



República del Ecuador
Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil
Facultad de Posgrado e Investigación

Tesis titulación en opción al título de Magíster en:
Gestión en Talento Humano

Tema del Proyecto de Titulación:
La relación entre la maternidad y el desempeño
laboral de las trabajadoras de la ONG Alianza
Cristiana y Misionera en la ciudad de Guayaquil
en el año 2024

Autor:
Ing. Com. Sara Barzola Villamar

Directora del Proyecto de Titulación:
María Augusta Játiva P. PhD(c).

Abril - 2025
Guayaquil- Ecuador

DECLARACIÓN EXPRESA

Yo, Ing. Com. Sara Barzola Villamar, portadora de la cédula de ciudadanía N.º0921891552, declaro que el Proyecto de Titulación: “La relación entre la maternidad y el desempeño laboral de las trabajadoras de la ONG Alianza Cristiana y Misionera en la ciudad de Guayaquil en el año 2024”, es de mi autoría, que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional, y que he consultado las fuentes que se citan en el mismo.

Asimismo, declaro que los criterios emitidos en esta tesis son de exclusiva responsabilidad de la autora.

Guayaquil, 10 abril del año 2025.

Firma:

Ing. Com. Sara Barzola Villamar

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, pues el único que merece recibir Honor en todo logro académico. A la Alianza Cristiana y Misionera del Ecuador, por estos 18 años que me ha permitido servir y de manera especial al Ps. Lcdo. David Muthre Ruiz, porque sin su respaldo, apoyo constante, motivación, ejemplo y cariño profundo, no hubiese sido posible lograr este objetivo. También dedico este esfuerzo a mi esposo Javier Vallejo y mis dos hijas Sara Sofía y Sara Micaela.

Sara Barzola Villamar

Agradecimiento

A Dios porque por su Gracia me permite culminar esta meta profesional. A la Alianza Cristiana y Misionera que me ha respaldado en este proyecto. A mi esposo Javier Vallejo y mis dos hijas Sofía y Micaela, a mi madre Laura Villamar que siempre ha estado ahí apoyándome en todo momento. A mi tutora la Msc. María Játiva, por entregar su tiempo, profesión y experiencia.

Sara Barzola Villamar

RESUMEN

Esta investigación pretende demostrar que, en la institución ONG Alianza Cristiana y Misionera de la ciudad de Guayaquil, existe un equipo que se desarrolla laboralmente con principios y valores, garantizando los derechos de las mujeres y su desarrollo profesional. Se delinea a la maternidad y su relación con el desempeño laboral de ciento nueve (109) colaboradoras, durante el período y año 2024.

Históricamente el rol principal de la mujer, estaba dedicado al cuidado de su casa y de sus hijos, hoy en día las mujeres desarrollan las tareas domésticas y profesionales como una buena combinación, destacándose en el quehacer de sus hogares y en el ámbito profesional.

La metodología utilizada es de enfoque cuantitativo, mediante la aplicación de la encuesta como instrumento de observación, el cual permitirá obtener datos numéricos y resultados estadísticos en el análisis a las participantes, colaboradoras en la organización Alianza Cristiana y Misionera del Ecuador.

La maternidad y el desempeño laboral de las colaboradoras de la ONG de la Alianza Cristiana y Misionera de Guayaquil, guardan una directa relación, gracias a las políticas y clima laboral de la organización.

El equilibrio demostrado por las colaboradoras en su desempeño laboral y el cuidado de sus hijos, contribuye a su desarrollo laboral, físico y emocional, consolidando el desarrollo de la ONG.

Palabras clave:

Desempeño laboral, maternidad, rol profesional, equilibrio trabajo y maternidad.

ABSTRACT

This research aims to demonstrate that, in the NGO Christian and Missionary Alliance of the city of Guayaquil, there is a team that develops its work with principles and values, guaranteeing the rights of women and their professional development. Motherhood and its relationship with the work performance of one hundred and nine (109) collaborators are outlined, during the period and year 2024.

Historically, the main role of women was dedicated to the care of their home and their children; today, women develop domestic and professional tasks as a good combination, standing out in their housework and in the professional field.

The methodology used is a quantitative approach, through the application of the survey as an observation instrument, which will allow obtaining numerical data and statistical results in the analysis of the participants, collaborators in the Christian and Missionary Alliance of Ecuador. Motherhood and the work performance of the employees of the Christian and Missionary Alliance of Guayaquil NGO are directly related, thanks to the organization's policies and work environment.

The balance demonstrated by the employees between their work performance and caring for their children contributes to their professional, physical, and emotional development, consolidating the development of the ONG.

Key words:

Work performance, motherhood, professional role, work-motherhood balance.

Índice

CAPÍTULO I.....	10
1.1 Antecedentes de la Investigación	15
1.2 Planteamiento del problema de investigación.....	15
1.2.1 Formulación del problema	17
1.2.2 Sistematización del problema.....	18
1.3 Objetivos de la investigación.....	19
1.3.1 Objetivo general.....	18
1.3.2 Objetivos específicos.....	18
1.4 Justificación de la Investigación	19
1.5 Marco de referencia de la Investigación	19
1.5.1 La maternidad a lo largo de la historia	20
1.5.2 Maternidad en la antigüedad	20
1.5.3 Herencia judía.....	22
1.5.4 Tiempo del feudalismo y en la Edad media.....	22
1.5.5 La glorificación de la maternidad en el siglo XVIII	23
1.5.6 Importancia de la maternidad	24
1.5.7 La importancia de la familia	25
1.5.8 Importancia de la mujer en el campo laboral.....	26
1.6 Marco Legal	28
1.6.1 Cuidados a menores hasta 5 años.....	29
CAPÍTULO II.....	31
MARCO METODOLÓGICO	31
2.1 Tipo de diseño, alcance y enfoque de la Investigación	31
2.1.1 Diseño.....	31
2.1.2 Alcance	31
2.1.3 Enfoque de investigación	31
2.2. Métodos de Investigación..	32
2.2.1 Método empírico	32
2.2.2 Métodos deductivos, analítico	33
CAPÍTULO III.....	36
3.1. Análisis de la situación actual	37

3.2. Análisis comparativo, evolución, tendencias y perspectivas	37
3.3. Presentación de resultados y discusión.....	38
CONCLUSIONES	45
RECOMENDACIONES.....	47
BIBLIOGRAFÍA	

Índice de Tablas

Tabla N° 1	Población de mujeres	41
Tabla N° 2	Operacionalización de variables.....	43
Tabla N° 3	Operacionalización de variables sobre campo laboral	44
Tabla N°4	Edad de encuestadas.....	38
Tabla N°5	Número de hijos	39
Tabla N°6	Razones o motivos por los cuales usted labora	39
Tabla N°7	¿Su crecimiento profesional ha impedido ser madre?	40
Tabla N°8	Discriminación por estar embarazada o ser madre.....	40
Tabla N°9	¿Ser madre ha sido un impedimento para su rol laboral?.....	40
Tabla N°10	Maternidad y el campo laboral. ¿Cuál de ellos es su prioridad?... 	41
Tabla N°11	Ley laboral respalda a mujeres embarazadas	50
Tabla N°12	¿Con quienes permanecen sus hijos en casa?.....	50
Tabla N°13	¿Rol compartido con pareja?	42
Tabla N°14	¿Mejor forma de equilibrar rol maternal y laboral?	42
Tabla N° 15	¿Dejaría su rol laboral si tuviese dinero por sus hijos?	43
Tabla N° 16	¿Existe relación entre el rol laboral y el maternal?.....	43
Tabla N° 17	¿Tiempo hizo pausa en su profesión?	44

Anexos

Anexo N° 1	Encuesta.....	63
-------------------	----------------------	-----------

Introducción

Hernández (2020) menciona, el panorama para las mujeres en el mercado de trabajo es complicado y más cuando son madres o se encuentran embarazadas, sumado, que las trabajadoras pueden estar es un proceso de profesionalización.

Una madre es capaz de proteger, cuidar, atender y educar a sus hijos, esto se ha entendido como una tarea dedicada únicamente a las mujeres. (Barrantes & Cubero, 2014)

La maternidad, es una concepción que cada generación la apropia como referente y en este sentido se representa su compromiso con la vida, con los roles que la sociedad demandan para asumir las necesidades económicas, los cambios que la cultura va requiriendo en su proceso de transformación, las valoraciones a lo cotidiano y la influencia de la formación profesional de la mujer. (Ríos, Panesso, & Arroyave, 2021)

La maternidad constituye por sí misma, la expresión máxima en la que se puede ubicar una mujer, inhabilitando cualquier otra experiencia que esta pueda tener. Para quienes no han experimentado esta vivencia de forma personal, podría generar cierta incertidumbre en el entorno en el que se desenvuelve la mujer. (Ríos, Panesso, & Arroyave, 2021)

UNICEF (2013) La lactancia aporta para que el cerebro humano se desarrolle casi completamente en los primeros 2 años de vida. Para los niños la leche materna aporta a su desarrollo y da el alimento que necesita para su correcta nutrición. Los aminoácidos que son parte de la leche materna y son necesarios para el desarrollo y prevención de infecciones o enfermedades. (pág. 7)

UNICEF (2013) La lactancia ayuda a que la familia tenga un comportamiento más homogéneo, las preocupaciones disminuyen, el desarrollo de los niños se ve aventajado frente al uso de otras leches, biberones, chupones y otros. (pág. 12)

Para muchas mujeres el convertirse en madre es parte de un deseo, para otras podría llegar a formar parte de su destino, o simplemente es algo como un instinto que se refleja en algunas, se puede decir que es parte de la subjetividad además de algún proceso personal. Sin embargo, socialmente se espera que las madres ejerzan su rol materno desde la incondicionalidad, renunciando a ser profesionales, trabajadoras para dedicarse exclusivamente a la crianza de sus hijos. (Casabella, 2021)

La mujer en su soltería asume su maternidad y enfrenta desafíos, ya que debe ser capaz de ocupar responsabilidades. Son vulnerables en la sociedad al cuidado de su hogar e hijos, sin consideración, trabajan más horas abandonando a sus hijos hasta el regreso a casa, al cumplimiento de obligaciones domésticas.

Sacrifican su vida personal, por el cuidado de sus hijos, tienen limitaciones económicas ya que son la única fuente de ingresos en los hogares. (Ortiz, 2024).

En las familias ecuatorianas la llegada del primer hijo puede dar cambios en la vida de las mujeres. En el ámbito psicológico, se destacan los aspectos emocionales que se involucran con la gestación, el parto, y la relación madre-bebe. (Edinara, 2021)

El rol de la maternidad es vital para la sociedad, es difícil reemplazar el rol que desempeña la madre a sus hijos en un hogar.

Las madres pueden desempeñarse efectivamente en el hogar y profesionalmente, esto será un deseo para las siguientes generaciones en un perfecto equilibrio entre las funciones familiares y profesionales.

Cuando la mujer comenzó a realizar labores profesionales, trajo consigo cambios, causando consecuencias especialmente en la maternidad. Es así, en la actualidad las mujeres toman decisiones con respecto a la maternidad, a la decisión de tener hijos o no, a elegir cuantos hijos; a pesar de ser influidas y responder a los requerimientos del sistema vigente. (Barrantes & Cubero, 2014)

Las situaciones generadas a partir del sistema capitalista son las que logran hacer un cambio, en como la mujer asume la maternidad, pues es a través de este que las mujeres se ven en la necesidad de salir de sus hogares a trabajar. (Barrantes & Cubero, 2014)

Las mujeres regularmente se quedaban en la casa al cuidando de los hijos principal tarea de la madre como parte del cuidado del hogar, el esposo se encargaba de proveer las necesidades diarias. Es una frase que se escucha de manera común.

Las madres han sido consideradas como amas de casa y se piensa que deben mantenerse en ese lugar y no interesarse en el ámbito profesional, también se cree que la mujer no pueden superarse académicamente para lograr alcanzar una profesión o un trabajo que le permita un desarrollo profesional. Este pensamiento se ha desarrollado en relación con la maternidad, creando así un pensamiento incorrecto sobre lo que verdaderamente encierra esta etapa que vive la mujer.

La maternidad sintetiza el cuidado materno, el bebé sobrevive porque la madre lo cuida. La madre hace de sostén del niño, lo ayuda a mantenerse, a dar sus primeros pasos e ir registrando sus primeros años de vida. (Flores, 2022)

Alvarado (2020) la maternidad para las embarazadas es una gran responsabilidad, esencialmente por lo que implica la crianza, la formación en valores, brindarles a sus hijos las herramientas necesarias para que puedan salir adelante, pero sobre todo es el compromiso con la sociedad por la formación de un ser humano crítico, tolerante y propositivo a las necesidades sociales y con una salud estable. (pág. 30)

Las madres deben encontrar un equilibrio para las diversas responsabilidades profesionales y a su vez desarrollar las labores en la familia. Con la creciente participación de las mujeres en la fuerza laboral, muchas madres se enfrentan al desafío de equilibrar las exigencias profesionales con las necesidades de su hogar y de sus hijos. Estas actividades y roles pueden generar estrés y tensión, ya que su cumplimiento en los diferentes roles se debe combinar correctamente para su ejecución (Juarez, 2024)

Las mujeres de la Alianza Cristiana y Misionera del Ecuador han demostrado que pueden equilibrar sus diferentes roles, desempeñarse eficazmente en el rol laboral y desarrollar su vida personal sin perder su bienestar.

Capítulo 1: Se refiere a la relación entre la maternidad y el desempeño laboral. Los antecedentes son necesarios para conocer como otros autores han abordado el tema. La maternidad a lo largo de la historia permite conocer como se ha vivido en diferentes contextos esta experiencia, historia y cultura.

La maternidad es un tema relevante a lo largo de la historia, debido a que las mujeres enfatizan este derecho, el rol de madre y trabajadora, sirven de inspiración para futuras generaciones.

En lo que respecta a la maternidad y su relación con el desempeño laboral de la mujer, son temas que se han abordado ampliamente y se ha dado varias opciones para combinar su efectiva realización, esto dado por varios autores en diferentes momentos.

Las leyes respaldan el rol de las madres a través de la Constitución, las Leyes y el Código del Trabajo Ecuatoriano, enfatiza y garantiza los derechos de las madres en sus primeros días que debe disponer el cuidado de su hijo.

Capítulo 2: La Metodología utilizada refiere un enfoque cuantitativo, este tipo de estudio permite recopilar datos y resultados en el sitio de trabajo de las mujeres que se desempeñan en la Alianza Cristiana y Misionera del Ecuador.

La población constituye todas las mujeres que trabajan en la Alianza Cristiana y Misionera del Ecuador en el año 2024 hasta el octubre 31 del mismo año, Para efectos de este estudio la muestra está constituida por ciento nueve (109) colaboradoras mujeres que desempeñan sus funciones en la ciudad de Guayaquil.

Las fuentes de investigación son primarias y secundarias; encuestas a colaboradoras que se han desempeñado en la ONG hasta el 31 de octubre del año 2024, y fuentes secundarias; libros, artículos relacionados al tema.

Capítulo 3: Refleja el análisis de la situación actual y la exposición de los resultados obtenidos de las encuestas realizadas. La relación es parte de este análisis, con sus respectivas tendencias.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1 Antecedentes de la Investigación

Alvarado (2020) indica y refiere el rol de la maternidad en la sociedad, la que influye en el campo social y laboral, representa un redescubrimiento de capacidades y potencialidades como parte de nuevas experiencias, diversas sensaciones y emociones, en un vínculo y relación que se perfecciona basado en cuidados y amor para dar bienestar a los hijos.

Es importante señalar que la significación de la maternidad ha ido evolucionando paralelamente a las etapas históricas de los diferentes sistemas de producción económicos, políticos, sociales y culturales”. (pág. 79)

Maldonado (2019) indica, que las madres se han destacado en sus actividades, roles y han sido comprometidas en su acción profesional organizando su tiempo para cumplir con su maternidad. (pág. 76)

Negrete (2023) menciona, en el Ecuador las mujeres embarazadas se encuentran dentro del grupo de atención prioritaria; de igual forma, y es de conocimiento general la lactancia para los niños desde sus primeros días de vida. (pág. 6)

En diferentes ramas de estudios, la economía, las ciencias sociales, la psicología, refiere al desempeño que realizan las mujeres en el hogar y su trabajo profesional. Las horas que dedica en tareas al cuidado de los niños y actividades domésticas y su participación laboral. (Peña & Maldonado, 2019, pág. 35)

1.2 Planteamiento del problema de investigación

La discriminación de las mujeres en el ámbito profesional a causa de la maternidad, evidencia comportamientos negativos en el lugar de trabajo, que limita el normal desenvolviendo de las mujeres en su entorno familiar y laboral.

A lo largo de la historia las mujeres han sido consideradas con menor proporción que los hombres, a pesar de haber sido incluidas en leyes que siguen siendo insuficientes para garantizar los derechos de las mujeres.

No existe una garantía plena de respeto a los derechos de las mujeres y madres y que esta sea equitativa en referencia al sexo opuesto. En la actualidad existen despidos a mujeres, cuando regresan del permiso de maternidad. Los despidos repentinos ahonda la falta de oportunidades y disminuyen el desarrollo profesional de las mujeres.

La maternidad y la relación laboral se ven afectadas, debido al nivel de dificultades que experimentan las mujeres y madres al cumplir su rol profesional y materno. Las oportunidades son escasas en ascensos o promociones, esto limita el desempeño personal y laboral.

La mujer ha sido considerada para las tareas domésticas, para el cuidado en casa y crianza de los hijos, esta posición le deja en desventaja a las mujeres frente a una cultura patriarcal evidente en algunos sectores del país, la región y el mundo.

Diversos estudios realizados en Europa, identifican que la maternidad afecta a mujeres en busca de una plaza de trabajo, realidad distinta que viven los hombres, esto se convierte en una brecha y diferencia social y cultural que repercute significativamente en el desempeño de las mujeres.

En América Latina y El Caribe, las mujeres que se convierten en madres tienen una disminución en su horario laboral. Esto aplaca en gran medida la presión de la maternidad. Esto evidencia la influencia de las normas sociales y los roles de género en las oportunidades laborales de las mujeres, especialmente después de la maternidad. (Suaya, 2024)

Las mujeres y su capacidad de llevar la responsabilidad que demanda el campo laboral y su maternidad, la ONG ACYM permite a sus colaboradoras los tiempos regulares de licencia, respeta y participa en los beneficios institucionales y sociales después del regreso de la colaboradora del periodo de maternidad y lactancia respetando los horarios reglamentarios.

Este estudio permitirá conocer la experiencia de la maternidad de las colaboradoras de la ONG, en su rol profesional desde el lugar donde se desarrollan, conocer su desenvolvimiento al potencializar sus capacidades.

Muchas mujeres, altamente preparadas y con vastas capacidades, se han quedado sin la oportunidad de ejercer su carrera y de cierta manera, se han acoplado a trabajos que no necesariamente van acorde con su perfil. (Comunicación UDLA, 2019)

Las mujeres han decidido buscar alternativas más flexibles tales como freelance, teletrabajo, etc., y brindar más tiempo a sus hijos, aún no existen las condiciones que garanticen los derechos de la mujer en estos contextos. (Alvarado, 2020).

En la actualidad sigue siendo vago el criterio de la mujer trabajadora y su desempeño laboral, ya que se cree que las madres son las cuidadoras de los hijos, relegando y olvidando que la tarea de la crianza de los hijos es conjunta, esto afectar el equilibrio en el hogar. El trabajo de las mujeres solo debe darse si su pareja no tiene suficientes ingresos. Estas creencias inciden considerablemente en las decisiones laborales de las mujeres al convertirse en madres. (Suaya, 2024)

Este estudio es una mirada al desempeño de las colaboradoras de la ONG y su labor de madres en el entorno profesional. Su desarrollo y hallazgos servirá para complementar futuros estudios relacionados con este tema.

1.2.1 Formulación del problema

¿Cuál es la relevancia de la relación existente entre la maternidad y el desempeño laboral de las colaboradoras en la ONG de la Alianza Cristiana y Misionera?

1.2.2 Sistematización del problema

¿Cuál es la relación que existe entre la maternidad y el desempeño laboral de las trabajadoras en la ONG de la Alianza Cristiana y Misionera de Guayaquil en el año 2024?

¿Cuáles son los factores relevantes identificados en la relación entre la maternidad y el campo laboral de las colaboradoras de la ONG de la Alianza Cristiana y Misionera de Guayaquil en el año 2024?

¿Cuál es la mejor distribución de las actividades laborales y las actividades de la maternidad de las colaboradoras de la ONG de la Alianza Cristiana y Misionera del Ecuador en el año 2024?

1.3 Objetivos de investigación

1.3.1 Objetivo general

Describir la relevancia de la relación existente entre la maternidad y el desempeño laboral de las colaboradoras de la ONG de la Alianza Cristiana y Misionera de Guayaquil en el año 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

1.3.2.1. Describir la relación que existe entre maternidad y el desempeño laboral de las trabajadoras en la ONG de la Alianza Cristiana y Misionera de Guayaquil en el año 2024.

1.3.2.2. Determinar los factores relevantes identificados en la relación entre la maternidad y campo laboral de las colaboradoras de la ONG de la Alianza Cristiana y Misionera de Guayaquil en el año 2024.

1.3.2.3. Definir las actividades laborales y de maternidad de las colaboradoras de la ONG de la Alianza Cristiana y Misionera del Ecuador en el año 2024

1.4 Justificación de la Investigación

En el ámbito profesional y laboral las mujeres a lo largo de la historia han sido discriminadas, frente a las funciones y ocupaciones de los hombres. Existe discriminación profesional, ideológica, social, ante estas dificultades las mujeres y madres han demostrado un mejor desenvolvimiento garantizando el espacio profesional y empresarial.

Surge la necesidad de conocer cuáles son los aspectos que influyen en la relación laboral y la maternidad, de las mujeres trabajadores en la ONG de la Alianza Cristiana y Misionera de Guayaquil

Optimización de los tiempos, creatividad, gestión, negociación, resolución de conflictos: son sólo algunas de las herramientas indispensables para la enorme tarea de ser madre, que tienen grandes implicancias en los puestos de trabajo. Comprender este poder que se adquiere es fundamental para que no sea un peso ni un obstáculo en la carrera profesional. (Quales Group, 2020)

Las colaboradoras de la ONG Alianza Cristiana y Misionera de la ciudad de Guayaquil, sienten agrado y complacencia de ser parte de la institución, donde existe el apoyo y acompañamiento para su desempeño efectivo y emocional.

Este estudio permitirá dar una referencia a otras instituciones, y sus colaboradoras al conocer la relación y perfecta integración de las madres en el ámbito laboral y su rol en la maternidad. Además que se convierte en un aporte académico y de consulta para las madres y mujeres y su desenvolvimiento en los dos roles.

La investigación de este tema se convierte en un referente, ya que permite conocer la cultura organizacional de la ONG y sus buenas prácticas teniendo como beneficiarias, sus colaboradoras mujeres y madres.

1.5 Marco de referencia de la Investigación

1.5.1. La maternidad a lo largo de la historia

La maternidad un acto natural de la humanidad, el que se ha visto afectado por factores culturales, sociales. Molina hace referencia a su concepto a lo largo de la historia:

El concepto de maternidad a lo largo de la historia aparece como un conjunto de creencias y significados en permanente evolución, influidos por factores culturales y sociales, que han ido apoyándose en ideas en torno a la mujer, a la procreación y a la crianza, como vertientes que se encuentran y entrecruzan en la interpretación.

1.5.2 Maternidad en la antigüedad

La maternidad es el acto natural de la procreación. La maternidad ha sido una experiencia individual muy significativa, siendo por largo tiempo la investidura más poderosa para la autodefinición y autoevaluación de cada mujer, aún de aquellas que no son madres. (Molina, 2006)

Los roles dados a las mujeres eran reflejados desde la maternidad, esto pasaba en Grecia antigua, siendo un rol sumamente importante y reconocido, semejante al reconocimiento del gobierno o de la administración de un país.

Sobresalía la razón del estatus adquirido al ser consideradas como sacerdotisas. También destaca lo concebido en Roma antigua, gracias al rol de las madres al ser consideradas las míticas sabinas y en otros casos como en Libia a quienes se les privaba del derecho de participar en cargos públicos que al ser madres y por la maternidad. (March, 2019)

En la antigüedad la maternidad estaba relacionada con la diosa Artemisa en la herencia helénica. Las mujeres desde la concepción adquieren la condición de madres y el mismo hecho de convertirse en madres, figura la realidad de las mujeres de fecundar y parir hijos. Así, la maternidad queda secuestrada en el espacio de lo biofisiológico. (Gardella, 2021)

La maternidad explicada por Oiberman:

En la antigüedad la maternidad estaba inmersa en mitos siendo objeto de estudio de médicos y filósofos, Démeter personificaba la maternidad, como el inicio de la humanidad y el inicio de la vida organizada y previsor. En el tiempo del Imperio Romano debido al patriarcado era el padre de familia quien podía integrar su hijo (Oiberman, 2009)

La vida de las mujeres acomodadas se desarrollaba en su mayor parte dentro del espacio del gineceo, dónde hilaban, tejían y confeccionaban telas y vestimenta para la familia, acompañadas de sus hijos. A mayor rango social, disponían de mayor ayuda por parte de las nodrizas para cuidar de las criaturas, pero aun así la mayor responsabilidad recaía sobre la dueña de la casa. (Fernández, 2020)

Desde que una mujer se enteraba que estaba embarazada y en estado de gestación, ellas, debían suplicar a los dioses protección y por sus bebés para que su embarazo pueda llegar a feliz término. Por tanto, Artemisa era invocada y reconocida en este proceso. Como guardiana de las doncellas y diosa virgen, muchas mujeres temían que la diosa estuviera airada con ellas y pudiera castigarlas por renunciar a la virginidad, así que muchos rituales eran para implorar clemencia y aplacar su ira, además de rogar por su protección. (Fernández, 2020)

De la herencia que dejó Roma, la mujer cumplía con su rol familiar, y era reconocida dentro del hogar como madre, cumplía con la gestación y procuraba llegar a dar a luz a su hijo. Otra mujer imploraba que sus dolores disminuyan a su diosa. Al nacimiento del hijo, la madre perdía la potestad, el padre era quien lo integraba a la familia. Se instituyó desde el derecho romano al padre con poder en la familia, como *páter familias*, esto era el poder sobre sus hijos y se lo confirmaba como autoridad.

La historia de la mujer en la antigüedad ha sido relatada por hombres y son muy pocas las que han trascendido, sea en obras artísticas –como las pinturas Aristófanes en Lisístrata (siglo V A.C.)– o por hechos reales, como sucedió con Hipatia de Alejandría (370-415), matemática y astrónoma asesinada

brutalmente, que se recuerda como paradigma de la mujer libre y autónoma, dedicada a la ciencia, que pagó cara su elección. (Maesano, 2020).

1.5.1 Herencia judía

Eva creada a partir de la costilla de Adán, después de que desea el fruto prohibido y sufre una maldición divina, *parirás con dolor*. Jehová dijo creced y multiplicaos la tierra. Se consideraba en la antigüedad que una mujer tenía que ser virtuosa. El rey Salomón en la costumbre judía, es reconocido por su sabiduría, al identificar a la madre y su pertenencia del niño en la querella de la mujer buena y la perversa; la que permitió la vida de su hijo y la que prefería que le partieran.

Carbonell (2019) aporta al dirigirse a la mujer y se refiere igualmente a su corporalidad, específicamente en lo que respecta a su capacidad procreadora y a la nueva condición servil a la que somete su sexualidad. (pág. 332)

Según esta autora, María permite recuperar la grandeza de la mujer porque disuelve la tensión entre la cultura femenina y la patriarcal, al hacer posible, por su mediación, la encarnación de Dios en la historia. (Molina, 2006)

La leche materna, alimento vital para el recién nacido se convierte en el vínculo hermoso de madre e hijo, convirtiéndola en una relación íntima para siempre.

1.5.4 Tiempo del feudalismo y en la Edad media

Una de las figuras femeninas más atractivas para los pintores, hasta el renacimiento, fue María, la madre de Dios. Modelo de madre, su papel maternal se refleja en escenas del nacimiento, del amamantamiento, de la presentación en el Templo, de la crucifixión, de la piedad, todas ellas escenas que retratan la tarea de una madre a lo largo de la vida de un hijo. María fue un modelo para las madres que vivieron entre los siglos V y XV, es decir, durante la Edad Media. (March, 2019)

En ese tiempo, en el que la ideología cristiana dominaba en buena parte del mundo mediterráneo, se había generado la doctrina que la madre de Jesús se mantuvo siempre virgen hasta después del parto, en otras palabras, antes, durante y al final. Esos momentos fueron claves para ella y así sería con otras mujeres que se conviertan en madres. (March, 2019).

1.5.5 La glorificación de la maternidad en el siglo XVIII

En época de la Revolución Francesa, la maternidad era reconocida como la procreación y no lo que esto conlleva, la gestación, el cuidado y posterior al parto la atención a recién nacido, considerando a los niños seres que podían lastimar a otras personas y entre sí.

En la historia a finales del siglo XVIII gracias a la revolución industrial la mujer se incorpora a trabajar debido al aumento de la demanda de mano de obra en la labor de la masificación de las mercancías, sin embargo, en este ejercicio era explotada en comparación a los hombres.

Gordillo afirma:

Cuando se acercaban los fines del siglo XVIII con la Revolución Industrial las mujeres volvieron al trabajo porque hubo una mayor demanda de mercancías. Desde sus inicios, esta incorporación se dio en condiciones de doble explotación en relación con sus pares varones, y sin reconocer la doble carga de trabajo que recae sobre las mujeres: trabajo remunerado + trabajo doméstico, y que hoy por hoy sigue pendiente de reconocimiento y de la posibilidad de tomar acciones para cambiarlo. (Gordillo, 2022)

El Baby Boom es un periodo de aumento de la natalidad que se produjo en varios países después de la Segunda Guerra Mundial. El término se refiere tanto al periodo en sí como a la generación de personas que nacieron durante ese periodo. En este tiempo se permite que las mujeres trabajen y puedan cumplir con un rol político y social.

En el siglo XXI nacen algunas inquietudes ya que todo ha cambiado, gracias a la modernidad, ahora hay métodos para gestar niños, existen métodos gracias a las ciencias biológicas avanzados en dónde se propaga la vida y se elige cuando y donde ser madre.

La búsqueda de una mayor igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad ha sido permanente desde el siglo anterior, teniendo a dirigentes femeninas como las principales defensoras de la igualdad y emancipación de la mujer. Esta brecha no se ha erradicado por completo y los rezagos persisten, orientada a considerar a los hombres como jefes proveedores del hogar y a las mujeres exclusivamente como jefes al cuidado del hogar. (Quezada, Méndez, & González, 2018)

Por el contrario, Kumari & Devi, (2012) argumentan; la mejor educación y las apropiadas oportunidades de empleo, permite que la mayoría de los hogares se convierten en fuentes de ingresos, hay que considerar el aumento de los gastos y necesidades; y que, gracias a la expansión de la educación superior, la mujer mejoró sus perspectivas de empleo, por lo que las parejas con dos ingresos están reemplazando el modelo de pareja casada tradicional de sostén de familia.

La presencia de la mujer en el mundo profesional juega un papel importante y muchos son conscientes del desempeño exitoso de ellas en las empresas, aún existen limitaciones, las mujeres directivas, enfrentan a un gran número de barreras que limitan sus aspiraciones profesionales (Liu, 2013)

1.5.6 Importancia de la maternidad

La maternidad es parte de la historia de la humanidad y la mujer su principal protagonista, desde la antigüedad ha tenido que trabajar de manera esforzada en sus hogares y ser para sus hijos el referente de principios y valores.

La asignación y reconocimiento del rol de la madre ha permitido crear el valor en la sociedad y fundamentar la importancia de la maternidad. (Oiberman, 2009)

Al nacimiento del niño es vital la cercanía inmediata con la madre, con esto la iniciación de la lactancia materna y vínculo con la familia para brindar la asistencia requerida. (Muñoz, 2021)

Las madres tienen diversas funciones y se muestran eficientes en cada una de ellas, la procreación, la nutrición, la disciplina y formación moral, el cuidado afectivo, y la educación de los hijos.

El reconocimiento de estas tareas afianzan el entorno de armonía y bienestar en el hogar. Esta función en la actualidad se ve acompañada con la asistencia de quien queda al cuidado de los hijos, ya que la madre debe desempeñarse profesionalmente, estas tareas profesionales y del hogar las madres las cumplen de manera exitosa. (Molina, 2006)

1.5.7 La importancia de la familia

La familia es reconocida a lo largo de la historia la más antigua y permanente de las instituciones sociales. (Molina, 2006)

A través de la historia, la familia es la encargada de la transmisión de lo que se denomina la memoria social de la comunidad, las instituciones educativas acompañan a la familia en el rol de la educación y el afianzamiento de valores morales.

Los valores sirven de guía de la conducta y se define como determinantes espirituales que muestran un significado positivo de los comportamiento y actitudes de las personas. (Brizuela et al., 2021)

La familia cumple un rol determinante en la vida emocional de los hijos, es donde se gestionan los primeros vínculos afectivos y sociales son los que servirán para mantener una relación exitosa con los demás miembros de sociedad.

Cada miembro de la familia cumple con su rol y estos deben estar en sintonía con los valores que se transmiten especialmente de padres a hijos, brindando seguridad efectiva de confianza. (Guzmán et al., 2019)

El comportamiento emocional nace en la motivación que se ejerce en la familia, es uno de los métodos más específicos y claros para poder evaluar el comportamiento de los niños y su práctica en la convivencia.

La familia cumple con funciones y roles sociales, es el equilibrio de los niños en la sociedad. El desarrollo de valores marcarán la ruta y camino a seguir a lo largo de la vida convirtiéndose en un miembro positivo que contribuya en la sociedad. (Suarez, 2018)

La familia es un grupo de personas que interactúan juntos, desarrollan hábitos y adquieren e interiorizan valores, normas y reglas; para aprender y autorregular los escenarios que a futuro permitirán responder con responsabilidad en la sociedad.

El desempeño efectivo y afectivo en la familia genera el entorno para un desarrollo emocional para todos los miembros de la familia, en el cumplimiento de roles esenciales generando bienestar y afianzando los vínculos como un respaldo y garantía de sobrevivencia. Cada miembro de la familia busca cuidar, dar seguridad, tener estabilidad, e interactúan apegados a la cultura y costumbres como un patrón de identidad en la familia.

1.5.8 Importancia de la mujer en el campo laboral

El desempeño de la mujer hoy en día es más activo que en la antigüedad, existe un porcentaje mayor de mujeres en el campo laboral. Deloitte en su trabajo de investigación llamado “Mujeres Ejecutivas 2018”, describe como las mujeres han sido vinculadas en el mercado laboral en Ecuador en noventa y cuatro (94) empresas entre nacionales y multinacionales. El 44% de la muestra analizada afirmaron tener hasta 50 mujeres en su empresa y un 18% indicaron que entre 50 a 100 colaboradores son mujeres. Un 65% de los participantes registran que, hasta 10 de las mujeres que ocupan cargos ejecutivos en un nivel medio alto y alto, son madres de familia. (Moreno, 2019)

La mujer en su rol laboral ha sido considerada para trabajos flexibles; ventas, el área de recepción o secretaria de alguna organización o empresa, tal vez agente de servicios con más tiempo para destinar para su hogar. Así, también los cargos de enfermería o cuidado doméstico lo pueden realizar monitoreando el estado de sus hijos.

Existen ocupaciones que se pueden desarrollar desde el hogar con un horario de fácil administración o teletrabajo, trabajo no presencial facilitando la supervisión y crianza cercana de los niños.

Este tipo de ocupaciones no es frecuente y depende de las actividades de la organización y el grado de dedicación. Generalmente esta modalidad de horarios y actividades son definidas por las empresas multinacionales. En la actualidad existe este trabajo que realizan las mujeres en cargos gerenciales, ejecutivos o cargos públicos de mayor jerarquía. (Moreno, 2019)

La estabilidad laboral por maternidad es muy observada en el Ecuador, no existe mutuo acuerdo para finalizar el contrato laboral. Esta garantía en los meses de gestación de las madres previene y refuerza su crecimiento profesional. Esto aporta al desarrollo físico y psicológico de la madre e hijo.

La licencia de maternidad no sólo se debe abordar desde la perspectiva del derecho laboral, sino que debe tener cabida desde la perspectiva de la seguridad social, (Corredor & Ríos, 2022)

La vulnerabilidad de los trabajadores independientes y en especial las madres ante la dificultad de contar con un sistema de seguridad social, empeora la situación, por lo que se debe priorizar la atención y cuidado de los niños y lograr que se respalden los derechos fundamentales. (Mendivil, 2010)

La permanencia de las mujeres en un lugar de trabajo, es menor que la de los varones. Estudios indican que las mujeres en promedio permanece, entre uno a cinco años en el lugar de trabajo, los hombres podrían permanecer en el mismo trabajo hasta diez años. La permanencia laboral femenina es menor que la de los hombres especialmente por la maternidad. Iceberg Actuarial es una empresa que se especializa entre otros temas a medir la equidad de género. En

el reporte realizado en diciembre del 2023 presenta información relevante al cambio que se ha dado en cuanto a la presencia de las mujeres en los puestos de trabajo. (Suaya, 2024)

Los hombres y su presencia podrían representar hasta el 50% en los puestos de trabajo, las mujeres podrían representar hasta el 30%, su presencia se ve limitada frente a la condición de mujer y madre, ya que en el alumbramiento debería obtener una licencia de hasta 12 semanas.

El acceso a un trabajo digno para las mujeres se ha incrementado desde el año 2013, esto se debe a la apertura de plazas y oportunidades para desempeñarse en puestos públicos y de dirección; al ser vicepresidente de la república del Ecuador, ser presidente de la Asamblea, entre otros. (Espinoza, 2019)

La disposición al interior de las organizaciones y sus gremios es un espacio que garantiza la defensa de los derechos laborales y sociales es un mecanismo colectivo que permite alcanzar un desarrollo humano sostenible e igualitario, basado en la justicia social y respeto de los derechos. (Cabrera, 2022).

1.6 Marco Legal

Las mujeres tienen una protección legal durante el tiempo de embarazo, mantienen una condición de estabilidad reforzada en su lugar de trabajo, se sitúa dentro de un marco legal al contar con una licencia por maternidad, remunerada, y prestaciones sociales, adicionando un tiempo por período de lactancia. (López, 2021)

El Estado ecuatoriano da a la mujer la seguridad y estabilidad laboral desde el periodo de gestación y maternidad hasta la lactancia según se registra en el Proyecto Orgánico de Derecho al cuidado.

Artículo 3.- Fines. La presente Ley tiene los siguientes fines:

-Establecer las condiciones necesarias para el ejercicio del derecho al cuidado, el otorgamiento de licencias y permisos remunerados y no remunerados, y el diseño e implementación de políticas para el goce de dicho derecho.

-Garantizar la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en periodo de embarazo, parto, puerperio y lactancia, que excepcionalmente se extiende al hombre cuando este se encuentre en periodo de lactancia (Asamblea Nacional , 2023)

Artículo 13.- El derecho al cuidado humano en el ámbito laboral. Las personas trabajadoras tienen derecho a que se garantice y respete su derecho al cuidado en el ámbito laboral. Las y los empleadores deben facilitar todos los permisos periódicos y necesarios para que la madre y el padre acudan a los controles prenatales.

Las instituciones públicas y privadas deben contar con un espacio físico adecuado, seguro, digno y de fácil acceso para cuidar de las mujeres o personas con capacidad de gestación, que se encuentren en período de embarazo y lactancia como los espacios para la lactancia materna. (Asamblea Nacional , 2023)

Artículo 23.- De la licencia remunerada de lactancia. La licencia remunerada de lactancia es aquella que garantiza una licencia o permiso remunerado de dos (2) horas diarias para que la madre ejerza el derecho al cuidado de su recién nacido y garantice la lactancia materna, siendo su goce determinado por las leyes vigentes que reglan las relaciones con el talento humano según corresponda. (Asamblea Nacional , 2023)

1.6.1 Cuidados a menores hasta 5 años.

Artículo 27.- De los servicios de cuidado infantil. Las instituciones públicas y privadas deben ofrecer servicios de cuidado infantil propios para los hijos de los trabajadores hasta los cinco (5) años. Si no fuere posible, la entidad podrá

realizar acuerdos con centros de cuidado infantil privado que se encuentren cerca del lugar de trabajo.

Los centros de cuidado infantil o guarderías se implementarán conforme las disposiciones expresas de las leyes vigentes que reglen las relaciones con el talento humano, según corresponda.

El Empleador tanto del sector público como del privado recibirá las solicitudes de las personas trabajadoras para acceder a este beneficio, pudiendo optar la dotación de dichos servicios a través de:

- a) Centros de cuidado diario infantil financiados con recursos públicos;
- b) Centros de cuidado diario infantil, creados o que se creen y manejados directamente por las instituciones del sector público o sector privado;
- c) Centros de cuidado infantil privado. (Asamblea Nacional , 2023)

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

El presente estudio se realiza mediante una investigación de campo, esta se enfoca en buscar los puntos más importantes de la relación existente entre maternidad y campo laboral.

2.1 Tipo de diseño, alcance y enfoque de investigación

2.1.1 Diseño

El diseño metodológico busca descubrir el objeto de investigación, esta investigación es de carácter no experimental, las variables no serán manipuladas.

El diseño no experimental está basado en la observación, de una forma natural, analizado con herramientas adecuadas dentro de la investigación. Se observa desde su contexto para posterior análisis.

2.1.2 Alcance

El alcance de la investigación medirá la profundidad con la que se identificar la relación objeto de este estudio y su relación entre maternidad y el desempeño laboral de las mujeres de la Alianza Cristiana y Misionera de Guayaquil en el año 2024 definiendo los puntos de esa relación.

2.1.3 Enfoque de investigación

En este estudio se pretende evidenciar la problemática existente de la relación de la maternidad y el desempeño laboral. Mediante un cuestionario, previsto en una encuesta, se conocerán las respuestas y los resultados y porcentajes reflejo de la investigación.

El enfoque de este estudio de investigación es cuantitativo, (Hernández et al., 2017) El enfoque cuantitativo representa, un conjunto de procesos secuenciales y probatorios. Este tipo de investigación estudia la asociación entre

variables cuantificadas, lo que ayuda a una mejor interpretación de los resultados.

La investigación cuantitativa ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista basado en conteos y magnitudes. También, brinda una gran posibilidad de repetición y se centra en puntos que apuntan a ese tipo de fenómenos, ayuda a la comparación entre similares. (pág. 16)

La investigación cuantitativa busca obtener respuesta de la población a través de preguntas desarrolladas por el investigador, con la finalidad de concluir con respuesta claras al utilizar herramientas que permitan una asertiva toma de decisiones.

2.2. Métodos de Investigación.

2.2.1 Método empírico

Con el método empírico, conocido también como el método de observación, permite el conocimiento de datos importantes para la investigación. Es gracias a este proceso que se logra tener un acercamiento además de describir y analizar.

La observación conlleva un riguroso procedimiento que tiene que ver con el mismo tema de investigación ya que de esa manera se puede describir y analizar situaciones de la investigación además de obtener resultados y llegar a deducciones. Se realiza de forma directa dentro de una comunidad en la cual el investigador es parte con el fin de obtener resultados precisos.

El método empírico obtiene resultados en base al conocimiento y a la realidad. Por tanto, representa un nivel en el proceso de investigación cuyo contenido procede fundamentalmente de la experiencia. Es espontáneo porque se lo puede obtener en cualquier momento de manera sencilla. (Ramos, 2016)

La observación es un medio útil en donde la información se da a conocer gracias al acercamiento directo en la recolección de datos y la relación entre la

causa y el efecto, se conoce sobre los datos que aportan los objetos de estudios en su contexto.

2.2.2 Métodos deductivos, analítico

Los métodos deductivos, analítico y sintético han permitido identificar las variables en este estudio. En referencia al aporte de la investigación metodológica Hernández et al. (2014) “estos métodos tienen un aporte y un enfoque relevante que ayuda a complementar el análisis de los datos cuantitativos que se recolectan en la encuesta.” (pág. 323)

El método deductivo gira en base al análisis e interpretación de los datos recopilados. Hernández et al. (2017) describe que este método y su característica que va de lo general a lo particular. En este trabajo, el aporte deductivo ayuda a estructurar las encuestas ya que están direccionadas desde las preguntas formuladas para este estudio. (pág. 158)

En la investigación los datos obtenidos deducen los roles que han tenido las mujeres, en su rol profesional y desde la maternidad, en efecto todos los datos que se buscan conocer y las características relacionadas.

El método analítico permite descomponer los datos, y a través de cada variable realizar una observación de todos sus componentes y poder analizarlos. Las colaboradoras han respondido de manera satisfactoria, esto permite conocer las necesidades, los beneficios, las características, la relación, entre otras.

2.3. Unidad de análisis, población y muestra

La población objeto de este estudio, son mujeres de la ONG Alianza Cristiana y Misionera de la ciudad de Guayaquil, que han sido madres, en observación al año 2024.

Tabla N° 1: Número de colaboradoras mujeres

POBLACIÓN	AÑO
109	2024

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Sara Barzola

Según Narváez, (2021) la población es el conjunto de personas que viven en un área específico, como un país, una ciudad. Este término incluye a las personas que residen en un lugar en particular además de otras características demográficas, como la edad, el género, la etnia que se diversifican para entender el comportamiento de un grupo en particular.

La población esta conformada por mujeres trabajadoras que ha sido madres con hijos infantes, adolescentes, jóvenes y adultos profesionales, y mujeres en estado de gestación. El grupo esta conformado por 109 mujeres, considerando a la toda la población en este estudio.

Se aplicará una encuesta presencial a las 109 mujeres que han experimentado la maternidad, situadas en la ciudad de Guayaquil, en la oficina central en la matriz de la organización.

2.4 Variables de la Investigación, operacionalización

Variable dependiente: La maternidad

Variable independiente: Desempeño laboral

Tabla N° 2: Operacionalización de variables sobre maternidad

	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems
MATERNIDAD	La maternidad es un estado de la mujer, cuando cumple un rol después de haber tenido en su vientre a un bebé	• Reconocer realidades • Identificar roles • Manifestar sus necesidades	• Importancia de la maternidad • Rol de una mujer en el periodo de maternidad • Reconocer los ideales de la maternidad	Encuestas

	quien tiene el privilegio de llamarla madre, después de eso cumple el rol de la maternidad.			
--	---	--	--	--

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Sara Barzola

Tabla N° 3: Operacionalización de variables sobre el desempeño laboral

	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems
DESEMPEÑO LABORAL	El campo laboral es el lugar donde se desarrolla un profesional, sea este un trabajo remoto, sea en casa u oficina.	• Identificar rol profesional de la mujer • Trabajos para mujeres • Profesiones de mujeres • Testimonios de mujeres profesionales	• Importancia del rol profesional • Trabajar mientras se es mamá • Prioridad para una madre.	Encuestas

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Sara Barzola

2.5 Fuentes, técnicas e Instrumentos para la recolección de información

Las fuentes de investigación son primarias, secundarias y terciarias; siendo los libros, artículos, fuentes de internet y encuestas las fuentes de investigación para este estudio.

En esta investigación se observa al grupo de mujeres como fuente primaria de investigación mediante un cuestionario de preguntas, siendo ellas la fuente principal.

Además, se cuenta con la investigación bibliográfica y la revisión de libros, artículos, informes, entre otras; como un aporte para esta investigación.

2.6. Tratamiento de la Información

Encuestas: Las encuestas fueron realizadas a mujeres que se encuentran laborando en el año 2024 en la institución, tomando como referencia al primer semestre del año en mención, respondiendo a un cuestionario relacionando su maternidad y su desempeño laboral en este período del año.

CAPÍTULO III.

RESULTADOS

3.1. Análisis de la situación actual

Las colaboradoras de la ONG Alianza Cristiana y Misionera laboran en las oficinas de Guayaquil, en las zonas, Norte, Sur, Noreste, Sureste, son madres de hijos pequeños, adolescentes, otros ya han cumplido la mayoría de edad, y en algunos casos son madres de hijos adultos y profesionales.

Entre sus actividades, son; administradoras, coordinadoras de eventos, asistentes, secretarias en trabajos de oficina, son contadoras, consejeras, otros. Cargos y ocupaciones diversos de acuerdo a sus responsabilidades, hay un grupo de mujeres que contribuyen al trabajo de sus esposos, quienes se desempeñan como pastores en las diferentes iglesias.

3.2. Análisis comparativo, evolución, tendencias y perspectivas

En el Ecuador, las mujeres tienen derecho a la licencia de maternidad equivalente a 12 semanas / (84 días) en comparación con otros países latinoamericanos, esto es diferente en el número de días. Las trabajadoras reciben un subsidio del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) esta entidad es la encargada de regular esta licencia de acuerdo a la afiliación.

Por ejemplo, en Suecia, existen 480 días de licencia parental con subsidios parciales y los padres también tienen licencia en este período, de esa manera se cuida a los infantes. Los subsidios son más generosos, debido a sus políticas avanzadas.

Flexibilidad Laboral y Teletrabajo

Existe una tendencia hacia el teletrabajo en el Ecuador, durante la pandemia se implementó este nuevo sistema de trabajo, para beneficiar y prevenir contagios de los trabajadores. Facilitando el normal desenvolvimiento de las actividades en el trabajo. Algunas empresas lo están adoptando como un sistema moderno y ágil para sus colaboradores, es el caso de la ONG Alianza Cristiana y Misionera, que facilita la flexibilidad de horarios en el trabajo desde casa, este beneficio los esta disponible para todos los colaboradores, especialmente para las mujeres y madres.

3.3. Presentación de resultados

Tabla 4: Personal de la ONG Alianza Cristiana y Misionera

Cantidad de colaboradoras	Sector
40 mujeres	Guayaquil
30 mujeres	Iglesias distrito Norte
15 mujeres	Iglesias distrito Sur
10 mujeres	Iglesias distrito Noroeste
14 mujeres	Iglesias distrito Suroeste

Total: 109 mujeres

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Sara Barzola

Tabla 5: Edad de las colaboradoras

Rango	Frecuencia	%
18-35	45	41%
36-55	43	39%
55 -65	16	15%
Otros	5	5%
Total	109	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado: Sara Barzola

La edad de las colaboradoras está entre 18 a 65 años. El 41% se encuentran entre los 18 a 35 años. El 39% entre 36 a 55 años y el 15% entre 55 a 65, y 5% otras edades.

Tabla 6: Número de hijos

	Frecuencia	%
1	44	40%
2	40	37%
3 en adelante	25	23%
Total	109	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado: Sara Barzola

El 40%, de las colaboradoras indica que tienen 1 hijo; el 37% , 2 hijos y el 23% tienen de 3 hijos en adelante.

Pregunta No. 1:

Tabla 7: Razones o motivos por los cuales usted labora

	Frecuencia	%
Logros personales	31	28%
Independencia	23	21%
Necesidad económica	43	39%
Otras razones	12	11%
Total	109	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado: Sara Barzola

Con relación a las razones o motivos del trabajo; el 39% de las colaboradoras trabaja por necesidad económica En segundo lugar, con el 28% se encuentra la respuesta por logros personales el cual refleja que las mujeres buscan tener cierta independencia, el 21% trabaja para definir su independencia; el 11 % indican que trabaja por otras razones.

Las trabajadoras de la ONG Alianza Cristiana y Misionera trabajan para fortalecer el ámbito económico de sus familias y su mejoramiento.

Pregunta No. 2:

Tabla 8: ¿Su crecimiento profesional ha sido un impedimento para ser madre?

	Frecuencia	%
Sí	9	8%
No	80	73%
Tal vez	20	19%
Total	109	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado: Sara Barzola

El crecimiento profesional ha sido un impedimento para ser madres se refleja en un 73,4%. Entre la opción, no y tal vez el 27%, la mayoría indica que su desarrollo profesional no es un impedimento para ser madres.

Pregunta No. 3

Tabla 9: En algún punto de su vida profesional ha sentido discriminación por estar embarazada o ser madre

	Frecuencia	%
Sí	4	4%
No	91	83%
Tal vez	14	13%
Total	109	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado: Sara Barzola

La discriminación; no es un acto de disminución a las madres en la ONG Alianza Cristiana y Misionera. El 83 % de las mujeres no han sentido discriminación; el 17% indica que si o talvez, siendo un porcentaje menor al que hay que prestar atención.

Pregunta No. 4

Tabla 10: ¿Ser madre ha sido un impedimento para su rol laboral?

	Frecuencia	%
Sí	2	2%
No	75	69%
Tal vez	32	29%
Total	109	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Sara Barzola

El 69% de las colaboradoras indica que no ha sido un impedimento ser madres en su desempeño laboral, el 31% indica que si o talvez. Las madres de la Alianza Cristiana y Misionera en su gran mayoría no han presentado problemas en su desempeño laboral mientras viven su maternidad.

Pregunta No. 5

Tabla11: Ahora que ejerce la maternidad y el campo laboral. ¿Cuál de ellos es su prioridad?

	Frecuencia	%
Maternidad	94	86%
Campo laboral	15	14%
Total	109	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado: Sara Barzola

El 86% de las colaboradoras indican que su prioridad es ser madres y ejercer la maternidad, el 14% indica que su prioridad es el rol profesional. La maternidad es la mejor labor de las madres, se refleja como un común denominar en las madres de la ONG.

Pregunta No. 6

Tabla 12: ¿Usted siente que la ley laboral para las mujeres embarazadas y madres, respaldan esta etapa de la vida de una mujer y su familia?

	Frecuencia	%
Sí	41	38%
No	68	62%
Total	109	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado: Sara Barzola

El respaldo de ley laboral el 62 % indican que no. Las mujeres sienten que no hay un respaldo de leyes; solo un 38%, indica que sí. La gran mayoría afirma que no han sido respaldadas porque las leyes laborales son muy cambiantes y ambiguas.

Pregunta No. 7**Tabla 13: ¿En sus días de labores, mientras cumple sus horarios de oficina, sus hijos con quienes permanecen en casa?**

	Frecuencia	%
Familiares	49	45%
Niñera	28	26%
Guardería	13	12%
Otros	19	17%
Total	109	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado: Sara Barzola

Los hijos permanecen con familiares en un 45%, mientras sus madres trabajan, con niñera el 26% y el 29% son cuidados por guardería u otros cuidadores. Los miembros de la familia, abuelos, tíos u otro familiar desempeñan un papel fundamental en el cuidado de los niños.

Pregunta No. 8**Tabla 14: ¿Su rol en el hogar es compartido con su pareja?**

	Frecuencia	%
Sí	51	47%
No	31	28%
De vez en cuando	27	25%
Total	109	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado: Sara Barzola

El rol de las colaboradoras en el hogar es compartido por su pareja el 47% las mujeres han respondido que sí, el 28% indica que no y el 25% de vez en cuando. Mayoritariamente se identifica el involucramiento de la pareja en las tareas del hogar. Las mujeres que trabajan para la ONG cuentan con el apoyo de sus esposos en el trabajo de casa.

Pregunta No. 9**Tabla 15: ¿Desde su opinión ¿Cuál sería la mejor forma de equilibrar el rol laboral con el maternal?**

	Frecuencia	%
Horarios con flexibilidad	40	37%

Trabajos desde casa	34	31%
Trabajos de fines de semana	6	6%
Trabajos medio tiempo	29	27%
Total	109	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Sara Barzola

El equilibrio del rol maternal se presenta cuando hay flexibilidad en los horarios de trabajo, en un 37%. El 31% define como mejor forma para trabajar es desde casa. El 27% trabajos de medio tiempo y el 6% trabajos en fin de semana.

Pregunta No. 10

Tabla 16: ¿Si tuviese la oportunidad de tener una herencia o dinero que le ingrese por un negocio establecido dejaría su rol laboral para permanecer en casa con sus hijos?

	Frecuencia	%
Sí	54	50%
No	20	18%
Tal vez	35	32%
Total	109	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Sara Barzola

Si tuviese la oportunidad de tener una herencia o un dinero por negocios dejaría el rol laboral para estar en casa con los hijos el 50% indica que sí, el 32% talvez y apenas el 18% indica que no.

Pregunta No.11

Tabla 17: ¿Cree usted que existe relación entre el rol laboral y maternal?

	Frecuencia	%
Sí	31	28%
No	40	37%
Tal vez	38	35%
Total	109	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Sara Barzola

El 37% de las colaboradoras indica que no existe relación entre el rol laboral y el maternal; el 35% indica que talvez y el 20% indica que sí. Esto indica la separación percibida en ciertos casos entre la maternidad y el rol laboral.

Pregunta No. 12

Tabla 18: Después de ser madre ¿por cuánto tiempo hizo usted una pausa en su profesión?

	Frecuencia	%
Poco tiempo (1 a 2 años)	37	34%
Mediano tiempo (3 a 6 años)	22	20%
Largo tiempo (6 años en adelante)	19	17%
Otro factor de tiempo	31	28%
Total	109	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Sara Barzola

El 34% de las colaboradoras hizo una pausa en su profesión después de ser madres, entre 1 o 2 años; el 20% de 3 a 6 años; el 17% de 6 años en adelante y el 28% otro factor de tiempo no definido. Esto indica el compromiso y la responsabilidad de las madres por el cuidado y crecimiento de sus hijos, quienes han hecho una pausa entre un período de tiempo mayor a 2 años.

Con la revisión de los resultados, se puede concluir:

- Los beneficios a las colaboradoras que se convierten en madres en la ONG Alianza Cristiana Latinoamericana son los siguientes:
- Garantizar los beneficios de la Ley Laboral a la nueva madre;
- Delegar las responsabilidades a un equipo administrativo que le acompaña en su gestión;
- El sueldo mensualmente en su licencia de maternidad;
- El horario laboral es revisado y se ajusta durante los primeros años de maternidad;
- Garantizar los permisos laborales en el período de maternidad;
- Aplicación del teletrabajo de acuerdo a la carga laboral para garantizar un desempeño eficiente;
- Reorganizan sus funciones en los casos que amerite.

CONCLUSIONES

En el Ecuador, existen avances significativos en políticas laborales que benefician a las madres y su maternidad, aún existen brechas que afectan a las madres trabajadoras. El análisis comparativo con otros países muestra los pronunciamientos positivos a favor de las madres ecuatorianas, el país debe mejorar la infraestructura dedicada al cuidado infantil, promoviendo la presencia de guarderías y espacios y personal para el cuidado de los niños, mientras las madres realizan su rol profesional y laboral.

En la ONG Alianza Cristiana y Misionera ha considerado factible permitir a las madres, tiempo con su familia y que puedan desarrollar una maternidad en sus hogares por el tiempo de 12 semanas haciendo uso de la licencia de maternidad. Esto permite un bienestar, salud física y emocional que se ve reflejado en el desempeño de las colaboradoras y su desarrollo profesional.

Se ha identificado positiva la relación entre la maternidad y el rol laboral que existe en la ONG de la Alianza Cristiana y Misionera de Guayaquil en el año 2024.

Se ha definido valiosa la relación entre la maternidad y rol laboral de las madres trabajadoras de la ONG de la Alianza Cristiana y Misionera de Guayaquil en el año 2024. Esto hace referencia a la flexibilidad de horarios, el trabajo en casa, o la facilidad para desempeñar sus labores.

Las mujeres que laboran en el área de asesoría, acompañando a sus esposos que son líderes en la ONG, ha permitido flexibilizar sus horarios para cumplir con el rol de madres, compartiendo a la par el rol de padres.

La Alianza Cristiana y Misionera se muestra como un referente que acompaña en las actividades de la maternidad y en el rol laboral considerando a sus trabajadoras como una parte importante en la ONG.

La relación laboral y la maternidad se convierte en un factor importante para la familia, en donde se forman los valores, el respeto en el entorno familiar, la ética y la moral de los niños se fundamenta en el hogar, gracias al cuidado de las madres hacia sus hijos.

Esta relación favorece el positivo comportamiento emocional y personal de los niños, es aquí en el hogar en donde se fundan los pilares necesarios para entregar ciudadanos sanos que contribuyan al desarrollo del país.

RECOMENDACIONES

Las mujeres deben mantener un equilibrio y cuidar la relación en el hogar, con su pareja, con sus hijos, como madre responsable de un hogar sin descuidar el rol profesional.

El teletrabajo y la flexibilidad en los horarios ha ganado gran espacio en las diferentes actividades económicas, al ser una nueva modalidad de trabajo, la ONG podría implementar varias secciones horarias para que las mujeres puedan ejercer sus funciones desde sus hogares, El trabajo remoto también podría ser una modalidad, especialmente para las madres que se encuentran en un período inicial.

El equilibrio laboral y familiar es el nuevo modelo, que permite el desenvolvimiento efectivo para las madres al cuidado de sus hijos. Se obtendrá resultados positivos si existe un compromiso compartido entre empleadores y trabajadores.

La presencia de las mujeres en roles sociales, políticos, de dirección y gerencia exigen y demanda un compromiso mayor de la pareja y esposo para cumplir con éxito el cuidado de los hijos.

Bibliografía

- Alvarado, A. (2020). Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8055/1/T3490-MGD-Alvarado-Maternidad.pdf>
- Alvarado, A. (2020). *Universidad Andina Simón Bolívar* . Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8055/1/T3490-MGD-Alvarado-Maternidad.pdf>
- Asamblea Nacional . (2023). Obtenido de <https://procuraduria.utpl.edu.ec/NormativaExterna/LEY%20ORG%C3%81NICA%20DEL%20DERECHO%20AL%20CUIDADO%20HUMANO-2-26.pdf>
- Barrantes, K., & Cubero, M. (2014). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4942668.pdf>
- Beetar, B. (2019). La maternidad subrogada en Colombia: hacia un marco jurídico integral e incluyente. . *Revista Estudio Socio-jurídicos* , 21 (2), 135-166.
doi:<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.6869>
- Bernal, C. (2010). Obtenido de <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Brizuela, G., González, Y., & Sánchez, D. (2021). La educación en valores desde la familia en el contexto actual. 982-1000.
- Cabrera, G. (2022). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778120011.pdf>
- Carbonell, C. (2019). Obtenido de <https://sefarad.revistas.csic.es/index.php/sefarad/article/view/956/1130>
- Casabella, F. (2021). Obtenido de <https://www.infobae.com/opinion/2021/03/08/el-desafio-de-ser-madre-profesional/>

- Comunicación UDLA. (2019). Obtenido de <https://marketing.udla.edu.ec/comunicacion/las-mujeres-en-su-lucha-constante-por-un-salario-y-oportunidades-laborales-justas/>
- Comunicación UDLA. (2019). *Universidad de las Américas* . Obtenido de <https://marketing.udla.edu.ec/comunicacion/las-mujeres-en-su-lucha-constante-por-un-salario-y-oportunidades-laborales-justas/>
- Corredor, K., & Ríos, J. (2022). Obtenido de https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/23810/Trabajo_de_Investigacio_n_2022_LICENCIA_DE_MATERNIDAD.docx.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Daniela, L. M. (s.f.). Obtenido de <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/176/465>
- Edinara, Z. (2021). Obtenido de https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1413-389X2015000400013&script=sci_abstract&tIng=es
- Espinoza, J. (2019). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7049448.pdf>
- ESPOL. (2024). Obtenido de <https://ceap.espol.edu.ec/es/content/d%C3%ADa-de-la-mujer-esta-es-la-situaci%C3%B3n-actual-de-las-mujeres-en-el-%C3%A1mbito-laboral-en-ecuador>
- Fernández, A. (2020). Obtenido de https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/172171/1/FERNANDEZ_IGLESIAS_ANNA_TFG-ARQ%202019-2020.pdf
- Flores, I. (2022). Obtenido de <https://www.uag.mx/es/mediahub/la-importancia-del-vinculo-materno/2022-05>
- Gardella, M. (2021). Obtenido de <https://www.teseopress.com/lasmujeresenlaantiguedad/chapter/46/>
- Gordillo, S. (2022). Obtenido de <https://www.thoughtworks.com/es-es/insights/blog/social-change/desafios-de-las-mujeres-en-el-trabajo>
- Guzmán, K., Benavides, B., & Mendoza, M. (06 de 01 de 2019). *Dialnet.unirioja.es*. Obtenido de Estudio del rol de los padres de familia en la vida emocional de los hijos: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7237417>
- Hernández , R., Fernández , C., & Baptista, P. (2014). *Uca.ac*. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández et al. (2017). Obtenido de https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sa mpieri

- Hernández, C. (2020). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8954519.pdf>
- Juarez, J. (2024). Obtenido de <https://blogs.unitec.mx/vida-universitaria/padres-de-familia/el-rol-de-la-madre-moderna/>
- Llanes, A. (2020). Maternidad en legislación mexicana: Una visión desde los derechos laborales de la mujer. *Revista de Ciencias Sociales RCS*, 16(1), 51-60.
- López, F. (2021). Obtenido de <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/176>
- Machado, L., Cedeño, M., & Jiménez, D. (2023). EL DESPIDO INEFICAZ DE MUJERES EN ECUADOR. ENFOQUE LEGAL, CONSTITUCIONAL Y CONVENCIONAL . *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas* , 6(1), 14-24.
- Maesano, L. (2020). Obtenido de https://www.editorialjuris.com/administracion/frm-libros/pdf/1591278468_Trabajo-mujeres-aseff.pdf
- Maldonado, T. (2019). <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9015/1/14660.pdf>.
- March, J. (2019). Obtenido de <https://www.march.es/es/madrid/mujer-maternidad-prehistoria-antiguedad>
- Mendivil, P. (2010). LA LICENCIA DE MATERNIDADEN LAS TRABAJADORAS INDEPENDIENTES Y SU GARANTÍA DESDE EL PRECEDENTE CONSTITUCIONAL. *Revista Jurídica CUC*, 6, 110-129. doi:https://revistascientificas.cuc.edu.co/juridicascuc/article/view/787/pdf_60
- Molina, M. E. (2006). Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282006000200009
- Molina, M. E. (2006). Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282006000200009
- Moreno, S. (8 de marzo de 2019). Obtenido de <https://muchomejorecuador.org.ec/la-importancia-de-la-mujer-para-la-productividad-del-pais/>
- Muñoz, D. (2021). Barreras comunicacionales en la práctica de la maternidad subrogada. Una crisis en tiempos de pandemia . *Revista de Bioética y Derecho* , 52, 61-83. doi:10.1344/rbd2021.52.33384
- Narvaez, M. (2021). Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-una-poblacion/>

- Negrete, E. (2023). Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4979/1/Hern%C3%A1ndez%20Negrete%20Esthefanny%20Paola%20.pdf>
- Oiberman, A. (2009). Obtenido de <https://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico5/5Psico%2009.pdf>
- Ortiz, L. (2024). Obtenido de <https://revistagestion.ec/analisis-sociedad/madres-solteras-y-jefas-de-hogar-la-doble-lucha-de-las-mujeres-en-ecuador/>
- Peña, C., & Maldonado, J. (2019). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8488847>
- Quales Group. (2020). Obtenido de <https://medium.com/@qualesgroup/la-maternidad-y-el-desarrollo-profesional-son-compatibles-bb7309c3ed29>
- Quales Group. (2020). *Portal Quales Group* . Obtenido de <https://medium.com/@qualesgroup/la-maternidad-y-el-desarrollo-profesional-son-compatibles-bb7309c3ed29>
- Quezada, S., Méndez, F., & González, D. (2018). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6799312.pdf>
- Ramos, E. (2016). Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/48130436/Metodos_y_tecnicas_de_investigacion_GestioPolis-libre.pdf?1471477727=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMetodos_y_tecnicas_de_investigacion.pdf&Expires=1713622083&Signature=fYGuPQmwgBCil6dEp3
- Ríos, B., Panesso, C., & Arroyave, D. (2021). Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a21v42n04/a21v42n04p05.pdf>
- Suarez, P. (29 de 06 de 2018). *Dialnet.unirioja.es*. Obtenido de El papel de la familia en el desarrollo social del niño: Una mirada desde la efectividad, la comunicación familiar y estilos de educacion parental.: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6573534>
- Suaya, A. (2024). Obtenido de <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/impacto-maternidad-en-el-trabajo-de-las-mujeres/>
- UNICEF. (2013). Obtenido de <https://www.unicef.org/ecuador/media/2611/file/lactancia%20materna.pdf>

ANEXO

Anexo 1

ENCUESTA

Las tres primeras preguntas son consideradas de rutina y se las utiliza para obtener información básica y necesaria de las personas encuestadas

Nombre

Tu respuesta

Edad

- ☐ 18-35
- ☐ 36-55
- ☐ 55 -65
- ☐ Otro

Número de hijos

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3 en adelante

1. Razones o motivos por los cuales usted labora

- ☐ Logros personales
- ☐ Independencia
- ☐ Necesidad económica
- ☐ Otras razones

2. ¿Su crecimiento profesional ha sido un impedimento para ser madre?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Tal vez

3. ¿En algún punto de su vida profesional ha sentido discriminación por estar embarazada o por ser madre?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Tal vez

4. ¿Ser madre ha sido un impedimento para su rol laboral?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Tal vez

5. Ahora que ejerce la maternidad y el campo laboral. ¿Cuál de ellos es su prioridad?

- ☐ Maternidad
- ☐ Campo laboral

6. ¿Usted siente que la ley laboral para las mujeres embarazadas y madres, respaldan esta etapa de la vida de una mujer y su familia?

- ☐ Sí
- ☐ No

7. ¿En sus días de labores, mientras cumple sus horarios de oficina, sus hijos con quienes permanecen en casa?

- ☐ Familiares
- ☐ Niñera
- ☐ Guardería
- ☐ Otros

8. ¿Su rol en el hogar es compartido con su pareja?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ De vez en cuando

9. Desde su opinión ¿Cuál sería la mejor forma de equilibrar el rol laboral con el maternal?

- ☐ Horarios con flexibilidad
 - ☐ Trabajos desde casa
 - ☐ Trabajos de fines de semana
 - ☐ Trabajos medio tiempo
 - ☐ Otro: _____
-

10. ¿Si tuviese la oportunidad de tener una herencia o dinero que le ingrese por un negocio establecido dejaría su rol laboral para permanecer en casa con sus hijos?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Tal vez

11. ¿Cree usted que existe relación entre el rol laboral y el maternal?

Elige ▼

12. Después de ser madre ¿por cuánto tiempo hizo usted una pausa en su profesión?

- ☐ Poco tiempo (1 a 2 años)
- ☐ Mediano tiempo (3 a 6 años)
- ☐ Largo tiempo (6 años en adelante)
- ☐ Otro factor de tiempo