales topan diferentes temas y se va cuestionando a medida que avance la entrevista (Valles, 1999).

Las entrevistas a profundidad facilitan la interacción directa y minuciosa entre la entrevistadora y la entrevistada generando discusiones que enriquecen la comprensión del tema al revelar diferentes perspectivas y experiencias. En este caso, las entrevistas se realizarán a madres trabajadoras que tienen hijos de 0 a 5 años bajo su cuidado, seleccionadas intencionalmente para garantizar la relevancia y riqueza de la información recolectada.

3.7 Criterios de Inclusión

- Contar con un empleo formal.
- Tener hijos de entre 0 y 5 años bajo su cuidado.

- Participar voluntariamente a una entrevista y firmar el consentimiento informado.

3.6 Categorías y Subcategorías

El análisis del fenómeno de la doble presencia se estructurará en torno a las siguientes categorías principales:

Categorías	Subcategorías
Organización de la vida cotidiana	Gestión del tiempo
	Recursos y Redes de apoyo
	Flexibilidad laboral
Relación materno-filial	Calidad de tiempo compartido
	Comunicación emocional
Impacto en otras dimensiones	Bienestar emocional
	Bienestar físico
	Relaciones Sociales

3.7 Formas de Recolección de Información

La recolección de información se llevará a cabo mediante entrevistas a profundidad una técnica cualitativa que asegura la participación activa de las personas, animándolas a reflexionar y a explorar sus pensamientos más internos. Así, se pudo obtener información más completa sobre el objeto de estudio. Esta técnica permite obtener información pormenorizada sobre las vivencias, visiones y conductas de las madres que trabajan acerca de la doble presencia.

Las entrevistas semiestructuradas se realizan en forma de conversación y se hacen utilizando una guía de preguntas, elaborada tomando en consideración los objetivos de la investigación y los diferentes apartados del análisis previo. Se hace la grabación en formato mp3 con el permiso de las personas que fueron entrevistadas, el cual se utiliza para la posterior transcripción y el análisis de la información.

3.8 Formas de Análisis de la Información

La información recopilada se analizará utilizando el análisis de contenido, basándose en los pasos propuestos por Sapieri et al., (2014). Esta orientación permite detectar y sistematizar los temas recurrentes de los datos cualitativos y facilita la interpretación de los significados que los participantes han asignado al fenómeno de la doble presencia.

El proceso incluirá las siguientes fases:

1. **Preanálisis:** Conocer los datos configurando y realizando una primera lectura de las transcripciones.
2. **Codificación:** Detectar palabras, frases y otros elementos de interés que están presentes en cualquiera de las respuestas dadas por los encuestados.
3. **Categorización:** Clasificar los códigos en categorías establecidas, Organización de la vida cotidiana, relaciones materno-infantiles y Efectos en otras dimensiones.

4. **Interpretación:** Examinar los vínculos entre las categorías de tal manera que se formulen conclusiones relevantes con respecto a las experiencias y percepciones de las entrevistadas.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se recopilan los resultados del estudio, que se obtuvieron a través de la entrevista a profundidad, cuya muestra fue de 4 madres con hijos de entre 0 a 5 años, que cuentan con un con empleo formal. Estos resultados están enfocados en analizar el Impacto de la doble presencia en el ejercicio de la maternidad de las madres trabajadoras con el fin de proponer políticas de flexibilidad laboral que mejoren su calidad de vida.

A partir de las respuestas obtenidas, se procederá al análisis de los testimonios enlazando y relacionando los conceptos claves y la teoría usada en este estudio.

El análisis se manejará mediante categorías previamente designadas en torno a la información recopilada. Se selecciono las respuestas más relevantes y se triangulo la información con conceptos y teorías del estudio, de manera que la interpretación sea fundamentada. Este capítulo no solo busca mostrar los efectos adversos que tiene la doble presencia en la maternidad, sino también aquellas dimensiones que forman parte fundamental de la mujer las cuales impactan de manera significativa en su calidad de vida.

Entrevistada M001	**Entrevistada M002**	**Entrevistada M003**	**Entrevistada M004**
3 hijos	1 hijo	1 hija	1 hijo
41 años	32 años	28 años	28años
Unión libre	soltera	soltera	casada

Mas de 10 años trabajando en una empresa privada	4 años trabajando en empresa privada	2 años trabajando en empresa publica	5 años trabajando en empresa privada

A continuación, se realizará el análisis a través de las respuestas dadas para comprobar el cumplimiento del:

Objetivo 1 “Describir las formas de organización de la vida cotidiana las madres trab4ajadoras que tienen hijos de 0 a 5 años bajo su cuidado”

4.1 Organización de la vida cotidiana

Partimos señalando que **la organización del tiempo** contribuye a las madres trabajadoras a la organización de su día a día para cumplir con las actividades laborales, familiares y personales. Además del uso de estrategias para gestionar su tiempo, en cuanto al cumplimiento con su trabajo y las responsabilidades que conlleva la maternidad. **La gestión del tiempo** es entendida como la manera eficiente en el que se distribuye el tiempo disponible para responder a las necesidades propias o de nuestro entorno (Agejas, 2020). Desde la mirada de Ruíz et al., (2017) las madres trabajadoras estructuran su tiempo para equilibrar múltiples roles, optimizando actividades de cuidado, trabajo y vida personal para minimizar conflictos. lo expuesto lo podemos identificar en las narrativas de las madres entrevistadas ***M001:*** *“mi tiempo lo comparto, es decir, este yo trabajo 8 horas de 8 a 4 de la tarde,*

entonces mi esposo lo lleva a mis hijos al colegio y escuela y mi padre lo pasa recogiendo porque tiene su auto entonces les hace el expreso y los trae a la casa de mi hija el cual ella les da la comida y ya después los lleva la casa y ya vengo con ellos a realizar tareas, deberes todo lo que tengo que hacer con ellos, no, bañarlos, todo". Como podemos observar las mujeres se encuentran expuestas a constante tensión al momento de organizarse y distribuir su tiempo.

Además, se puede evidenciar que en algunos casos, las madres recurren a la ayuda de familiares como parte de sus redes de apoyo u otras alternativas, como menciona nuestra entrevistad ***M003*** *quien expresa "Cerca de la empresa donde yo trabajo hay una guardería entonces, yo en las mañanas dejo a mi hija en la guardería y a la hora que salgo yo lo retiro, Después llegamos juntos a casa y me pongo a charlar un rato con ella saber cómo está, cómo le fue en la guardería, qué hizo y cuando ya ella descansa ya cuando ya se va a dormir, me pongo a terminar de hacer los quehaceres dentro del hogar yo me voy a dormir porque acabo muy cansada"*. Lo expuesto evidencia que, a pesar de que las madres cuentan con redes de apoyo internas y externas, la mayoría de ellas una vez terminan su jornada laboral, deben automáticamente cumplir con su jornada en casa, la cual como ellas mencionan, consiste en supervisar las tareas, limpiar el hogar y duchar y alimentar a los hijos, lo cual al final del día terminan agotadas, lo que refleja la carga adicional que asumen las mujeres al cumplir con su rol profesional sin dejar de atender las demandas domésticas y de cuidado. Estos hallazgos se alinean con lo indicado en la teoría feminista como una secuencia

estructural de desigualdad de género que otorga una naturaleza impuesta a la mujer de cuidadora y reproductora (Giallorenzi, 2017).

Aunque, se puede evidenciar que dentro de estas gestiones participan activamente las redes de apoyo, las madres entrevistadas han optado por utilizar otras **estrategias prácticas**, que le brinden una organización de su día a día, como lo expresado por ***M002:*** *"Generalmente me gusta ser muy organizada así que, yo tengo una agenda en donde anoto todas las actividades pendientes que tengo o en caso de que deba hacer alguna revisión de tareas de mis hijos, trato de estar presente siempre".* Lo expresado por la entrevistada refuerza la idea de (Vizuete, 2023) la conciliación implica instaurar una seria de estrategias que se adapten a las necesidades organizativas que se tenga, sin embargo, no desliga de los diferentes roles a cumplir, debido a la desigualdad de distribuciones latente. Esta desproporción surge desde los roles tradicionales mencionadas por (Ramirez & Cota, 2017) la cual designa a las mujeres como personas excepcionales en actividades de limpieza, cuidado y atención, lo que provoca que las mujeres que buscan mejores oportunidades están obligadas a aceptar trabajos sin abandonar las actividades domésticas. A su vez la teoría del trabajo reproductivo resalta que, las actividades destinadas al ámbito doméstico y de cuidado son fundamentales en el ejercicio del sistema capitalista, sin embargo, estas no son apreciadas ni recompensadas (Holmes, 2021).

Por consiguiente, **los Recursos y Redes de apoyo**, son fundamentales en cuanto se necesita organizarse o gestionar el tiempo. Desde la perspectiva de (Aranda & Pando, 2013) son mecanismos de ayuda obtenidos a través del vínculo e interacción con la familia, amigos o

instituciones, que desempeñan un papel crucial en el bienestar de las madres trabajadoras**,** como lo expresa la entrevistada ***M001:*** *"ósea me ayudan haciendo las cosas del hogar, mis padres también me ayudan con el tema del expreso, mi hija me ayuda con el tema de la comida de los niños, mi esposo también me ayuda con haciendo el expreso en la, ósea todo es una unión para ayudarse mutuamente"*. Esto refleja que la familia actúa como una red principal, que se manifiesta positivamente y contribuye en las responsabilidades domésticas y de cuidado, reduciendo la presión emocional y física de la madre.

Además, para las madres entrevistadas la familia es una red de apoyo principal , debido a que, según (Arias, Paucar, & Ricse, 2020) pueden ayudar a reducir el impacto de la doble presencia mediante el reparto de responsabilidades y la provisión de apoyo emocional y práctico, como lo describe ***M003:*** *"La verdad mi mamá me ha ayudado mucho, cuándo estuve sin trabajo, ella me daba la comida a mi hija y a mí, en ocasiones incluso nos hacía comisariato me llena mucho de nostalgia porque mi mamá siempre ha estado para mi ayudándome, en ocasiones ha ido a consultas médicas con mi hija, porque yo no he podido ir debido al trabajo"*. Como podemos apreciar, la participación de la familia es garantizar estabilidades ante situaciones problemáticas, sin embargo, la disponibilidad de las redes de apoyo, no siempre es segura, por lo que las madres optan por solicitar otros recursos como fuente de apoyo, señalado por ***M002:*** *"la guardería es una alternativa que me ayuda cuando mi mamá no puede"* Estos hallazgos se enlazan con la teoría del trabajo reproductivo, la cual menciona que, las actividades de cuidado son fundamentales para el sistema capitalista, pero no es valorado ni

reconocido por la sociedad. Esto evidencia la necesidad de las madres por recurrir a distintas redes de apoyo, ya sean familiares o institucionales, para gestionar y distribuir sus responsabilidades (Jiménez, 2022), Esta situación fortalece las afirmaciones de la teoría feminista sobre la evidente dependencia de las mujeres hacia estructuras de apoyo formales e informales que no siempre mantienen una disponibilidad continua. Además, la teoría del trabajo reproductivo deja claro que estas redes no liberan a las mujeres de la carga psicológica y emocional asociada a la gestión y garantía del bienestar de sus hijos (Soto & Martínez, 2021).

Una de las problemáticas más comunes es la **flexibilidad laboral**, según (Vizuete, 2023) son diferentes medidas de gestión del tiempo que favorecen los derechos de los trabajadores permitiendo obtener un mayor balance entre la vida laboral y familiar. Sin embargo, la mayor parte de las entrevistadas afirmo que su jornada laboral, no le da tiempo para cumplir con las demás responsabilidades, expreso ***M004:*** *"son complicadas porque hay semanas que me toca trabajar en la mañana y otras en la tarde hasta la noche, es agotador",* lo mencionado, resalta la falta de flexibilidad, debido a la mala gestión de la empresa en cuanto a la distribución y asignación de los turnos rotativos, poniendo en juego la **conciliación trabajo-familia**, entendida como un conjunto de estrategias y políticas que permitan a las personas equilibrar su vida laboral y familiar (Vizuete, 2023), ***M003:*** *"El tiempo que llevo trabajando ahí, sólo en dos ocasiones han hecho actividades familiares y eso porque les exigen debido a esto de las políticas de conciliación familiar. Sin embargo, No hay mucha importancia sobre esto, mas importante para ellos es que seamos responsables y productivos".* Esta narrativa expuesta por la

entrevistada muestra la poca preocupación de las empresas en brindar estrategias de flexibilidad y promover la conciliación, reforzando lo mencionado por la teoría feminista, el sistema capitalista ubica al trabajo reproductivo como una serie de actividades cuya demanda y valor no pueden ser medidas, ya que son consideras como actividades naturales de la reproducción de la vida (Garazi, 2017).

En este sentido, la falta de políticas de flexibilidad laboral, repercute en la conciliación trabajo-familia de la persona, limitando su tiempo de dedicación a otras áreas importantes de su vida como lo es la **calidad de tiempo familiar** y a la maternidad, como lo menciona Cruz (2021) las madres que mantienen un empleo fijo fuera de casa tienden a experimentar una reducción en la calidad del tiempo que pasan con sus hijos. Lo expuesto se conecta con lo dicho por la entrevistada ***M004:*** *"Nos afecta a todos como familia ya que no podemos salir a pasear o estar un rato en el parque con nuestro hijo porque enseguida tenemos que volver al trabajo o se nos hace difícil ir a reuniones familiares".*

Por consiguiente, se realizará el análisis a través de las respuestas dadas para comprobar el cumplimiento del

objetivo 2 "Identificar la influencia del ejercicio del trabajo en la relación materno-filial, desde la percepción de las madres trabajadoras".

4.2 Relación Materno-Filial

Iniciamos destacando que la Relacion Materno-Filial, es entendida por la (Organización Panamericana de la Salud, 2017) como la " relación de seguridad necesaria que permite la interacción con el entorno y con los demás, de manera funcional y segura para el crecimiento y la autonomía" (parr. 3). En relaciona a esto, según Geenen y Corveleyn (2014) **la calidad del vínculo emocional** entre madre e hijo depende del tiempo y atención dedicados, elementos que pueden verse afectados por el trabajo. Lo expuesto se enlaza con lo expresado por ***M001:*** *"la relación con mis hijos, ósea, sí es buena, pero hay partes de que el más pequeño me dice que mami, no fuiste al evento, mami, no me trajiste cuando me faltaba, sea sí me afecta, bastante todo eso que ellos sea se sienten como olvidados por uno no y yo le digo ya vamos tener tiempo ya vamos tener ay que tú solo trabajas y trabajas"*. De forma semejante ***M003*** *expresa: "Mi hija y yo nos llevamos muy bien, pero hay ocasiones que se comporta muy mal y creo que es para llamar la atención, eso es lo que yo imagino, ya que quiere estar más tiempo conmigo. Me encantaría tener más momentos junto a ella y no perderme nada".* Ambos testimonios evidencian, el nivel de afectación que tiene la ausencia forzada de las madres en sus hijos, principalmente la alteración en la conducta del niño/a y la carencia afectiva que pueden llegar a sentir.

Ante la sensación de insatisfacción derivada de la falta de tiempo para compartir con sus hijos, las madres optan por actividades recreativas como formas de recompensa para reforzar los vínculos afectivos con sus hijos, como lo expresa ***M001:*** *"los fines de semana mi esposo y yo llevamos a los niños al mall a comer un helado salimos a pasear al parque, eso los fines de*

semana con ellos para poder compartir con ellos, primero hacemos las tareas y ahí ya el fin de semana ahí sí ya tenemos tiempo para irnos pasear todos". A pesar de que las actividades recreativas buscan nutrir los lazos familiares, continúan estando presente el trabajo reproductivo que recae en los hombros de las mujeres, quienes deben hacerse cargo de la planificación de las salidas, lo que en muchos casos termina agotándolas y afectando su interacción con los suyos. Esto refuerza lo explicado desde la teoría feminista (Federici, 2010), la desigualdad en la distribución, no solo se refiere al trabajo doméstico, sino también al tiempo de ocio, donde las mujeres deben articular su tiempo de descanso con el cumplimiento de las actividades de cuidado, supervisión y planificación de sus hijos, mientras que los hombres ponen como prioridad su descanso sin tomar en cuenta las responsabilidades por cumplir.

Cabe recalcar que la doble presencia, según la OIT (2019) "es la necesidad de responder a las demandas del trabajo remunerado y del trabajo doméstico-familiar o reproductivo" (p. 4). En consecuencia, (Gómez, 2004) la **carga física y emocional** que provoca la doble presencia puede llevar al agotamiento total de la persona afectando directamente a su desempeño laboral y su calidad de vida familiar. Lo expuesto se relaciona con lo dicho por ***M001:*** *"me afecta bastante porque uno ya llega cansada, yo llego cansada a cocinar a lavar las camisetas de los niños, hacerles su merienda, hacer deberes y ya y el resto ya me acuesto a dormir temprano porque el otro día toca trabajar"* y a su vez ***M003:*** *"me afecta mucho mucho, hay ocasiones que lloro porque me siento muy cansada y siento que no soy una buena madre".* Lo expuesto, desde una perspectiva feminista, la carga de trabajo, el trabajo

doméstico y el cuidado familiar son parte de la lógica del trabajo reproductivo no remunerado, que limita las oportunidades de descanso y desarrollo personal, manteniendo así un patrón desigual en la distribución del tiempo y las responsabilidades parentales. (Godoy & Marantes, 2022)

Por otra parte, la **comunicación emocional** según (Amador, Botero, Larrahondo, & Andrade, 2019), en el contexto maternal, es entendida como la forma en la que las madres expresan sus sentimientos y deseos a sus hijos, a su vez de como estos se sienten respecto a estas formas de transmisión. La comunicación emocional es fundamental para fortalecer el vínculo materno-filial, por lo que es necesario aplicar estrategias que permitan nutrir esa comunicación. Esto se refleja en lo expuesto por ***M001:*** *"yo les pego una llamadita, les pregunto cómo están ya están haciendo los deberes…*. A su vez ***M002:*** *"A veces lo llamo por teléfono, hacemos videollamadas cuando no estoy con él, y en ocasiones le llevo sus dulces favoritos"*. Desde la teoría del trabajo reproductivo, la disponibilidad emocional que tienen las madres sigue siendo parte del trabajo que es designado social y culturalmente a las mujeres, por lo tanto, no es reconocido como una actividad que debe ser compartida entre ambos padres, sino que se pone a las mujeres como las más aptas en cuanto al manejo y transmisión de las emociones, mientras que al hombre se lo percibe como una figura dura y estricta. (Soto & Martínez, 2021)

Desde la visión de (Giallorenzi, 2017) uno de los aspectos más arraigados a la sociedad, es la idea de la maternidad como un sacrificio, donde las mujeres deben adherirse al ideal de una madre auto sacrificada. Esto se

refuerza con los testimonios de ***M003:*** *“me toca sacrificar mis días libres y optar por descansar menos para tener más tiempo para ella”*. El testimonio mencionado, desde la teoría del trabajo reproductivo, reflejan como las madres optan por desistir de sus días de descanso e incluso aumentar sus horas de trabajo con el fin de mantener el bienestar emocional de sus hijos. Esto conlleva a que construya un ciclo donde la mujer es la principal en el hogar y por tanto la responsable de mantenerlo. (Scanlon, 2022)

Por último, se realizará el análisis a través de las respuestas dadas para comprobar el cumplimiento del

objetivo 3 “Indagar la repercusión del ejercicio de la maternidad y el trabajo simultáneo en otras dimensiones de la vida de las madres trabajadoras”.

4.3 Impacto en otras dimensiones

Comenzamos resaltando que, la doble presencia según (Linardelli, 2021) se presenta como la desigual distribución de tareas entre hombres y mujeres en las esferas laboral y familiar, y cómo esta dinámica afecta de manera particular a las madres trabajadoras. Como señala (Flego & Ortega, 2020) este desequilibrio se manifiesta en varias dimensiones, comenzando por el bienestar mental y emocional, afectando la capacidad de las mujeres para prosperar en la vida física, así como en la vida pública y privada.

Una de las dimensiones que se analizara es el **bienestar emocional**, la cual es entendida según la (OMS, 2022) como un estado de equilibrio, en

donde las personas son conscientes de sus propias emociones y capaces de superar situaciones tensas. Sin embargo, según (Cruz, 2021) La salud mental incluye el bienestar emocional, psicológico y social de las personas. Para las madres trabajadoras, la doble presencia puede generar altos niveles de ansiedad y estrés, afectando su salud mental. Lo ya dicho anteriormente, se refleja en lo comentado por ***M002:*** *"debido a que estudio y trabajo, me siento en constante estrés y ansiedad, en ocasiones me olvido de las cosas o me quedo perdida en las nubes".* De la misma forma, ***M003:*** *"hay situaciones que me ponen bastante tensa, por ejemplo, cuando estoy cargada de mucho trabajo y mi hija está enferma o me llaman de la guardería a decir que se cayó, ambas cosas a la vez son muy estresantes para mí, me ponen muy preocupada, angustiada".*

Los sentimientos expresados por las entrevistadas se conectan con lo dicho por (Amador, Botero, Larrahondo, & Andrade, 2019) acerca del "Trabajo emocional", el cual se refiere, al esfuerzo necesario para gestionar emociones propias y de los demás entornos en los que se interactúan con regularidad, lo que provoca una constante sensación de autoexigencia e insuficiencia. Como lo expresado por ***M004:*** *"tengo días difíciles y buenos también, pero en días difíciles donde siento mucha presión, me pongo mal, me pongo nerviosa siento que no puedo, me siento incapaz".* Basándose en la teoría del trabajo productivo, Carrasquer (2009) sostiene que, las mujeres son socioculturalmente designada a cumplir y asumir responsabilidades como parte de su naturaleza femenina, lo que genera carga emocional. Estas atribuciones no son voluntarias, más bien impuestas por el sistema socioeconómico y cultural, lo que genera una mayor tensión psicológica.

Estos testimonios evidencian que, la acción de cumplir simultáneamente diferentes roles, conlleva a un agotamiento acompañado de estrés y fatiga que a su vez provoca en un intento de reducir estas preocupaciones la opción de la **deserción laboral.** Definida por (Gutiérrez, 2016) como el abandono voluntario e inmediato del empleo, una acción cuya influencia principal son los factores vinculados al trabajo y a las necesidades de los hijos. Lo mencionado se enlaza con lo dicho por ***M003:*** *"Si, la he considerado muchas veces, en ocasiones he estado a punto de renunciar al trabajo, pero mi situación no me lo permite ya que necesito el dinero para sustentar los gastos de mi hija y el hogar".* Esto coincide con lo planteado por *(*Federici, 2013) quien alega que el sistema capitalista ha posicionado a las mujeres únicamente al ámbito doméstico y de cuidado, afectando principalmente su independencia económica.

Por otra parte, **el bienestar físico**, definido por la (INEE, 2018) "como la capacidad de realizar actividades físicas y llevar a cabo funciones sociales que no estén impedidas por limitaciones físicas y experiencias de dolor físico". Sin embargo, esto se ha visto afectado ante la sobrecarga laboral y familiar que enfrentan las madres trabajadoras. Dando como resultado, lo indicado por la Organización Internacional del Trabajo (2019), se alertó sobre el peligro que enfrentan las mujeres de padecer enfermedades vinculadas al estrés causado por tener que cumplir dobles roles en sus vidas. Lo mencionado se relaciona con lo declarado por ***M001:*** *"si me afecta bastante, porque ya no soy la misma de antes, incluso he subido un poquito de peso, me gustaba hacer deportes, pero ahora ya es imposible, no me alcanza el tiempo".* Lo comentado por la entrevistada se conecta con lo planteado por la teoría del trabajo reproductivo

(Federici, 2013), donde las mujeres son percibidas como las responsables principales del bienestar y sostenimiento de la familia y sus integrantes, invisibilizando el daño colateral que provoca en su bienestar físico, psicológico y social.

Además, en cuanto al **tiempo personal** referente a la disponibilidad que tienen las madres para dedicarse tiempo a ellas mismas, ya sea para arreglarse o realizar actividades recreativas, expresa ***M003:****" el ser mama, el ser trabajadora me impide mucho darme tiempo para arreglarme o consentirme a mí misma".* Desde la perspectiva de la teoría feminista (Pérez, 2014) esta situación se explica por la invisibilizarían de las tareas domésticas y el cuidado infantil como un trabajo en sí mismo. Como resultado, las madres son responsables designadas para llevar a cabo las labores domésticas y la crianza de los hijos, limitando su tiempo para cuidados personales o de ocio, sin prestar atención al daño que esto puede causar en la salud femenina, dado que deben hacer frente no solo al trabajo convencional sino también cargar una pesada labor en el hogar.

Por último, la doble presencia en las **relaciones sociales** entendida según (Agudelo & Ortiz, 2016) como la construcción de vínculos ya sea de familia, amigos o de pareja, que se van dando a lo largo de nuestras vidas. Estas se ven afectadas principalmente por la sobrecarga laboral, la falta de tiempo y el cumplimiento de múltiples roles que reducen la interacción social, como lo podemos ver reflejado en ***M001****: "no, no salgo ya como antes, ya no, ya no voy a fiesta, ya no voy a eventos sociales, a reuniones con mis amigas, ya no por el tiempo no puedo salir, y por mis niños tampoco".* Lo detallado por la entrevistada, es explicado por Silvia Federici (2013), teórica feminista, que

sostiene que las estructuras capitalistas relegan a las mujeres al espacio del trabajo dentro del hogar, lo que restringe la participación social y política. En este sentido, las madres trabajadoras no sólo tienen la oportunidad de experimentar el aislamiento social, sino que también experimentan mayor soledad y aislamiento.

De forma semejante, ***M003:*** *“por el momento he estado muy ocupada y no he podido salir a pasear, además, me importa más llevar a pasear a mi hija”.* Lo declarado refuerza lo planteado por la teoría feminista basada en la socialización (Connell, 2009) menciona que, las mujeres prefieren dedicárselos únicamente a los hijos antes que prestar atención a su vida social lo que demuestra que existe una internalización de carácter cultural que hace que la maternidad se convierta en un eje central y prioritario de la identidad femenina.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

El presente estudio, basado en el Impacto de la doble presencia en el ejercicio de la maternidad, ha permitido conocer a profundidad las experiencias de las madres trabajadoras en cuanto a su situación personal, emocional, física y su relacion con el entorno familiar, principalmente de los hijos. A continuación, se muestran las distintas conclusiones a la cual se ha logrado llegar.

- Actualmente, la sociedad aún sigue dominada por los estereotipos de género que condicionan el comportamiento de los hombres y mujeres que asumen responsabilidades en base a su género. La acción de este fenómeno limita de manera radical las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres debido a que muchas empresas tienen la creencia cultural que las madres trabajadoras tienen una menor competencia y compromiso con su empleo por el contrario rescatan la idea de que el hombre es el pilar principal de la economía desligando su participación en las responsabilidades domésticas y de cuidado.
- La organización del tiempo es uno de los desafíos que mayor peso tiene en la vida de las madres trabajadoras. La necesidad de solventar las diferentes exigencias laborales y familiares ha generado en la mayor parte de las entrevistadas altos nivel de agotamiento, cansancio y a su vez una disminución del tiempo

dedicado a los hijos. Es por tal motivo, que muchas madres han optado por compartir las responsabilidades con sus redes de apoyo, ya sean guarderías, familiares cercanos y en pocos casos amistades, con el objetivo de reducir la presión que sienten diariamente.

- La sobrexigencia de responder eficazmente y Mostrar competencia tanto en el trabajo remunerado como en el hogar genera repercusiones en la salud de las madres como por ejemplo estrés ansiedad y fatiga crónica. A menudo, las mujeres que tienen hijos deben sacrificar su descanso y su tiempo personal para poder cumplir con las distintas responsabilidades que posee afectando principalmente su bienestar integral. La ausencia de políticas de flexibilidad y conciliación trabajo familia adaptadas a las necesidades reales de las madres trabajadoras agravan las situaciones y convierten a las madres en una población vulnerable.
- La rigidez presente en los horarios laborales y extensiones en las jornadas representan una amenaza a la calidad de la interacción entre madre e hijo, por lo que limita su tiempo y su energía, generándole sentimientos de culpa por su escasa presencia en momentos claves del desarrollo de sus hijos. Esto afecta de manera considerable la crianza y conducta de los hijos y su percepción respecto al vínculo afectivo que le brindan sus padres.

- A pesar de que existe un aumento significativo de la mujer en el campo laboral esta participación no se ha visto equilibrada de igual forma a la contribución del hombre en tareas domésticas y de cuidado. Estos roles siguen siendo asumidos principalmente por las mujeres, lo que da paso al incremento de la brecha de género en el mercado laboral y en el hogar. La ausencia de la participación equitativa en las tareas no remuneradas impide que las madres puedan dedicarse potencialmente a su desarrollo profesional.

RECOMENDACIONES

1. Se puede trabajar en la implementación del teletrabajo o modelos híbridos que permitan que las madres puedan desempeñar sus funciones laborales desde el hogar y que algunos días a la semana vayan de manera presencial a la empresa. Esta estrategia no solo contribuirá a la disminución del desplazamiento hacia el lugar de trabajo, también ayudará a la disminución del estrés relacionado con la doble presencia. Las empresas podrían optar por implementar esta opción siempre que sea posible garantizar que el desempeño laboral no se vea afectado.
2. La conciliación familiar actualmente se ha vuelto un término poco valorado por las empresas. Por lo cual, mediante programas de sensibilización y talleres familiares se promueva la importancia que tiene el bienestar familiar en mi desempeño laboral y calidad

de vida. Además, se puede implementar momentos de descanso en el trabajo que sirvan como reguladores para aliviar tensiones.

3. Las empresas podrían implementar programas sobre equidad de género y la corresponsabilidad familiar. De manera que, se pueda eliminar los pensamientos machistas que designan el trabajo familiar únicamente a las mujeres

4. Se deben promover responsabilidades compartidas en las familias en los distintos entornos, ya sea educativo, laboral y familiar. De manera que no solo haya un incremento en el descanso maternal o en la creación de horarios flexibles, sino que también al hombre se lo involucre en la gestión familiar y paternal.

REFERENCIAS

Abramo, L., Cecchini, S., & Morales, B. (2019). Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral. Aprendizajes desde América Latina y el Caribe. CEPAL. doi:https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/7d9fb18f-1be1-4e0e-9125-0e3de35b5bc7/content

Agejas, M. (20 de 1 de 2020). Oxfam Intermón. Obtenido de El valor del trabajo no remunerado de las mujeres triplica el gasto en tecnología a nivel mundial: https://www.oxfamintermon.org/es/nota-de-prensa/el-valor-del-trabajo-no-remunerado-de-las-mujeres-triplica-el-gasto-en-tecnologia-a-nivel-mundial#

Agudelo, S., & Ortiz, L. (2016). Análisis de las relaciones sociales durante el embarazo en mujeres con y sin morbilidad materna extrema. Medellín, 2011-2012*. Revista Gerencia y Políticas de Salud, 15(30). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-70272016000100012

AIETS Y FITS. (2003). Estandares globales para la educacion y capacitacion de trabajador social . Australia: Globalstandars. Obtenido de http://www.cpihts.com/PDF03/GlobalStandards%202.pdf.

Alcívar, N. (2022). La igualdad y el feminismo. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 9(spe 1).

Alvarado, K., & Buñay, P. (2018). Las mujeres profesionales frente al espejo de la maternidad. Caso : percepciones de las mujeres profesionales en una universidad de la ciudad de Guayaquil. Guayaquil: Universidad Catolica Santiago de Guayaquil. Obtenido de http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11687

Amador, I., Botero, N., Larrahondo, L., & Andrade, V. (2019). Significados del trabajo en mujeres que realizar trabajos productivo y reproductivo.

Psicogente, 22(41), 1-36. doi:https://www.redalyc.org/journal/4975/497562431004/html/

Aranda, C., & Pando, M. (2013). CONCEPTUALIZACIÓN DEL APOYO SOCIAL Y LAS REDES DE APOYO. Revista IIPSI , 233 - 245.

Arias, E., Paucar, R., & Ricse, L. (2020). El triple rol de las madres de familia en el programa “Cuna más” del distrito de Huancán – Huancayo. SOCIALIUM, 4(2), 399-416. doi:https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2020.4.2.672

Arteaga, C., Abarca, M., & Pozo, M. (2019). IDENTIDAD, MATERNIDAD Y TRABAJO. UN ESTUDIO ENTRE CLASES SOCIALES EN CHILE. Revista Ciencias Sociales. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/4536/453676271008/

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Asamblea Nacional. (2018). Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. Obtenido de https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf

Burgos, N. (2011). Investigacion cualitativa desde la mirada del trabajo social. Buenos aires: Espacio.

Caceres, F., Molina, G., & Ruiz, M. (2014). Maternidad: un proceso con distintos matices y construccion de vinculos. Aquichan, 14(3), 316-326. Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v14n3/v14n3a04.pdf

Canales, A. (2013). La migración en la reproducción de la sociedad global. Migración y Desarrollo, 11(21). doi:https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-75992013000200002

CEPAL, FAO, ONU mujeres, PNUD, OIT . (2013). Trabajo decente e igualdad de género. CEPAL, FAO, ONU mujeres, PNUD , OIT .

CEPAL. (2023).

Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Creswell, J. W. (2013). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. SAGE Publications. Obtenido de https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf

Cruz, J. (2021). MUJERES, FAMILIA Y TRABAJO. Obtenido de https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/sites/default/files/biblioteca/archivos/2021-11/3-Mujeres-familia-trabajo.pdf

De Lima, G. (2020). Feminismo y género en los estudios internacionales. Relaciones Internacionales UÁM, 44, 127-145. doi:https://doi.org/10.15366/relacionesinternacionales2020.44

Declaracion Universal de los Derechos Humanos. (1948). Declaracion de los Derechos Humanos. Obtenido de https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/2015/04/DECLARACION%20DE%20LOS%20DERECHOS%20HUMANOS.pdf

Delgado, D., & David, J. (2024). Desigualdad de género y su impacto en la sociedad ecuatoriana: reflexiones y desafíos. TSAFIQUI. Revista Científica en Ciencias Sociales, 23, 35-45. doi:https://revistas.ute.edu.ec/index.php/tsafiqui/article/view/1367/1233

Edgardo, E. (2014). La construcción social del género desde la perspectiva. Ciencia, Docencia y tecnologia, 25(49), 128-142. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/pdf/cdyt/n49/n49a05.pdf

Fernández, C., & López, C. L. (2022). Integración de la violencia simbólica en la teoría fílmica feminista: visibilizando lo invisible. Arbor,, 198(805), a666-a666. doi:https://orcid.org/0000-0001-6108-6440

Flego, L., & Ortega, J. (2020). Mujeres en el trabajo: persistencia de los condicionantes de género en el ámbito laboral. . CUHSO (Temuco), 2(30), 160-188. doi:http://dx.doi.org/10.7770/2452-610x.2020.cuhso.05.a05

Garazi, D. (2017). Las inestables fornteras entre el trabajo "productivo" y "reproductivo". Reflexiones a partir del trabajo en el sector hotelero. Trabajo y Sociedad(29), 431-446.

Garcia, B. (2019). Maternidad y trabajo autónomo. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Socia, 179-196. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7486423

Garcia, M. (2018). Maternidad y Discriminación de las Mujeres en el Empleo. Canales de derecho. Obtenido de https://revistas.um.es/analesderecho/article/view/295781

Garrido, A., & Alvarado, J. (2019). Estereotipos de género, maternidad y empleo:. Madrid. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Jose-Luis-Estramiana/publication/327218965_Estereotipos_de_genero_maternidad_y_empleo_un_analisis_psicosociologico/links/65a3653dc77ed9404773be65/Estereotipos-de-genero-maternidad-y-empleo-un-analisis-psicosociologico.

Geldart, C. (2024). Impacto de la maternidad en la carrera profesional de las mujeres en el contexto laboral español. Obtenido de Repositorio Comillas: https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/78959

Giallorenzi, M. (2017). Maternidad, familia y trabajo. Reflexiones desde la teoría feminista. Redalyc(16), 169-185. Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=645967559009

Godoy, S., & Marantes, M. (2022). Hacia una sociedad feminsita: la propuesta de Arlie Russell Hoschshild. Cuestiones de Sociología, 27(e142). doi:https://doi.org/10.24215/23468904e142

Goez, M. (2020). Análisis de la influencia de la maternidad en la brecha de género en el ámbito laboral de egresadas del CESA. CESA. Obtenido de https://repository.cesa.edu.co/handle/10726/2461

Gomez, V. (2004). Estrés y salud en mujeres que desempeñan múltiples roles. Obtenido de Redalyc: https://www.redalyc.org/pdf/799/79902211.pdf

Gontero, S., & Velásquez, M. (2023). Trabajo doméstico remunerado en América Latina, claves para una ruta de formalización. CEPAL. doi:https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/0ee7dabb-faf0-445c-985e-315cf4024bd9/content

Guadarrama, Ó. (2021). El trabajo doméstico y la reproducción social ante la producción. Elementos para una reflexión sobre la generación de valor en el capitalismo desde los conceptos de reproducción y producción. TRAMAS, 57-82.

Hernandez, A., Flor, M., & Garcia, L. (2019). Maternidad en la universidad: postergación del desarrollo personal a la crianza. Revista Virtual Universidad Católica del Norte,, 41-57. Obtenido de https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/1085/1516

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Interamericana.

Holmes, D. (2021). La teoría literaria feminista y la figura de la lectora. Tropelías: Revista de Teoría de la Literatura y Literatura Comparada, 1(36), 51-68. doi:https://doi.org/10.26754/ojs_tropelias/tropelias.2021365319

INEC. (12 de enero de 2010). Obtenido de http://www.inec.gob.ec/inec/index.php?option=com_content&view=article&id=17

INEC. (12 de marzo de 2019). Instituto nacional de estadisticas y censo. Obtenido de Las mujeres sostienen el trabajo doméstico y de cuidado en los hogares ecuatorianos: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/las-mujeres-sostienen-el-trabajo-domestico-y-de-cuidado-en-los-hogares-ecuatorianos/

INEC. (8 de Marzo de 2024). Instituto Nacional de Estadística y Censos. Obtenido de LAS ESTADÍSTICAS EN EL ECUADOR TIENEN ROSTRO DE MUJER: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/las-estadisticas-en-el-ecuador-tienen-rostro-de-mujer/

Jaramillo, C., Guzmán, C., & Mantilla, D. (2021). Soporte teórico sobre igualdad de género y derechos humanos. Defensoría del Pueblo de Ecuador. doi:https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/3149/1/DEDH-DPE-009-2021.pdf

Jimbo, M. (2021). Análisis del triple rol que desempeñan las mujeres vivanderas del Mercado 10. Cuenca. Obtenido de https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/36038/1/Trabajo%20de%20Titulacion.pdf

Jiménez, J. M. (2022). Teorías feministas: feminismo liberal, feminismo y marxismo, feminismos contemporáneos postestructuralistas. Obtenido de https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/28483

Krueger, R., & Casey, M. (2015). Focus groups: A practical guide for applied research (5th edition ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Leite, T. (2020). Crítica ao feminismo liberal: valor-clivagem e marxismo feminista (Vol. 1). Editora Contracorrente. doi:https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=diZLEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=Feminismo+liberal&ots=2aRV9voUnX&sig=Xt9LQRh-apSY-JnghAvoQidB6XU#v=onepage&q=Feminismo%20liberal&f=false

Leon, M. (1997). MUJER, GÉNERO Y DESARROLLO EN AMERICA LATINA. Colombia. Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/tablas/a11997.pdf

Linardelli, M. F. (2021). Antes yo rendía bastante. Las marcas de la doble presencia en el cuerpo de trabajadoras agrícolas migrantes. Argumentos. . Revista de crítica social, 1(24). doi:https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/argumentos/article/view/6984/5837

Llanes, A., Cervantes, M., & Peña, A. (2019). Maternidad en legislación mexicana: Una visión desde los derechos laborales de la mujer. Redalyc. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/280/28063104007/

Maldonado, T. (2019). IMPACTO DE LA MATERNIDAD EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES. Cuenca. Obtenido de https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9015/1/14660.pdf

Mascheroni, P., Albertí, A., & Angulo, S. (2022). Estado del arte sobre cuidados en contextos de ruralidad en América Latina y el Caribe. Nueva York: ONU Mujeres.

Ministerio del Turismo. (2024).

Naciones Unidas Ecuador. (2019). Objetivos de desarrollo sostenible. Obtenido de ONU: https://ecuador.un.org/es/sdgs/5

Ocaña, G. A. (2022). Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años . Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. doi:http://hdl.handle.net/10644/8599

Oña, M. (2018). El Régimen Internacional del Trabajo, no discriminación por maternidad y proteccion del empleo en Ecuador. Quio: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/4936

Organización de las Naciones Unidas MUJERES. (2017). ONU MUJERES. Obtenido de Situacion de Ecuador: https://lac.unwomen.org/es/donde-estamos/ecuador

Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (2018). El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas. ONU Mujeres. doi:https://seminarioenvejecimiento.sdi.unam.mx/media/attachments/2023/12/04/b6.pdf

Organización de las Naciones Unidas MUJERES. (2018). Maternidad y paternidad. Uruguay: Union Europea. Obtenido de https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2018/12/maternidad%20y%20paternidad.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2018). LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO. Obtenido de https://www.ilo.org/es/media/336856/download

Organización Internacional del Trabajo (2019). La organización del trabajo Y los riesgoz psicosociales: Una mirada de Genero. Panama : Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT. Obtenido de file:///C:/Users/dell/Downloads/wcms_227402.pdf

Organización Panamericana de la Salud. (2017). SALUD MATERNA . Obtenido de https://www.paho.org/es/documents/temas/salud-materna?t=&created%5Bmin%5D=&created%5Bmax%5D=

Prado, J. (2014). Riesgos psicosociales para el individuo y la empresa. Obtenido de http://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/consecuencias-de-los-riesgos-psicosociales-para-el-individuo/

Ramirez, L., & Cota, B. (2017). La doble presencia de las mujeres: conexiones entre trabajo no. Margen85, 1-10. Obtenido de https://www.margen.org/suscri/margen85/tereso_85.pdf

Reineri, A. (2023). La protección de la maternidad en el empleo público. Universidad Siglo 21. Obtenido de https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/27307

Ruíz, P., Pullas, P., Parra, C., & Zamora, R. (2018). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Revista de Comunicación de la SEECI(44), 33-51. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/5235/523556567003/html/

SANDUA, D. (2023). LA EVOLUCIÓN DEL FEMINISMO Y LA LUCHA POR LA IGUALDAD DE GÉNERO. Independently Published. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xw7QEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA15&dq=origenes+y+evoluci%C3%B3n+del+feminismo&ots=8iOK-BixKo&sig=mwjuMBFUmJZV8WDQW-OjDkjXfL4#v=onepage&q=origenes%20y%20evoluci%C3%B3n%20del%20feminismo&f=false

Scanlon, G. M. (2022). Orígenes y evolución del movimiento feminista contemporáneo. Obtenido de https://fpabloiglesias.es/wp-content/uploads/2022/07/FEMINISMO_EN_ESPANA-WEB.PROT_.pdf#page=222

Secretaria Nacional de planificacion. (2024). PLAN DE DESARROLLO PARA EL NUEVO ECUADOR 2024-2025. Quito. Obtenido de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/PND2024-2025.pdf

Silva, J., & Perez, A. (2019). El derecho de la mujer al trabajo y a la maternidad en Cuba. Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1561-31942019000100147&script=sci_arttext&tlng=en

Soto, S., & Martínez, M. (2021). El trabajo de reproducción desde la economá feminista. Ciisder, 5(9).

Suaya, A., & Bustelo, M. (25 de abril de 2024). ¿y si hablamos de igualdad? Obtenido de ¿Cómo impacta la maternidad en el trabajo de las mujeres

en América Latina y el Caribe?: https://blogs.iadb.org/igualdad/es/impacto-maternidad-en-el-trabajo-de-las-mujeres/

UNDP. (8 de marzo de 2024). UNDP. Obtenido de La pieza faltante: valorando el aporte no reconocido de las mujeres a la economía: https://www.undp.org/es/latin-america/blog/la-pieza-faltante-valorando-el-aporte-no-reconocido-de-las-mujeres-la-economia

Unzueta, M. B. (2023). Feminismo y Derecho: fragmentos para un derecho antisubordiscriminatorio. Ediciones Olejnik. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=WU_pEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA6&dq=origenes+y+evoluci%C3%B3n+del+feminismo&ots=o8EZWo9DuC&sig=xTvo7VX8mD3r3T4GmcWol8NCZGs#v=onepage&q=origenes%20y%20evoluci%C3%B3n%20del%20feminismo&f=false

Vaca, I. (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. CEPAL. doi:https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/edc6e8c4-d873-4ad7-a069-1a4a260ca8c1/content

Valles, M. (1999). Tecnicas cualitativas de investigacion social. Barcelona. Obtenido de https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/valles__miguel_s__tecnicas_cualitativas_de_investigacion_social__reflexion_metodologica_y_practica_profesional_.pdf

Vasconez, A., & Hernandez, E. (2023). Los derechos laborales de la mujer embarazada y madre lactante en el Ecuador: Un estudio de alcance. Revista Educacion. Obtenido de http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4979

Villavicencio, L. (2018). Justicia social y el principio de igualdad. HYBRIS. Revista de Filosofía, 7(Especial), 43-74.

Vizuete, K. (2023). La sobrecarga del trabajo no remunerado en las actividades de cuidado para las mujeres. Recomendaciones de justicia

laboral. Friedrich Eberto Stiftung. doi:s/bueros/quito/20537-20230829.pdf

ANEXOS

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Carrera de Trabajo Social

Guía de entrevista para las Madres con empleos formales sobre El Impacto de la

Objetivo de la entrevista:

Analizar el Impacto de la doble presencia en el ejercicio de la maternidad de las madres trabajadoras con el fin de proponer políticas de flexibilidad laboral que mejoren su calidad de vida

Entrevistadora: __Ana Aguirre Lozano_____

Fecha de la entrevista: _____

Lugar exacto de la entrevista:

Hora de inicio: **Hora de fin:**

Datos de información de la persona entrevistada:

Edad:

Sexo:

Estado civil:

Tipo de empresa (Pública o Privada):

Tiempo laborando:

Guía de preguntas

Objetivo 1: Describir las formas de organización de la vida cotidiana de las madres trabajadoras que tienen hijos de 0 a 5 años bajo su cuidado

Categoría: Organización de la vida cotidiana

Subcategoria: Gestión del tiempo

1. ¿Cómo distribuyen su tiempo entre el trabajo, el cuidado de los hijos y la vida personal?
2. ¿Qué estrategias usa para organizar su día a día?
3. ¿Cuál es el efecto de la jornada laboral en su vida familiar?

Subcategoria: Recursos y apoyo disponibles

4. ¿Qué redes de apoyo consideran fundamentales para manejar sus responsabilidades?
5. ¿Qué otras alternativas utilizan y cómo los valoran en términos de eficacia?
6. ¿De qué forma reciben ayuda de sus redes de apoyo para cumplir con sus responsabilidades laborales?

Subcategoria: Flexibilidad laboral

7. ¿Qué tan flexibles consideran sus horarios laborales?
8. ¿Cómo evalúan las políticas de conciliación familiar en su lugar de trabajo?
9. ¿Qué retos enfrentan en su vida para cumplir con las responsabilidades laborales?
10. ¿Considera que su empresa valora la maternidad y el tiempo en familia y por qué?

Objetivo 2: Identificar la influencia del ejercicio del trabajo en la relación materno-filial, desde la percepción de las madres trabajadoras.

Categoría: Relación Materno-Filial

Subcategoria: Calidad de tiempo compartido

11. ¿Cómo es la relación con sus hijos y que quisieran mejorar?
12. ¿Qué actividades comparte junto a su hijo/a y con que frecuencia lo hace juntos?
13. ¿Han tenido reclamos por parte de sus hijos/as debido a la poca presencia que tienen por razón de su trabajo?
14. ¿De que manera influye el cansancio del trabajo en su relación con su hijo/a?

Subcategoria: Comunicación emocional

15. ¿Cuáles estrategias a menudo desempeña para mantener la comunicación emocional con sus hijos/as?
16. ¿Cómo observan que sus hijos interpretan su sostén emocional?
17. ¿Cuáles son los retos que afronta para conservar esta conexión emocional?

Objetivo 3: Indagar la repercusión del ejercicio de la maternidad y el trabajo simultáneo en otras dimensiones de la vida de las madres trabajadoras.

Categoría: Impacto en otras dimensiones

Subcategoria: Bienestar emocional

18. ¿Qué impacto tiene la carga laboral y familiar en su bienestar emocional?
19. ¿Qué sentimientos experimentan ante la separación de sus hijos?

20. ¿En algún momento han considerado la decisión de dejar su empleo para dedicarse por completo a la maternidad y por qué?
21. ¿Qué estrategias usan para manejar el estrés?
22. ¿Experimentan sentimientos de culpa relacionados con el trabajo y el cuidado de los hijos?

Subcategoria: Bienestar físico

23. ¿Cómo afecta la carga laboral y familiar a su salud física?
24. ¿Considera que descansa lo necesario, por qué?
25. ¿Qué actividades le gustaría realizar o realiza para conservar su estado de salud?
26. ¿Qué situaciones le impiden dedicarse tiempo a usted misma?
27. ¿Qué tan frecuente es el cansancio extremo o la falta de descanso en su rutina?

Subcategoria: Relaciones sociales

28. ¿Qué tan presentes están las relaciones sociales en su vida?
29. ¿Cómo evalúan el apoyo que reciben de su círculo social?
30. ¿Qué tanto han cambiado sus relaciones sociales desde que asumieron simultáneamente la maternidad y el trabajo?

TRABAJO SOCIAL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Carrera de Trabajo Social
Trabajo de Titulación: "El Impacto de la Doble presencia en el ejercicio de la Maternidad: Estudio de madres trabajadoras en la ciudad de Guayaquil."

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es Analizar el Impacto de la doble presencia en el ejercicio de la maternidad de las madres trabajadoras con el fin de proponer políticas de flexibilidad laboral que mejoren su calidad de vida, como parte de un Trabajo de titulación para la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma y de este instrumento.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, y por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/la participante: Elizabeth Estrada Alvarez

Firma del/a participante: [signature]

Fecha: 15/12/2024

Email: Valeria.galarza.41@gmail.com

Teléfonos de contacto: 0967820470

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Ana Aguirre

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: [signature]

Email: aaguirrebgaw.2019@gmail.com

Teléfonos de contacto: 0978825318

Escaneado con CamScanner

TRABAJO SOCIAL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Carrera de Trabajo Social
Trabajo de Titulación: "El Impacto de la Doble presencia en el ejercicio de la Maternidad: Estudio de madres trabajadoras en la ciudad de Guayaquil."

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es Analizar el Impacto de la doble presencia en el ejercicio de la maternidad de las madres trabajadoras con el fin de proponer políticas de flexibilidad laboral que mejoren su calidad de vida, como parte de un Trabajo de titulación para la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma y de este instrumento.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, y por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/la participante: Paulina Lozano

Firma del/a participante: [firma]

Fecha: 28/12/2024

Email: Joselyn1996@gmail.com

Teléfonos de contacto: 0998571601

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: ANA Aguirre

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: [firma]

Email: anaguirrelozano.2019@gmail.com

Teléfonos de contacto: 0978825318

Escaneado con CamScanner

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Carrera de Trabajo Social
Trabajo de Titulación: "El Impacto de la Doble presencia en el ejercicio de la Maternidad: Estudio de madres trabajadoras en la ciudad de Guayaquil."

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es Analizar el Impacto de la doble presencia en el ejercicio de la maternidad de las madres trabajadoras con el fin de proponer políticas de flexibilidad laboral que mejoren su calidad de vida, como parte de un Trabajo de titulación para la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma y de este instrumento.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, y por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/la participante: ___Sofia Anabella Franco_____

Firma del/a participante: _____

Fecha: _29/12/2024_____

Email: _francoanabell_285@outlook.com_____

Teléfonos de contacto: 0990863065_____

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: __Ana Aguirre Lozano _____

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: _____

Email: _aaguirrelozano.2019@gmail.com_____

Teléfonos de contacto: _0978825318_____

TRABAJO SOCIAL

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Carrera de Trabajo Social
Trabajo de Titulación: "El Impacto de la Doble presencia en el ejercicio de la Maternidad: Estudio de madres trabajadoras en la ciudad de Guayaquil."

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es Analizar el Impacto de la doble presencia en el ejercicio de la maternidad de las madres trabajadoras con el fin de proponer políticas de flexibilidad laboral que mejoren su calidad de vida, como parte de un Trabajo de titulación para la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma y de este instrumento.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, y por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación científica.

Mediante esta declaración acepto que se grabe esta entrevista y que se tomen fotos durante la misma, aunque éstas no serán publicadas en ningún medio. Entiendo que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/la participante: Luz María Alvarez Torres

Firma del/a participante: Luz M

Fecha: 02/1/2025

Email: Maria.Alvarez.2015@gmail.com

Teléfonos de contacto: 0989153883

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: ANA Aguirre Lozano

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: [signature]

Email: aguirrelozano.2014@gmail.com

Teléfonos de contacto: 0976825318

Escaneado con CamScanner

Tema: Impacto de la Doble presencia en el ejercicio de la Maternidad: Estudio de madres con empleo formal en la ciudad de Guayaquil 2024

Objetivo general: Analizar el Impacto de la doble presencia en el ejercicio de la maternidad de las madres trabajadoras con el fin de proponer orientaciones de flexibilidad laboral que mejoren su calidad de vida.

OBJETIVOS	CATEGORÍA	CONCEPTO	SUBCATEGORÍA	INDICE	PREGUNTAS
Describir las formas de organización de la vida cotidiana de las madres trabajadoras que tienen hijos de 0 a 5 años bajo su cuidado.	Organización de la vida cotidiana	Según Ruíz et al., (2017) las madres trabajadoras estructuran su tiempo para equilibrar múltiples roles, optimizando actividades de cuidado, trabajo y vida personal para minimizar conflictos. Por otro lado, la ONU Mujeres (2014) menciona que:Las mujeres tienen derecho a organizarse en sus lugares de trabajo y comunidades. Es más, su participación en organizaciones obreras, cooperativas, sindicatos y grupos de apoyo es fundamental para defender los derechos laborales de las mujeres, garantizar el empleo decente y definir las prioridades políticas (parr. 1)	Gestión del tiempo	Distribucion de tiempo en actividades laborales, de cuidado y personales	¿Cómo distribuyen su tiempo entre el trabajo, el cuidado de los hijos y la vidapersonale? ¿Qué estrategias usan para organizar su día a día? ¿Cuál es el efecto de la jornada laboral en tu vida familiar?.
				Uso de estrategias de organización (lista de tareas, horarios, apoyo familiar)	
				Efecto de la jornada laboral en el tiempo familiar	
			Recursos y Redes de apoyo	Disponibilidad de redes de apoyo (familia, guarderías, parejas)	¿Qué redes de apoyo consideran fundamentales para manejar sus responsabilidades? ¿Qué otras alternativas utilizan y cómo los valoran en términos de eficacia? ¿De que forma reciben ayuda de sus redes de apoyo para cumplir con sus responsabilidades laborales?
				Recursos financieros asignados para apoyo externo (niñeras, servicios domésticos).	
				Percepción sobre la calidad del apoyo recibido en el manejo de sus roles.	
			Flexibilidad Laboral	Condiciones laboralesen términos de flexibilidad (horarios, permisos).	¿Qué tan flexibles consideran sus horarios laborales? ¿Cómo evalúan las políticas de conciliación en su lugar de trabajo? ¿Qué retos enfrentan en su vida para cumplir con las responsabilidades laborales?
				Efecto de la flexibilidad o rigidez laboral en el cuidado de los hijos.	
				Percepción sobre la conciliación entre trabajo y vida personal en su entorno laboral.	
Identificar la influencia del ejercicio del trabajo en la relación materno-filial, desde la percepción de las madres trabajadoras.	Relación materno-filial	Según Geenen y Corveleyn (2014) la calidad del vínculo emocional entre madre e hijo depende del tiempo y atención dedicados, elementos que pueden verse afectados por el trabajo. Por otra parte, la OPS (2017) la define como la " relación de seguridad necesaria que permita la interacción con el entorno y con los demás, de manera funcional y segura para el crecimiento y la autonomía" (parr. 3)	Calidad de tiempo compartido	Percepción sobre la cantidad y calidad del tiempo dedicado a los hijos.	¿Cómo es la relacion con sus hijos y que quisieran cambiar? ¿Qué actividades realizan juntos y con qué frecuencia? ¿Cómo afecta el cansancio laboral a su relación con los hijos?
				Frecuencia de actividades conjuntas (juego, alimentación, cuidado).	
				Efecto del cansancio laboral en la interacción con los hijos.	
			Comunicación emocional	Frecuencia y calidad de conversaciones significativas con los hijos	¿Qué estrategias utilizan para garantizar una comunicación emocional constante con sus hijos? ¿Cómo perciben que los hijos interpretan su apoyo emocional? ¿Qué desafíos enfrentan para mantener esta conexión emocional?
				Percepción de los hijos sobre la disponibilidad emocional de la madre.	
				Estrategias utilizadas por las madres para mantener una comunicación afectiva a pesar de las demandas laborales.	

Indagar la repercusión del ejercicio de la maternidad y el trabajo simultáneo en otras dimensiones de la vida de las madres trabajadoras.	Impacto en otras dimensiones	En base a lo que opina Ruíz et al., (2017) las madres trabajadoras enfrentan retos en su bienestar emocional, físico y social debido a las demandas simultáneas. Según la OPS (2024) "La salud materna sigue siendo uno de los mayores desafíos de salud pública en las Américas. Alrededor de 8.400 mujeres mueren cada año en América Latina y el Caribe por complicaciones relacionadas con el embarazo, el parto y el puerperio" (parr. 9)	Bienestar emocional	Niveles de estrés relacionados con la carga laboral y doméstica.	¿Qué impacto tiene la carga laboral y familiar en su bienestar emocional? ¿Qué sentimientos experimentan ante la separacion de sus hijos? ¿Qué estrategias usan para manejar el estrés? ¿Experimentan sentimientos de culpa relacionados con el trabajo y el cuidado de los hijos?
				Sentimientos de culpa o frustración en el cumplimiento de roles.	
				Estrategias para gestionar el estrés emocional y evitar agotamiento.	
			Bienestar físico	Percepción sobre el tiempo disponible para el autocuidado (actividad física, descanso).	¿Cómo afecta la carga laboral y familiar su salud física? ¿Qué actividades realizan para cuidar su cuerpo? ¿Qué tan frecuente es el cansancio extremo o la falta de descanso en su rutina?
				Frecuencia de enfermedades relacionadas con el estrés laboral.	
				Efecto del agotamiento físico en la capacidad de cumplir con sus roles.	
			Relaciones sociales	Calidad de las relaciones sociales fuera del núcleo familiar	¿Qué tan presentes están las relaciones sociales en su vida? ¿Cómo evalúan el apoyo que reciben de su círculo social? ¿Qué tanto han cambiado sus relaciones sociales desde que asumieron simultáneamente la maternidad y el trabajo?
				Frecuencia de interacción con amistades y familiares.	
				Percepción sobre el nivel de apoyo social recibido en su entorno más amplio.	

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Aguirre Lozano, Ana Naghely**, con C.C: # **0925991341** autora del trabajo de titulación: **Impacto de la doble presencia en el ejercicio de la maternidad: Estudio de madres con empleo formal en la ciudad de Guayaquil 2024**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **15** de febrero de **2025**

f. _____

Nombre: **Aguirre Lozano, Ana Naghely**

C.C: **0925991341**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Impacto de la doble presencia en el ejercicio de la maternidad: Estudio de madres con empleo formal en la ciudad de Guayaquil 2024.		
AUTOR(ES)	Aguirre Lozano, Ana Naghely		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Mendieta Lucas, Lourdes Monserrate		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en trabajo social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	15 de febrero de 2025	**No. DE PÁGINAS:**	115
ÁREAS TEMÁTICAS:	Sociología, Trabajo Social, Protección		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Doble presencia, maternidad, empleo formal, género, conciliación laboral-familiar		

RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):

La presente investigación tiene como título "Impacto de la Doble presencia en el ejercicio de la Maternidad: Estudio de madres trabajadoras en la ciudad de Guayaquil del año 2024, el cual busca Analizar el Impacto de la doble presencia en el ejercicio de la maternidad de las madres trabajadoras con el fin de proponer políticas de flexibilidad laboral que mejoren su calidad de vida. Esta investigación tuvo como objetivos, Describir las formas de organización de la vida cotidiana las madres trabajadoras que tienen hijos de 0 a 5 años bajo su cuidado, Identificar la influencia del ejercicio del trabajo en la relación materno-filial, desde la percepción de las madres trabajadoras e Indagar la repercusión del ejercicio de la maternidad y del trabajo simultáneos, en otras dimensiones de la vida de las mujeres trabajadoras. Para alcanzar los objetivos descritos, el estudio se desarrolló bajo el enfoque cualitativo. Se contó con una población de mujeres con trabajo fijos, cuyos requisitos de participación fueron: Ser madres de niños/as de entre 0 a 5 años, Tener un empleo fijo y participar de manera voluntaria y firma del consentimiento. La muestra se eligió a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Este estudio es de tipo exploratorio de nivel descriptivo. Se utilizo el método fenomenológico para captar la esencia de las experiencias vividas por las madres participantes. Para la recolección de información se utilizó la entrevista a profundidad y se analizaron los resultados a través de Análisis de contenido propuesto por sampieri. Es necesario destacar que este trabajo de investigación permitió evidenciar el impacto de la doble presencia en el ejercicio de la maternidad.

ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	**Teléfono:** +593-4- **(registrar teléfonos)**	E-mail: **(registrar los emails)**
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (C00RDINADOR DEL PROCESO UTE)::	**Nombre:** Valenzuela Triviño, Gilda Martina	
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206	
	E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA	
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	