



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**TRABAJO ASALARIADO Y MATERNIDAD: UN ESTUDIO FENOMENOLÓGICO
CON MUJERES EJECUTIVAS**

Tesis para optar por el Título Profesional de Licenciada en Psicología
con mención en Psicología Social presenta la bachillera:

MARJORIE FIORELLA RAMIREZ CHAVEZ

ASESORA: MAG. ANGELA VERA

Lima, 2018

Agradecimientos

A mi familia por el apoyo incondicional que siempre me brindaron. Por confiar en mis decisiones y enseñarme a nunca rendirme a pesar de las adversidades.

A mi asesora, Angela Vera, por creer en mí e involucrarse tanto con este proyecto; por sus apreciaciones y sus críticas siempre constructivas.

A las participantes, madres trabajadoras, quienes a pesar de todas las responsabilidades que tenían pudieron hacerse un espacio y permitirme conocer su experiencia de estos roles tan importantes en sus vidas.

A mis amigos, por preocuparse siempre por cada avance que iba realizando, por sus buenos deseos y la motivación que me brindaron.

Resumen

El objetivo del presente estudio es conocer los significados que un grupo de mujeres ejecutivas le asigna a su trabajo al ser madres. Para ello, se planteó un diseño fenomenológico basado en entrevistas en profundidad con cuatro mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana, quienes laboran en empresas privadas y tienen un solo hijo/a pequeño. Las experiencias subjetivas del significado del trabajo fueron analizadas partir de la teoría del “ajuste trabajo-familia” (Grzywacz & Bass, 2003). Asimismo, se indagaron los diferentes vínculos y tensiones entre el ámbito laboral y el familiar, así como las maneras en que estas mujeres madres trabajadoras concilian, afrontan y articulan estas dos dimensiones de su vida.

Los resultados se discutieron a partir de dos ejes principales: tensión por el tiempo y la maternidad como elemento que completa. Se halló que el significado del trabajo se transforma, e incluso se relega a un segundo plano luego de la maternidad; siendo este el rol prioritario durante los primeros años de vida del hijo/a. Si bien, para las participantes, la maternidad completaría la ecuación trabajo-pareja-familia, la cual representa lograr la autorrealización de la mujer contemporánea, cada factor de la ecuación tendría un peso distinto en sus vivencias. Los resultados permiten reflexionar sobre cómo las condiciones del actual sistema laboral, a falta de políticas (gubernamentales y privadas) que apoyen las necesidades para mejorar el ajuste trabajo-familia, promueven que las mujeres asuman más responsabilidades que los hombres con una doble carga siendo esto naturalizado por ellas mismas y por la sociedad.

Palabras Clave: Maternidad, mujer ejecutiva, trabajo, género, conflicto trabajo familia.

Abstract

The main purpose of the present study is to know the meanings that a group of executive women assigns to their work after becoming mothers. To do this, a phenomenological design was proposed based on in-depth interviews with four executive women in Metropolitan Lima, who work in private companies and have only one small child. The subjective experiences of the meaning of work were analyzed starting from the theory of "work-family adjustment" (Grzywacz & Bass, 2003). Likewise, the different links and tensions between the work and family environment were investigated, as well as the ways in which these working mothers women reconcile, face and articulate these two dimensions of their lives. The results were discussed from two main axes: tension for time and motherhood as the element that completes. It was found that the meaning of work is transformed, and even relegated to the background after motherhood; even this being the priority role during the first years of the child's life. Although, for the participants, motherhood would complete the work-couple-family equation, which represents achieving the self-realization of contemporary women, each factor of the equation would have a different weight in their experiences. The results allow us to reflect on how the conditions of the current labor system, in the absence of policies (governmental and private) that support the needs to improve work-family adjustment, promote that women assume more responsibilities than men with a double burden, this being naturalized by themselves and by society.

Keywords: Motherhood, executive woman, work, gender, family work conflict.

Tabla de contenidos

Introducción.....	5
Método.....	19
Participantes.....	19
Técnicas de recolección de información.....	21
Procedimiento.....	21
Análisis de información.....	22
Resultados y Discusión.....	25
Tensión por el tiempo.....	26
Malestar por percibir que no tiene suficiente tiempo para dedicarle a su hijo/a.....	27
Culpa por dedicarse tiempo a ellas mismas.....	31
Frustración por no dedicar tiempo a su desarrollo profesional.....	35
La maternidad como un elemento que completa.....	39
Síntesis: Experiencias del trabajo en condición de maternidad.....	42
Conclusiones.....	45
Referencias Bibliográficas.....	47
Apéndices.....	55
Apéndice A.....	55
Apéndice B.....	57
Apéndice C.....	59

Introducción

El trabajo ha sido estudiado por ciencias como la sociología, la antropología, la psicología, la economía, entre otras, debido a la importancia que llega a tener en la vida de las personas. Este grado de relevancia se conoce como centralidad, y se refiere a la capacidad del trabajo para fortalecer la identidad del individuo, para ser un medio de progreso y autorrealización; para dar significado a la vida; para apoyar a las personas en construir una imagen positiva para sí mismo y para los demás; así como estructurar actividades; ser un medio de socialización, ampliación de experiencias, desarrollo y aprendizaje; garantizar un ingreso económico; y transmitir normas, creencias y expectativas sociales (Díaz, Godoy & Stecher, 2005; Cigarini, 2011; García & Carvajal, 2006; Peiró & Prieto, 1996; Rentería, 2008).

En este sentido, se define el trabajo como un conjunto de actividades, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que permite obtener o producir ciertos bienes o servicios bajo el uso de técnicas, instrumentos o materiales; los cuales le brindan conocimientos, información y formación al individuo (Peiró, Prieto & Roe, 1996; Perla, 2007). El significado que este adquiera para cada persona va a depender de las necesidades, valores y expectativas que van a interactuar con características propias y contextuales (Díaz et al., 2005; Peiró & Prieto, 1996). Es así como, el trabajo puede aportar dignidad, sentimientos de orgullo y facilitar la participación e interacción social, siendo también una extensión de la formación académica y profesional (Peiró et al., 1996; PNUD, 2015; Valenzuela, Reygadas & Cruces, 2015).

Sin embargo, esta actividad productiva también podría ser disfuncional (una amenaza a la integridad y desarrollo personal) si se vincula con situaciones de sobre exigencia o enajenación; como en el caso de un trabajo repetitivo, deshumanizante, monótono o que no favorece la autonomía; lo cual constituiría una experiencia desgastante, restrictiva e invasora de los otros ámbitos de la vida (Díaz, Godoy & Stecher, 2005; Peiró & Prieto, 1996). A su vez, el trabajo puede verse directamente afectado por cambios o interferencias en otras esferas de la vida de las personas, como la familiar, la salud, la situación legal, etc., que al no ajustarse a las condiciones del sistema laboral, podrían conllevar a que el trabajo sea experimentado de manera adversa o desintegrada de un sentimiento global de autorrealización y reafirmación personal (Budd, 2014; Díaz et al., 2005; Valenzuela et al., 2015).

Reconociendo la relevancia del trabajo en la vida de las personas, la comunidad

internacional aboga y defiende el “trabajo decente” como un objetivo global para el desarrollo, mediante el cual se plantea lograr empleos de calidad, propiciar el crecimiento económico, defender los derechos laborales y garantizar la seguridad y progreso social. La realización de actividades productivas bajo las mismas condiciones de igualdad, libertad, seguridad y dignidad tanto para mujeres como para hombres es uno de los objetivos fundamentales en la búsqueda del trabajo decente. De este modo, se busca un equilibrio entre la sociedad, el Estado, el mercado, las familias y sus comunidades (OIT-PNUD, 2009).

Una de las poblaciones trabajadoras que resulta de gran interés para comprender las dinámicas de autorrealización o disfuncionalidad que puede ofrecer el ámbito del trabajo, es precisamente la de las mujeres. Esta población, con la diversidad que la compone, ha sido estudiada desde distintas perspectivas e investigaciones en los últimos años debido a su importante crecimiento en la esfera productiva y al impacto social que su trabajo ha generado en ámbitos como el familiar y educativo. El ingreso de las mujeres al trabajo formal en el siglo XIX, junto con las luchas por la conquista de sus derechos civiles en el siglo XX, les ha permitido tener una mayor participación en el escenario productivo y laboral (Palomar, 2009), buscando equilibrios y garantías como trabajadoras. No obstante, en la actualidad siguen existiendo diferencias en cuanto a las oportunidades, el trato y los efectos de la participación laboral para la población femenina.

A nivel mundial, según el PNUD (2015), las mujeres ganan 24% menos que los hombres realizando el mismo trabajo (solamente 77 céntimos por cada dólar que ganan los hombres) y solo el 25% de los cargos administrativos son ocupados por ellas. Del mismo modo, a nivel mundial la tasa de inserción laboral de las mujeres sigue siendo menor que la de los hombres en casi 27%. Por tal motivo, ellas tienen mayores probabilidades de encontrarse en situaciones de desempleo, o verse obligadas a aceptar trabajos de peor calidad, lo cual se ve reflejado en las tasas mundiales de desempleo (5,5% en el caso de los hombres y 6,2% en las mujeres) (OIT, 2016).

Otro de los problemas que se suele presentar en la fuerza laboral femenina es el de la segmentación o segregación laboral (Norverto, 2014). Esta puede ser de tipo horizontal o vertical; la horizontal comprende una diferenciación de “sectores feminizados” en los cuales el trabajo es una extensión de las actividades domésticas y familiares, como el cuidado de niños, ancianos, limpieza, entre otros; mientras que la vertical (conocida también como techo de cristal) condiciona a que las mujeres se

encuentren en niveles jerárquicos inferiores a los de los hombres, lo que se traduce en acceso a puestos de trabajo más inestables y peor pagados (Arango, 2004; Arraigada, 1997; Cruz, Noriega & Garduño, 2003; Gómez, 2001; Rivera-Mata, 2012; Solé & Parella, 2004). Adicionalmente, existen otros aspectos que intervienen en el panorama laboral de las mujeres: el tipo de trabajo que realizan, la duración de la jornada laboral, las redes de apoyo para afrontar el costo social de la maternidad y la crianza de los hijos, menores posibilidades de promoción, mayor informalidad e, incluso, trabajos ilegales (como la trata de personas), entre otros (Ansoleaga & Godoy, 2013; Cobo, 2005; IMSS, 2001).

En cuanto al contexto específico latinoamericano, si bien en las últimas décadas la participación laboral de la mujer ha ido aumentando, ello no ha significado mayores niveles de igualdad entre hombres y mujeres; lo cual se aprecia tanto en el Índice de Desarrollo Relativo al Género (IDG, nivel en que avanza la mujer en aspectos como “vida larga y saludable”, “educación” y “nivel de vida digno”) como en el Índice de Potenciación de Género (IPG, nivel de oportunidades de las mujeres a partir de su participación en posiciones claves en política, economía y control de recursos) en los países con las mayores tasas de participación laboral femenina: Brasil y Paraguay (Abramo, 2006).

Del mismo modo, en México, el aumento del trabajo femenino no ha conllevado cambios significativos en el patrón de quién ejerce el poder laboral, o en la división equitativa del trabajo doméstico (Casique, 2008). Además, el Instituto Nacional de las Mujeres de México (2013) ha estimado que aproximadamente tres cuartas partes de quienes realizan la labor de cuidador en los hogares son mujeres, cuyas edades oscilan entre los 20 y 39 años, destacando el cuidado de niñas y niños menores de 5 años. Mientras que en el Perú, la Encuesta Nacional del Empleo (INEI, 2015) revela que el 38% de las mujeres se encuentran económicamente inactivas.

Estas situaciones que viven las mujeres contemporáneas respecto al ámbito del trabajo, además de estar supeditadas a condiciones de inequidad en el actual sistema social, político y económico fuertemente patriarcal, también serían, por supuesto, producto de antecedentes históricos que han involucrado a la mujer en procesos de producción económica y social de manera marginal y precaria, fundamentalmente restringidos al ámbito doméstico y reproductivo (Ansoleaga & Godoy, 2013; OIT-PNUD, 2009). Por ejemplo, durante la Edad Media la mujer estaba supeditada al hombre (padre, marido o hermano), a quien debía obediencia y fidelidad porque

jurídicamente era considerada menor de edad. En la época del Renacimiento (siglos XVI y XVII) se niega la educación a las mujeres y se las excluye aún más al espacio doméstico. En el siglo XVIII, tras el nacimiento del concepto de “amor materno”, como un valor natural y social que exigía una dedicación total de la madre sobre los hijos, se permite una instrucción mínima a las mujeres para garantizar una crianza y educación capaz de contrarrestar las altas tasas de abandono y mortalidad infantil de la época (Centro Feminista de Estudios y Documentación, 1985; Solé & Parella, 2004).

Sin embargo, vale señalar que a lo largo de la historia y desde tiempos muy remotos, las mujeres han realizado también labores productivas en simultáneo con las reproductivas. Además de haber estado tradicionalmente al frente de labores domésticas, que podían ejercer y ofrecer fuera de su círculo familiar para generar un ingreso económico (así fuese mínimo), tales como la preparación de alimentos, el cuidado de enfermos y niños, el lavado de ropa y la confección de tejidos; también han realizado labores consideradas mayoritariamente masculinas, tales como el trabajo en el agro, en las minas, en la construcción, en la recolección de agua, en la fuerza industrial de soporte en la guerras y en la cultura y la ciencia (Centro Feminista de Estudios y Documentación, 1985).

Las mujeres ingresaron más contundentemente al ámbito de la fuerza laboral industrial a finales del siglo XIX e inicios del XX debido a las necesidades del mercado y la fuerte caída de los ingresos familiares (Fuentes, 2016). Se incorporaron principalmente en la industria textil, aunque también en las cigarreras (elaboración del tabaco) y en el lavado de ropa. Ello se dio debido a la poca especialización que se necesitaba para trabajar en las nuevas industrias, la posibilidad de intercambiar puestos y el bajo costo que ello representaba; lo cual amplió la posibilidad de ocupar obreras, e incluso niños, en lugar de obreros. Las condiciones de trabajo eran paupérrimas, a las mujeres se les pagaba la mitad del sueldo de los hombres y a los niños la mitad del sueldo de las mujeres, la jornada laboral duraba entre 10 a 14 horas, tenían más días laborables y estaban en espacios hacinados, sin agua, sin luz, ni calefacción (Ávila, Legarreta & Pérez, 2006; Centro Feminista de Estudios y Documentación, 1985; Fohlen, 1969).

Es durante la Primera y Segunda Guerra Mundial que las mujeres ingresan masivamente a las fábricas (sobre todo a las industrias de guerra), debido a que los hombres estaban en las batallas, y luego buscan permanecer en aquellos puestos que, a pesar de no representar un progreso sustantivo con respecto a sus trabajos anteriores,

significaban una mejora. Esta industrialización creó una clara distinción del trabajo para las mujeres en dos vías: el trabajo de labores caseras, concentrado en la reproducción de los hogares y el trabajo realizado en las fábricas o talleres (Ávila et al., 2006).

En el caso particular de la historia laboral femenina del siglo XX en Latinoamérica, a partir de los años cincuenta, las obreras trabajadoras se confinan en la pequeña y mediana industria, en sectores considerados propiamente femeninos como las confecciones (Arango, 2004). Ya en los años ochenta y noventa aumenta la escolaridad femenina en la región y crece significativamente la cantidad de mujeres en ocupaciones profesionales y técnicas. De este modo, se amplían sus ingresos promedio y sus posibilidades de acceder a un trabajo formal (Abramo, 2006); pero no por ello se reducen las creencias sobre la mujer como supeditada al ámbito doméstico. Un ejemplo de lo mencionado es un estudio de los años 90 realizado en Lima con mujeres egresadas entre 1967 y 1972 de una universidad privada (Kogan, 1994), el cual evidenció bajas aspiraciones laborales en las participantes, asociadas a una autodefinición como madres y esposas y a una oferta laboral mayoritariamente temporal.

Resulta entonces relevante estudiar el mundo del trabajo con una perspectiva de género, ya que, tanto a nivel histórico como contemporáneo, existiría una clara y socialmente validada asimetría entre el espacio laboral masculino y el femenino (Díaz, Godoy & Stecher, 2005). Asumir esta perspectiva tiene como objetivo describir y explicar aquellas prácticas socialmente construidas que establecen desigualdades entre los sexos; así como los factores que permiten su reproducción y legitimación: los roles de género (lo “apropiado” y esperado en el comportamiento, derechos y deberes, para mujeres y hombres) (Ávila, 2005; Ávila et al., 2006; Casique, 2008; Marcús, 2006).

Por un lado, los discursos académicos y políticos sobre la equidad de género proclaman la igualdad de oportunidades y participación de hombres y mujeres en el ámbito laboral y doméstico. No obstante, los procesos de socialización siguen promoviendo el orden social tradicional en el cual lo masculino se asocia a lo público y lo femenino a lo privado (Vélez, 2009). Es decir, se mantiene la tendencia de considerar al hombre como principal proveedor y a la mujer como reproductora de la familia y del bienestar colectivo, a pesar de que sus responsabilidades laborales sean iguales a las de los hombres, a través del reparto desigual de tareas de cuidado y domésticas (Fuentes, 2016; INMUJERES, 2015; OIT, 2016; OIT-PNUD, 2009).

De este modo, el tiempo disponible para trabajar se reduce en las mujeres al asumir las labores domésticas y de cuidado ya que no les permite aumentar sus horas de

empleo remunerado, formal y asalariado; por lo que el 46.5% de las mujeres trabajan más de 48 horas a la semana, mientras que en los hombres serían solo un 29.8% el que excede este horario (Cruz et al., 2003; OIT, 2016; ONU Mujeres, 2016). Asimismo, mientras que las mujeres tienen una carga total de 75 horas y 54 minutos a la semana, 36.27 ocupadas en una actividad remunerada y 39.28 en actividades domésticas no remuneradas; los hombres tienen una carga total de 66 horas y 39 minutos semanales, ocupados 50.46 en una actividad remunerada y 15.54 en actividades domésticas no remuneradas (INEI, 2010). Ello se puede contrastar con la tasa de participación laboral, la cual es mayor en las mujeres solteras, viudas o divorciadas; y disminuye al momento de fundar una familia y establecer una unión conyugal (OIT-PNUD, 2009). A su vez, la participación en el trabajo doméstico masculino se va reduciendo considerablemente (en 12% anual) conforme va aumentando el tiempo del matrimonio (Casique, 2008).

En consecuencia, los significados asociados al género y a la maternidad estarían fuertemente vinculados al desequilibrio laboral entre hombres y mujeres. Hasta el punto en que la sociedad en general atribuye a las mujeres, por encima de cualquier posibilidad de desarrollo laboral y/o profesional, los roles más tradicionales como la maternidad y el ser ama de casa. Fundamentando tal atribución en la creación de conceptos como el “instinto maternal” que, se supone, estaría presente en todas y cada una de las mujeres (Ávila, 2005; Casique, 2008; Marcús, 2006; Solé & Parella, 2004). Ergo, muchas mujeres asumen las labores de crianza y de cuidado sin cuestionarlas ni considerarlas un trabajo como otros, pues sienten la obligación de realizarlas como si fuera su rol por naturaleza. Incluso cuando ejecutan un trabajo remunerado continúan realizando estas tareas porque las relacionan con aquel “instinto femenino” que debe acatarse (Norverto, 2014, Ortner, 1979).

De este modo, la relación de las mujeres con la maternidad ha sido un proceso tan naturalizado que elegir no ejercerla se convierte en una fuente de tensión, que se expresa en la penalización, estigmatización y presión social; mientras que ser madre cuenta con el reconocimiento social (Ávila, 2005; Marcús, 2006; Solé & Parella, 2004). Cruz, Noriega y Garduño (2003), sostienen que las mujeres, incluso siendo en algunos casos las proveedoras económicas principales de su hogar, podrían llegar a sentir que su trabajo irrumpe con la imposición de roles de género tradicional, por lo que se ven obligadas a reducir sus horas de ocio y descanso para realizar ambas tareas.

No obstante, la maternidad no es un concepto natural; sino que ha significado un modo de orden social en base al género y a la distribución de roles y labores dentro de la

economía y la reproducción social, ya que deriva de contextos históricos y culturales variables a través de luchas por la imposición de un sentido “legítimo” de lo que es ser madre (Marcús, 2006; Nuño, 2008; Palomar, 2009; Solé & Parella, 2004).

Como se mencionó anteriormente, aquel amor maternal que se popularizaba en la burguesía del siglo XVIII, se fue convirtiendo paulatinamente en el modelo social femenino esperado. Así, el ama de casa laboriosa y solícita que atendía al marido y a los hijos dentro del hogar se convirtió en la realidad de los países desarrollados alrededor de 1945. Del mismo modo, el crecimiento de las clases medias y la desaparición del servicio doméstico fomentaron la consolidación del nuevo concepto de “maternidad”, en el cual se establecía que la madre debía ser la única que se encargara de los hijos. Por tanto, debía mantenerse alejada del ámbito laboral (Centro Feminista de Estudios y Documentación, 1985).

Desde una perspectiva contemporánea de género, el instinto maternal resulta cuestionado y desnaturalizado cuando se toma en cuenta a las mujeres que no desean ser madres, ya sea por interrupción del embarazo o por la decisión de no quedar embarazadas. Por ejemplo, se estima que en el año 2012 se realizaron cerca de 40 millones de abortos a nivel mundial (Guttmacher Institute, 2012); asimismo, en la mayoría de los países desarrollados y en vías de desarrollo como China y EEUU existe la tendencia de postergar la maternidad o no tener hijos, sobre todo cuando las mujeres son profesionales (Barimboim & Bonelli, inédito; citado en Fuentes, 2016).

En el contexto particular peruano, desde el año 1986 hasta el 2015 la fecundidad en el país disminuyó en 41.9% (de 4.3 a menos de 1.8 hijas y/o hijos por mujer) (INEI, 2016). Los principales motivos que influyen la decisión de no tener hijos en las mujeres serían la edad del primer casamiento, el divorcio, los logros académicos y ante todo la participación laboral (Fuentes, 2016). Actualmente, las mujeres valoran positivamente el trabajo remunerado en tanto es un medio de autonomía económica y personal, de autorrealización y de desarrollo laboral y profesional; de este modo, la autorrealización excede el hecho de tener hijos (Ansoleaga & Godoy, 2013; Marcús, 2006).

No obstante, el rol de la mujer en cuanto madre se convierte en una fuente de cuestionamiento del trabajo productivo, dado que su participación en el ámbito laboral depende de factores relacionados al hogar; como el ingreso económico familiar, el embarazo, la maternidad, la cantidad de hijos, el nivel de educación y el estado civil (Avolio, Guevara & Marquina, 2012; Rangel & Rivero, 2013). Si bien el trabajo puede ofrecer oportunidades de desarrollo, suele ser este el ambiente en que se discrimina a la

mujer cuando es madre o por el hecho de que puede llegar a serlo (Ansoleaga & Godoy, 2013).

Es así que los ámbitos laboral y familiar están entrelazados de manera muy estrecha para el género femenino en la diada de “mujer trabajadora y madre-ama de casa”, constituyendo una relación compleja. Cuando las actividades y experiencias de ambos espacios se acoplan logrando un balance satisfactorio, aquella relación es positiva. Mientras que cuando la participación en uno de los roles dificulta la ejecución del otro y ello genera tensión e insatisfacción, aquella relación es negativa (Ansoleaga & Godoy, 2013; Covarrubias, 2012; Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza & Gómez, 2008).

Las consecuencias psicológicas para las mujeres que realizan ambas labores de manera inequitativa suelen ser perjudiciales, y se relacionarían con un desgaste y cansancio permanente por la acumulación de las obligaciones y una vivencia tensa de ambos roles (madre y trabajadora); sin embargo, el resultado emocional que suele estar más presente sería la culpa: se sienten culpables por elegir el trabajo sobre la maternidad a tiempo completo, por hacer valer sus licencias de maternidad y por dejar a sus hijos al ir a trabajar (Ansoleaga & Godoy, 2013; López, Findling Lehner, Ponce, Venturiello, Mario & Champalbert, 2009).

En la vida de la mujer contemporánea, la integración del trabajo asalariado, el trabajo doméstico y la maternidad se ha vuelto una necesidad imperante. Debido al escaso apoyo institucional y social en el manejo de estos roles, la mujer se ve inmersa en un dilema constante entre las exigencias y la tensión de dichas labores, dado que tiene que invertir recursos como tiempo y energía en ambas (Álvarez & Gómez, 2011). Si bien actualmente las mujeres no conciben la maternidad como una fuente central para su autorrealización, dado que se suele percibir como un obstáculo para el éxito laboral y/o profesional; continúa siendo importante para muchas, e incluso es considerada como un complemento a su formación profesional (Solé & Parella, 2004).

Dentro del campo de la investigación sobre las mujeres y el trabajo, una de las teorías más estudiadas es la del “ajuste trabajo-familia” (Grzywacz & Bass, 2003). La cual está compuesta por el conflicto trabajo-familia, el conflicto familia-trabajo, la facilitación trabajo-familia y la facilitación familia-trabajo. Los componentes más estudiados han sido los del conflicto trabajo-familia y el conflicto familia-trabajo, entendiéndose como la interferencia que se puede dar desde lo laboral a lo familiar y viceversa (Álvarez & Gómez, 2011).

En cuanto al conflicto familia-trabajo, se ha encontrado que tener una familia

representa menores niveles de empleabilidad en las mujeres, así como bajos niveles de productividad laboral (se incrementa cuando recién se convierten en madres, pero luego desciende) (Kalist, 2007; Nuño, 2008). A su vez, se halló que al experimentar conflicto se modificaba la actitud de las mujeres hacia el trabajo; considerándolo como culpable de su situación, incluso si este era interesante, desafiante y motivador. A pesar de aquellos importantes hallazgos, se ha encontrado que para las mujeres sería el trabajo el que interfiere con la familia principalmente (Barros & Barros, 2008).

Entre los factores que explican el conflicto trabajo-familia están la doble jornada de trabajo que se les adjudica a las mujeres, el conflicto y la ambigüedad de rol, la carga de trabajo y la modalidad de contratación. Con respecto a las consecuencias, se halló que a mayores niveles de conflicto trabajo-familia aumenta el estrés, el nivel de presión, la angustia y la culpa; mientras que disminuye la satisfacción con la vida y la salud, principalmente por cambios de ánimo y cansancio físico. Por otro lado, el apoyo social (doméstico y de la pareja) y los recursos propios (como establecer prioridades o la toma de decisiones) constituían factores protectores para las mujeres (Álvarez & Gómez, 2011; Barros & Barros, 2008; Cruz et al., 2003; Solé & Parella, 2004).

Otra de las consecuencias del conflicto trabajo-familia es una aparente ambigüedad en la calificación y posiblemente en la experiencia de la maternidad; debido a que las mujeres trabajadoras suelen asignarle significados tanto positivos como negativos a esta. Entre los positivos están: gratificante, satisfactoria, maravillosa, placentera, hermosa, significativa, fantástica, emocionante, sin problemas, importante, intensa, enriquecedora y reveladora. Por otro lado, los negativos son: angustiante, cansada, difícil, problemática, retadora, pesada, dura, frustrante y agotadora (Palomar, 2009).

Del mismo modo, se ha encontrado que las mujeres profesionales suelen considerar y priorizar su formación académica y desarrollo laboral antes de tomar decisiones sobre tener hijos. No obstante, ellas consideran que ser una “buena madre” implica la presencia física y atención exclusiva de los hijos, por lo que a pesar de mencionar la prioridad que le adjudican al desarrollo profesional, lo dicen en algunos casos con cierta prudencia, como si les diera vergüenza aceptarlo. Por tanto, quienes renunciaron a su progreso académico expresaban insatisfacción personal y frustración (Ansoleaga & Godoy, 2013; Solé & Parella, 2004).

Para evitar ello, las mujeres retrasan la maternidad, reducen el número de hijos o, incluso, renuncian a tenerlos. En este sentido, el desarrollo profesional sería un

aspecto negativo en la decisión de la maternidad, dado que se retrasaría hasta lograr cierto nivel de experiencia porque se relacionaría con una reducción de la libertad, falta de compatibilidad con el desarrollo profesional y poco control sobre el propio proyecto de vida (Cárdenas, Castro, Milligan & Picón, 2016; Maher & Saugeres, 2007; Palomar, 2009; Rangel & Rivero, 2013).

Una de las mayores dificultades para las mujeres trabajadoras sería la no participación activa de la pareja en tareas domésticas y familiares. No obstante, los hombres han ido incorporándose cada vez más en aquellas labores, principalmente en las de cuidado, en los últimos años; ellos han asumido solamente el ámbito más dulce y lúdico de esta labor (López et al., 2009; Solé & Parella, 2004). Mientras que las mujeres perciben que el cuidado y educación de sus hijos es su rol neurálgico, teniendo como actividades principales las de despertar a los hijos, darles alimento, ayudarlos a prepararse para la escuela, recogerlos y llevarlos a distintos lugares o esperar por ellos en casa (Cruz, Noriega & Garduño, 2003; Jung & Heppner, 2014).

A su vez, se ha encontrado que las mujeres ocupan trabajos a tiempo parcial o con horarios flexibles como una estrategia para manejar la sobrecarga de roles (Barros & Barros, 2008; INMUJERES, 2013; Jeffrey, Ferris & Zenger, 2004). El trabajo a tiempo parcial tendría un impacto importante en la salud mental de las mujeres, ya que quienes laboraban bajo esta modalidad expresaban mayor satisfacción con la vida, mejores niveles de balance trabajo-familia y menores niveles de conflicto que las que trabajaban en jornada completa. Probablemente ello se debe a que aquellas mujeres tenían 19 horas extra a la semana disponibles para usarlas en actividades individuales, como una siesta, recreación u otra actividad relajante. No obstante, esta estrategia también posee consecuencias negativas como el salario (41% menos que un trabajo *full time*) (Cárdenas, et al., 2016; Covarrubias, 2012; Moreno et al., 2016).

Otra de las estrategias de afrontamiento usadas suele ser el apoyo de mujeres cercanas (abuelas o familiares) cuando están disponibles y viven cerca, o la delegación del cuidado en una persona contratada (Cárdenas, et al., 2016; Casique, 2008; Cruz et al., 2003; Garduño & Lau, 2014; López et al., 2009). Estudios con mujeres trabajadoras han encontrado que a medida que aumenta el número de hijos se suele diversificar la ayuda, por ejemplo por medio de la contratación de una empleada para el cuidado de los hijos y otra para la limpieza si les es posible costearlo. Así, las madres trabajadoras estarían viviendo una maternidad “semipresencial” o “compartida”, la cual les permitiría mitigar la doble carga laboral. Ya que a pesar de tener a una persona de

apoyo, sigue siendo la mujer la principal cuidadora de sus hijos y quien organiza las tareas domésticas (Cárdenas, et al., 2016; Solé & Parella, 2004).

De igual manera, se encontró que mientras menor edad tuvieran los hijos, el sentimiento de culpa de las madres era mayor. En este sentido, las mujeres casadas con hijos preescolares y trabajo asalariado tenían casi el doble de probabilidad de índices de problemas mentales, en comparación con las solteras sin hijos ni trabajo doble (Alvarez, Lozano, Santa Cruz & Ricketts, 2016; Moreno et al., 2016).

Otra estrategia de afrontamiento, manifestada en una investigación realizada por Blanco-García, Ramos y Sánchez-Antolín (2016), fue la de adoptar roles masculinos como la presencialidad (cumplir la jornada laboral completa), a pesar de ser madres que recién se reincorporan al trabajo, debido a la resistencia al cambio existente en el mundo de las organizaciones, la cual se aprecia cuando se penaliza la maternidad a través de restricciones y barreras. Siendo algunas de aquellas las dificultades para conciliar su vida familiar, personal y laboral; ya sea por la duración de las jornadas laborales, la rigidez de los horarios o por la valoración negativa del trabajo hecho por mujeres.

Por otro lado, en una investigación local con madres ejecutivas, las entrevistadas reportaron que usaban distintas estrategias para ser exitosas en el trabajo. Entre ellas resaltaban el esfuerzo, el apoyo en casa y el equilibrio vida personal-laboral. En cuanto al esfuerzo, las entrevistadas expresaban que debían sobresalir con respecto a sus pares masculinos, por lo que buscaban dar más del 100%. El apoyo en casa permitía que tuvieran tiempo y energía para dedicarle a su carrera profesional. Del mismo modo, la flexibilidad en los horarios de trabajo y la posibilidad de laborar desde casa les facilitaba el equilibrio vida personal-laboral (Fuchs, 2011).

Las mujeres ejecutivas constituyen uno de los grupos de mujeres trabajadoras más representativos del siglo XXI. Se define a una mujer ejecutiva como aquella profesional (con estudios superiores/universitarios) que labora en una organización o empresa, donde ejerce cargos de jerarquía media o alta, ya que puede tener un equipo a su cargo sin dejar de ser personal subordinado. Cuenta con un salario acorde o superior al mercado, lo cual le permite pertenecer a una clase social media alta o alta. Se mantiene en actividad económica sin dejar de lado responsabilidades familiares; pero priorizando su desarrollo en el ámbito profesional (Almeyda, Ipanaque, Paredes & Pongo, 2016; Cárdenas, Estela, Noriega & Portales, 2016). Tiene como principales funciones la toma de decisiones, la planificación, el control, el coaching y el servicio al cliente interno; y se desempeña primordialmente en las áreas de recursos humanos,

operaciones, legislación, finanzas y negocios (Moreno, Quispe, Velarde & Velásquez, 2016).

En estudios realizados con mujeres ejecutivas, se encontró que estaban inmersas en ambientes que poseían varias fuentes de conflicto laboral, siendo algunas de ellas el recibir órdenes de más de un superior, la sobrecarga laboral, la diferencia de sueldos, el clima laboral, la falta de flexibilidad de horarios, y la falta de incorporación del teletrabajo. Asimismo, se hallaron diversas fuentes de conflicto familiar: la falta de apoyo familiar, el sentimiento de culpa, la discusión conyugal y la inequidad de los ingresos. Contra las cuales usaban estrategias para minimizarlas o eliminarlas; siendo algunas el carácter, la confianza con los compañeros de trabajo, el cambio de trabajo, la delegación de funciones, el control de las emociones, vivir cerca de un familiar y la comunicación con la pareja. Cabe recalcar que a pesar de recibir poco apoyo en cuanto a la maternidad, ello no significaba una limitación tajante en el desarrollo profesional de la madre ejecutiva (Cárdenas, et. al, 2016; Moreno, et al., 2016).

En relación con lo anteriormente mencionado, las mujeres han sido una población que desde su inserción al trabajo formal (e incluso antes) se ha visto expuesta a una serie de abusos y desventajas; como salarios paupérrimos, doble jornada laboral sustentada en los roles de género, trabajos de menor estatus social, entre otros. Ello a su vez interactúa con otros aspectos de su vida, como suele ser el desarrollo profesional y la maternidad; generando situaciones de tensión y frustración. Por lo cual, la realización de las múltiples actividades que suelen ejecutar las mujeres cuando tienen hijos y tienen un trabajo formal, debido al reparto desigual de tareas de cuidado y domésticas, las colocan en situaciones de vulnerabilidad que pueden desarticular la función del trabajo como medio de autorrealización.

El reconocimiento de estas vivencias y tensiones, permite reflexionar también sobre la idea de que el trabajo puede ser percibido de manera positiva o negativa, pudiéndose asociar al desarrollo humano (como instrumento de superación, autonomía y relación) o a una experiencia desgastante y alienadora, que puede verse afectada por y afectar en otros ámbitos de la vida íntima y familiar de las personas. Es por ello que en la presente investigación se plantea una reflexión en torno a la pregunta por el significado y el sentido de la experiencia que tienen como trabajadoras un grupo de mujeres madres ejecutivas que realizan un trabajo asalariado a tiempo completo.

Como se ha indicado en la revisión de estudios, esta es una población, que

teniendo ciertas condiciones privilegiadas con respecto a otras mujeres trabajadoras, como su nivel de estudios, sus ingresos, su posibilidad de pagar apoyo doméstico, etc., justamente por estar en ciertas posiciones de poder y tener un nivel formativo superior, podrían ser hipotéticamente una población con mayor agencia y por lo tanto también con mayor posibilidad de plantearse más cuestionamientos, aplazamientos, tensiones y desnaturalizaciones sobre los roles esperados de trabajadora y madre. Lo cual puede sustentarse por ejemplo en el dato de la postergación de la maternidad en mujeres profesionales peruanas, para poder alcanzar cierta estabilidad y desarrollo laboral significativo (Fuchs, 2016).

Por tanto, las mujeres madres ejecutivas resultan una población interesante para la presente investigación dado que puede marcar un precedente de empoderamiento para posteriores estudios de otras poblaciones de mujeres trabajadoras diversas y/o menos favorecidas. Es así que, como objetivo general de la investigación se busca, desde un enfoque fenomenológico (Creswell, Hanson, Plano Clark & Morales, 2007), que las participantes, un grupo de ejecutivas que laboran en la ciudad de Lima, puedan ofrecer su visión particular del trabajo desde su experiencia de vida como mujeres y madres. Como objetivos específicos se pretende, en primer lugar, analizar los diferentes vínculos y tensiones significativos existentes entre el ámbito laboral y el familiar (o de cuidado) en la experiencia de vida de las participantes y, en segundo lugar, identificar las maneras en que estas mujeres madres trabajadoras concilian, afrontan y articulan estas dos dimensiones de su vida que, como ya lo ha indicado la literatura revisada, podrían estar en conflicto y suponer retos a nivel de su estabilidad emocional.

Método

Participantes

El grupo de participantes de este estudio estuvo conformado por 4 mujeres madres ejecutivas. Se trabajó con un número pequeño de participantes dadas las condiciones del diseño de investigación fenomenológico seleccionado, con el cual se buscó ahondar en la experiencia particular de cada una de estas mujeres desde la propia vivencia subjetiva de su trabajo, en conjunción con el ejercicio de la maternidad. Es así que el interés del diseño fenomenológico, lejos de buscar resultados replicables o generalizables, se centra en las experiencias particulares y únicas de las personas, por lo que requiere una recopilación de información detallada y en profundidad con cada participante, lo que justifica también el trabajo con muestras muy pequeñas y sin buscar la saturación de la información; aunque sí se pueda analizar la esencia de ciertas experiencias subjetivas comunes a todos los participantes, dadas las similitudes sociodemográficas con las que intencionalmente se conforma el grupo (Pistrang & Barker, 2012; Willing, 2013).

Para poder analizar experiencias subjetivas comunes en el grupo de participantes, se buscó que todas ellas tuvieran condiciones de vida y laborales relativamente similares, por medio de un muestreo intencional no probabilístico por conveniencia de casos típicos (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Es así como las participantes pertenecen a un NSE medio y medio alto. Sus edades se encuentran entre los 29 y 40 años; rango etáreo de postergación de la maternidad (INEI, 2012; MINTRA, 2014) para poder dedicarse al crecimiento en una carrera profesional, previamente culminada, y consolidar la productividad laboral, así como el posicionamiento profesional. Asimismo, las participantes se encontraban en una relación de pareja heterosexual de varios años. Tres estaban casadas y una era conviviente.

Como criterio importante de inclusión se tomó en cuenta que sean madres con un/a hijo/a menor de 6 años; se considera este criterio dado que suelen ser los primeros años de vida los más demandantes en la crianza. Además, el hecho de tener un solo hijo/a pequeño permite equilibrar las experiencias, en las cuatro participantes, en cuanto a demandas de tiempo y novedad respecto a la maternidad y la crianza.

Las participantes son profesionales y realizan un trabajo asalariado a tiempo completo (en promedio 40 horas semanales de lunes a viernes) en organizaciones

privadas de la ciudad de Lima Metropolitana. El criterio de tener una jornada laboral a tiempo completo es importante, pues la misma estructura el horario que tienen disponible, reduciendo su tiempo para actividades de cuidado y ocio en su vida familiar.

En cuanto a las labores que realizan en sus trabajos, las cuatro participantes toman decisiones estratégicas para las empresas donde laboran, desempeñándose en cargos y áreas asociados a la logística de la organización (como Recursos Humanos y finanzas). Las áreas en las cuales se desempeñan son las de Recursos Humanos, Finanzas y Negocios. Poseen un nivel de jerarquía media dentro su organización.

En la siguiente tabla se presentan las principales características de las participantes de esta investigación, vale señalar que todos los nombres, de las participantes así como los de sus hijos y parejas, han sido cambiados con el fin de respetar el principio ético de confidencialidad:

Tabla 1
Participantes

Nombre y Edad	Grado de estudios	Estado civil	Años trabajando	Puesto	Salario (en soles)	Edad del hijo/a
Corina (40 años)	MBA	Casada	17	Ejecutiva de cuentas	Más de 6000	1 año y 5 meses
July (40 años)	MBA	Casada	17	Jefa de Seguimiento	Más de 6000	2 años y 10 meses
Carmen (29 años)	Bachiller	Conviviente	9	Analista de Logística	Entre 3000 y 4500	1 año y 3 meses
Valentina (38 años)	Bachiller	Casada	10	Analista de búsqueda y selección del talento	Entre 3000 y 4500	6 años y 2 meses

Tabla 1. Características de las participantes. Elaboración propia.

Por otro lado, el primer contacto con tres de las participantes (Corina, Carmen y Valentina) se dio de manera virtual, a través de redes sociales. Mientras que en el caso de July se dio a través del criterio de cadena de referencia, según la sugerencia que brindó una de las participantes. Cuando se dio la comunicación con las participantes se brindó información sobre la naturaleza de la investigación y se solicitó su consentimiento de formar parte voluntariamente de la misma (Mendieta, 2015). Así, se pactó vía telefónica, de acuerdo a la disponibilidad de cada participante, la realización de las entrevistas de manera presencial.

Con respecto a los aspectos éticos, las participantes fueron informadas de la

naturaleza de la investigación. La participación fue voluntaria y registrada mediante la firma de un consentimiento informado. Asimismo, se consultó el permiso para realizar grabaciones de audio, las cuales serán eliminadas una vez se sustente y cierre por completo la investigación. Del mismo modo, se comunicó a las participantes sobre la devolución de los resultados cuando haya concluido el análisis de la información recabada. Finalmente, se especificó que la información brindada por las participantes será usada únicamente con fines académicos y garantizando su confidencialidad.

Técnica de recojo de información

Para el proceso de recopilación de información se utilizó una ficha sociodemográfica para registrar datos generales. Así como también se usó la técnica de entrevista semiestructurada en profundidad, la cual fue aplicada a través de una guía que se construyó para el presente estudio. Esta guía busca lograr, mediante una conversación que recree la situación de la madre trabajadora, la comprensión de las experiencias o situaciones de las participantes, a través de un abordaje a profundidad de los sentimientos, experiencias, expectativas, etc., que esta situación le presenta (Pedraz, Zarco, Ramasco & Palmar, 2014).

El instrumento construido comprende una etapa de familiarización en la cual se busca crear un ambiente de entrevista cálido; luego se busca recoger los sentidos o significados asociados al trabajo, la familia/maternidad, y al balance o conflicto entre el trabajo y la maternidad; para concluir con una etapa de cierre, en la cual se pretende brindar un espacio para que la participante pueda profundizar en los temas tratados o sugerir nuevos puntos a considerar dentro del tema principal. Este instrumento pasó por un proceso de validación con jueces y de validación semántica, así como por una entrevista piloto.

Procedimiento

El presente estudio constituye una investigación cualitativa y se enmarca dentro de un diseño de tipo fenomenológico. La fenomenología analiza la forma en que las personas experimentan el mundo: dentro de un contexto y momento particular. Estos diseños suelen emplearse cuando se desea realizar una exploración profunda en la esencia de la vivencia de las personas y de cómo le dan sentido a esta experiencia. Finalmente, se identifica un fenómeno (o un objeto para la experiencia humana),

mediante la descripción de la esencia de las experiencias como son vividas cada día (es decir, una descripción de qué y cómo lo experimentan) (Creswell et al., 2007; Smith & Shinebourne, 2012; Willing, 2013).

Con respecto al nivel metodológico, el diseño que se empleó fue el análisis fenomenológico interpretativo o diseño fenomenológico hermenéutico. La investigación tuvo un propósito interpretativo, lo que se buscaba era inicialmente describir la experiencia para poder interpretarla en función del contexto social y la teoría del ajuste trabajo-familia (Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, Van Hooff & Kinnunen, 2005; citado en Andrade & Landero, 2014). Para lograrlo, se adoptó una actitud fenomenológica, realizando el análisis ó una vez recabada toda la descripción que brindaron las participantes para obtener una impresión total de aquella realidad social que ellas vivencian de una manera particular dadas sus circunstancias de madres trabajadoras (Willing, 2013).

Primero se redactó y revisó la guía de entrevista de modo que respondiera al objetivo de la investigación y a la técnica usada. Se validó que se cumpliera aquel propósito mediante una validación por jueces. Esta guía se utilizó para realizar una entrevista piloto.

Las entrevistas iniciaron con la lectura del consentimiento informado por parte de la investigadora y la autorización de las participantes para ser parte del estudio y para registrar lo conversado en audios. Seguido a ello, se iniciaron las preguntas procurando un momento de rapport y finalmente se consultaron los datos sociodemográficos.

Todas las entrevistas fueron llevadas a cabo en el espacio que dispusieron las participantes y que eran cómodos para ellas. Todas fueron concertadas de forma voluntaria y manteniendo todos los estándares éticos requeridos, como la confidencialidad y el manejo adecuado de la información brindada. Posteriormente se realizó la devolución de los resultados como estrategia de validación y compromiso ético para afianzar la discusión de resultados.

Análisis de la información

La información recolectada mediante las entrevistas se analizó de la siguiente manera. En primer lugar, se transcribieron las grabaciones de audio y se codificaron. Se formaron los códigos de manera descriptiva analizando cada línea de las entrevistas en el programa Atlas ti, en su versión 7. En primer lugar, se realizó la codificación en

función de las tres dimensiones teóricas principales del estudio: trabajo, maternidad y ajuste trabajo-maternidad. Posteriormente se identificaron subdimensiones que se fueron agrupando a partir de la afinidad entre temas. Se encontraron tópicos transversales que, por su relevancia en la experiencia de todas las participantes como mujeres madres trabajadoras, se asumieron finalmente como los ejes a partir de los cuales se analizarían los resultados. Siendo estos la culpa y la completud.

Así, se obtuvo la visión particular del trabajo de las participantes, desde su experiencia de vida como mujeres y madres. A su vez, se analizaron los diferentes vínculos y tensiones significativos existentes entre el ámbito laboral y el familiar (o de cuidado) en la experiencia de vida de las participantes. Del mismo modo, se identificaron las maneras en que estas mujeres madres trabajadoras concilian, afrontan y acoplan estas dos dimensiones de su vida. Finalmente, se articuló la estructura general de la experiencia del fenómeno (Willing, 2013) y se discutieron los resultados con el marco teórico y en particular desde la teoría del “ajuste trabajo-familia” de Grzywacz & Bass (2003).

Resultados y Discusión

La información analizada en la presente investigación ha permitido conocer cuál es el significado que le asignan las mujeres ejecutivas participantes a su trabajo, cuando éste se acompaña de la experiencia de ser madres. Como se había mencionado previamente, dentro del mundo laboral, incluso en el ámbito profesional, existen ciertas brechas que ponen a las mujeres en una situación de desventaja con respecto a sus pares masculinos, más aún cuando son madres (Ansoleaga & Godoy, 2013; Norverto, 2014).

Con respecto a sus características particulares, las participantes al ser mujeres ejecutivas comparten ciertas condiciones de vida gracias a las cuales forman parte de un grupo de mujeres trabajadoras que podrían denominarse como relativamente privilegiadas. Como la teoría y las mismas participantes lo han reportado, ellas cuentan con ventajas sociales respecto a otros grupos de mujeres trabajadoras, como el hecho de haber estudiado una carrera universitaria y ser profesionales, incluso dos de ellas cuentan con estudios de postgrado (MBA) y las dos que no los tienen se proyectan a tenerlos en un futuro próximo, siendo esta una estrategia para seguir posicionándose y ascendiendo en sus trabajos.

Del mismo modo, todas ellas cuentan con un trabajo estable, que les brinda todos los beneficios y compensaciones de ley, así como el acceso a un seguro de salud. Reciben también un salario acorde o superior al promedio del mercado laboral femenino, lo que les permite la estabilidad económica suficiente para llevar un estilo de vida acomodado y pertenecer a un NSE medio o medio alto. A su vez, ello posibilita el poder contar con apoyo profesional pagado para el cuidado del hijo/a mientras ellas están laborando, como se da en el caso de tres de las participantes (Corina, July y Valentina), mientras que la cuarta recurre a la mamá de su pareja (Carmen).

Las características antes mencionadas resultan relevantes para poder entender el contexto en el que se apoya el significado particular que le asignan a su trabajo las participantes, en términos de la articulación de los dos roles en tensión que ellas cumplen: ser madres y ser trabajadoras. Vale señalar que, a pesar de todas las condiciones de vida y laborales positivas reportadas por las participantes, como se verá en esta discusión de resultados, los hallazgos de la investigación revelan que ellas también viven y normalizan las brechas de género presentes en el ámbito laboral, las cuales además se agudizan por su condición de madres.

Los resultados demuestran que ellas mismas asumen como naturales ciertas

prácticas asimétricas en los roles que desempeñan tanto a nivel profesional como familiar (Díaz, Godoy & Stecher, 2005), pero que a su vez intentan desarrollar mecanismos de ajuste y compensación para sobrellevar las cargas laborales y familiares que su condición de vida les impone.

Como ya se había mencionado, para el análisis de los resultados se trabajaron, desde el marco del diseño fenomenológico interpretativo, solo aquellos temas nucleares y transversales a todas las participantes, en los que la profundidad de la vivencia y la reflexión en torno a ella se hace mucho más plausible y posibilita la discusión respecto al marco teórico referencial del ajuste trabajo-familia, familia-trabajo (Grzywacz & Bass, 2003); para de esa manera orientar la discusión en torno a los objetivos específicos de investigación: analizar los diferentes vínculos y tensiones significativos existentes entre el ámbito laboral y familiar (o de cuidado) de las participantes; e identificar las maneras en que concilian, afrontan y articulan aquellas dos dimensiones de su vida.

La información que brindaron las participantes permitió identificar dos grandes ejes temáticos o categorías analíticas centrales, alrededor de las cuales se puede entender cómo interactúan en la vida de ellas los roles de trabajadoras y madres. Los ejes hallados representan, al igual que la teoría lo señala, la ambivalencia y contradicción tanto de lo negativo, como de lo positivo que se experimenta en la vivencia de las madres trabajadoras (Palomar, 2009): Por un lado, la categoría *Tensión por el tiempo* hace alusión a las experiencias negativas en torno a la conciliación de los dos ámbitos en conflicto, esta categoría se compone de temas más específicos asociados con el manejo del tiempo y permite cumplir con el logro del primer objetivo específico de investigación. Por otro lado, la categoría *La maternidad como un elemento que completa* plantea una conciliación percibida como positiva y provechosa para las participantes, en tanto les da la sensación satisfactoria de considerar que sus vidas están completas en el momento en que se hacen madres y asumen el reto de articular este nuevo rol con el de ser trabajadoras y también mujeres, con sus propias necesidades individuales; siendo esta categoría la que da respuesta al segundo objetivo específico de la investigación, y además permite una reflexión crítica sobre los mandatos sociales naturalizados y auto-asumidos en torno al género femenino y la maternidad. Ambas categorías o ejes temáticos serán discutidos en función de las subcategorías que las componen y del marco teórico previamente revisado.

Tensión por el tiempo

Esta categoría recoge todas aquellas vivencias en las cuales las participantes reconocen un sentimiento adverso provocado por la tensión del cumplimiento de dos roles altamente demandantes y considerablemente opuestos como lo son la maternidad y el trabajo, lo que incluye también el sentimiento de frustración producto del deseo de integrar ambos roles sin lograrlo por completo. En concordancia con la teoría, uno de los sentimientos o reacciones emocionales adversas que de manera más frecuente se presenta cuando las mujeres trabajadoras son madres es la culpa (Ansoleaga & Godoy, 2013; López, Findling Lehner, Ponce, Venturiello, Mario & Champalbert, 2009).

En cuanto a los componentes que nutren la experiencia culposa, se encontró que estaban bastante relacionados con estar laborando en una jornada completa y presencial, en la que el tiempo disponible de las participantes para la realización de actividades familiares y extra laborales se ve limitado. Es así que el malestar emocional y la tensión que experimentan por enfrentar diferentes roles para los que consideran no tener tiempo suficiente, se da principalmente por tres motivos: 1) *Malestar por percibir que no tiene suficiente tiempo para dedicarle a su hijo/a*, 2) *Culpa por dedicarse tiempo a ellas mismas* y 3) *Frustración por no dedicar tiempo a su desarrollo profesional*.

Malestar por percibir que no tiene suficiente tiempo para dedicarle a su hijo/a.

Se presenta transversalmente en la vivencia de todas las participantes la manifestación del tiempo que disponen como aquello que no llega a ser suficiente para cumplir ambos roles, sobre todo para dedicárselo al hijo/a. Aquella sensación de escasez de tiempo genera incomodidad:

“Entonces como que noo, no me da tiempo de venir acá como me gustaría a veces para ver a la bebe, ¿no? Entonces mi tiempo que le dedico es prácticamente en la noche” (Corina).

“Porque sé que hay... el 80% de las madres hoy en día trabajan, pero me imagino yo que tienen el mismo pensar que yo de que están perdiéndose momentos con sus hijos desde el trabajo, sobre todo cuando son bien pequeñitos que todos los días hacen cosas nuevas” (Carmen).

“Lo peor, yo creo que si podrías citar algo feo, algo malo, es que a veces quisiera darle más ¿no?, más tiempo. Esa es la parte más mala [...] Este porque porque como te digo

es muy poco el tiempo con Adriana, así que el poco tiempo que tengo libre por el trabajo es para ella.” (Valentina).

Como se puede apreciar, las participantes encuentran insuficiente el tiempo disponible para sus hijos. No obstante, la posición, el nivel y el tipo de trabajo que ocupan dentro de su organización les ayuda a poder acceder a ciertas facilidades y libertades en cuanto al manejo de sus tiempos en el trabajo (como decidir sus tiempos de ingreso y refrigerio):

“Tengo mucho más manejo de mi tiempo, no tengo tanta presión por parte de las oficinas. Eso me ayuda mucho a que por ejemplo vaya a casa a almorzar y a ver a mi hijo, y que pueda salir temprano. (...) Dentro de mi área digamos que estoy un poco en el paraíso” (July).

“Particularmente yo tengo un horario flexible en el trabajo. O sea puedo entrar desde las 8 de la mañana hasta las 10 de la mañana porque en el trabajo nos dan bastante flexibilidad sobre todo a las mujeres que son mamás primerizas” (Carmen).

Ellas reconocen estas condiciones como “privilegios”, más que derechos, a los que no acceden todas las mujeres trabajadoras. Gracias a los beneficios que reciben en sus centros laborales las participantes manifiestan haber alcanzado cierto nivel de organización en sus tiempos, claro está que como sus hijos/as son pequeños y demandan mayor cuidado, todas ellas desearían poder dedicar más tiempo a la maternidad y no perderse ningún logro o avance en el desarrollo de sus hijos/as, por lo que, fuera del horario de oficina, son ellas quienes asumen casi enteramente el cuidado y educación en los momentos en que su hijo/a no tiene cuidado profesional.

A pesar del apoyo que perciben desde sus centros laborales, las participantes reclaman mayor flexibilidad y apertura para poder disfrutar y acompañar los primeros años de vida de sus hijos. En relación a ello, Greenhaus y Beutell (1985) han estudiado el conflicto que se genera por el poco tiempo disponible que deja un rol (trabajo) para dedicarlo a otro rol (maternidad), este se conoce como el conflicto trabajo-familia basado en el tiempo; y hace referencia al malestar que se genera por este corto tiempo disponible que queda luego de la jornada laboral para estar con la familia.

“Trato de optimizar mi tiempo precisamente para regresar pronto para ver a mi hijo

[...] A veer, que todo es para ayer, ¿no? A veces te dicen que tienes que hacer cuadros y no te dan mucho tiempo para hacerlos entonces ahí tengo que volar o venir más temprano o almorzar más rápido y esteee y bueno, sobre todo para hacer presentaciones a la gerencia que a veces nos piden o a España, eso es lo que, eso es lo negativo [...] A mí me gustaría dedicarle más tiempo a mi hijo de verdad, me gustaría si yo pudiera salir a las 4 de la tarde sería feliz, pero bueno el horario es hasta las 6 o 6:30 que me quedo y que dentro de todo le robo al banco porque el almuerzo son 40 minutos”(July).

Los resultados de aquel conflicto generarían tensión por vivir constantemente “corriendo” de un sitio a otro o por no poder dedicar todo el tiempo que quisieran a su hijo/a. Esto conlleva, asimismo, un sentimiento de ambivalencia por ir a trabajar, por tener un horario a tiempo completo y no poder estar en casa cuidando de sus bebés en esos momentos. Es decir, por elegir el trabajo en lugar de la maternidad a tiempo completo.

“Mi hijo sabe que se queda, me dice “chau mamá”. Hay veces que sí reniega y quiere que me quede, me da penita” (July).

Aunque la ambivalencia emocional, como sostienen Alvarez, Lozano, Santa Cruz y Ricketts (2016), esté más presente cuando los hijos son más pequeños (preescolares), la preocupación se mantiene cuando los hijos van creciendo. En el caso de las participantes, comentaban tener mayor ambivalencia emocional las mamás de hijos menores de 2 años (Corina, July, Carmen), pero la mamá de la niña de seis años (Valentina) seguía teniendo preocupación por la salud y por cómo estaba su hija mientras ella trabaja, porque se reconoce que la labor maternal no es algo que se suspenda, es continua y trasciende la presencia física, y mantiene a la mujer atenta y preocupada por lograr el cuidado y la educación adecuada para sus hijos:

“Para mí ser mamá es estar con ella en los momentos que me necesita; así yo no esté físicamente, estoy llamando, estoy pendiente de ella... Ser mamá para mí en realidad es un título que me cayó muy bien. En realidad para mí significa darle a Adriana no solamente cariño, engreírla; sino también darle una formación, orientarla para que sepa cuáles son las cosas buenas y malas” (Valentina).

Se ha percibido que aquella preocupación porque la educación y formación que le brinden a su hijo/a sea adecuada, se extiende también a otros aspectos del vínculo materno y de la relación de la participante con su hogar. Ello conlleva que sean las participantes quienes se preocupan principalmente por el cuidado y la organización de su hogar y de la vida de su hijo/a.

“Ver mi agenda de todos los días y ver por ejemplo las citas de Karla del médico que ya son todos los controles, entonces... Al final creo que esa es la carga más pesada de la mamá porque al final el papá hace todo lo que tú le dices, porque él agarra, se va a su trabajo, llegó tarde, llegó tarde, si tiene maestría, tiene maestría, pero la que tiene que resolver todos los problemas y los malabares de los horarios al final siempre es la mamá” (Corina).

Las participantes se sienten responsables del cuidado y de la organización de sus tiempos, sustentando ello en mandatos que se le asignan por ser mujer (“es la carga que tiene que asumir la mamá por ser la mamá”), y supeditando la figura del padre como cuidador a un rol secundario. Esta concepción de maternidad y paternidad responde a un modo de concebir la crianza y los roles de género propios de sociedades patriarcales (Blanco-García, Ramos & Sánchez-Antolín, 2016).

Con respecto a la participación en el cuidado de los hijos, todas las participantes han requerido buscar un apoyo adicional pues el del compañero resulta insuficiente. Sin embargo, esta maternidad compartida (Cárdenas, et al., 2016; Solé & Parella, 2004), que tienen con la persona que cuida a su hijo/a mientras ellas (y sus parejas) trabajan, a pesar de ser una estrategia para minimizar la carga de tareas, llega a constituir otra fuente de sentimientos negativos porque consideran que se estarían perdiendo momentos importantes en la vida de sus hijos, momentos que ellas deberían presenciar.

“Creo que debe haber sido algo bonito poder dedicarte a tu hija y poder compartir todo el tiempo porque después te pones a pensar cuando estás... al final pasa más tiempo con la chica de la casa que contigo durante el día” (Corina).

“Por ejemplo una de las cosas que me frustraba un montón era no ser la primera en ver a mi hija caminar. Decía voy a estar en el trabajo y me van a llamar y me van a

decir «Almendra ya dio sus primeros pasos», ¿pero por qué yo no he sido la que he visto si yo soy su mamá?.. Porque tengo que trabajar» (Carmen).

Lo que incrementaría algunos sentimientos negativos en las participantes cuando no se encuentran en casa y no pueden observar a sus hijos/as, no pueden estar presentes cuando están enfermos o cuando tienen algún logro importante en su desarrollo.

“Pero ahora estoy en el trabajo y no solamente pienso en el trabajo, o sea pienso en el trabajo y pienso en cómo estará mi hija, qué estará haciendo...y mucho más en tiempos donde ella está enferma...Mi mente está definitivamente en la casa pensando en qué estará pasando ¿No?.. ¿Estará bien? ¿Estará reaccionando bien?” (Carmen).

“Estuvo dos semanas enferma con fiebre y en ningún día estuve con ella, solamente en las mañanas y las noches. Solamente la monitoreaba por teléfono” (Valentina).

Según se ejemplifica, las participantes llevan consigo la doble carga de no poder dejar de cumplir las tareas que demanda su trabajo sumadas a su labor materna que es perenne, teniendo que lidiar en simultáneo con la responsabilidad de cuidar a sus hijos incluso sin estar físicamente presentes y respondiendo por sus labores profesionales con compromiso, haciendo del tiempo un recurso que no llega a serles del todo suficiente.

Culpa por dedicarse tiempo a ellas mismas.

Este análisis asociado al rol asignado al género, tiene gran sentido, cuando además las participantes manifiestan sentir culpa en el momento en que realizan o desean realizar actividades sociales en las que podrían suspender-pausar su rol de madres, como por ejemplo hacer un viaje sin la familia, salir con amigas o tener momentos de ocio. El tiempo o la frecuencia con la cual se realizan aquellas actividades se reducen luego de ser madres y la culpa se hace presente.

“Por ejemplo cuando tuve la oportunidad hice un viaje también porque, pese a que me sentía recontra culpable, eeh lo necesitaba ¿no? un tiempo, como que dejás de ser mujer y todo el día eres mamá, esposa” (Corina).

“Nos sentíamos felices de estar ahí (en un paseo de amigas) pero igual el hecho de cómo estará (...) las 3 hicieron eso (webcam) pero yo no lo hice con mi hijo, ¿por qué?”

Porque tenía miedo que se pusiera a llorar, de hacerle daño. Yo quería verlo, mi esposo me mandaba fotos, pero no, no hacía eso porque a veces mi hijo llora y después, ¿mi esposo cómo lo calma? Entonces hacía tripas corazón (...). Eso sí. O sea sí disfrute, pero me sentía mal un poquito. Aunque después ya le lleve ropa, cosas que compré y ya eso compensó un poco la culpa jaja” (July).

“Sí, de vez en cuando salgo con mis amigas este pero me cuesta. Mis amigas me odian porque nunca puedo, pero yo creo que para mí... como te dije mi prioridad... como te dije es ella (su hija)” (Valentina).

Se puede apreciar que se encuentra presente una contradicción entre el sentimiento de culpa por haber dejado a sus hijos, a pesar de mencionar que necesitaban aquel momento de distracción, y por haber disfrutado del mismo. Por una parte, las demandas de la doble jornada laboral generan en las participantes cansancio y/o estrés. Por otra parte, las construcciones sociales cuyas premisas implican la atención exclusiva y el disfrute de las tareas reproductivas (la maternidad, el concepto de “buena madre” y el “instinto maternal”), les limitaría el disfrute pleno de aquel descanso (Centro Feminista de Estudios y Documentación, 1985).

La aceptación del mandato de la maternidad ha significado un doble trabajo que han asumido muchas mujeres con un trabajo asalariado: las tareas productivas y reproductivas (Ávila, 2005; Marcús, 2006; Solé & Parella, 2004). Estas tareas incluyen el cuidado de los hijos cuando están enfermos, cuando tienen que alimentarlos y cuando van a enseñarle o corregirle algún comportamiento (hábitos, tipo de música que puede escuchar, valores). Si bien pueden tomar un descanso de sus labores asalariadas, no pueden hacerlo de la maternidad. Por ello, también les resulta difícil aceptar que han disfrutado de esas vacaciones y deben hacer mención a la culpa que sintieron. A su vez, una estrategia para disminuir aquella culpa sería en este caso compensarla con bienes materiales (regalos) que hagan que el hijo “perdone” la ausencia de la madre.

“Pero sí creo quee (...) la carga de la organización de la casa siempre recae en la mujer o sea puedo dividirme con Orlando por ejemplo antes hacíamos que él un día vaya a un supermercado o yo vaya un día a otro almacén, o algo por el estilo (...) pero quién organiza que tema de qué se tiene hacer y eso siempre recae en la mujer porque el hombre no (...) eso no hace el hombre pues (...) Las labores ahora del hombre y la mujer son más igualitarias (...) pero el tema de qué es lo que hay que comprar siempre

como que quien es la administradora de la casa al final termina siendo la mamá” (Corina).

“Vivimos en una sociedad machista ¿no? Y si bien es cierto ha disminuido un montón ese ese tema digamos como que de manera... digamos que por default hay algunos hombres que tienen algunos pensamientos tipo “la mujer es la que se tiene que encargar de la de la bebé o del bebé” y la mujer también tiene ese pensamiento inherente a uno, o sea es como que “no, lo vas a hacer mal” “no, así no se hace” “no”. Entonces, queremos no ser machistas pero tenemos algo dentro de nosotros ¿no? porque hemos sido criados así. Entonces sí asumimos roles que las mujeres sí tienen que hacer porque creemos que es así” (Carmen).

La construcción social de los roles de género, propone a la mujer como dueña del ámbito privado y ha sido asimilada tanto por hombres como por mujeres. Solé y Parella (2004) afirman que aquel aprendizaje se ha vinculado con la identidad femenina. Como detallan las participantes, ellas son las principales organizadoras del hogar. Casique (2008) sostiene que las mujeres son quienes se ocupan mayoritariamente de estas labores en casa debido al alto poder de decisión que tienen en ella.

La aceptación del rol de la mujer como encargada del hogar y del cuidado dentro de este (cuidado de los hijos) por parte de las participantes (y de sus parejas) responde a un complejo orden social que dificulta que ellas puedan distinguir la sobrecarga de tareas que se están auto otorgando. Lo que además va en concordancia con lo que presenta la teoría (Cruz, Noriega & Garduño, 2003; Jung & Heppner, 2014), que las madres suelen asumir las labores de cuidado más retadoras en la crianza, mientras que los padres asumen más las actividades lúdicas.

Las participantes refieren ser las principales organizadoras del hogar y quienes delegan las funciones a realizar. Ellas asumen el rol de madre y de encargada del hogar de manera automática (quien está constantemente pensando en qué es lo que hace falta en casa, cómo estará el bebé, etc.) y no se explicita un cuestionamiento por el hecho de cumplir aquellas tareas. Dicha construcción se basa en las supuestas capacidades biológicas de las mujeres para ser madre. Así, la sociedad considera como un derecho “natural” de las mujeres la maternidad y el cuidado porque les resultaría casi instintivo conocer y satisfacer las necesidades de su hogar (Carrillo, 2011).

No obstante todas expresaron encontrarse dentro de relaciones de pareja igualitaria, y que su pareja y ella eran un equipo que se apoyaba en las tareas de

cuidado, en ocasiones se abstienen de delegar algunas funciones por el temor de que su pareja no será capaz de hacerlo o no sabrá cómo hacerlo.

“En realidad ahí en casa hacemos de todo los dos. Nosotros hacemos de todo con mi esposo, no es que “déjame que yo lo hago”, no. Pero hay cosas que yo puedo hacer, no no siento que... no espero que las haga él porque es hombre, es otra cosa que también le digo que él a veces (...) me gusta romperle un poco ese paradigma de que la mujer hace ciertas cosas y los hombres otras cosas. Todo dentro de la prudencia ¿no?” (Valentina).

“Mira en el caso de mi familia, mi esposo y mío, ambos hacemos todo (...) O sea no hay machismo en mi casa, mi esposo lava los servicios y también cambia pañales cuando tiene que hacerlo y le da de comer a mi hijo, y yo hago lo mismo [...] digamos antes mi esposo en casa él no te lavaba los platos si estaban tirados, pero poco a poco ya conversando él ya sabe que sus tareas son sábado y domingo hacer el desayuno y lavar los servicios; y yo que hago este le doy de comer a mi hijo le preparó su huevo, su desayuno con el jugo que mi esposo hace, le cambio el pañal, lo baño. Pero si no estoy yo, mi esposo lo baña, le cambia el pañal, le da la comida que la nana prepara. Eso sí porque él no es de hacerle sopa, le prepara su Nestum sí pero hasta ahí llega jaja pero que le prepare su comida así por decirte si no está la nana soy yo” (July).

La citas ejemplifican, como lo señala Casique (2008), una dificultad para asumir que el hombre también podría y debería hacerse cargo de las mismas cosas que ellas, en tanto el poder que tiene la mujer sobre el hogar sería uno de los motivos por los cuales se le dificultaría ceder aquel liderazgo con su pareja para que ambos manejen roles más igualitarios. Y, aunque se ve una deliberada búsqueda de equilibrio en las cargas de padre y madre y una intención de mutua participación y apoyo en la pareja, los procesos de socialización que promueve aquel orden social tradicional se siguen manteniendo en casi todas las participantes, quienes sostendrían la tendencia de considerar a la mujer como la reproductora de la familia aunque puedan racionalmente identificar patrones de comportamiento inequitativos en sus relaciones y en la posibilidad de dedicar tiempo única y exclusivamente para ellas mismas (Fuentes, 2016; INMUJERES, 2015; OIT, 2016; OIT-PNUD, 2009).

Frustración por no dedicar tiempo a su desarrollo profesional.

Finalmente, se presenta en estas madres ejecutivas por un lado el deseo de seguir creciendo profesionalmente y de llevar especializaciones; mientras que por otro lado, cumplir con este deseo sería tiempo que tendrían que restar al poco tiempo que tienen para dedicárselo a su hija/o.

“Yo siento que me falta tiempo. Me falta tiempo por ejemplo para estudiar. Me gustaría seguir estudiando. No estudio nada desde que estoy embarazada, ya prácticamente 2 años (...) pero me pongo a pensar... si después del trabajo tengo que salir a estudiar y ¿después en qué momento la voy a ver a la bebé? o ¿con quién se va a quedar?” (Carmen).

“Una de las cosas, por ejemplo, que se me cruzó por la mente con esta nueva propuesta que me están dando que justamente vino con una promoción...fue de que no quería irme a trabajar más lejos porque iba a estar menos tiempo con ella... Y esto iba a hacer de que yo me pierda momentos con ella y se me cruzó por la mente, y lo conversé en algún momento con Francisco, dejar de trabajar o buscarme otro trabajo; porque sentía que me iba a perjudicar en mi vida con ella más que todo” (Carmen).

El tratar de manejar de manera simultánea todos los roles que se le imponen a las mujeres resulta en muchos casos insatisfactorio para las madres trabajadoras, dado que deben tomar decisiones o renunciar a deseos personales (Solé & Parella, 2004). Lo que resulta más resaltante de las participantes es que cuando se presenta un conflicto trabajo-familia, quien debe sopesar o quien debe renunciar a su desarrollo profesional (una promoción o estudios) es la mamá; mientras que el padre no duda al respecto, ellos continúan con su trabajo o con su maestría.

Si bien las participantes mencionan en un momento aquellos beneficios que poseen o facilidades que les brinda su empresa empleadora, también hacen bastante hincapié en cómo ellas manejan las situaciones en las cuales deben ajustar sus tiempos para cuidar de sus hijos, considerando el rol del empleador o del jefe como un rol secundario, análogo al rol del padre. El jefe está presente como facilitador de algunas tareas que la madre debe realizar, pero la carga más importante la maneja, porque “así debe ser”, la madre. Es decir, no cuestionan el rol del empleador o del jefe en las posibilidades de ejercer de manera más equilibrada y menos culposa su maternidad, ya que consideran que si les dan los permisos requeridos para el control o cuidado del hijo/a les están haciendo un favor, cuando en realidad este debería ser un derecho:

“Yo creo que el tema de ser madre trabajadora y mujer hay un factor muy importante, yo te dije al principio no, que yo tenía un buen jefe no. No sé si a lo mejor estando en el mismo trabajo, en el mismo banco y todo a lo mejor podría estar con un jefe que... que no le guste darme permisos para ir al control de la bebé, o que te diga que lo haga un sábado o que lo haga en la noche o algo por el estilo” (Corina).

“Son súper flexibles, sobre todo con las madres. Porque saben que... tenemos digamos como que otro trabajo en casa que nos está esperando que es la bebé y desde que salí embarazada hasta ahorita siempre han sido flexibles conmigo si es que la bebé está enferma o si necesita algo o si necesito salir por alguna emergencia; mi jefe siempre me ha respaldado en ese aspecto” (Carmen).

Se aprecia que aquella calidad de privilegio que encuentran en sus empleadores estaría reflejada también en el contraste que se da entre su centro laboral actual y el mercado del trabajo en general. Como mencionan Cárdenas et al. (2016), las mujeres ejecutivas suelen percibir que no hay apoyo para facilitar el balance trabajo-familia ni por parte de su empleador ni del Estado; a pesar de que existiría una política empresarial o intentos de facilitarlo, no se hace efectivo en la realidad.

Según sostienen Ansoleaga y Godoy (2013), es necesario que se planteen políticas públicas enfocadas tanto en los derechos de los niños y niñas involucrados como en las mujeres trabajadoras, porque finalmente esas políticas van a influir directamente en el bienestar de ambos. Ante ello es relevante cuestionar no solo la importancia de que la empresa privada se preocupe por facilitar el balance trabajo-familia, sino también que el Estado sea el principal involucrado e interesado. Como menciona Aguilera (2007), en España y en otros países se han identificado una serie de medidas para poder apoyar en la conciliación de la vida familiar y laboral, de modo que llegue a ser equitativo el reparto de responsabilidades para hombres y mujeres.

A modo de conclusión, en el eje temático de Tensión por el tiempo se discute el estereotipo de cómo debe ser una buena madre (aquella que está presente para atender todas las necesidades de su hijo/a); el cual afecta directamente a las participantes (Solé & Parella, 2004). Los patrones de aprendizaje dentro de sociedades patriarcales suelen inculcar aquel “instinto maternal” que se requiere para que las mujeres sean quienes velen por el cuidado de los hijos y de la familia (Norverto, 2014). Ellas se enfrentan a este ideal dado que sus estilos de vida no les permite cumplir con el mandato a

cabalidad. Por tal motivo surge la tensión, aquella que estaría vinculada fuertemente con el manejo del tiempo. Es así como surge el conflicto trabajo-familia basado en el tiempo (Greenhaus & Beutell, 1985). No obstante, es importante recalcar que esto no impide que disfruten de ser madres y ser trabajadoras. Ellas utilizan una serie de estrategias, siendo la principal de estas la organización, para optimizar el uso de su tiempo y que la presión y la tensión que se genera por la doble jornada no las sobrepase. La manera en que las participantes organizan sus tiempos repercute en el cumplimiento y disfrute de todos sus roles: mujer, trabajadora, madre. A partir de ello, surge el siguiente eje temático: La maternidad como un elemento que completa.

La maternidad como un elemento que completa

De acuerdo a las vivencias manifestadas por las participantes, se entiende la “completud” como el privilegio de poder gozar e integrar tres componentes que, según ellas consideran, son esenciales para generar satisfacción, bienestar y sentimientos de autorrealización en su condición de mujeres. Aquellos componentes que “toda mujer debería aspirar a tener” según las participantes son: trabajo, maternidad y pareja. Con respecto a la consulta por el significado de ser madre, mujer y trabajadora, las participantes mencionan que en el momento de hacerse madres, siendo este el último paso de la ecuación trabajo-pareja-familia, ellas han experimentado una gran sensación de bienestar, un momento de realización que permite llenar vacíos:

“Lo mejor es que como que completa tu vida. Es algo que no esperabas que llegara, se completa el amor...piensas que no que no puede haber tanto amor en ti, pero sí lo hay (...) es un complemento. Es bonito (...) Te sientes tanto útil como mamá y como persona porque eso te retroalimenta” (July).

“Almendra llegó a alegrar nuestras vidas en todos los aspectos y llenó mi vida también en un montón de aspectos” (Carmen).

Lograr tener los tres componentes significa alcanzar el ideal de mujer contemporánea. El trabajo remunerado, en tanto medio de autonomía económica y autorrealización, es valorado positivamente (Ansoleaga & Godoy, 2013; Marcús, 2006); y no es necesariamente excluyente del trabajo reproductivo para las mujeres (Ansoleaga

& Godoy, 2013). Por tanto, para las participantes, toda mujer debería aspirar también a tener una familia (esposo e hijo/a) y ser profesional:

“Poder tener las tres cosas es la realización de toda mujer, o sea poder tener una hija, poder tener familia, poder llevar tu trabajo (...) como un malabarista que vas equilibrando cada cosa, en algún momento tendrá más tiempo el trabajo, en un momento tendrá más tiempo la bebé, en un momento tendrá más tiempo el tema de la pareja y creo que en eso se debe tratar el éxito de cada uno (...) yo creo que la felicidad de poder realizar todo es una satisfacción ¿no?... Yo creo que por más que puede haber unas facetas en las que tú te puedes realizar; puedes ser soltera y ser profesional, puedes ser no sé gerente general de una empresa y todo también debe tener una satisfacción inmensa y todo; pero creo que es más completa y más humana tener las tres” (Corina).

Llevar a cabo estas facetas o roles obliga a las participantes a dividir su tiempo e implica un alto nivel de organización. Lo cual se podría traducir, como menciona Corina a modo de analogía, en la función de un malabarista, para estar atenta a cada objeto que está sosteniendo y al siguiente que vendrá para poder realizar sus malabares de forma exitosa. Este fenómeno es conocido también como la identidad “*superwoman*”. Sumra y Schillaci (2015) sostienen que una *superwoman* es aquella mujer que realiza constantemente muchos roles, a tiempo completo y todos los hace bien; como por ejemplo ser esposa, madre, ama de casa, cuidadora y trabajadora.

Ello se relacionaría con la presión social que existe en las mujeres sobre la relación de pareja y la maternidad. Según sostienen Ávila (2005) y Marcús (2006), la maternidad se ha naturalizado para las mujeres y cuenta con la aceptación social, de manera que una mujer que no es madre no llegaría a cumplir con ese mandato social. La posibilidad que tiene la mujer de decidir no ser madre sigue siendo una fuente de discriminación y presión social. Una mujer que no tiene hijos sería una mujer que no ha logrado tenerlo todo. De igual manera ocurre con respecto a la relación de pareja y el matrimonio.

Con el ingreso de las mujeres al ámbito laboral formal, ellas adquirieron un nuevo campo en el cual desempeñarse; sin embargo, no dejaron de realizar las labores entendidas propiamente como femeninas:

“Ese es el reto, de que todo esté bien ensamblado (...) para que me sienta... completa, para que me sienta tranquila porque yo no podría estar sin trabajar y no tanto por lo económico, (...) en el caso de mi familia no es que mi esposo gane un montón, pero estee podríamos adecuarnos al hecho de que yo no trabaje, pero yo siento que no podría estar sin trabajar, pero tampoco podría estar siendo... ni siendo madre todo el tiempo ni estando sin ser madre, ¿no? Tengo que tener los dos lados, sino no me sentiría completa, ni útil” (July).

Lo expuesto devela el significado de la maternidad y del trabajo para las participantes. Si bien todas se encontraban laborando antes de ser madres y continúan haciéndolo luego del nacimiento de su hijo/a, los significados que ha tenido el trabajo para ellas no se han mantenido luego de aquella nueva experiencia. Las participantes reportan que antes de ser madres su trabajo era su prioridad, si tenían que extender sus horas de trabajo lo hacían, incluso por iniciativa propia dado que lo disfrutaban; pero luego del nacimiento de su hijo/a, la centralidad que tenía su empleo se reduce, adquiriendo inclusive un significado más orientado a la independencia económica. Con esta reorganización en sus vidas, la maternidad ha asumido el rol prioritario:

“Todo mi mundo gira alrededor de ella (su hija). Por más que ya sea... uno puede ser mujer, esposa, amiga; pero mamá es para mí lo primero” (Valentina).

“O sea para mí es una realización personal poder ir a trabajar y defenderme y haber logrado hasta hasta el punto donde he llegado, pero si bien es cierto antes mi trabajo era MI (enfatisa) razón de ser ¿no? O sea yo estaba todo el día para trabajar, si tenía que ir un sábado, iba un sábado; si tenía que ir un domingo, iba un domingo; y si me tenía que quedar hasta las 11 de la noche, me quedaba hasta las 11 de la noche. En cambio ahora no. O sea mi trabajo es lo que me da los recursos para poder llevar la vida que llevo. Quiero hacerlo, quiero trabajar lo mejor que pueda, pero durante el tiempo o durante las horas de trabajo y no quiero pasarme de eso ¿no?” (Corina).

Esta condición, de madre que prioriza a sus hijos frente a su trabajo, y que puede ser leída como la interiorización de un mandato propiamente naturalizado para las

mujeres; podría ser también, de acuerdo con las participantes, una suerte de factor protector, que pone límites y restringe ciertas demandas laborales previamente auto aceptadas, bajo las cuales existiría la posibilidad de haber llegado incluso a quemarse (burnout).

Es decir, pareciera ser que la condición de madres y el imperativo de ser responsables en la atención de sus hijos, conlleva un distanciamiento consciente y voluntario de ciertas prácticas agotadoras en el trabajo, como por ejemplo quedarse más horas de las establecidas, sin que ello les represente bajar su rendimiento o responsabilidad, sino, por el contrario, las hace ser más productivas y proactivas dentro de los límites y recursos concretos de sus trabajos sin caer en excesos.

De acuerdo con ello, diversos estudios sostienen que la familia actúa como una institución protectora ante el síndrome de burnout ya que brinda recursos emocionales para abordarlo (Caballero, Bermejo, Nieto y Caballero, 2001; Contreras, Ávalos, Priego, Morales-García & Córdova, 2013; Rodríguez, Oviedo, Vargas, Hernández & Pérez, 2009). No obstante, tener una sobrecarga de roles se reporta también en algunas investigaciones (Sumra & Schillaci, 2015) como un factor que promueve el burnout en las mujeres. Como si la sobre exigencia se trasladara de un rol a otro, en este caso al rol predominante (la maternidad).

Al hacer un análisis comparativo entre los significados asociados a la maternidad y al trabajo en el caso de las participantes se puede reconocer y entender la centralidad de la maternidad en sus vidas. La presión por cumplir bien con el rol de madre está siempre presente en la identidad femenina que reportan las participantes:

“¿Puedo ser una buena mamá? ¿Voy a poder hacerlo bien en el trabajo? (...) entonces me sentía muy insegura. El hecho de ser mamá y que tu hijo llore y que no sepas qué hacer (...) Yo creo eso, que una mamá primeriza lo que necesita es una persona que realmente la apoye para aprender a ser mamá porque tú no sabes (...) Se me hizo difícil asimilar el hecho de que era mamá, no solamente era yo; sino que ya tenía una persona mi cargo y ya te... tenía que confiar en mis instintos” (July).

Desde antes de que una mujer se convierta en madre tiene ya la presión social de que tendrá que ser una buena madre, lo cual generaría más tensión por el hecho de no saber cómo hacerlo. La falta de experiencia o conocimiento implica que inviertan mayor

tiempo y dedicación, ya que la duda por saber si lo están haciendo bien o no (si están cumpliendo su rol) se mantiene constante a través del tiempo. Mientras que esta duda o preocupación no se apreciaría en cuanto a su desempeño laboral.

“Es una pregunta que también me hago todos los días (sonríe). Si soy o no soy una buena mamá... Creo que pongo todo de mí para poder serlo ¿no? Creo que... no hay un manual para ser mamá, pero espero estar haciéndolo bien” (Carmen).

En suma, la maternidad como elemento que completa implica ultimar la ecuación trabajo-pareja-familia, es decir alcanzar el ideal de realización femenina contemporánea. Este ideal se relaciona estrechamente con el concepto de *superwoman*, que supone cumplir con todos los roles asignados a las mujeres y hacerlo bien. El rol que tradicionalmente se asocia a las mujeres es el de la maternidad. Asumir este arquetipo femenino como el objetivo final de su vida hace que cada componente de la ecuación tenga un peso distinto. Es así como, a pesar de que el trabajo sea importante para las participantes, su relevancia se vería reducida luego de la maternidad, o por lo menos luego de los primeros años de maternidad. Siendo este último su rol central.

Como se ha mencionado previamente, la tensión en la experiencia de trabajo/maternidad de las participantes se debe a distintos factores asociados al poco tiempo disponible. Aquella sensación de que el tiempo que invierten en el trabajo es un momento en el cual podrían estar viendo a su bebé genera malestar. Lo cual a su vez desencadena la necesidad de organizarse y crear un equilibrio entre el trabajo y la maternidad. No obstante la tensión de roles no llegaría a ser determinante para que el trabajo en sí mismo sea percibido de manera negativa, por el contrario, si bien ya no posee la centralidad que tenía previo a ser mamás, sigue siendo un medio de realización y satisfacción personal que además les brinda una condición de autosuficiencia.

Es así que el significado del trabajo estaría más vinculado a logros personales y profesionales que les ayudan a la mujer a tener independencia económica; pero no llegaría a ser suficiente para “completar” su vida. De esta manera se puede apreciar cómo se relacionan la presión asociada con el logro de la perfección en todas las tareas que realiza la mujer (imperativo social de ser *superwoman*), junto con una aceptación por parte de ellas de que aquello debe ser el ideal de modelo femenino al asociarlo con la completud. El significado que adquiere el trabajo luego de la maternidad, sigue estando a la base de su propia identidad como mujeres exitosas contemporáneas,

brindándoles sentido de realización e independencia.

El trabajo reproductivo (maternidad) tiene mayor protagonismo en sus actividades y en el manejo de su tiempo, pero este se apunala en el trabajo productivo, que preexiste a la maternidad y que estructura los tiempos, obligatorios y disponibles, que la trabajadora tendrá para desempeñarse en otros roles de su vida. El trabajo ahora es parte de una ecuación que debe estar completa para poder lograr la autorrealización como mujer: ser trabajadora, madre y tener una pareja. Ser una mujer ejecutiva madre significa ser la responsable de la organización del hogar, del control en el cuidado del hijo/a, de mantener un vínculo estable y positivo en la relación de pareja, y de ocuparse también de su desarrollo profesional.

Este estudio, además de evidenciar la naturalización de los roles de género en el trabajo y en la familia, invita también a que se amplíe la reflexión hacia las condiciones del sistema laboral y las maneras en que las personas se organizan para trabajar generando que recaiga en las mujeres esta doble carga y que ésta sea normalizada. Ansoleaga y Godoy (2013) sostienen que la organización del mercado dificulta la articulación o el balance trabajo-familia en las mujeres porque desde su inserción al ámbito laboral formal ingresaron con los roles que habían manejado anteriormente (ama de casa, cuidadora) y así adquirieron el nuevo rol de trabajadora (rol secundario); mientras que en los hombres el rol productivo siempre fue su obligación primaria (Saavedra, 2004) y aún no se ha dado el cambio para ellos en el ámbito doméstico. El haber actuado de aquella manera y haber ejecutado ambos roles a través del tiempo genera que ahora sea complicado el cuestionamiento y la búsqueda del cambio en un equilibrio social de los roles que se asumen por género, tal como se hace evidente en la experiencia de cada una de las participantes.

Así, surge la importancia de centrar los esfuerzos en generar una redistribución de las tareas reproductivas entre hombres y mujeres dentro del hogar para que las mujeres puedan contar con más herramientas para dicho balance y tengan un vínculo más igualitario con su trabajo con respecto a sus pares masculinos (Ansoleaga & Godoy, 2013). El objetivo será lograr que en el sistema laboral se puedan integrar y equilibrar los nuevos roles femeninos y que este cambio también tenga la participación de los hombres para que con su aporte se puedan tener relaciones más incluyentes a nivel doméstico y laboral.

Partiendo de los hallazgos de esta investigación, surge el cuestionamiento sobre cuál podría ser la realidad de las mujeres que no cuentan con los mismos privilegios que

las participantes de este estudio, cuya experiencia de maternidad es particularmente distinta. Si a pesar de ser mujeres profesionales y de estar posicionadas en un mercado laboral retador, siguen perpetuando y naturalizando para sí mismas los roles de género, siguen estando expuestas y vivenciando situaciones de tensión y culpa; cuál podría ser la realidad de mujeres madres que no cuentan con un trabajo formal, que no tienen un nivel de educación superior, etc., es la pregunta que surge. Los resultados permiten ilustrar la premisa de que a pesar de que se cuente con ciertos recursos, los roles de género tradicionales siguen influenciando de manera directa las prácticas y distribución de tareas en la sociedad, la familia y el mundo del trabajo.

Conclusiones

Como se mencionó previamente, el trabajo llega a tener mucha importancia en la vida de las personas, ya que es una fuente de organización de tiempo, aprendizaje, autorrealización, etc. Por ello es muy probable que toda actividad que vaya a influenciar de manera directa y permanente al trabajo llegue a tener un impacto significativo en la vida de la persona. Tal es el caso de la maternidad. Este estudio ha contribuido a conocer cuál es el significado que adquiere el trabajo en la vida de las madres profesionales participantes. Asimismo, proporciona información relevante con respecto a la calidad de vida que pueden estar teniendo las mujeres ejecutivas que son madres y sobre la importancia que llegan a tener sus recursos personales en el manejo del conflicto trabajo-familia, dado que sus dos roles principales están interconectados constantemente.

Resulta también relevante realizar esta investigación en términos de género ya que existe una clara diferenciación dentro del mundo laboral, encontrándose por un lado el masculino, con una serie de oportunidades; y por otro lado, el femenino, con ciertas limitaciones. Dentro de estas limitaciones, situaciones como la maternidad llegarían a implicar cierta reducción de las oportunidades. Por ejemplo, en el caso de una promoción (crecimiento profesional), ya que se va a priorizar la familia, y el tiempo que se le dedique, por sobre otros roles. Todas estas reflexiones permiten plantear un buen potencial para continuar estudios como éste que desde una mirada reflexiva y fenomenológica indaguen en las experiencias subjetivas de las mujeres madres en el mundo del trabajo, no solo ejecutivas, sino en múltiples condiciones laborales, especialmente aquellas más vulnerables.

A su vez, se pueden encontrar ciertas limitaciones en la propia investigación que se sugiere sean superadas en futuros estudios. Una de ellas es el acceso a las participantes, dado que no se logró que las 4 tuvieran condiciones de vida tan estrictamente similares. En este sentido, se sugiere para futuros estudios, de enfoque fenomenológico, procurar la mayor similitud posible de todas las participantes. Del mismo modo, se propone también para futuros estudios validar la información obtenida con una investigación cuantitativa que permita generalizar los resultados a la población de mujeres profesionales, dado que la bibliografía revisada respalda los resultados hallados con estas cuatro mujeres ejecutivas.

Finalmente, los resultados de esta investigación ponen en evidencia la

importancia de reflexionar sobre la manera como se organiza el sistema laboral y familiar, que hace que las mujeres asuman doble carga, siendo esto naturalizado por ellas y por la sociedad. A falta de políticas gubernamentales y a nivel empresarial que apoyen estas necesidades para mejorar el ajuste trabajo-familia, surge la necesidad de que sean las mismas trabajadoras quienes asuman esta responsabilidad.

De acuerdo con ello, se hace visible la necesidad de que las empresas apoyen a quienes viven esta situación (Andrade & Landero, 2014). Es así como, Martínez-Cárdenas, Cote-Rangel, Dueñas y Camacho-Ramírez (2017) proponen el teletrabajo como una manera de extender la licencia de maternidad y que las madres y los padres puedan pasar más tiempo con sus hijos cuando aún son bastante pequeños. Existen también propuestas en el mercado laboral nacional como el programa “*Happy mami*” que se practica en una empresa privada que permite que las madre se reincorporen al puesto de trabajo de manera gradual en función del tiempo de vida que tenga su bebé (por ejemplo si el bebé tiene cuatro meses de nacido, la madre solo trabajará 4 horas diarias y así hasta los 8 meses) percibiendo el salario completo. Ello sería un claro ejemplo de que políticas de esta naturaleza son sostenibles en el competitivo mercado laboral actual.

Referencias Bibliográficas

- Abramo, L. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.
- Aguilera, R. (2007). Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2, 69-119. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/Revista/numeros/ExtraIgualdad07/Est03.pdf
- Almeyda, M., Ipanaque, W., Paredes, M., & Pongo, P. (2016). *Determinantes de la Satisfacción Laboral de las Mujeres Ejecutivas en Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). CENTRUM, Lima.
- Álvarez, A. & Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 89-106. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612006>
- Alvarez, R., Lozano, M., Santa Cruz, T., & Ricketts, J. (2016). *Balance vida-trabajo de las mujeres ejecutivas que trabajan en empresas privadas en Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). CENTRUM, Lima.
- Andrade, L. & Landero, R. (2014). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología*, 7(1), 185-197.
- Ansoleaga, E., & Godoy, L. (2013). La maternidad y el trabajo en Chile: Discursos actuales de actores sociales. *Polis, Revista Latinoamericana*, 12(35), 337-356. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/polis/v12n35/art15.pdf>
- Arango, L. (2004). *Mujeres, trabajo y tecnología en tiempos globalizados*. Colombia: CES.
- Arriagada, I. (1997). *Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Ávila, Y. (2005). Mujeres frente a los espejos de la maternidad: las que eligen no ser madres. *Desacatos*, 15, 107-126. Recuperado de goo.gl/4EF7V3
- Ávila, D., Legarreta, M., & Pérez, A. (2006). *Transformaciones del trabajo desde una perspectiva feminista. Producción, reproducción, deseo, consumo*. Tierra de nadie: Madrid.
- Avolio, B., Guevara, D., & Marquina, P. (2012). *La mujer peruana: evolución y perspectivas para su desarrollo futuro*. Lima: Planeta.

- Barros, E., & Barros, M. (2008). Conflicto entre trabajo y familia: efectos sobre la salud y resultados laborales en mujeres. *Estudios de administración*, 15(2), 1-45.
- Blanco, M., & Castro, P. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. *Ajayu*, 9(2), 215-233. Recuperado de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>
- Blanco-García, M., Ramos, F., & Sánchez-Antolín, P. (2016). Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres en formación ocupacional. *Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 6(2), 127-151. doi: 10.17583/remie.2016.1795
- Budd, J. (2014). *El pensamiento sobre el trabajo*. Valencia: Tirant Humanidades.
- Caballero, M., Bermejo, F., Nieto, R. & Caballero, F. (2001). Prevalencia y factores asociados al burnout en un área de salud. *Atención Primaria*, 27(5), 313-317. doi: 10.4067/S0718-24492013000200007.
- Cárdenas, M., Castro, J., Milligan, Z., & Picón, K. (2016). *Barreras y Dificultades para el Avance de la Trayectoria Profesional de las Mujeres*. (Tesis de maestría). CENTRUM, Lima.
- Cárdenas, M., Estela, R., Noriega, D., & Portales, W. (2016). *Percepción de la mujer ejecutiva sobre su trabajo y vida familiar*. (Tesis de maestría). CENTRUM, Lima.
- Carrillo, E. (2013). ¿Quién “puede” o “debe” cuidar de los infantes? La construcción social del cuidado de hijos e hijas. *Intersecciones en Antropología*, 14(2), 423-432. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/iant/v14n2/v14n2a10.pdf>
- Casique, I. (2008). Participación en el trabajo doméstico de hombres y mujeres en México. *Papeles de Población*, 55, 173-200. Recuperado de goo.gl/Cy21A9
- Centro Feminista de Estudios y Documentación (1985). *El trabajo de las mujeres a través de la historia*. Centro feminista de estudios y documentación: Madrid.
- Cigarini, L. (2011). El trabajo es mucho más que mercancía. *Duoda. Estudios de la diferencia sexual*, 40, 160-166.
- Cobo, R. (2005). Globalización y nuevas servidumbres de las mujeres. *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización*, 3, 265-300. Recuperado de goo.gl/99VROa
- Contreras, S., Ávalos, M., Priego, H., Morales, M. & Córdova, J. (2013). Síndrome de Burnout, funcionalidad familiar y factores relacionados en personal médico y de enfermería de un hospital de Villahermosa, Tabasco, México. *Horizonte Sanitario*, 12(2), 45-57. doi: 10.19136/hs.a12n2.238.

- Covarrubias, M. (2012). Maternidad, trabajo y familia: reflexiones de madres-padres de familias contemporáneas. *La ventana*, 35, 183-217. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88424573008>
- Creswell, J., Hanson, W., Plano, V., & Morales, A. (2007). Qualitative research designs: Selection and implementation. *The counseling psychologist*, 35(2), 236-264. doi: 10.1177/0011000006287390.
- Cruz, C., Noriega, M., & Garduño, M. (2003). Trabajo remunerado, trabajo doméstico y salud. Las diferencias cualitativas y cuantitativas entre mujeres y varones. *Artigo*, 19(4), 1129-1138. doi: 10.1590/S0102-311X2003000400034
- Díaz, X; Godoy, L., & Stecher, A. (2005). *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*. Cuadernos de investigación N°3. Santiago de Chile: CEM.
- Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z., Zaragoza, J., & Gómez, V. (2008) Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud pública de México*, 50(6), 482-489. doi 10.1590/S0036-36342008000600009
- Fohlen, C. (1969). *El trabajo en el siglo XIX*. Barcelona: Nova Terra.
- Fuentes, A. (2016). El fenómeno PANK – ¿Maternidad diferida o una nueva forma de maternidad? *Perspectivas en psicología*, 13(2), 36 - 44. Recuperado de <https://goo.gl/tBgjV0>
- Fuchs, R. (2011). Estrategias de mujeres ejecutivas exitosas. *Journal of business*, 3(2), 69-78. doi: 10.21678/2078-9424
- García, C., & Carvajal, L. (2006). Tecnologías empresariales del yo: La construcción de sujetos laborales en el contexto del trabajo inmaterial. *Univ. Psychol*, 6(1), 49-58. Recuperado de goo.gl/bwmt2A
- Garduño, M., & Lau, A. (2014). El trabajo doméstico y su impacto en la salud de las mujeres. En González, N. (Ed.), *Organización social del trabajo en la postmodernidad: salud mental, ambientes laborales y vida cotidiana* (pp. 139-163). Guadalajara: Prometeo.
- Gatrell, C. (2013). Maternal body work: How women managers and professionals negotiate pregnancy and new motherhood at work. *Human Relations*, 66(5), 621-644. doi: 10.1177/0018726712467380
- Gómez, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers*, 63(64), 123-140. doi: 10.5565/rev/papers/v63n0.1210
- Grzywacz, J. & Bass, B. (2003). Work, family, and mental health: testing different

- models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 248-261.
Recuperado de <http://www.midus.wisc.edu/findings/pdfs/155.pdf>
- Guttmacher Institute. (2012). El aborto en el mundo. Revisado el 4 de abril de 2017.
Recuperado de <http://clacaidigital.info:8080/xmlui/handle/123456789/389>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Instituto Nacional de Estadística [INEI] (2010). Perú: Carga total del trabajo de mujeres y hombres, según ámbito geográfico. En *Encuesta nacional de uso del tiempo*. Recuperado de <http://www.inei.gov.pe/estadisticas/indice-tematico/brechas-de-genero-7913/>
- Instituto Nacional de Estadística [INEI] (2015). Tasa de actividad, según grupos de edad, sexo y ámbito geográfico, 2004-2015. Recuperado de goo.gl/0CN7s4
- Instituto Nacional de Estadística [INEI] (2016). Perú. Encuesta demográfica y de salud familiar 2015. Nacional y departamental. Recuperado de www.inei.gov.pe.
- Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS] (2001). Foro internacional “Mujer trabajadora del siglo XXI. Retos y familia”. Recuperado de goo.gl/2TVHnv
- Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES] (2013). El trabajo de cuidados. ¿Responsabilidad compartida? Recuperado de goo.gl/byDuCM
- Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES] (2015). Las desigualdades de género en el trabajo no remunerado. Resultados de la Encuesta nacional sobre el uso del tiempo.
- Jeffrey, E., Ferris, M., & Zenger, R. (2004). Beyond the mommy track: The influence of new-concept part-time work for professional women on work and family. *Journal of family and economic issues*, 25(1), 121-136. doi: 10.1023/B:JEEI.0000016726.06264.91
- Kalist, D. (2007). Does motherhood affect productivity, relative performance, and earnings? *Journal of labor research*, 29(3), 219-235. doi: 10.1007/s12122-007-9034-x
- Kogan, L. (1994). Profesionales, esposas y madres. Egresadas de la Universidad del Pacífico 1980-1985. *Artículos*, 35, 97-107. Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/689>
- López, E., Findling, L., Lehner, M., Ponce, M., Venturiello, M., Mario, S., & Champalbert, L. (2009). “Mujeres multifacéticas: conexiones entre maternidad, familia y trabajo”. X Jornadas Argentinas de Estudios de Población.

Asociación de Estudios de Población de la Argentina: San Fernando del Valle de Catamarca.

- Maher, J., & Saugeres, L. (2007). To be or not to be a mother? Women negotiating cultural representations of mothering. *Journal of Sociology*, 43(1), 5-21. doi: 10.1177/1440783307073931.
- Marcús, J. (2006). Ser madre en los sectores populares: una aproximación al sentido que las mujeres le otorgan a la maternidad. *Revista argentina de sociología*, 4(7), 99-118. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26940705>
- Martínez-Cárdenas, B., & Cote-Rangel, Ó., & Dueñas, Z., & Camacho-Ramírez, A. (2017). El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia. *Revista de Derecho*, (48), 1-20. doi: 10.14482/dere.44.7167
- Mendieta, G., (2015). Informantes y muestreo en investigación cualitativa. *Investigaciones Andina*, 17(30) 1148-1150. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=239035878001>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MINTRA] (2014). Informe anual 2012: La mujer en el mercado laboral peruano. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/DISEL/2012/INFORMES/informe_anual_mujer_mercado_laboral_2012.pdf
- Moreno, E., Quispe, J., Velarde, B., & Velásquez, C. (2016). *Conflictos en la vida laboral y familiar de la mujer ejecutiva en Lima Metropolitana*. (Tesis de Maestría). CENTRUM, Lima.
- Montilva, M. (2008). Postergación de la maternidad de mujeres profesionales jóvenes en dos metrópolis latinoamericanas. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 13(41), 69-79. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27904104>
- Norverto, L. (2014). “Trabajo” y “proyecto propio”: aportes teórico-metodológicos de género y micro emprendimientos de mujeres. *La manzana de la discordia*, 9(1), 43-52.
- Nuño, L. (2008). *La incorporación de las mujeres al espacio público y la ruptura parcial de la división sexual del trabajo: el tratamiento de la conciliación de la vida familiar y laboral y sus consecuencias en la igualdad de género*. (Tesis de doctorado). Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <http://eprints.ucm.es/8836/>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016). Las mujeres en el trabajo.

- Tendencias de 2016. Resumen ejecutivo. Recuperado de goo.gl/S8xx1w
- OIT-PNUD (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago: OIT-PNUD.
- ONU Mujeres (2016). Informe anual 2015-2016. Recuperado de annualreport.unwomen.org/es
- Ortner, S. (1979). ¿Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza con respecto a la cultura? En Harris, Olivia y Kate Young (Compiladoras). *Antropología y feminismo* (pp. 109-131). Barcelona: Anagrama.
- Palomar, C. (2009). Maternidad y mundo académico. *Alteridades*, 19(3), 55-73. Recuperado de goo.gl/naVx8n
- Pedraz, A., Zarco, J., Ramasco, M., & Palmar, A. (2014). La entrevista en profundidad. En *Investigación Cualitativa* (pp. 59-71). Barcelona: Elsevier.
- Peiró, J., & Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Peiró, J; Prieto, F., & Roe, R. (1996). La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante. En: *Tratado de psicología del trabajo. Volumen I: Actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis.
- Perla, P. (2007). El retorno de la teoría del capital humano. *Fundamentos en Humanidades*, 8(2), 9-26. Recuperado de goo.gl/XqyIHx
- Pistrang, N. & Barker, C. (2012). Varieties of qualitative research: a pragmatic approach to selecting methods. En H. Cooper (Editor-in-Chief), *APA Handbook of Research Methods in Psychology: Vol. 2. Research Designs* (pp. 5-18). doi: 10.1037/13620-001
- PNUD (2015). Panorama general. Informe sobre Desarrollo Humano 2015. Trabajo al servicio del desarrollo humano. Recuperado de goo.gl/rEkLf4
- Rangel, A., & Rivero, J. (2013). *Impacto de los factores socioeconómicos en la decisión de maternidad. Un análisis de caso*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado de goo.gl/AgPXhT
- Rentería, E. (2008). Nuevas realidades organizacionales y del mundo del trabajo: Implicaciones para la construcción de la identidad del sujeto. *Informes psicológicos*, 10, 65-80. Recuperado de goo.gl/kLlhlh
- Rivera-Mata, J. (2012). *Liderazgo, mujer y sociedad en América Latina*. Lima: Universidad del pacífico.
- Rodríguez, C., Oviedo, A., Vargas, M., Hernández, V., & Pérez, M. (2009). Prevalencia

- del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de dos Hospitales del Estado de México. *Fundamentos en Humanidades*, 10(1), 179-193. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18411965011>.
- Saavedra, M. (2004). Representaciones sociales de género: Mujeres y hombres frente al trabajo. *Centro de Estudios Sociales–Universidad Nacional del Nordeste. Comunicaciones Científicas y Tecnológicas*.
- Smith, J., & Shinebourne, P. (2012). Interpretative Phenomenological Analysis. En: *Handbook of Research Methods in Psychology*: Vol. 2. pp. 73-82. doi: 10.1037/13620-005.
- Solé, C., & Parella, S. (2004). “Nuevas” expresiones de la maternidad. Las madres con carreras profesionales “exitosas”. *RES*, 4, 67-92. Recuperado de goo.gl/GEwt29
- Sojo, A. (1992). La inserción laboral de la mujer latinoamericana entre la crisis económica y los retos de la transformación productiva con equidad. En: *IX Jornadas de investigación interdisciplinaria sobre la mujer. La mujer latinoamericana ante el reto del siglo XXI*. Madrid: Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
- Sumra M., & Schillaci, M. (2015). Stress and the Multiple-Role Woman: Taking a Closer Look at the “Superwoman”. *PLOS ONE*, 10(3), 1-24. doi:10.1371/journal.pone.0120952
- Valenzuela, H; Reygadas, L., & Cruces, F. (2015). Mi trabajo es mi vida. La incrustación de los mundos de la vida y del trabajo en empresas españolas. *Revista española de Investigaciones Sociológicas*, 150, 191-210. doi: 10.5477/reis.150.191
- Vélez, G. (2009). Conciliación entre la vida laboral y familiar de las mujeres. Un acuerdo pendiente. *Asparkia*, 20, 165-183.
- Willig, C. (2013). *Introducing qualitative research in psychology*. Nueva York: McGraw Hill Education.

APÉNDICE A: PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este protocolo es brindar a las participantes en esta investigación una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Marjorie Ramírez, alumna de la especialidad de Psicología Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en el marco de su proyecto de tesis de licenciatura. La tesis es asesorada por la profesora Magister Angela Vera Ruiz. La meta de este estudio es conocer el significado que adquiere el trabajo para mujeres que tienen la vivencia de ser madres primerizas trabajadoras.

Si usted accede a participar en este estudio, se le realizará una entrevista, la cual tomará aproximadamente 60 minutos de su tiempo. Se le pedirá su autorización para grabar en audio la entrevista, las grabaciones serán destruidas una vez se haya finalizado el proceso de investigación.

Su participación será voluntaria. Su identidad, así como la información que se recoja producto de su participación en el estudio, será manejada de manera estrictamente confidencial por la investigadora y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del estudio, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento sin que ello le represente algún perjuicio. Si se sintiera incómoda frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Finalmente, luego del análisis de los resultados de la investigación, se le otorgará una devolución de los mismos si usted así lo desea, con el fin de informarla sobre el proceso de la investigación y tener además su validación respecto al proceso mismo de análisis.

Muchas gracias por su participación

Yo, _____ doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he leído la información escrita adjunta. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.

Al firmar este protocolo estoy de acuerdo con que la información que brinde podrá ser usada según lo descrito en la hoja de información previamente revisada. .

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con Marjorie Ramírez al correo ramirez.marjorie@pucp.pe o con su asesora de tesis Mg. Angela Vera Ruiz al correo averar@pucp.pe

Nombre completo de la participante

Firma

Fecha

Nombre de la Investigadora responsable

Firma

Fecha

APÉNDICE B: FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Nombre:

--

Edad

Estado Civil

--	--

Personas con las que vive

--

NSE

--

Profesión

Grado académico

--	--

Empleador

--

Antigüedad trabajando...

En la empresa actual:

En el cargo actual:

--	--

Horario de trabajo:

Acordado

Real

--	--

Años totales trabajando

--

Salario aproximado mensual:

Menos de S/. 1 500	Entre S/. 1 500 y S/. 3 000	Entre S/. 3 000 y S/. 4 500	Entre S/. 4 500 y S/. 6 000	Más de S/. 6 000
--------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	------------------

Trabajo asalariado y maternidad en mujeres ejecutivas

Edad del/la hijo/a:

--

Apoyo en el cuidado del hijo/a

Familiar

Profesional

Otro

--	--	--

Inversión económica en el cuidado del hijo/a

El	% de mi salario.
----	------------------

Inversión de tiempo en el cuidado del hijo

Horas al día

Total horas a la semana

--	--

Cuando su hijo/a nació, ¿tuvo el beneficio de la licencia de maternidad por parte de su empleador?

SÍ	NO
----	----

¿Se trataba de su empleador actual?

SÍ	NO
----	----

APÉNDICE C: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1. Familiarización

Pregunta 1: Cuéntame _____, ¿cómo es un día normal en tu vida?
Objetivo: Romper el hielo e introducir el tema de conversación.

2. Trabajo

Pregunta 1: ¿De qué trata tu trabajo? Pregunta 2: ¿Qué significa tu trabajo para ti?
Objetivo: Conocer lo que ha significado la experiencia del trabajo para la participante

Repregunta 1: ¿Cuáles son los aspectos positivos que encuentras en tu trabajo?
Repregunta 2: ¿Sientes que tu trabajo te aporta en tu vida?
Repregunta 3: ¿Cuáles son los aspectos negativos que encuentras en tu trabajo?

3. Maternidad

Pregunta 1: ¿Qué significa para ti ser mamá?
Objetivo: Conocer lo que ha significado la experiencia de la maternidad para la participante

Repreguntas auxiliares/opcionales para profundizar la respuesta sobre la pregunta anterior, en caso la participante no de suficiente información:

Repregunta 1: Cuéntame sobre tu hijo/a
Repregunta 2: ¿Cambiaron las relaciones en tu entorno familiar desde que eres madre?
Repregunta 3: ¿Qué es lo mejor y lo peor de ser madre de familia?

4. Balance o conflicto entre trabajo y maternidad

Pregunta 1: ¿Qué retos te plantea ser trabajadora y a la vez madre?

Objetivo: Conocer las características y/o dificultades de la experiencia de trabajar y ser madre para la participante.

Repreguntas auxiliares/opcionales para profundizar la respuesta sobre la pregunta anterior, en caso la participante no de suficiente información:

Repregunta 1: ¿Cómo consideras que te desenvuelves como madre?

Repregunta 2: ¿Cómo consideras que te desenvuelves como trabajadora?

Repregunta 3: ¿Cómo se integran en tu vida estas dos maneras de desenvolverte?

Pregunta 2: ¿Cómo manejas tu tiempo siendo mujer trabajadora y mamá?

Objetivo: Conocer cómo la participante maneja o concilia las labores del trabajo y la maternidad

Repreguntas auxiliares/opcionales para profundizar la respuesta sobre la pregunta anterior, en caso la participantes no de suficiente información:

Repregunta 1: ¿Cómo te hace sentir el manejo de tu tiempo?

Repregunta 2: ¿Sientes que como mujer se espera que tengas que realizar labores del hogar distintas a las que se esperaría debería hacer un hombre en casa? (independientemente que sea su pareja o cualquier otro hombre haciendo labores del hogar)

Repregunta 3: ¿Sientes que hay un balance entre el tiempo que trabajas y el tiempo que le dedicas a tu familia y al descanso?

5. Cierre

Pregunta 1: Después de todo lo que hemos conversado (*feedback*) ¿Qué significa para ti ser mujer, madre y trabajadora?

Objetivo: Conocer la experiencia integral de la participante como mujer.

Pregunta 2: ¿Qué más consideras que deba tener en cuenta para esta investigación desde la experiencia que tienes como madre y trabajadora?

Objetivo: Que la participante sienta la libertad de poder sugerir nuevos puntos a tratar que no se consideraron en las preguntas o que profundice en algún punto ya tratado.