



Universidad de las Américas
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Psicología

Maternidad y Reinserción Laboral: Experiencias predominantes del proceso y su impacto en la autoestima

Trabajo de Titulación presentado en conformidad a los requisitos
para obtener el Título de Psicóloga

Fernanda Andrea Cerda Zurita, Lic.
Lisette Carol Major Gálvez, Lic.

Profesora guía: Paola Andreucci Annunziata, PhD.

Santiago de Chile, 2017

Dedicatoria

Esta tesis va dedicada con todo mi amor para mi amado esposo, quien es un pilar fundamental en mi vida; por creer en mis sueños, por su comprensión y apoyo durante todo el transcurso de mi carrera. Conjuntamente dedicar esta tesis a la persona más preciada que tengo en mi vida, mi hijo Vicente, quien fue mi motivación para comenzar este largo recorrido. Gracias hijo querido por tu comprensión infinita, todo esto es por ti. Por último, dedicar esta tesis a mi querida amiga Andy, quien tuvo el infortunio de perder a su hijo durante este periodo. Esta tesis va dedicada con todo mi cariño para ustedes.

Lisette Major Gálvez.

Con esta investigación hemos podido comprender aspectos teóricos de un conjunto de razones que afectan –de buena o mala forma- la vida de las personas, particularmente de las mujeres. Conciliar el trabajo, los hijos, la pareja, el estudio, la vida doméstica y además la vida personal es difícil hoy en día, implica un sacrificio tremendo y creo que las personas a quien verdaderamente debo dedicar esta tesis es a aquellos que a diario luchan por conciliar su vida, en las distintas esferas de ésta.

Espero de corazón que esta investigación permita generar herramientas y estrategias de ayuda, que mejoren la calidad de vida de ustedes.

Fernanda Cerda Zurita.

Agradecimientos

No puedo finalizar mi tesis sin antes agradecer enormemente a mi profesora guía, Paola, quien tuvo el desafío de dirigir nuestro proyecto de tesis con mucho entusiasmo, motivación y buena disposición; estoy muy agradecida y me siento privilegiada de haber trabajado bajo su supervisión. Agradecer a todas las trabajadoras que hicieron posible el desarrollo de esta investigación, gracias a Andrea por todo su apoyo durante este proceso. Asimismo, agradecer a Sergio Landaeta por haber estado presente durante mis últimos semestres académicos, apoyando, alentando y confiando en mis capacidades. A mi familia, agradecerles su apoyo eterno y por hacerme sentir su cariño a diario. Y por supuesto, a mi amiga y compañera de tesis, Fernanda, quien ha estado en los todos los momentos de mi carrera, apoyándome de manera incondicional.

Lisette Major Gálvez.

Agradezco enormemente el apoyo y supervisión de nuestra docente guía, Paola, creo que sin su ayuda no habríamos podido realizar esta investigación con tanta minuciosidad. Agradezco a Lisette, mi amiga y compañera de tesis que, sin ella, no habría podido hacerlo. Me motivó a continuar con la investigación y a perseverar cuando se me estaba agotando la energía; es un gusto trabajar con personas así de inspiradoras y competentes. Finalmente agradezco a mi familia, especialmente a mi esposo, por apoyarme a diario en este camino y por hacer que cada día de mi vida me sienta amada y respetada, y a Dolores, por estar siempre apoyándome.

Fernanda Cerda Zurita.

Resumen

La presente investigación indaga las experiencias predominantes de un grupo de mujeres trabajadoras entre 22 y 40 años de una empresa privada del rubro de salud geriátrica, que han sido madres durante los últimos años y que se han debido reinsertar al ámbito laboral, con la finalidad de conocer el impacto que tiene este proceso en la autoestima de cada una de ellas. Lo anterior responde a la necesidad de estudiar la repercusión del ámbito laboral en la vida de las mujeres. Hoy en día se sabe que las remuneraciones son más bajas en relación a los hombres, tienen menos posibilidades de optar a cargos gerenciales y son discriminadas cuando deciden ser madres. La literatura indica que ante este escenario, las mujeres se enfrentan a un conflicto trabajo - familia que genera sentimientos negativos en ellas. El estudio se centró en la investigación cualitativa donde se utilizó una entrevista semiestructurada como herramienta de recolección de los datos, la que fue analizada posteriormente a través de la teoría fundamentada. Los resultados obtenidos demostraron que, tras la maternidad y la reinserción laboral, existe un impacto positivo en las mujeres, que aumenta su desempeño laboral, su autonomía, independencia y por sobre todo su autoestima. En la conclusión se sugieren algunas soluciones que permitan conciliar de mejor forma la adaptación a este proceso, así como también se indica que sería conveniente realizar un estudio equivalente con trabajadoras de otras empresas para comparar los resultados obtenidos.

Palabras clave: Mujeres trabajadoras; Maternidad; Reinserción Laboral; Autoestima, Conflicto Trabajo - Familia.

Abstract

This research investigates the predominant experiences of a group of women workers aged between 22 and 40 years of a private company in the geriatric health sector, who have been mothers during the last years and who have had to be reinserted into the work environment, in order to know the impact that this process has on the self-esteem of each one of them. This responds to the need to study the impact of the work environment on the lives of women. Today it is known that wages are lower in relation to men, are less likely to opt for managerial positions and are discriminated against when they decide to become mothers. The literature indicates that in this scenario, women face a work - family conflict that generates negative feelings in them. The study focused on qualitative research where a semi-structured interview was used as a tool for data collection, which was later analyzed through the grounded theory. The results showed that, after maternity and re-employment, there is a positive impact on women, which increases their work performance, their autonomy, independence and, above all, their self-esteem. The conclusion suggests some solutions to better reconcile adaptation to this process, and also suggests that it would be appropriate to conduct an equivalent study with workers from other companies to compare the results obtained.

Keywords: Female workers; Maternity; work reinsertion; Self-esteem, Work - Family Conflict.

.

ÍNDICE

CAPÍTULO 1: TESIS.....	1
1.1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.3. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	9
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.4.1. Objetivo General.....	10
1.4.2. Objetivos Específicos.....	10
1.5. JUSTIFICACIÓN Y VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	11
1.6. SUPUESTOS.....	13
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	15
2.1. MATERNIDAD	15
2.2. REINSERCIÓN LABORAL	19
2.3. AUTOESTIMA	21
2.4. CONFLICTO TRABAJO - FAMILIA	26
CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO	28
3.1. ENFOQUE O TIPO DE INVESTIGACIÓN	28
3.2. ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	28
3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
3.4. DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	30
3.5. CRITERIOS DE VALIDACIÓN.....	31
3.5.1. Validación de Jueces	31
3.6. LIMITACIONES	32
3.7. POBLACIÓN.....	33
3.7.1. Grupo de Estudio	33
3.7.2. Criterios de inclusión	33
3.7.3. Criterios de exclusión.....	33
3.8. TIPO DE MUESTREO	34

3.9. PROCEDIMIENTO	34
3.10. PLAN DE ANÁLISIS	35
3.11. ASPECTOS ÉTICOS	36
CAPÍTULO 4: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	39
4.1. DATOS.....	39
4.1.2. Codificación Abierta	41
4.1.3. Codificación Axial	73
4.1.4. Codificación Selectiva	77
4.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	81
4.3. CONCLUSIONES.....	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	85
ANEXOS.....	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Datos de la muestra _____	39
Tabla 2: Dimensiones y Categorías_____	39
Tabla 3: Nomenclatura Códigos_____	40
Tabla 4:Compilado Dimensión Personal_____	48
Tabla 5: Compilado Dimensión Laboral_____	55
Tabla 6: Compilado Dimensión Familiar _____	63
Tabla 7: Compilado Dimensión Autoestima_____	72
Tabla 8:Teoría Actual _____	73
Tabla 9: Teoría Inicial_____	74

Capítulo 1: Tesis

1.1. Introducción

El mundo actual social es complejo y está lleno de desafíos que ponen a prueba las habilidades y capacidades de las personas para enfrentar el día a día de una manera particular. Algunos de los desafíos de la adultez son la integración al mercado laboral y la elección de tener hijos. Ambos escenarios están poblados de nuevos cambios y compatibilizarlos se torna complejo sino se tienen las herramientas apropiadas para enfrentar ambos procesos.

La maternidad -junto con implicar una serie de cambios físicos, psicológicos y sociales- repercute en la calidad de vida laboral de las mujeres al reinsertarse en su trabajo luego del post natal. Al hacerlo, una serie de acontecimientos se hacen presentes, como la forma en que el trabajo repercute en las relaciones interpersonales, las responsabilidades que conlleva trabajar y la necesidad de hacerlo por asuntos económicos, así como también el impacto en el desempeño de las mujeres en su rol de madre.

Al respecto, Lapo y Jácome (2014) mencionan que:

El conflicto entre trabajo y vida familiar se produce por la excesiva demanda de tiempo en el trabajo, incompatibilidad en los horarios y la tensión causada por los intentos de la persona para cumplir con sus deberes, tanto en la casa como en el trabajo (p. 7)

Tras la revisión de la literatura, las autoras han podido apreciar que existe en la actualidad una dificultad para encontrar un equilibrio entre las tareas domésticas, el ser madre y trabajadora al mismo tiempo. Por un lado, el trabajo remunerado les permite a las personas mantener una estabilidad económica, un desarrollo de la autonomía y crecimiento profesional. Por otra parte, la maternidad proporciona nuevas experiencias y el desarrollo de nuevas habilidades que antes de este proceso eran desconocidas, sin embargo, como se mencionó anteriormente, conciliar el

ámbito de trabajo - familia resulta difícil de abordar frente a las altas demandas del mundo actual. Esto último se observa con mayor incidencia en las mujeres, quienes son las principales responsables del trabajo hogareño (Jiménez & Gómez, 2015).

En este sentido, existen estudios que mencionan que el conflicto trabajo - familia tiene un impacto en la autoestima de las personas. Al respecto, Fawaz y Rodríguez (2013) mencionan:

Las mujeres con alta educación elevan su participación laboral a cifras cercanas a los varones con nivel educacional similar, en tanto la participación laboral de las mujeres de estratos bajos o de bajo nivel educacional no supera el 30%. Confluyen en ello, además, las posibilidades de conciliación trabajo/familia y el acceso a redes de cuidado, así como factores culturales, ligados al patriarcado tradicional y a las formas de construcción de las identidades femeninas, principalmente asociadas con la función materna y el cuidado del grupo familiar, las cuales han permeado de manera contundente los sectores rurales (p.50)

Por su parte, Cachutt y Ortiz (2015) señalan que existe una respuesta positiva ante la relación trabajo – familia, dado que al existir una tensión entre ambos roles, las personas, al estar conscientes de la relevancia de desarrollar ambas partes, aprovecharían las oportunidades que los diferentes actores sociales le proporcionarían, tales como las empresas, el Estado y otras organizaciones.

Por lo anterior, las autoras se proponen explorar las experiencias del proceso de maternidad y reinserción laboral en madres trabajadoras, y su impacto en la autoestima. Lo ya expuesto permite observar las dimensiones que mayoritariamente influyen durante este proceso, observar los cambios que han experimentado y las dimensiones que más impacto generan en su vida. Para esta investigación se utilizó la teoría fundamentada como metodología de análisis de los datos con el propósito de generar una nueva contribución al área de la investigación a partir de la información recopilada.

1.2. Problema de investigación

Durante décadas ha existido una determinación clara y definida en relación a los roles que desempeñan hombres y mujeres en la sociedad. El hombre ha asumido una posición de proveedor y encargado de llevar fundamentalmente el sustento al hogar, mientras que la mujer se ha preocupado del cuidado de los hijos y las tareas domésticas. Sin embargo, con las crisis económicas que han surgido en las últimas décadas, junto con la evidente emancipación del género femenino desde los años 60, esta situación ha ido cambiando (Aguilar, Valdez, González-Arratia & González, 2013). La mujer ha debido incorporarse lentamente en el mercado laboral para suplir algunas necesidades y apoyar económicamente a la familia, así como también lo ha hecho por una necesidad de crecimiento personal e independencia, factores motivacionales actitudinales y también estructurales (Fawaz & Rodríguez, 2013).

Tal como refiere Mejía (2014), la participación del género femenino en la actualidad permite a muchas familias sopesar los gastos y disminuir la pobreza, siendo necesario el ingreso de ambos cónyuges para lograr un equilibrio familiar. Tras la incorporación de la mujer al mercado laboral, se han observado diferencias relativas en comparación con los hombres en lo que respecta al salario, jornadas de trabajo, estabilidad laboral, tareas a desempeñar y proyección de crecimiento profesional (Escot & Fernández, 2014). Este panorama se complica aún más con la maternidad ya que aumentan los costos familiares y, el tiempo que requiere el cuidado del hogar e hijos, se hace cada vez más escaso. Esto último se complejiza mucho más cuando es el caso de las familias monoparentales. Desde la década de los ochenta, el número de familias biparentales bajó considerablemente: disminuyó la tasa de matrimonios, aumentaron las uniones de hecho y el divorcio, así como también aumentó el porcentaje de solteros. La suma de esto dio paso a una postergación de la maternidad por parte de las mujeres, para poder insertarse en el ámbito laboral y poder afrontar las exigencias con más posibilidades (Fernández, 2007).

Por otro lado, Reid (2014) indica que el mercado laboral de la actualidad, exige la contratación de trabajadoras «sin útero» debido a que conlleva un menor costo económico para la organización a la que se insertan. Bajo esta perspectiva, muchas mujeres deciden postergar su maternidad por el

sólo hecho de perder la estabilidad económica que han conseguido ya que las empresas las perciben como una amenaza que no contribuye al crecimiento organizacional. Sin embargo, existe poca evidencia de que la contratación de mujeres sea más costosa a raíz de la legislación que protege a la maternidad. Al contrario, los estudios realizados indican que los costos de contratación de las mujeres son iguales o incluso inferiores que la contratación de hombres (Ansoleaga & Godoy, 2013).

Por el contrario, cuando la mujer decide ser madre y continuar con su empleo se ve enfrentada a una tensión inminente y permanente entre las labores del hogar y el trabajo, generando una sobrecarga física y emocional en ellas. Al respecto Krejčí, Łakoma, Niedziałkowska y Nowotarska (2014) señalan que existe un fenómeno llamado “doble presencia”, que corresponde a “la necesidad de responder a las exigencias del trabajo y las responsabilidades domésticas sincrónicamente y es el balance sobre la vida y el trabajo que tiene que hacer una persona” (Centro de Referencia de Organización de Trabajo y Salud, 2010, citado en Krejčí et al., 2014). Por otro lado, Greenhaus y Beutell (1985, citado en Patlán, 2013) explican que la tensión trabajo - familia es un conflicto inter - rol en el cual las demandas del ámbito del trabajo y la familia son incompatibles, concluyendo que, a mayor sobrecarga y agotamiento emocional, existe un mayor conflicto o desequilibrio entre las demandas del trabajo y la familia.

Existen estudios que abordan la problemática trabajo - familia, dando como resultados una sobrecarga desigual entre las tareas domésticas desarrolladas por hombres y mujeres. Ahora bien, las mujeres dedican mayor cantidad de tiempo en el cuidado de niños, enfermos y discapacitados, preparación de alimentos y limpieza del hogar, mientras que los hombres dedican mayor cantidad de tiempo a labores relacionadas a la construcción y eventuales mantenimientos de la vivienda (Mejía, 2014). Medialdea (2016) agrega que los hombres dedican en promedio dos horas diarias a las tareas relacionadas al hogar y la familia en comparación con las cuatro horas que dedican las mujeres a las mismas labores de forma diaria. Sorprende que dos años antes los estudios del INE indicaban que las mujeres dedicaban un total de 4,7 horas diarias a las tareas del hogar, en relación a las 2,8 que dedicaban sus compañeros (Jiménez & Gómez, 2015), lo que implica una disminución en la dedicación hacia la ejecución de las tareas domésticas por parte de ambos géneros.

En consecuencia de lo anterior, las mujeres ocasionalmente han debido lidiar con la doble jornada de trabajo (en sus lugares de trabajo y en labores domésticas) debido a que existe una desigualdad en el reparto de las actividades caseras, haciéndolas sentir obligadas a tener un trabajo real pagado y uno no remunerado que requiere tantas exigencias como el otro, lo que las lleva a esforzarse de sobremano para poder equilibrar su carrera laboral con sus labores domésticas, lo que concluye muchas veces con la deserción laboral por parte de las mujeres (Ceballos, 2014). En el caso de los hombres, la razón por la que algunos desertan de sus trabajos se debe muchas veces al hecho de encontrarse estudiando, mientras que, en las mujeres, la razón se debe a la dedicación del trabajo doméstico y al cuidado de niños, ancianos y enfermos (Espino & Sauval, 2016). Respecto de esto último, Jiménez y Gómez (2015) refieren que estas mismas razones infieren en una baja inserción de la mujer en el mundo laboral.

Atendiendo a lo anteriormente señalado, existe una segregación importante entre las mujeres y hombres, donde las primeras poseen una disminuida participación en el mundo laboral ya sea por una menor inserción, por un ausentismo prolongado o por deserción laboral, desencadenado por diversos factores, al mismo tiempo existen datos que demuestran que las mujeres se desempeñan en malas condiciones laborales (Medialdea, 2016). En efecto, Espino y Sauval (2016) coinciden con lo anterior y agregan que existen empleos fundamentalmente femeninos, que poseen una rama de actividad menos protegida y son peor remunerados. Asimismo, las autoras anteriormente señaladas también refieren que otra de las razones por las que la participación de las mujeres en el mercado laboral es inferior en relación a los hombres, se debe a la edad de los hijos, donde aquellos con edades comprendidas entre los 0 y 15 años desincentivan la entrada al mercado laboral. Garcés y Muñoz (2015) se suman a este planteamiento, indicando que la edad de hijos menores de 16 años es un predictor respecto de la participación laboral femenina, inhibiendo la inserción laboral, sobre todo en mujeres del sector rural. Ambos estudios concluyen con sus investigaciones que la razón por la que la edad de los hijos resulta ser un predictor respecto de la inserción laboral se debe a que, a partir de los 16 años, las mujeres sienten que sus hijos son capaces de estar solos en casa y así ellas pueden trabajar. Sumado a lo anterior, en el caso en que exista una hija de 16 o un poco más de años, a ésta se le delegan las actividades domésticas que anteriormente asumía la madre, además del cuidado de menores, aumentando la reinserción o integración laboral.

Otra de las problemáticas que llama la atención a las autoras de esta tesis se refiere al impacto negativo en la salud mental en madres trabajadoras, debido a la doble jornada (laboral y doméstica) y la escasez en los tiempos para sí mismas. Los estudios sugieren que los hombres dedican tiempo de ocio al momento en que se encuentran desocupados, mientras que las mujeres prefieren invertirlo en el cuidado de sus hijos y en la organización de las tareas del hogar (Ceballos, 2014). Asimismo, Gómez (2014) señala que el estrés y eventuales problemas de salud también son producto de un exceso de demandas y de una desigualdad de roles, donde, por ejemplo, sólo las mujeres deben ser quienes velen por la crianza de los hijos; así como también por desempeñar diferentes roles de forma simultánea (mujer, madre, criadora, esposa, trabajadora). Cabe señalar que esta problemática no es reciente. Hace 25 años se concluyó, tras un estudio que analizó el testimonio de 153 mujeres, que a medida en que ellas recibían mayor apoyo de sus respectivos esposos en las actividades hogareñas y aquellas relacionadas con el cuidado de sus progenitores, mayor era su bienestar general (Loli, Arias, del Carpio, Arce y Anyaco, 2014).

Si bien se considera que la incorporación laboral de la mujer ha implicado un avance en términos de igualdad, la situación pareciera mantenerse igual en términos de conciliación de tareas ya que siguen siendo las mujeres las principales cuidadoras de los hijos y las responsables de las tareas del hogar. Asimismo, se han tenido avances importantes en los servicios sociales, como la creación de nuevas guarderías y establecimientos públicos que permiten a las madres trabajadoras continuar con sus labores, sin tener que interrumpir su jornada salariada para enfocarse en el cuidado de sus hijos, sin embargo, las mujeres siguen percibiéndose a sí mismas como las principales responsables del cuidado de los hijos, independientemente de la incorporación del padre, como colaborador en la relación y la ayuda proporcionada por el Estado o por sus propios trabajos (Armijo, 2016). En un estudio realizado en México, con una muestra de 300 jóvenes universitarios repartidos equitativamente por sexo, a quienes se les preguntó cuál era el rol de su género, las mujeres indicaron verse a sí mismas como “profesionistas, independientes, esposas o amas de casa, cuyo rol es compartir y educar” (Aguilar, Valdés, González-Arratia & González, 2013, p. 207). De esta forma, se refuerza la creencia cultural de que existen roles históricos diferenciados por género, siendo la mujer la principal cuidadora de los hijos y –por extensión, dada la cercanía- la encargada de las labores domésticas, mientras que el hombre se relaciona a

labores de proveer a la familia. Así, la asimetría heredada en cuanto a los roles que deben desempeñar las mujeres se extiende hoy en día al ámbito laboral, repercutiendo en la organización interna de las mismas familias (Montesó-Curto, 2014).

En este contexto, se entiende por “conciliación trabajo - familia” a la estrategia empleada por las trabajadoras para poder equilibrar su vida laboral con la familiar y personal (Alcañiz, 2015). Armijo (2016) indica que son las madres de las mujeres las principales cuidadoras de sus hijos cuando éstas se encuentran en el trabajo. También existe otra estrategia de conciliación que se encuentra en la pareja, que, si bien viene a aliviar el desgaste físico y emocional y la responsabilidad paternal, implica una considerable inversión de energía y tiempo, dado que las mujeres continúan supervisando u organizando las actividades de sus hijos. A pesar de que se apunta hacia un cuidado más equitativo de estos, no deja de ser un ideal y no una realidad. De igual forma, la autora señala que esto último no significa necesariamente que las tareas no se quieran repartir por igual, sino que también llama la atención que existe un número relevante de mujeres que se sienten tensionadas ante el hecho de alejarse de sus hijos, por lo que finalmente terminan ajustando sus jornadas laborales o desertando de sus trabajos.

En relación a esto último, datos recientes demuestran que los hombres destinan un 75% de su tiempo al trabajo remunerado en comparación con las mujeres donde se aprecia una disminución del tiempo invertido en labores pagadas, considerándose como parte fundamental de la mediación entre la vida familiar y el mercado de trabajo (Sagastizabal & Legarreta, 2016).

En este sentido, Montesó-Curto (2014) menciona que la mujer desempeña una doble tarea: por un lado, su papel de mujer trabajadora y por otra parte su papel de esposa y madre. Investigaciones actuales indican que las familias van modificando sus dinámicas relacionales debido a que la incorporación de la mujer implica una sobrecarga de deberes tanto laborales como familiares y, por otro lado, la función del padre se va fortaleciendo ya que lo mencionado implica una participación más activa de los hombres en las tareas hogareñas.

Las madres que deciden continuar con sus labores, ya sea por voluntad, gusto, necesidad u obligación, también se ven afectadas al haber tomado esta opción, porque sienten que no son lo

suficientemente buenas madres. Si bien lo anterior es parte de un auto concepto heredado, donde el rol de la mujer es el de ser la principal cuidadora de sus hijos, siendo el padre el proveedor, no deja de ser interesante la evidente culpa que manifiestan las trabajadoras que han sido madres recientemente y el impacto que genera en ellas mismas, en términos de autoestima y auto concepto (Armijo, 2016).

Sin embargo, lo anteriormente planteado proporciona indicios sobre la subjetividad de las experiencias que cada persona tiene sobre los procesos y la manera en que los vive y enfrenta. Hecha la observación anterior, Jiménez, González y Reyes (2009) indican que el proceso de incorporación femenina al mercado laboral, puede ser percibido de forma positiva o negativa, siendo ésta una característica relevante en el conflicto que se genera en la relación trabajo - familia.

Como menciona Farca (2014, citado en Saucedo, 2015) la inestabilidad entre la maternidad y el desarrollo profesional, conlleva a la madre a generar un sentimiento de culpa por el hecho de encargar a sus hijos al cuidado de otros dejando a la mujer en una posición de inestabilidad psicológica y laboral.

En un estudio realizado por la Sociedad Marcé Española en 2014, se pudo observar que las mujeres que se reintegraron al trabajo tras un año de haber sido madres, el nivel de estrés laboral y doméstico generó distrés psicológico y afectó la calidad de vida de las mujeres. En contraste con aquellas que no se reintegraron al trabajo, igualmente presentaron dificultades con síntomas depresivos, distrés psicológico y calidad de vida (Torres, Navarro, Ascaso, Imaz & García-Estévez, 2014). Bajo este escenario, es pertinente señalar la diferencia entre eutrés y distrés. Se entiende por eutrés, el estrés bueno y necesario, que funciona como un componente motivador de la acción. El distrés, en cambio, es el estrés dañino y desagradable para las personas (Villegas, 2016).

Ahora bien, así como existen estudios que mencionan los aspectos negativos que conllevan el hecho de ser una madre trabajadora, también existe evidencia de lo contrario. Anthopoulou indica que en sectores rurales, el aporte monetario de las mujeres hacia sus familias las valida en el

ámbito social y ante los miembros de su hogar, reforzando su autonomía, sacándolas del aislamiento y ampliando a su vez los horizontes emocionales y también cognitivos (Anthoupoulou, 2010, citado en Rodríguez & Muñoz, 2015). Asimismo, Lamanna y Klasen señalan que esta situación crea en las mujeres mecanismos de empoderamiento y la facultad de negociar dentro de sus familias (Lamanna & Klasen, 2008, citado en Rodríguez & Muñoz, 2015).

Ya en 2008, en Caracas, Venezuela, se concluía tras un estudio de análisis de 402 trabajadoras, que las participantes referían tener una interferencia moderada en cuanto al trabajo y la familia, siendo la suma de estas dos variables una gratificación en términos de autoestima, así, a mayores roles desempeñados simultáneamente, mayor era su bienestar y su auto-concepto (Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza & Gómez, 2008, citado en Jiménez & Gómez, 2015). En un estudio más reciente realizado en Lima, Perú, en el año 2014, donde participaron 292 mujeres con el fin de observar las correlaciones entre autoestima, recompensa, salud física y mental, distrés e integración familiar, se concluyó que el empleo remunerado refuerza el estado físico y mental de las mujeres (Loli et al., 2014).

A partir de los antecedentes mencionados en el apartado anterior sobre la maternidad y reinserción laboral, es que se establece la siguiente pregunta de investigación.

1.3. Pregunta de Investigación

¿Cuáles son las experiencias predominantes del proceso de maternidad y reinserción laboral luego del periodo post natal en madres trabajadoras de entre 22 y 40 años de edad, de una mediana empresa privada extranjera del rubro de salud geriátrica de la Región Metropolitana y su impacto en la autoestima?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

- Comprender las experiencias predominantes del proceso de maternidad y reinserción laboral luego del periodo post natal en madres trabajadoras de entre 22 y 40 años de edad, de una mediana empresa privada extranjera del rubro de salud geriátrica de la Región Metropolitana, y su impacto en la autoestima.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Distinguir las experiencias predominantes del proceso de maternidad y reinserción laboral luego del periodo post natal en madres trabajadoras de entre 22 y 40 años de edad, de una mediana empresa privada extranjera del rubro de salud geriátrica de la Región Metropolitana, desde la dimensión Familiar.
- Distinguir las experiencias predominantes del proceso de maternidad y reinserción laboral luego del periodo post natal en madres trabajadoras de entre 22 y 40 años de edad, de una mediana empresa privada extranjera del rubro de salud geriátrica de la Región Metropolitana, desde la dimensión Laboral.
- Distinguir las experiencias predominantes del proceso de maternidad y reinserción laboral luego del periodo post natal en madres trabajadoras de entre 22 y 40 años de edad, de una mediana empresa privada extranjera del rubro de salud geriátrica de la Región Metropolitana, desde la dimensión Personal.
- Reconocer las experiencias de madres trabajadoras de entre 22 y 40 años de edad, de una mediana empresa privada extranjera del rubro de salud geriátrica de la Región Metropolitana, durante el periodo prenatal y post natal
- Determinar desde su percepción personal, si el proceso de ser madres y trabajadoras impacta en la autoestima tras la reinserción laboral.

1.5. Justificación y viabilidad de la investigación

En los marcos de las observaciones anteriores, resulta oportuno indagar sobre las experiencias del proceso de maternidad y reinserción laboral desde la necesidad de promover herramientas que favorezcan este proceso y permitan encontrar un equilibrio entre la vida familiar y laboral en beneficio del desarrollo de la calidad de vida de las personas.

De acuerdo a Clark (2001, citado en Jiménez, González & Reyes, 2009), las organizaciones deben trabajar en tres elementos fundamentales para favorecer el equilibrio familiar laboral, tales como mantener un horario flexible, tener control sobre su propio cargo de trabajo y las labores que conlleva y, a su vez, apoyo de la organización hacia sus empleados.

En este sentido, es de vital importancia generar, desde el área de la psicología organizacional, diversos modelos de trabajo que permitan mejorar y/o disminuir el conflicto existente entre trabajo y familia. Por tanto, la propuesta de las investigadoras radica en la necesidad de promover diversas intervenciones que puedan implementarse dentro de las organizaciones, como talleres que estimulen el proceso de maternidad y reinserción laboral con una orientación hacia la adaptabilidad de ambos escenarios. Además, poder incorporar políticas vinculadas a planes de beneficios al interior de las empresas así como cursos orientados a la prevención del conflicto trabajo - familia o un posible estrés por parte de los trabajadores. Esto permitirá que los colaboradores, ya sean padres o madres, puedan sentirse apoyados por parte de su empresa y a la vez, adquirir mayor compromiso organizacional (Jiménez & Gómez, 2015).

Mejía, Bravo y Montoya (2012), señalan que en la actualidad las organizaciones invierten en capital humano con la finalidad de mantener a sus empleados con un nivel de satisfacción óptimo que se refleja directamente en la productividad empresarial. Es la nueva concepción de las organizaciones, que se conoce hoy en día como Gestión del Talento Humano, y resulta efectivo en las empresas el implementar estas prácticas laborales, con el fin de fidelizar a sus colaboradores.

Se observan múltiples ayudas gubernamentales en relación a la maternidad tales como el periodo pre y post natal, subsidios de sala cuna, permisos de amamantamiento, sin embargo, estos beneficios recibidos por las mujeres no son suficientes ya que las investigaciones recientes demuestran que el conflicto trabajo - familia sigue presente a pesar de contar con mejoras en esta esfera (Jiménez & Gómez, 2015).

En cuanto a la viabilidad de la investigación, ésta fue factible debido a que la empresa donde se ejecutó la investigación, demostró un alto nivel de interés en la temática abordada y las percepciones que sus trabajadoras pudieran tener sobre ella. En este sentido la empresa se mostró dispuesta a nuevos conocimientos que les permitieran mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, con la finalidad de intervenir tras el término de la investigación. Adicionalmente, la investigación resultó viable debido a que una de las investigadoras realizó su práctica laboral dentro de la empresa, por lo que obtuvo la autorización de la Gerencia para acceder a la ejecución del proyecto de investigación dentro de la organización. De igual forma, previo a la realización de esta investigación, la empresa detectó que una de las principales razones por las que sus empleados decidieron renunciar voluntariamente se debió a la incompatibilidad entre la vida familiar y su trabajo, dato que fue identificado a través de la realización de las entrevistas de salida, por lo que la investigación generó interés en la gerencia de la organización.

1.6. Supuestos

Considerando los postulados anteriores, las investigadoras suponen que la maternidad y la reinserción laboral de las mujeres, puede o no influir en su autoestima luego de haber sido madres, ya que los cambios ocurridos en ambos procesos pueden tener una implicancia positiva (Loli et al., 2014; Fawaz & Rodríguez, 2013), negativa (Ceballos, 2014), o simplemente no tenerla, dependiendo de cómo lo enfrente cada persona.

La reinserción laboral genera un impacto psicológico, físico y social en las mujeres que han sido madres recientemente. Si este impacto es positivo, podemos suponer que el desempeño laboral no se verá afectado en la praxis, así como también se mantendrán sus estándares de productividad o incluso esta podría aumentar, lo que permitiría su continuidad laboral. Al considerarse la maternidad y la reinserción laboral un proceso favorable para las mujeres, se puede deducir que los cambios experimentados por ellas, se viven como una experiencia enriquecedora desde la perspectiva familiar, laboral y personal. En este sentido, lo anterior actuaría como un componente beneficioso para la autoestima de las madres trabajadoras ya que refuerzan la capacidad de cumplir con diversos roles, sin ver afectado su desempeño cotidiano (Barnett, 1992, citado en Gómez, 2004). En cambio, si el impacto es negativo, el desempeño se verá afectado, implicando una menor productividad laboral y, por consecuencia, un despido o una renuncia voluntaria. En este sentido, se puede suponer que la reinserción laboral tras la maternidad, provoca un efecto negativo en la autoestima de las trabajadoras, debido a que tales cambios representan un dilema presente entre las actividades del hogar y sus actividades laborales (Lapo & Jacome, 2014). De esta manera, los cambios generados en la mujer producto de la maternidad, podrían causar un impacto en las dimensiones familiares, laborales y personales de quienes viven este proceso.

Por otro lado, se puede suponer que el proceso de maternidad y reinserción laboral puede no generar ningún impacto en la autoestima de las trabajadoras al no considerarse un aspecto altamente influenciado ni interconectado entre sí.

Dadas las condiciones que anteceden, se conjetura que los cambios generados por el proceso de maternidad y reinserción laboral provocan un impacto a nivel físico, psicológico, familiar y

laboral de las trabajadoras, debido a que los procesos mencionados se relacionan a experiencias nuevas que, de cierta manera, modifican los patrones de comportamiento habituales en las personas que los experimentan.

Por lo anterior, las investigadoras indagaron en las experiencias predominantes del proceso de maternidad y reinserción laboral con la finalidad de conocer si existe o no un impacto en la autoestima de las trabajadoras, y si éste impacto es positivo, negativo, o simplemente comprobar la inexistencia entre la relación de ambos procesos desde el discurso de cada trabajadora.

Capítulo 2: Marco Teórico

De acuerdo a los antecedentes mencionados en el planteamiento del problema, es relevante mencionar que el marco teórico que sustentó este proyecto de investigación, abordó los conceptos centrales de maternidad, reinserción laboral, autoestima y conflicto familia – trabajo. De acuerdo a la literatura revisada, se observó que actualmente las experiencias más predominantes de este proceso están ligadas a diferencias de género existentes en la sociedad Chilena e incluso en la población extranjera, asimismo, se aprecia discriminación salarial en ambos sexos y la existencia de desigualdad en los puestos de trabajo y un sinnúmero de otras variables ligadas a la maternidad y la reinserción laboral que fueron relevantes de abordar. Para la construcción de este marco teórico las investigadoras realizaron un análisis exhaustivo de la literatura en base a las investigaciones previas sobre estudios que ahondaron la temática planteada.

2.1. Maternidad

La definición y el concepto de maternidad ha ido cambiando a medida en que la historia ha ido avanzando, demostrando así una serie de cambios culturales globales que se han ido desarrollando a lo largo del tiempo, de tal forma que, si alguna vez se condenó a las mujeres por su condición de ser madres (Cremades, 2016), hoy se les protege y se le brindan facilidades en pro de su salud y la de sus hijos (Ansoleaga & Godoy, 2013).

Hablar de maternidad es hablar de responsabilidades éticas, culturales e incluso políticas, que han ido evolucionando el concepto, adecuándose al contexto histórico social, sin embargo, no deja de ser la mujer la que encarna el rol de cuidadora, protectora, conciliadora y portadora de valores que entregará a sus hijos, a pesar de que el concepto de “parentalidad” se ha insertado y aceptado socialmente en la actualidad. Lo anterior alude a una inferencia social, en que se ve a las mujeres como capacitadas para encarnar el rol anteriormente mencionado sólo por el hecho de procrear, así como también se le atribuyen características de “femineidad” a las mujeres que son madres (Buitrago, 2013; Docal, Gómez, Gutiérrez & Jerez, 2016).

Para muchas mujeres la maternidad constituye una etapa de felicidad y autorrealización, no obstante, cuando no es planificada o deseada, es considerada un proceso que no contribuye al bienestar de las mujeres. La opinión respecto de sí mismas indicaría que la maternidad es un proceso que no las dignifica, que no es un estado de felicidad y placer, embellecimiento o satisfacción. Al contrario, es una situación que genera conflicto en relación a los sentimientos que se tienen y las condiciones y recursos materiales de los que se dispone (Romero & Díaz, 2001).

De acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Chile, entre otros países, presenta actualmente una transición demográfica avanzada, en relación a sus países aledaños.

La fecundidad descendió paulatinamente desde 2,66 hijas/os promedio por mujer en 1990, a 2,08 en 1999, valor inferior al nivel de reemplazo generacional (2,1 hijas/os promedio por mujer), continuando la baja hasta 2006, con 1,86. Luego hubo un cambio de tendencia hasta 2009, en que cada mujer que concluyó su período fértil aportaba, en promedio, 1,94 hijas e hijos. En 2011 llegó a 1,89 hijas/os promedio por mujer (INE, 2014).

Esta tendencia podría explicarse con el aumento de la cantidad de mujeres como parte de la fuerza laboral actual, en que para muchas mujeres el ser madre interviene en sus planes profesionales, así, las mujeres que tienen sobre 30 años de edad, actualmente tienen menos hijos, por sus aspiraciones profesionales y su creciente autonomía, lo que las lleva a postergar su maternidad (Reid, 2014).

Sin duda el proceso de ser madres impacta en la vida de las mujeres y a la sociedad. Actualmente la ley protege a la maternidad, se ha creado el fuero maternal y se han extendido los plazos de licencias de post natal, sin embargo, la ley no regula los factores que podrían afectar en la reinserción laboral de las mujeres, posterior a su periodo de fuero maternal. Si bien las medidas de protección de la maternidad en Chile tienen una larga data, hoy, más que antes, son consideradas y respetadas. La legislación actual de protección de la maternidad tiene como fin resguardar la infancia y la familia, pero lamentablemente no mejora las condiciones de trabajo de las madres (Ansoleaga & Godoy, 2013)

Tal como se menciona en el apartado anterior, la protección de la maternidad resulta ser esencial para las mujeres trabajadoras. Es por esto que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en conjunto con los gobiernos que la constituyen desde 1919, ha adoptado tres convenios sobre este tema: el Convenio sobre la protección de la maternidad (1919), el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) (1952), y el Convenio sobre la protección de la maternidad (2000) (OIT, 2012).

Estos tres convenios promueven la protección de la maternidad en el trabajo, que tienen por objetivo conservar la salud de la madre y su bebé, y proporcionar una medida de estabilidad económica a las madres y a sus familias. En el proceso de maternidad las mujeres se ven beneficiadas por leyes que amparan y protegen sus derechos y los de su bebé. Los beneficios que pueden favorecer a las mujeres trabajadoras incluyen el fuero maternal, permisos, subsidios, sala cuna, derecho a dar alimento a su hijo (a), pago de pasajes a la mujer para el traslado a la sala cuna, prohibición de desarrollar determinados trabajos, entre otros (Chile Crece Contigo, 2016).

El Fuero Maternal es el derecho que poseen todas las mujeres que se encuentran protegidas por los beneficios de la maternidad. Consiste en la imposibilidad de ser despedida de su trabajo - durante el periodo de un año, posterior a la expiración del permiso postnatal, es decir, desde que el bebé cumple 24 semanas de edad- por parte de su empleador o representante, sin una previa autorización judicial, incluso si se cambia de trabajo (Chile Crece Contigo, 2016).

Asimismo, el Fuero maternal permite otorgar permisos y descansos en el periodo de la maternidad. Estos incluyen el descanso del pre y post natal, los permisos correspondientes a enfermedades de los hijos menores de un año de vida, así como también con los niños menores de un año que se tenga bajo cuidado, ya sea por tuición o resolución judicial. Sumado a esto también está el permiso referente a la alimentación del lactante. No obstante, a lo anterior, muchas mujeres quedan excluidas de la protección de la maternidad, ya sea porque su trabajo constituye algún tipo de labor no tradicional remunerado (temporeras, agrícolas, trabajadoras domésticas ocasionales, trabajadoras independientes, entre otras), o porque no cumplen con los requisitos de admisibilidad para obtener las prestaciones económicas por la maternidad, o simplemente por desconocimiento de la ley vigente (Chile Crece Contigo, 2016).

La crianza efectiva de los hijos continúa siendo un reto al momento de la reinserción posterior al periodo natal. A pesar de las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de la Ley N° 20.166 (2007), en donde se explicita que las madres trabajadoras tienen derecho a amamantar a sus hijos, independientemente de que no dispongan de una sala cuna, la situación real es más compleja. Si bien el periodo post natal tiene una duración de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él, muchas mujeres se reincorporan a su trabajo y deben lidiar con la discriminación por el sólo hecho de haber sido madres (Ansoleaga & Godoy, 2013).

Se observa que la maternidad tiene diferentes maneras de ser percibida, teniendo un componente altamente subjetivo y ligado a la experiencia personal de cada persona que la experimenta. En este sentido, se ha evidenciado que la reinserción laboral representa un obstáculo para la maternidad, así como la maternidad representa a su vez un obstáculo para la reintegración o reinserción laboral, dado que las trabajadoras cuentan con una mayor carga de actividades que deben articular a diario para poder sobrellevar su vida en una armonía entre las tareas domésticas, laborales y de cuidado infantil. Lo anterior afecta directamente la posibilidad de desarrollo respecto de proyectos en el ámbito laboral y familiar, y repercute en su salud física y mental. Otra problemática relacionada tiene que ver con la culpa percibida al momento de hacer valer sus derechos en el trabajo, como el fuero maternal, el permiso para amamantar en horarios de trabajo, entre otros (Ansoleaga & Godoy, 2013).

Sumado a lo anterior, actualmente las mujeres deben enfrentarse a la desigualdad laboral en términos de remuneración, en relación a los salarios obtenidos por los hombres, existiendo actualmente brechas significativas (OCDE, 2015^a). Incluso, se ha detectado que las madres ganan en promedio un 1,3% menos que las mujeres que no son madres, ampliando esta diferencia aún más cuando existen niños menores de cinco años de por medio (Botello & López, 2015). Otro factor importante que repercute en una menor inserción laboral de las mujeres es la actual legislación, dado que existen resistencias ante la contratación de ellas por pensarse que el trámite de hacerlo es más costoso (Marcel & Naudon, 2016), sin embargo, esto es un mito y actualmente se tiene poca evidencia que apoye esta idea, al contrario, los estudios señalan que el costo de contratación de mujeres es igual o inferior al costo que implica contratar a un hombre (Ansoleaga & Godoy, 2013).

Por otro lado, investigaciones recientes mencionan que en la actualidad sigue existiendo una discriminación de la maternidad, donde los dueños de las empresas siguen percibiendo este proceso como un obstáculo que dificulta el desempeño laboral, asimismo perciben la maternidad como un “problema” que genera consecuencias negativas tanto para el empleador como para los trabajadores. Asimismo, Díaz, Mauro, Ansoleaga y Toro (2017) refieren que las trabajadoras mencionan que, tras el comunicado hacia sus jefaturas de su estado de maternidad, son despedidas a pesar de las leyes que las amparan.

A pesar de lo anteriormente mencionado, la participación laboral femenina ha aumentado en la última década, esto se debe a los cambios sociodemográficos actuales del país, como una mayor escolaridad, un mayor número de mujeres jefas de hogar y también una disminución en la tasa de natalidad (Legazpe, 2015). Asimismo, el incremento de servicios públicos que facilitan la inserción laboral, ha contribuido al aumento de la participación femenina en los trabajos (Marcel & Naudon, 2016).

2.2. Reinserción Laboral

Sin embargo, con referencia a lo anterior, es preciso definir el concepto de reinserción laboral antes de seguir ahondando en la problemática planteada. La reinserción es un proceso que pretende que las personas se introduzcan al mercado laboral y se mantengan en sus respectivos trabajos, aportando al crecimiento económico del Estado (de Miguel, 2014). Lo anterior se refiere a la posibilidad de insertarse por primera vez en un trabajo o de reinsertarse a otro, no en el mismo lugar.

Retomando lo anterior, Ansoleaga y Godoy (2013) plantean en estudios recientes que la maternidad y la reinserción laboral son procesos que no necesariamente se vinculan entre sí de forma positiva, implicando consecuencias negativas en los hogares de madres trabajadoras dado a que las mujeres han debido priorizar sus trabajos antes que el cuidado de sus familias, especialmente en aquellas monoparentales. Sumado a esto, la relación entre maternidad y trabajo afecta en la inserción laboral de la mujer y también repercute en las condiciones de trabajo por las

cuales se contratan a las mismas. Las autoras anteriormente mencionadas señalan que la maternidad representa un obstáculo para las mujeres al momento de ingresar al mercado laboral, así como también incide en peores condiciones contractuales y laborales (sueldos inferiores a sus pares, menos posibilidades de ascensos, malos tratos).

Ahora bien, Millenaar (2013) señala que la inserción laboral no sólo se ve afectada por temas de género, sino que también inciden en ella aspectos sociales, como la desigualdad de oportunidades económicas. El mercado ofrece posibilidades más bien reducidas y de menor valor socioeconómicas a las mujeres con menos recursos. De igual forma, en la sociedad existen mandatos de rol que predisponen a las mujeres a un menor nivel de reinserción y reintegración laboral, porque “se ven orientadas por mandatos de género que asignan roles específicos a los sexos en relación al trabajo” (Millenaar, 2013, p.328). Espino y Sauval (2016) también apoyan esta idea e indican que, a mayor machismo en la sociedad, menor es la participación laboral de las mujeres. Como una forma de compatibilizar los tiempos familiares y domésticos, las mujeres optan por trabajos más informales respecto de los hombres. Las autoras anteriormente mencionadas indican que otra razón por la que las mujeres prefieren trabajos más informales se debe a que actualmente el mercado laboral genera escasos puestos de trabajo para ellas y escasos trabajos de buena calidad.

En cuanto a la reinserción laboral y lo que conlleva para las mujeres el volver a insertarse a sus trabajos, Arriagada (2015) señala que es necesario modificar las políticas públicas actuales, dado que no permiten un equilibrio entre la maternidad y la autonomía. En otras palabras, faltan esfuerzos por parte del Estado para insertar a las mujeres en un mercado laboral que les resulte atractivo y conveniente. De la misma manera, Espino y Sauval (2016) refieren que la baja inserción y reintegración laboral se debe más bien a restricciones intrínsecas y a restricciones impuestas. La primera implica la existencia de un mandato colectivo, donde la mujer debe ser la principal cuidadora de los hijos y el hombre el sostenedor económico de ellos. La segunda en cambio, se refiere puntualmente a lo que señalaba Arriagada (2015): la ausencia de políticas públicas efectivas, como por ejemplo mejores servicios de cuidado de los menores, así como los altos costos del sector privado, llevan a las mujeres a desistir de su reinserción laboral. Asimismo, las autoras concluyen que el hecho de vivir en pareja, el tener hijos menores y la carga

del trabajo doméstico, que por cierto no es remunerado, inciden negativamente en el proceso de reinserción laboral.

Sumado a lo anterior, los estudios indican que las mujeres trabajan en promedio menos horas semanales que los hombres cuando tienen hijos menores en el hogar, al contrario de estos, que aumentan su cantidad de horas. No obstante, esto ocurre principalmente con mujeres con pareja. La realidad para las mujeres solteras que son madres es opuesta ya que son ellas las que tienen el nivel más alto de participación laboral femenina (Espino & Sauval, 2016).

Cabe señalar que, a pesar de lo mencionado anteriormente, la reinserción laboral tiene consecuencias positivas en algunas mujeres. El acceso a la posibilidad de trabajar significa para muchas mujeres una validación en términos sociales y familiares. Así, su autonomía se ve reforzada al poder contribuir económicamente los gastos familiares, empoderándolas (Fawaz & Rodríguez, 2013). Asimismo, se ha constatado que personas con una mayor autoestima presentan menor conflicto inter - roles, así como también manejan de mejor forma las múltiples y simultáneas demandas de labores (Elman & Gilbert, 1984).

2.3. Autoestima

Con referencia a lo anterior resulta oportuno mencionar las diversas definiciones que existen en relación al concepto de autoestima. La autoestima se refiere a cómo una persona se siente respecto de sí (Ferkany, 2008, citado en Núñez, González y Realpozo, 2015), a su construcción de juicio de auto-valía (Coopersmith, 1967, citado en Núñez et al., 2015), a la aprobación o a la desaprobación en cuanto a la confianza del individuo respecto de sí mismo (Pierce & Gardener, 2009, citado en Núñez et al., 2015), como también al examen general de las características y atributos personales del individuo (Elliot, 1986, citado en Núñez et al., 2015) y que tiene una repercusión directa en el respeto hacia sí (Rosenberg, 1979, citado en Núñez et al., 2015). Asimismo, la autoestima es “la suma de juicios que una persona tiene de sí misma; es decir, lo que la persona se dice a sí mismo sobre sí misma y la valoración que hace de estos juicios sobre sí misma” (Haeussler & Milicic, 2005, citado en Milicic & López, 2011, p.9). De esta forma, es

uno de los constructos psicológicos que tendrá mayor incidencia en la calidad de vida de las personas, en su productividad, en su salud mental y, en definitiva, en lo que llegan a ser.

Para Silva, Ayala, Mendonça y Rodríguez (2016), la autoestima es “confiar en las propias potencialidades” (p.73) y “la suma de la confianza y el respeto que debemos sentir por nosotros mismos, refleja el juicio de valor individual para enfrentar los desafíos” (p.76), de esta forma, los autores definen a la autoestima en dos criterios: autoeficacia y autodignidad. El primer concepto alude a la confianza en el funcionamiento de la mente y la capacidad de pensar, elegir y decidir. El segundo en cambio, alude a la seguridad del valor propio, es decir, la actitud afirmativa del derecho de vivir y ser feliz. Coopersmith afirma que la autoestima puede presentarse en tres niveles: alta, media y/o baja (Coopersmith, 1995, citado en Silva et al. 2016) y, de esta forma, al existir diferentes niveles de valoración, existirían sub-definiciones para cada tipo (Roca, 2013).

Por otro lado, las diversas corrientes de la psicología han estudiado el término de autoestima para entregar una definición específica de la misma desde el enfoque particular de cada teoría; en este sentido los postulados de la corriente humanista, proponen que el ser humano tiene una tendencia innata a la autorrealización, postulando que para poder alcanzar este estado de plenitud con sí mismo, es necesario que las necesidades de confirmación y estima estén satisfechas para alcanzar la plenitud. Por tanto, a medida que las personas vayan satisfaciendo sus necesidades fisiológicas básicas, van poniendo énfasis en nuevas metas y nuevas necesidades que le permitan alcanzar la autorrealización (Kriz, 2001). Adicionalmente, algunos autores sostienen que existe un vínculo entre la autoestima y la felicidad (Furnham & Cheng, 2000^a; Baumeister, Campbell, Krueger & Vohs, 2003; Mustaca, Kamentzky & Vera, 2010, citados en Núñez et al., 2015), así como otros sostienen que la autoestima es un predictor efectivo de la felicidad misma (Diener & Diener, 1995; DeNeve & Cooper, 1998; Furnham & Cheng, 2000^b, Baumeister et al., 2003; Cheng & Furnham, 2004; Simsek, 2013, citados en Núñez et al., 2015).

Bertha Maslow (2001), al publicar una obra póstuma de Abraham Maslow, plantea que la autoestima o autorrealización es “el proceso de descubrir quién es uno, qué es, qué le gusta, qué no le gusta, qué es bueno o malo para uno, hacia dónde va y cuál es su misión, abrirse para sí mismo” (p.75). En este sentido para efectos de los objetivos del estudio, las investigadoras

tomaron los postulados de la Psicología humanista enfatizando en la teoría de la jerarquización de las necesidades propuesta por Abraham Maslow, para otorgarle una comprensión holística a los resultados obtenidos durante el desarrollo de la investigación, desde la perspectiva psicológica y la comprensión del comportamiento humano.

Por otro lado, y aludiendo a la relevancia de la autoestima en las personas, es importante mencionar que un estudio más reciente realizado en Valdivia, Chile, demostró la correlación entre autoestima y desempeño laboral de un grupo de docentes. A una muestra de 211 profesores se les aplicó el Test de Autoestima docente de Arzola y Collarte, estandarizado en Chile por Miranda. El estudio arrojó que a medida en que un docente posee mayor autoestima laboral también tiene un mejor desempeño. Así, se observan diferencias muy significativas de los grupos analizados, siendo el grupo básico-insatisfactorio (en términos de desempeño) aquellos con autoestima más baja (Wilhem, Martín & Miranda, 2012).

Por su parte, Silva et al. (2016) realizaron un estudio en 183 estudiantes de enfermería, donde concluyeron que la mayoría de los entrevistados refirieron tener un estilo de vida saludable, mientras que se encontró una correlación con niveles medios y altos de su autoestima. Asimismo, en un estudio realizado por Moreno donde se investigó a 100 estudiantes de enfermería, el 54% poseía una autoestima alta (Moreno, 2010, citado en Silva et al., 2016). Un resultado similar se obtuvo de una investigación de Mescua, donde el 45,59% de los estudiantes de enfermería presentaron niveles medios de autoestima (Mescua, 2010, citado en Silva et al., 2016). Lo anterior concluye que las personas, en particular los de profesión enfermeros, precisan de una autoestima alta que les permite generar habilidades para el cuidado integral de otras personas, teniendo a su vez conductas asertivas que garanticen el bienestar de sí mismos y de los usuarios con quienes trabajan (Silva et al., 2016). Ahora bien, lo anterior -para los autores de este estudio- repercute en el estilo de vida que los participantes de su estudio tuvieron, así, aquellos que tenían un mejor estilo de vida tenían también una mayor percepción de su propio comportamiento como adecuado, así como menores conductas de riesgo, en términos físicos. En el orden de las ideas anteriores, los autores encontraron una asociación positiva entre las variables “autoestima” y “estilo de vida” en estudiantes de enfermería.

En este mismo sentido, los profesionales enfermeros deben tener integrados dentro de sus propias competencias personales y laborales la autoestima (Burnard, Hebden & Ewards, 2001; Begley & Whithe, 2003; Iacobucci, Daly, Lindell & Quinn, 2012, citados en Núñez et al., 2015) y también componentes claves como la felicidad, dado que estas competencias son fundamentales en el trabajo de enfermeros, por el hecho de lidiar con grupos de población más vulnerables (Núñez et al., 2015). Es de suma importancia destacar que la autoestima y la felicidad son competencias primordiales en los profesionales de enfermería, dado que estas les permiten enfrentar de mejor forma las extenuantes jornadas laborales, los bajos salarios, las pocas posibilidades de crecimiento laboral, así como también la repercusión emocional en su desempeño laboral (Núñez et al., 2015).

Así como se constata en el apartado anterior que las personas con estudios en enfermería y/o relacionados con el cuidado de otras personas presentan un menor riesgo psicosocial, existen personas que están más expuestas a este riesgo, como aquellas que se desempeñan en servicios de apoyo y de administración (jardinería, aseo, labores de oficina), en hogares particulares (trabajadoras domésticas) o en el ámbito del *retail* (centros comerciales y supermercados) (Pérez-Franco, 2014).

Retomando la temática de la autoestima, culturalmente se ha vinculado a la maternidad con el bienestar, el equilibrio e incluso la estabilidad en pareja. Hidalgo y Menéndez (2009) señalan que esta visión dista de la realidad, dado que en el proceso de maternidad se desencadenan cambios que afectan diferentes ámbitos de la vida de la mujer. Brannen y Moss (1991) coinciden con esto. Al consultárseles a las mujeres qué sentimientos tienen a partir de la maternidad, muchas refirieron angustia, culpa y una pérdida significativa de su propia libertad. A lo anterior se agrega la tensión que pudiese existir en la vida de las mujeres a nivel de pareja, la falta de tiempo para realizar actividades gratificantes e incluso la forma en que la maternidad afecta de forma directa o indirecta el ámbito profesional. Al contrario de lo que plantean estos autores, Fawaz y Rodríguez (2013) señalan que:

Las mujeres conciben la realización de actividades remuneradas como algo que potencia su autoimagen, pues 96% de ellas afirma que trabajar en forma

remunerada permite que la mujer se sienta más satisfecha consigo misma, les posibilita construir espacios de autonomía, al tener más posibilidades de decidir sobre su vida, y fortalece la autovaloración (p.58)

Es relevante mencionar que se ha observado la existencia de un factor importante al integrarse la mujer al mercado laboral y es el llamado conflicto familia - trabajo, es decir, la tensión existente entre las demandas hogareñas y laborales. En relación al trabajo doméstico, Sagastibal y Legarreta (2016) mencionan que este no puede ser remunerado ya que su desempeño implica un alto monto de inversión energética, emocional y afectiva, siendo imposible ser medido en términos económicos, por lo que su alta emocionalidad implica una carga elevada de trabajo mental.

Ahora bien, integrarse al mercado laboral no constituye necesariamente un evento que tensione la relación trabajo – familia. En 1992 Barnett realizó un estudio con 403 mujeres casadas y empleadas, donde concluyó que las mujeres trabajadoras, con hijos pequeños, no presentaban efectos negativos en sus vidas, desde el trabajo hacia la casa, o desde la casa hacia el trabajo, al contrario, se visualizó un efecto positivo, protector, del hecho de encontrarse trabajando en aquellas mujeres que refirieron tener malas relaciones con sus hijos (Barnett, 1992, citado en Gómez, 2004). A lo anterior, se le ha llamado WIF (*work-interference-family*) cuando el trabajo interfiere en la vida familiar, y FIW (*family-interference-work*) cuando la vida familiar interfiere con el trabajo (Noor, 2004; McNall, Masuda & Niclin, 2010, citado en Jiménez & Gómez, 2015). Al respecto, se ha observado que la relación (WIF o FIW) es negativa cuando uno de estos roles obstaculiza al otro (Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza & Gómez, 2008, citado en Jiménez & Gómez, 2015), o positiva cuando las personas tienen la posibilidad de dedicar mayor tiempo a sus familias, dado que presentan una mejor calidad de vida que aquellas personas que dedican más tiempo a sus trabajos (Greenhaus & Powell, 2006, citado en Jiménez & Gómez, 2015).

2.4. Conflicto Trabajo - Familia

En relación con esto último, el conflicto Trabajo - Familia es definido por Greenhaus y Beutell (1985, citado en Patlán, 2013) como la incompatibilidad de labores propias del rol doméstico y laboral. Patlán (2013) indica que a mayor monto de sobrecarga de trabajo y agotamiento emocional ligado al conflicto trabajo - familia, mayor es la probabilidad de tener un desajuste del equilibrio de estos, lo que puede repercutir negativamente en el desempeño laboral de las personas, llegando a un estrés psicológico importante.

Hecha la observación anterior y tal como menciona Greenhaus, Collins y Shaw (2003, citado por Jiménez, González & Reyes, 2009) el equilibrio Trabajo - Familia es la capacidad de las personas para comprometerse y estar satisfechos de manera equitativa con las tareas domésticas y laborales y con una distribución equilibrada de las mismas.

En este sentido, Jiménez, González y Reyes (2009) mencionan que el equilibrio trabajo - familia posee dos connotaciones relevantes; un aspecto positivo que beneficia el núcleo familiar con la participación de la madre en el mercado laboral, igualando el tiempo que madres y padres pasan con sus hijos, y, por otro lado, existiría un desligamiento por parte de las madres en relación a los roles que debe cumplir en el hogar. Sin embargo, estos autores recalcan la importancia de distinguir que la incorporación femenina al mercado laboral puede ser un elemento facilitador o generador de conflictos que dependerá de cómo experimente cada persona sus vivencias personales.

Lapo y Jacome (2014) consideran que en relación a este conflicto familia – trabajo, existe una incidencia importante que repercute finalmente en el ausentismo laboral, niveles elevados de estrés, baja productividad, insatisfacción laboral y falta de compromiso hacia la organización. Por el contrario, a medida que la organización invierte recursos en la implementación de mejoras en el conflicto familia - trabajo, los trabajadores se sienten comprometidos y adoptan una actitud positiva frente a sus labores y la empresa (Biedma & Medina, 2014).

A pesar de lo anterior, las ayudas propiciadas por el Estado no contribuyen a resolver la tensión trabajo y familia. Resulta oportuno que las organizaciones actuales, ya sean públicas o privadas, puedan implementar políticas orientadas a propiciar un equilibrio entre ambas labores con la finalidad de optimizar la productividad de sus trabajadores (Mejía, 2014).

Desde esta perspectiva, algunas organizaciones han implementado en su cultura organizacional, la inversión de capital humano como un factor que propicia un incremento en la productividad laboral. Jiménez y Gómez (2015) plantean que existe evidencia suficiente de que las empresas que invierten en el manejo de este conflicto tienen mayor satisfacción laboral por parte de sus empleados, menores niveles de estrés y mejor adaptación a los cambios aumentando de esta forma, la productividad organizacional.

Considerando los antecedentes mencionados y las investigaciones previas sobre esta temática, resulta oportuno investigar sobre la reinserción laboral en mujeres que han sido madres, y su impacto en la autoestima, para observar las posibles teorías que puedan surgir producto del análisis de esta investigación.

Capítulo 3: Marco Metodológico

3.1. Enfoque o tipo de investigación

El enfoque de la investigación utilizado fue cualitativo debido a que permitió recoger los datos de la muestra desde las experiencias personales de una manera íntima y propia de cada sujeto. Aportó con información acerca de las percepciones y experiencias particulares de cada una de las mujeres que participaron del proceso (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

Las principales ventajas que conllevó el uso de este enfoque, estuvieron centradas en que las participantes pudieron expresar sus experiencias abiertamente, sintiéndose en libertad para revivir las vivencias pasadas y actuales. Lo mencionado anteriormente, generó una cercanía con las investigadoras, lo que permitió la existencia de una mejor comprensión del fenómeno vivenciado por las participantes e interiorizarse en ello. Además, las investigadoras accedieron a información no contemplada y valiosa para investigaciones futuras (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Sumado a lo anterior Strauss Y Corbin (2002) explican que:

Una de las principales ventajas del enfoque cualitativo radica en que se utiliza para obtener detalles complejos de algunos fenómenos, tales como sentimientos, procesos de pensamiento y emociones, difíciles de extraer o de aprehender por métodos de investigación más convencionales (p.13)

3.2. Alcance de la investigación

El alcance utilizado en la investigación fue descriptivo ya que esto permitió especificar las propiedades, características, perfiles y procesos, del fenómeno abordado. Asimismo, permitió conocer las características principales que implican un proceso de maternidad y la reinserción al mundo laboral (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El valor que tiene la realización de un estudio descriptivo, es que sirve fundamentalmente para demostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

3.3. Diseño de la investigación

El diseño usado en esta investigación fue un diseño no experimental debido a que no se manipularon las variables implicadas en el estudio. Adicionalmente, el diseño fue transversal debido a que se recopilaron los datos en un momento determinado, acotándolo al periodo posterior del nacimiento del hijo o hija y hasta un máximo de 6 años 11 meses de vida del niño/a, con la finalidad de acceder a sus experiencias desde su discurso (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Se analizaron e interpretaron los datos buscando factores en común y elementos diferenciadores; para ello se empleó la Teoría Fundamentada (*Grounded Theory*) Anselm Strauss y Juliet Corbin (2002), quienes señalan ésta es “una teoría derivada de datos recopilados de manera sistemática y analizados por medio de un proceso de investigación” (p.13). El objetivo de esta teoría es poder identificar elementos básicos de las interacciones sociales para luego dar una explicación al fenómeno. En este sentido, tal como menciona Strauss y Corbin (2002) “un investigador no inicia un proyecto con una teoría preconcebida (a menos que su propósito sea elaborar y ampliar una teoría existente)” (p. 13).

Asimismo, es relevante mencionar que la teoría fundamentada, más que ser un conjunto de herramientas de recolección de datos y una estrategia metodológica, es una epistemología, una visión de mundo orientada a la construcción de nuevas teorías relacionadas a los fenómenos emergentes y co-construidos por los sujetos que forman parte de él. En este sentido, Bonilla (2016) menciona que la teoría fundamentada "es un método de investigación cuyo soporte epistemológico radica en la vinculación entre un sujeto que busca la comprensión de un objeto a investigar mediante "las acciones y significaciones de los participantes de la investigación"" (p. 306). Por tanto, bajo esta premisa se realizó el análisis de los datos de la investigación.

3.4. Descripción de los instrumentos

Para poder llevar a cabo la investigación, se utilizó una entrevista semi-estructurada que permitió evaluar las experiencias del grupo de estudio en relación a la maternidad y la reinserción laboral. La entrevista estuvo compuesta por 35 preguntas abiertas y el tiempo estimado de aplicación fue de 30 a 45 minutos por persona evaluada, sin embargo, al contener preguntas de tipo abiertas, la duración de la entrevista se extendió -en algunos casos- más del tiempo estipulado, se utilizó un tiempo mínimo de 25 minutos y máximo 1 hora en casos excepcionales, pero generalmente la duración total bordeó los 30 minutos. Adicionalmente, las entrevistas fueron coordinadas por una jefatura de la organización.

Para recopilar los datos de la muestra se utilizó una entrevista semi-estructurada compuesta por 4 dimensiones: la dimensión laboral, la dimensión familiar, la dimensión personal y la dimensión autoestima. Cada una de las dimensiones estuvo orientada a indagar acerca de las experiencias más predominantes de las vivencias personales de cada trabajadora. Para validar la información recopilada se utilizó la metodología de la teoría fundamentada para realizar un análisis exhaustivo de los datos en base a conceptos, categorías y subcategorías. El análisis de los datos se realizó a través de la teoría fundamentada por medio del *software Microsoft Excel* en base a tres codificaciones: La codificación abierta, axial y selectiva. Adicionalmente, el instrumento de evaluación fue validado por jueces expertos en metodologías e investigaciones (ver criterios de validación), el instrumento se encuentra disponible en el anexo de este informe (ver anexo 3).

Los recursos materiales requeridos durante la investigación fueron: una sala, con el objetivo de realizar las entrevistas y recopilar la información pertinente al tema de investigación. Asimismo, fue necesaria la utilización de una fotocopidora e impresora, con el objeto de reproducir el material entregado a la muestra de la investigación, incluyendo carta de autorización y consentimiento informado. Adicionalmente, se utilizó una grabadora con el objetivo de guardar el audio de las entrevistas realizadas, a fin de mantener un respaldo de la información recopilada y transcribir ortográficamente las respuestas de las entrevistadas.

En la ejecución de las entrevistas las investigadoras realizaron una consigna acerca del tema de investigación a fin de generar un acercamiento inicial con las trabajadoras y conjuntamente aclarar dudas que se suscitaran en el momento. En la consigna se mencionó lo siguiente: “Mi nombre es Fernanda o Lisette y estamos realizando una investigación para conocer las experiencias del proceso de maternidad y reinserción laboral por lo que su información es sumamente relevante para el estudio. Le pedimos que lea atentamente el consentimiento informado, si tiene dudas e inquietudes las resolvemos y si no podemos comenzar con la entrevista. Además, si usted en algún momento de la entrevista desea que una respuesta no sea grabada, paramos la grabación y continuamos cuando usted lo indique”.

3.5. Criterios de Validación

3.5.1. Validación de Jueces

La evaluación del instrumento de medición utilizado en la investigación, se sometió al análisis riguroso de dos jueces expertos en materia de metodologías y seminarios de título de la Universidad de las Américas, sede La Florida. El instrumento fue enviado para evaluación el día jueves 20 de Julio de 2017, siendo recibido el mismo día por los jueces.

La primera evaluación se realizó el día viernes 21 de Julio de 2017 por el juez de profesión Psicólogo Organizacional y el día miércoles 26 de Julio de 2017 fue evaluado por el juez de profesión Sociólogo y metodólogo. Ambos jueces aprobaron el instrumento, sin embargo, sugirieron algunas modificaciones. Por este motivo, el instrumento fue enviado a una segunda instancia de validación con la finalidad de perfeccionar el instrumento para la recolección de los datos. De esta manera, en la segunda instancia de evaluación se envió el instrumento el día viernes 28 de Julio del presente año siendo recibido el mismo día por los jueces expertos; de este modo fue validado y aprobado el mismo día por uno de los jueces. El día domingo 30 de Julio de 2017 el segundo juez evaluador aprobó el instrumento para su posterior aplicación.

Además, cabe agregar que en esta investigación se utilizó la teoría fundamentada para el análisis de los datos, por tanto, la teoría en sí misma otorga un carácter de científicidad ante el análisis de

los datos. Tal como mencionan Strauss y Corbin (Strauss & Corbin, 1990 citado en Cuñat, 2007) la teoría fundamentada es considerada una metodología que otorga un carácter científico si el análisis es utilizado de manera apropiada y adecuada.

3.6. Limitaciones

Una de las limitaciones presentes en la investigación se produjo por la escasa fluidez de las entrevistas debido que sólo se limitó a realizar dos entrevistas diarias por la complejidad de los turnos de las trabajadoras, extendiéndose a dos semanas la toma de los datos. Otra limitación se ocasionó porque una de las investigadoras no podía realizar las entrevistas debido a que conocía a algunas trabajadoras de la organización. Ambas investigadoras realizaron las entrevistas, sin embargo, la investigadora que formó parte de la empresa, entrevistó solo a aquellas trabajadoras que no conocía de manera directa. Por esta razón, las otras entrevistas fueron realizadas por la investigadora que no pertenecía a la institución con la finalidad de obtener mayor objetividad del proceso y evitar posibles sesgos durante la recolección de datos. Asimismo, evitar que la investigadora que formó parte de la organización pudiera deducir u omitir preguntas por el conocimiento previo de información pertinente a la empresa.

Además, no se pudo entrevistar a todas las trabajadoras en condición de madres ya que la empresa quiso que se accediera sólo a un grupo determinado. Por otro lado, una de las trabajadoras no fue entrevistada debido a que tuvo un cambio de turno lo que dificultó su asistencia a la entrevista. A su vez, dos personas que formaban parte de la muestra quedaron fuera de la investigación por no cumplir con los criterios de inclusión. Asimismo, se tuvo que ampliar el rango etario debido a que las trabajadoras que cumplían con los requisitos, correspondían a un número menor al esperado por lo que la muestra quedaba muy reducida. Por último, mencionar que no se tuvo acceso al *software* recomendado para realizar el análisis de los datos a través de la teoría fundamentada (ATLAS.ti).

3.7. Población

La población de estudio contempló a mujeres trabajadoras dependientes y madres de entre 22 y 40 años de edad de una mediana empresa privada extranjera del rubro de salud geriátrica de la Región Metropolitana.

3.7.1. Grupo de Estudio

El grupo de estudio contempló a mujeres trabajadoras dependientes de entre 22 y 40 años de edad que se desempeñan laboralmente en una mediana empresa privada extranjera del rubro de salud geriátrica de la Región Metropolitana y que durante los últimos seis años hayan sido madres y durante el año 2017 se encuentren trabajando.

3.7.2. Criterios de inclusión

Se incluyen todas las mujeres trabajadoras de entre 22 y 40 años de edad que trabajen en una mediana empresa privada extranjera del rubro de salud geriátrica de la Región Metropolitana, que hayan sido madres durante los 6 últimos años y que actualmente se encuentren trabajando. Además, las trabajadoras deben llevar al menos 4 meses dentro de su actual empresa y contar con contrato indefinido. Se incluyen a las trabajadoras que tengan experiencia laboral previa antes del embarazo en la empresa actual u otra. Es relevante mencionar que se segmentó la muestra en dos grupos de madres trabajadoras, aquellas que tenían hijos desde los 0 a 3 años 11 meses y aquellas que tenían hijos desde los 4 a 6 años 11 meses, con la finalidad de poder contrastar las experiencias sobre este proceso desde las distintas etapas en las que se encuentran sus hijos.

3.7.3. Criterios de exclusión

Se excluyen todas las mujeres que son madres y trabajadoras que no se desempeñen en una mediana empresa privada del rubro de salud geriátrica de la Región Metropolitana, así como aquellas mujeres con hijos mayores a los siete años. Asimismo, se excluyen a trabajadoras

independientes tales como temporeras, agrícolas, trabajadoras domésticas ocasionales o cualquier trabajadora que realice actividades de manera independiente o sin contrato de trabajo y aquellas mujeres que posean contrato de trabajo a plazo fijo en la empresa. Además, se excluyen a las trabajadoras que no tengan experiencia laboral previa en la organización actual o en cualquier otra.

3.8. Tipo de muestreo

El tipo de muestreo correspondió a no probabilístico de tipo intencional o de conveniencia, es decir, que los sujetos de estudio se seleccionaron considerando la conveniente accesibilidad, debido a que se tuvo acceso directo a la muestra ya que una de las investigadoras desarrolló su práctica profesional dentro de la organización, lo que facilitó el acceso a la muestra (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

3.9. Procedimiento

Para llevar a cabo el estudio, se dividieron las etapas de la investigación en cinco fases:

Fase 1: En la primera fase del estudio se realizó una reunión con la gerente del área de recursos humanos de la organización donde las investigadoras presentaron los principales objetivos de la investigación. La reunión tuvo un tiempo estimado de 30 minutos, donde se recopiló información acerca de las características de la muestra y la posterior coordinación de las entrevistas. En este encuentro, las investigadoras solicitaron firmar una carta de autorización para acceder a la ejecución de la investigación.

Fase 2: En la segunda fase se gestionó la coordinación de las entrevistas por medio de una jefatura del área de recursos humanos de la empresa. La jefatura encargada citó a las trabajadoras en días y horarios fijos en las diferentes dependencias de la organización.

Fase 3: En la tercera fase se comenzó la aplicación de las entrevistas al grupo de estudio, las que fueron reunidas en las diferentes dependencias de la organización en horarios fijos, con una

duración de 30 a 45 minutos por cada entrevista. Las investigadoras solicitaron a la muestra firmar el consentimiento informado y luego se grabaron las entrevistas con la finalidad de posteriormente transcribir la información. Es relevante mencionar que inicialmente a la muestra la componían 14 trabajadoras, de las cuales 2 quedaron excluidas del análisis posterior por no concurrir a la entrevista y por no cumplir con los criterios de inclusión.

Fase 4: Durante esta fase se requirió de un tiempo de 4 días para la transcripción textual de las entrevistas. Éstas, fueron analizadas en el *software Microsoft Excel* que agrupó por categorías y dimensiones las respuestas de la muestra. Posterior a esto, se analizaron los resultados obtenidos a fin de generar conclusiones y discusiones finales.

Fase 5: En la última fase de la investigación, se realizó una reunión con las gerentes de la organización con la finalidad de presentar los principales resultados obtenidos durante la investigación y hacer un cierre final del proceso. Esta reunión permitió hacer una retroalimentación hacia las jefaturas de la empresa y, asimismo, agradecer por la disposición e interés mostrado en la investigación. Adicionalmente, se realizó una devolución con las entrevistadas vía correo electrónico con la finalidad de mostrarle los principales resultados de la investigación de la que formaron parte. Para resguardar la confidencialidad de los datos, la información entregada se limitó sólo a experiencias sobre estos procesos, evitando cualquier dato e información que pudiera identificar las características de las trabajadoras.

3.10. Plan de análisis

Para realizar el análisis de los datos se utilizó la metodología de la Teoría Fundamentada de Strauss y Corbin (2002). Lo anterior permite tener un mejor entendimiento de un fenómeno específico a partir del análisis de datos que proporcionaron las participantes de la investigación y de la teoría respectiva existente (Strauss y Corbin, 2002).

Se utilizó el *software Microsoft Excel* para la codificación de los datos. Al implementar la metodología fundamentada se abordaron necesariamente tres tipos de análisis que se dividieron en: Codificación abierta, Codificación axial y Codificación selectiva.

De acuerdo a San Martín (2014) “se denomina codificación abierta al proceso de abordar el texto, con el fin de desnudar conceptos, ideas y sentidos” (p.110). Asimismo, el autor señala que la codificación abierta es el resultado de un minucioso análisis de datos, donde se han identificado y conceptualizado los diferentes significados que puedan tener los diversos textos referentes. Los datos se deben segmentar, luego examinar y, finalmente, comparar cuáles son sus respectivas similitudes y diferencias.

Bonilla y López (2016) mencionan que la codificación axial “consiste en la búsqueda activa y sistemática de la relación que guardan los códigos y las familias (o subcategorías y categorías, respectivamente) entre sí” (p.308).

Por otro lado, Cuñat (2007) refiere que la codificación selectiva se define como “el proceso de elección de una categoría para ser el núcleo y relacionar todas las demás categorías con la central. La idea esencial es desarrollar una única línea narrativa con la cual todos los demás factores están cubiertos” (p.8).

3.11. Aspectos éticos

En relación a la confidencialidad de los datos obtenidos de la muestra, se expresa lo siguiente:

De acuerdo al Código de Ética profesional (1996) elaborado por el Colegio de Psicólogos de Chile, se estipula que de acuerdo al Artículo 11° del Código de Ética profesional, el punto 6.1 menciona que “La confidencialidad de los antecedentes del paciente constituye un deber para el psicólogo/a en cuanto deberá preocuparse de manejarlos mediante procedimientos y métodos que los resguarden del conocimiento de personas no autorizadas” (p.11).

Adicionalmente, el punto 6.3 refiere que “el psicólogo/a procurará que los antecedentes del paciente sean confeccionados de una forma tal que se restrinja al máximo el conocimiento por terceros, de datos o información que, por su naturaleza, le pueda procurar un desmedro personal” (Código de Ética Profesional, 1996, p.12).

De acuerdo al Artículo 15° del Código de Ética del Colegio de Psicólogos de Chile, respecto a los Aspectos Relativos a la Investigación en Psicología, el punto 2 refiere que “en el desarrollo de su trabajo como investigador, el psicólogo/a debe resguardar el bienestar y los derechos de las personas participantes” (Código de Ética Profesional, 1996, p.15).

Mencionado lo anterior, el punto 3 del artículo 15 del Código de Ética Profesional de psicólogos (1996) menciona que:

El psicólogo/a deberá obtener el consentimiento informado, expreso y por escrito de los participantes, en caso que las investigaciones pongan en riesgo su privacidad; particularmente cuando se contemple cualquier clase de registros, filmaciones y/o grabaciones que puedan ser utilizadas en reportes posteriores (p.15)

Por último, el punto 4 menciona que “el sujeto de investigación tiene el derecho de suspender su participación en el momento que así lo estime conveniente” (Código de Ética Profesional, 1996, p.15).

Asimismo, es relevante mencionar que, de acuerdo a la declaración de Singapur sobre la integridad de la investigación, la información obtenida de la muestra queda resguardada confidencialmente bajo principios y responsabilidades propios de las investigadoras quienes ejecutaron de manera profesional y ética cada uno de los procedimientos realizados durante la investigación, a modo de resguardar la seguridad de los datos obtenidos durante el proceso y las personas que participaron en él (Declaración de Singapur sobre la integridad de la investigación, 2010).

De acuerdo a la Declaración de Singapur (2010) sobre la integridad de la investigación respecto a los principios que deben regir las investigaciones, están los relacionados a la honestidad de los procesos, responsabilidad en la ejecución de la investigación, cortesía profesional e imparcialidad en las relaciones laborales y buena gestión de la investigación en relación a otros. Además, de acuerdo a las responsabilidades fundamentales de la investigación, se encuentran las relacionadas

a integridad, cumplimiento de las normas y algunas prácticas relacionadas al manejo de la información y metodologías propias de la investigación (Declaración de Singapur sobre la integridad de la investigación, 2010).

Frente al incumplimiento de los principios y responsabilidades mencionados en el apartado anterior, las investigadoras tomarán absoluta responsabilidad de las acciones a seguir en caso de infringir alguna de las normas fundamentales durante el transcurso de la investigación (Declaración de Singapur sobre la integridad de la investigación, 2010).

Capítulo 4: Presentación y análisis de los resultados

4.1. Datos

El análisis de los datos se realizó en base a la teoría fundamentada de acuerdo a tres criterios: Codificación abierta, Codificación Axial y Codificación Selectiva. En relación al análisis de los datos se pudo obtener la siguiente información:

Tabla 1

Datos de la muestra

Sujeto	Código	Edad	N ° Hijos
1	S1	24	1
2	S2	34	1
3	S3	29	1
4	S4	37	1
5	S5	25	2
6	S6	27	3
7	S7	30	2
8	S8	26	1
9	S9	28	1
10	S10	38	3
11	S11	36	2
12	S12	30	1

En la codificación abierta las dimensiones se abordaron en categorías las cuales quedaron divididas de la siguiente manera:

Tabla 2

Dimensiones y Categorías

Dimensión Personal	Dimensión Laboral	Dimensión Familiar	Dimensión Autoestima
NOCIO	ACOMP ET	EXP FLIAR	DEF Y VAL AE
CAMBIO	AUTOEV DES	ORG TC	DES Y EV ROL
PRO MATYRL		AUTOEV MTD	MULTI ROL

Tabla 3*Nomenclatura Códigos*

Códigos	Significado
NOCIOMAT	Noción de maternidad
CAMBIO	Cambios a partir de la maternidad
PRO MATYRL	Percepción del proceso de maternidad y reinserción laboral
ACOMP ET	Acompañamiento del equipo de trabajo tras la reinserción laboral
AUTOEV DES	Autoevaluación del desempeño laboral tras la reinserción laboral
EXP FLIAR	Experiencia familiar respecto de la maternidad
ORG TC	Organización de tareas cotidianas
AUTOEV MTD	Descripción y autoevaluación del proceso de ser madre, trabajadora y dueña de casa
DEF Y VAL AE	Definición y valoración del concepto autoestima tras el proceso de reinserción laboral
DES Y EV ROL	Descripción y autoevaluación de los roles
MULTI ROL	Percepción familiar respecto de múltiples roles

4.1.2. Codificación Abierta¹

1° Dimensión Personal

Esta dimensión alude al conjunto de situaciones, acontecimientos y experiencias propias del ser humano donde pone de manifiesto sus capacidades, sensaciones, emociones, pensamiento y herramientas necesarias para enfrentar una situación determinada.

A) Noción de Maternidad

S1: *“La verdad es que yo no quería ser mamá, fue algo que pasó que no estaba planeado, eh... no me ha costado mucho -para mí- porque tengo mi pareja” (...)* *“Para mí ha sido súper rico ser mamá en la vida” (...)*

S2: *“Bueno, primero la maternidad uno la elige, que no llega por llegar” (...)* *“Las prioridades van cambiando, las prioridades, para mí, es tener una reserva para la salud de mi hija” (...)*

S3: *“Una experiencia nueva, totalmente nueva porque es mi primer hijo” (...)* *“Después empecé con el proceso, a sentir al bebé, y después que nació, etcétera...eh... me volví como “sensible”, no sé si sensible, sino que más blanda -por decir- de carácter”.*

S4: *“La verdad, yo nunca quise ser mamá, yo no quería ser mamá” (...)* *“Yo siempre he sido muy independiente de. (Desde) que salí de la enseñanza media siempre trabajé, entonces yo... nunca fue prioridad tener hijos ni nada, yo me lo imaginaba muy lejano” (...)* *“Si pudiera retroceder el tiempo, yo me hubiese cuidado mucho más para no ser mamá porque para mí ha sido muy difícil”.*

¹ De acuerdo a San Martín (2014) “se denomina codificación abierta al proceso de abordar el texto, con el fin de desnudar conceptos, ideas y sentidos” (p.110). Cabe agregar que las trabajadoras acceden voluntariamente a este tipo de análisis tras realizada la entrevista de la investigación.

S5: *“Típico como lo muestran en la tele, porque la mamá siempre anda “regia-estupenda”, los niños son un amor, toda la casa brilla y todo es maravilloso” (...) “Eran ideales, totalmente (risas). Hace que uno se frustre cuando no pasa eso” (...)*

S6: *“Me gustó el tema de ser mamá, tampoco pensé en serlo tan a temprana edad porque -la verdad- que yo tuve mi hija a los 17” (...) “Eh... como dicen por ahí, “caóticamente hermoso” puede ser (risa), pero es complicado, o sea, el tiempo de uno ya no lo tiene” (...)*

S7: *“En realidad nunca pensé que iba a ser mamá tan joven porque uno tiene otros planes, entonces, a la llegada de un hijo, se te cambia todo el panorama, pero entonces, hasta ahora, no ha sido tan difícil” (...) “Cuando uno ya es mamá, uno tiene que proyectarse ya con los hijos”.*

S8: *“Todo lindo, más tranquilo. Ya me imaginaba como un hijo ideal que estuviera sentadito en su sillita como uno lo ve en la tele, todo distinto como uno lo ve en la tele. Es lindo, es un proceso hermoso, pero es de locos” -Investigadora: ¿Por qué? - “Porque uno ya nunca vuelve a estar tranquila” (...)*

S9: *“No estaba en mis planes tener hijos, él salió de sorpresa y me imaginaba que era algo lindo y hasta el momento ha sido tal como me lo imaginé, agotador porque hay que ser mamá, dueña de casa, trabajar y tener distintos roles” (...) “Más agotador de lo que yo pensaba” (risas)... -Investigadora: ¿En qué sentido?- “Porque muchas veces me ha tocado trasnochar, no dormir nada y venir a trabajar” (...)*

S10: *“Oh, yo me la imaginaba tal cual yo me la vivo, lo que pasa es que yo desde muy pequeña tuve que apoyar a mi mamá con el cuidado de mis hermanos” (...) “Así que viví también un poco la maternidad con mi mamá y yo dije que cuando yo fuera madre iba a tener una garantía, como que ya tengo el avance del cuidado de un niño” (...)*

S11: *“Nunca me lo imaginé, no estaba dentro de mis planes, no era mi fin ser mamá, nunca me lo planteé, es una de las etapas más lindas, porque te hace ver la vida distinta, porque tienes responsabilidades, porque son tus compañeras” (...)*

S12: *“Es que yo nunca pensé tener hijos, sí, me imaginaba que era algo de mucha responsabilidad” (...)* *“Yo lo encuentro complejo, pa’ mi punto de vista es súper agotador, súper cansador, como que me estreso rápido quizás por cosas que no son tan estresantes... pero lindo, maravilloso”.*

B) Cambios a partir de la maternidad

S1: *“De pesar 50 kilos ahora peso casi 72, pero es como lo único, el peso, no me complica para nada” (...)* *“Estoy más pendiente de otras cosas, tengo más responsabilidades, te cambia mucho la vida, psicológicamente crecí mucho” (...)* *“Las amigas que yo tenía antes ya no son mis amigas porque eran las amigas con las que uno salía a carrete y todo eso, y como ellas no tienen hijos, lógicamente, uno ya no puede andar como al ritmo de ellas” (...)*

S2: *“¡Qué terrible, qué terrible!” (...)* *“De anatomía, como que el abdomen ya no es el mismo, como que la musculatura ya no vuelve a ser la misma” (...)* *“Soy muy aprensiva, me he vuelto muy aprensiva, antes era más relajá” (...)* *“Soy como más selectiva, ya no le digo que sí a todas las invitaciones, como que me limito hartito, yo misma lo hago”.*

S3: *“Fue un buen embarazo, y, físicamente, claro, uno sube de peso y jante’ que yo soy de tendencia a ser macetiá’, por decir así” (...)* *“La paciencia que tenía cuando era joven, o de antes, ya como que se está acabando. Ahora están los niños tan inquietos, tan inquietos (risas) como que a veces sacan de quicio mucho” (...)* *“Eh... yo siempre he sido una persona de no muchas amistades, entonces sigo en la misma” (...)*

S4: *“Físicamente no mucho porque -fíjate- que incluso he bajado de peso (risas) pero sí me he descuidado de mí, físicamente. No me compro ropa, con suerte me compro ropa interior, en el aspecto físico me he despreocupado mucho de... de... ¡de todo!, uno ya no se depila, ya no no... por ejemplo, ya no me tiño el pelo, ya no me lavo el pelo como antes, yo antes mi pelo lo tenía bonito y ahora tú lo ves, y ahora está horrible” (...)* *“Psicológico...eh... bueno yo igual estuve con licencia por depresión eh... he estado con un tema agresivo, con mucha agresividad” (...)*

“He perdido muchas amistades porque es como que uno se encierra en el círculo y a uno no lo invitan” (...)

S5: *“Aumenté de peso, que eso ya es un tema, más que eso no” (...)* *“Yo creo que la paciencia, en vez de aumentar disminuyó, entonces como que tiendo a estar muy a la defensiva” (...)* *“La disminución de las amigas porque uno tiene menos tiempo para dedicar a otras cosas, mis amigas no tienen hijos entonces no hay mucho tema en común que cambian con la maternidad”.*

S6: *“Yo creo, completamente, uno cambia físicamente, o sea, no es algo que ya pueda volver a ser como era antes” (...)* *“Es un cambio psicológico total, o sea, de la forma de pensar, incluso de nuestras vidas, eh... para mí ha cambiado, o sea, de cómo ver el mundo incluso” (...)* *“Es un cambio psicológico total, o sea, de la forma de pensar, incluso de nuestras vidas... eh, para mí ha cambiado” (...)*

S7: *“Bastantes (risas), antes... cambios físicos: era más delgá’... ahora estoy en plan de dieta” (risas).* *“Yo creo que fue al principio porque, como fui mamá joven, yo creo que la sociedad sí me discriminó mucho por tener hijo” (...)*

S8: *“Bueno, después del parto quedé más gordita (...)* *“Mmm... el cansancio puede ser, que a veces es como un poco psicológico, el cansancio, sí po’, el cambio social cambió rotundamente desde que yo estaba embarazada’, las amigas se alejan de uno, ya no volvió a ser lo mismo”*

S9: *“Subí mucho de peso, demasiado, y me ha costado volver a mi peso real... no me gusta mi cuerpo, quiero volver a mi peso ideal, pero me ha costado un montón, me canso, ya no puedo hacer lo que hacía antes, entonces como que me frustra, de cierta forma, eso”.* *“Me hizo madurar”* -Investigadora: *¿En qué sentido?-* *“Yo antes, por ejemplo, era muy derrochadora de plata... mi hijo como que me ayudó a ordenarme” (...)* *“No salgo tanto como antes, es como trabajo – casa - hijo, o si salgo, es los tres”.*

S10: *“Uh... (risas) el sobrepeso... me genera –obviamente- preocupación” (...)* *“Oh... yo experimenté muchos cambios, ¡muchos cambios!, cambios psicológicos, principalmente en mi*

segundo embarazo, el asumir que mi hijo tenía una enfermedad terminal, fue algo que a mí me costó mucho” (...) *“Bueno, el cambio social a mí me genera mucha impotencia porque yo antes salía con un bebe en coche y después tenía que salir con un niño en silla de ruedas y la actitud de la sociedad cambia en un cien por ciento, para mal, en mi caso” (...)*

S11: *“Bueno, tengo hartos kilos más, a pasar de ser talla M a –eternamente- L” (...)* *“Soy más madura, pienso mucho las cosas antes de hacerlas, antes era más impulsiva, ahora analizo mil veces las cosas antes de hacerlas” (...)* *“Increíblemente, conozco mucha más gente” (...)*

S12: *“El cansancio, quizás, uno pasa más cansa’, más agota’. Creo que, como que aprendí a conocer el amor, así como verdadero, como que aprendí a sentir, y amar, y entregar todo por alguien. Gente que no tiene hijo que ya no podí’ estar con ellos o salir, como de carrete, por decirlo, así como que ya no se puede, no te pescan, ya no te invitan tanto” (...)*

C) Percepción del proceso de maternidad y reinserción laboral²

S1: *“O sea, igual a veces te da pena porque tení’ que trabajar y te perdí’ las cosas de tu hija, y tení’ que trabajar, no podí’ dejar la pega tirá’ porque con el trabajo yo le compro sus cosas” (...)* *“O sea, yo feliz de ser mamá, me gusta mucho porque siento que me cambió la vida con mi hija. Uf... difícil, caótico, como que hay que hacer muchas cosas y no tení’ tanto tiempo pa’ hacer todo”.*

S2: *“Uf, para mí, me encanta hacer las dos cosas... a veces llego y con el cansancio me enojo y reniego. No es frustración, sino que enojarse de la nada, como (que) me irrita quizás, sobre todo cuando me siento cansada físicamente, me vuelvo irritable” (...)* *“Sí cumplo con las necesidades afectivas de mi hija y eso es lo que me tiene totalmente orgullosa y tranquila” (...)* *“Es algo que, si uno se organiza, sí se puede, es duro...”*

² Esta categoría será utilizada para el análisis de otras dimensiones debido a la interrelación que existe entre los conceptos abordados.

S3: *“Hay días que dan ganas de devolverse a la casa porque uno ve que los niños crecen y por temas de pega uno no puede estar ahí, y eso da pena, y de verdad dan ganas de estar con ellos. Como te decía, “en la pega es pega”, y familiar... todo el día pensando en él, mirando fotos, y cosas así” (...)* *“Algo que siempre va a ser difícil, yo creo que para la mayoría...”*

S4: *“Yo creo que agrado, yo creo que debe ser como un agrado” (...)* *“No, yo creo que actitud sacrificá’, yo, actitud de asumía’ no más, asumir, no más, de que tengo que trabajar porque soy yo la única que mantiene a mi hija y tengo que hacerlo” (...)* *“Oh... considero horrible (risas) yo, así como que... ojalá volviéramos a los tiempos antiguos en lo que no trabajaban (las mujeres) porque -como te digo- es complicado...”*

S5: *“Eh... la de preocupación de decir... “pucha, ¿la estarán cuidado como uno quiere?”” (...)* *“Lo más positivo posible, tratando de... bueno, de soltarlas en realidad, porque... de no estar tan encima... de dejarlas más independientes” (...)* *“Hasta ahora súper bien, no he tenido ningún problema, se han dado todas las instancias... que no necesité de ayuda o de algún permiso, así que hasta ahora ha sido súper bueno”.*

S6: *“Yo creo que el dejar al-al-al bebé -en este caso- al hijo en casa y... y eso, o sea, da pena porque, claro uno quiere estar con ellos, él todavía toma pecho, entonces él... (El) desapego fue como bien abrupto, entonces eh... hay sentimientos encontrados, o sea, si no trabajo tampoco no tenemos” (...)* *Eh... la verdad no ha sido muy difícil porque no es primera vez” (...)* *“Es difícil, súper complicado o sea, como le digo, los dos días libres no son días libres son... trabajo, no más...”*

S7: *“Yo quede embarazá’ y cambió mi switch y lo único que pensaba era salir adelante para mis hijos” (...)* *“He tenido la fortuna de tener a mi mamá y ella me los cuida y yo sé que están bien, entonces venir a trabajar para mí no es un problema”.* *“Era aprensiva en todos los sentidos”.*

S8: *“Yo feliz po’, de volver a trabajar, me gusta, yo lo que hago, mi carrera, me gusta y... eso, bueno, volví con hartas ganas de trabajar, esperé que mi hijo estuviera un poquito más grande para volver y, bien, con ganas, con ánimo... buena actitud, buena disposición” (...)* *“Igual*

agotador porque este trabajo es agotador... yo tengo que llegar a ver a mi hijo que está en el proceso de descubrir el mundo, que no para, entonces igual llego cansá' y es agotador”.

S9: *“Me da pena tener que sacarlo tan temprano en la mañana... entonces digo: “ya, ¿y si dejo de trabajar y me quedo con él?”, como que me siento un poco frustrá' en ese sentido”. “Yo creo que positivo, me gusta trabajar, me gusta estar acá... eh... creo que he podido compatibilizar bien el rol de mamá con el del trabajo” (...) “Agotador, muy agotador porque prácticamente soy yo la que esta con el 24/7... llego a la casa y tengo que seguir siendo mamá, tengo que seguir trabajando, de cierta forma”.*

S10: *“Son un montón de sentimientos que fluyen a mí, de repente me embarga el orgullo, me embarga la preocupación frente a un desafío de ellos, o episodios de angustia... Ya, reintegrarse como mamá con un hijo normal se enfrenta a un montón de dificultades; una mamá con hijos especiales te encuentras con el doble de esas dificultades” (...) “Muy difícil, pero tuve que aprender a vivir con esto, y aprender a salir adelante con mis hijos, no es fácil, pero -como te digo- me lo tomo como un aprendizaje, por el bienestar de mis hijos, es lo que debo hacer. Yo con lo que he hecho estoy feliz, estoy feliz trabajando, estoy feliz con “mis pollos”, me encanta trabajar, recibir mi plata a fin de mes porque me da la opción de poder ayudar a mi esposo, pagar las cuentas, poder programar, no sé... una salida...”*

S11: *“Yo creo que fue bueno, o sea, mi carácter no ha cambiado, mi genio no ha cambiado, soy la misma de siempre, no es que sea relajada, sino que soy bastante pasiva” (...) “Es complicado, es complicado ser trabajadora y mamá porque al final uno hace doble pega” (...)*

S12: *“Positivo, no, porque dentro de lo mucho que a mí me gusta estar con mi hijo, y ahora que estoy con licencia, ya igual quiero como entrar a trabajar porque igual uno se distrae” (...) “Bien, claro, porque mi hijo ya tiene dos años, no es como si fuera un bebé de seis meses porque ahí no sé lo que habría pasado...”*

Tabla 4
Compilado Dimensión Personal³

DIMENSIÓN PERSONAL	NOCIOMAT	CAMBIO	PRO MATYRL
S1	<i>“Yo no quería ser mamá...ha sido súper rico”</i>	<i>“De 50 kilos ahora peso 72... psicológicamente, crecí mucho...las amigas que yo tenía ya no son mis amigas”</i>	<i>“A veces te da pena porque tení’ que trabajar y te perdí’ las cosas de tu hija...Uf, difícil, caótico”</i>
S2	<i>“La maternidad uno la elige, las prioridades van cambiando”</i>	<i>“¡Qué terrible!...el abdomen ya no es el mismo... soy muy aprensiva... me limito harto”</i>	<i>“Cuando me siento cansada físicamente, me vuelvo irritable”</i>
S3	<i>“Una experiencia nueva...eh... me volví como “sensible””</i>	<i>“Físicamente, claro, uno sube de peso... los niños tan inquietos como que a veces sacan de quicio, mucho... yo siempre he sido una persona de no muchas amistades”</i>	<i>“Uno ve que los niños crecen y por tema de pega uno no puede estar ahí... Algo que siempre va a ser difícil”</i>
S4	<i>“Yo no quería ser mamá...si pudiera retroceder el tiempo me hubiese cuidado mucho más para no ser mamá... ha sido muy difícil”</i>	<i>“He bajado de peso... me he descuidado de mí... uno se encierra en el círculo”</i>	<i>“Asumir no más de que tengo que trabajar porque soy yo la única que mantiene a mi hija (...) Oh, considero horrible”</i>
S5	<i>“Como lo muestran en la tele...uno se frustra cuando no pasa”</i>	<i>“Aumenté de peso... la paciencia, en vez de aumentar, disminuyó... uno tiene menos tiempo para dedicar a otras cosas”</i>	<i>“Hasta ahora ha sido súper bueno”</i>
S6	<i>“Tampoco pensé en serlo tan a temprana edad... “caóticamente hermoso””</i>	<i>“Es un cambio psicológico total, o sea, de la forma de pensar, incluso de nuestras vidas”</i>	<i>“Es difícil, súper complicado, o sea, como le digo los dos días libres no son días libres son... trabajo no más”</i>
S7	<i>“Nunca pensé que iba a ser mamá tan joven”</i>	<i>“Era más delgá’... como fui mamá joven, yo creo que la sociedad sí me discriminó”</i>	<i>“Yo quede embarazá’ y cambió mi switch y lo único que pensaba era salir adelante para mis hijos”</i>
S8	<i>“Es un proceso hermoso, pero es de locos”</i>	<i>“Quedé más gordita... el cansancio... las amigas se alejan de uno”</i>	<i>“Mi hijo que está en el proceso de descubrir el mundo, no para, entonces igual llego cansá’ y es agotador”</i>
S9	<i>“Él salió de sorpresa, agotador porque hay que ser mamá, y tener distintos roles”</i>	<i>“No me gusta mi cuerpo... mi hijo como que me ayudó a ordenarme (...) No salgo tanto como antes”</i>	<i>“Muy agotador porque prácticamente soy yo la que esta con el 24/7... llego a la casa y tengo que seguir siendo mama, tengo que seguir trabajando de cierta forma”</i>
S10	<i>“Desde muy pequeña tuve que apoyar a mi mama con el cuidado de mis hermanos”</i>	<i>“El sobrepeso... cambios psicológicos...el cambio social a mí me genera mucha impotencia”</i>	<i>“Como mamá con un hijo normal se enfrenta a un montón de dificultades, una mamá con hijos especiales te encuentras con el doble de esas dificultades (...) muy difícil”</i>
S11	<i>“No estaba dentro de mis planes”</i>	<i>“Tengo hartos kilos más... Soy más madura... conozco mucha más gente”</i>	<i>“Es complicado, es complicado ser trabajadora y mamá porque al final uno hace doble pega”</i>
S12	<i>“Yo nunca pensé tener hijos... es súper agotador, súper cansador”</i>	<i>“Uno pasa más cansá’, más agotá’... aprendí a conocer el amor, así como verdadero...ya no te invitan tanto”</i>	<i>“Quiero como entrar a trabajar porque igual uno se distrae”</i>

³ La tabla no coincide exactamente con las normas APA 6ta. edición, no obstante, se privilegió el que cupiera toda la información en una sola página.

2° Dimensión Laboral

Alude a todos los acontecimientos que se producen dentro del contexto laboral del individuo, tales como las relaciones interpersonales, con los diversos actores del lugar de trabajo, además, las diferentes labores que desempeña el individuo a diario.

A) Acompañamiento del equipo de trabajo tras la reinserción laboral

S1: *“Bueno, sí, por ejemplo, aquí para... en marzo, la empresa nos prestó 100 mil pesos a todas las trabajadoras, porque ellos quisieron porque nadie se los pidió” (...)* *“Yo, la verdad, es que encuentro que esas cosas que ellos hacen y que les nace a ellos, que no tienen por qué hacerlo y que son cosas buenas” (...)* *“Es que acá ocupan, más que nada, el liderazgo, más que jefatura, tú puedes hablar cuando quieras, lo ves en los pasillos, los puedes saludar, estar conversando con ellos, accesibles totalmente”.*

S2: *“Ellas han sido un “siete” en todo el apoyo que quizás no tuve de mi propia familia, porque no estaban acá y, este, han sido como mi familia, por decirlo así, se han portado súper, por esto mismo la pega para mí era como un relajo... como que te daban otros panoramas y te daban la mano en tratar de solucionar, claro que no te daban el día, pero se arreglaba entre nosotras”.*

S3: *“Acá yo llegue y sabían que yo tenía un bebe, etcétera, pero tampoco he pedido permiso por enfermedad del niño, ni nada” (...)* *“De parte de acá, no es mala la relación y sí lo saben, porque yo no soy de andar hablando tanto, igual a uno le preguntan y yo digo... “¿y cómo supo?”, pero sí, preguntan, fueron preocupados en ese momento”.*

S4: *“Eh... la verdad, recién ahora como que hay un poco de preocupación por ese tema, y con la entrevista que estás haciendo tú... eh... pero así como mayormente... todo más frío, no hay como una preocupación por las mamás que trabajamos” (...)* *“Para la empresa uno es un trabajador, vienes, cumples tu horario, y mientras tú hagas eso, perfecto, pero no hay preocupación, es como que somos un número, no somos nada más que eso, no somos personas para ellos” (...)* *“Antes*

eran muy preocupadas, un “siete” y, como la jefatura ha cambiado tanto, entonces no sabría decirte”.

S5: *“Eh..... bueno no viví ninguno de los post natales en realidad... cambia porque las que no tienen hijos tienen un poquito más de libertad...”*

S6: *“Bueno, lo general en las empresas cuando uno tiene hijos menores a 2 años, no lo aceptan, o sea, pero en cambio aquí no, aquí fue distinto, la verdad que aquí dieron como “el pase” de decir “no, si ustedes tienen hijos, díganlo, porque la verdad que acá los podemos -los vamos- a aceptar igual”” (...) “Siempre el apoyo es como completo, siempre pensando en que uno es mamá y... tiene responsabilidad, etcétera, pero no, ningún problema” (...) “En el caso de mi jefatura, ninguna de las dos es mamá, por lo tanto a veces no comprenden”.*

S7: *“Bueno, es que lo que pasa es que cuando tenía problemas uno lo conversaba” (...) “La jefatura no es mala... tengo muy buenas relaciones con mis compañeras...”*

S8: *“Bueno, si -como le digo- llegué a un buen equipo de trabajo, trabajamos todas a la par y no he tenido problemas... sí, me apoyan las chiquillas, yo me voy una hora antes por el post natal y no tienen ningún problema. Que, si a uno la contratan con fuero, igual deberían ser un poquito más accesible a problemas que uno tiene po’, entonces esa parte es la que no me gusta y hasta ahora, no me gusta ella como actúa (su jefa), trabaja con seres humanos entonces pueden pasar cosas” (...) “Que yo nunca tengo problemas con mis compañeras, nos llevamos tan bien”.*

S9: *“Yo lo he encontrado a 100% apoyo” (...) “Con mis compañeras, bien, hemos tenido nuestros encuentros o diferencias de opiniones, pero las hemos arreglado entre nosotras y de parte de mi jefa, también, nada que decir” (...) “Ha sido súper buena jefa porque es accesible llegar a ella, se ponen en el lugar del otro...”*

S10: *“Por lo menos aquí, en cuanto a mis pares, a mis compañeros, siempre he tenido apoyo, en el sentido de que, si yo he necesitado cambio de turno, o llegar un poquito más tarde, también de*

mi jefa que sabe, pero no sé si mi jefatura más arriba estará interiorizada de mi situación, pero de mis jefas y mis compañeras, mucho apoyo”.

S11: *“Bueno, es un buen acompañamiento, están preocupadas” (...) “Bien, no he tenido ningún problema, es una relación bastante cordial... trabajo con un súper buen equipo, te mentiría si te dijera que tengo algún conflicto, porque son todas súper preocupadas de todas, somos un equipo bien unido”.*

S12: *“La supervisora es súper cercana, pero la jefatura, bien, pero cuando yo tuve a mi hijo no trabajé, así que no viví ese proceso”.*

B) Autoevaluación del desempeño laboral tras la reinserción laboral

S1: *“Difícil, súper difícil... mi hija tenía nueve meses y la tuve que mandar al jardín... uno se acostumbra a estar en la casa con ella, abrazarla, dormirse con ella y de repente soltarla es terrible porque te da un miedo tremendo a que le vaya a pasar algo y que tú no estés ahí” (...) “A mí me encanta mi trabajo, me gusta lo que hago, por eso yo trabajo, porque me puedo comprar mis cosas y las de la niña, no le tengo que pedir a nadie” (...) “De hecho, yo pienso que ahora tengo un mejor desempeño laboral que antes porque ahora uno piensa que tiene responsabilidades y entonces ya no puede perder el trabajo...”*

S2: *“Ahí fue como demasiado, me sentía angustiada, que no me bajaba leche y yo tenía que trabajar y me angustiaba porque yo juntaba mi “lechita”... llegaba llorando, eso era lo que me pasaba” (...) “O sea, en mi desempeño hubo un cambio porque después de una licencia larga que estas en la casa, no tienes tanto apremio físico, por decirlo, y acá tienes que moverte” (...) “Estoy tranquila con eso, con mi desempeño, lo hago, trato de ser equitativa, con todos por igual...”*

S3: *“Laboralmente llegué un poco más lenta, quizás en el manejo de las cosas, pero en lo que ya sabía de la pega no me costó tanto retomarlo, y obviamente pensando en la hora para salir, y pa` ir a verlo, estar con él” (...) “Como te decía, en la otra pega, donde viví este proceso, era mano*

dura, y volví y no era mano dura -por decirlo así- con la gente que trabajaba” (...) “Es que, en verdad, yo vengo concentrada a trabajar las “lucas”, al final salen a fin de mes por tema de trabajo y yo hago lo que hay que hacer no más, no, trato de no distraerme mucho, aunque no dejo de pensar en mi hijo todo el día... así que, como trabajadora, me considero como “responsable””.

S4: *“Bueno, yo considero que tengo un buen desempeño laboral porque, obviamente, hay días que llego un poco más tarde porque ando con mi hija, pero nunca me voy a la hora que me corresponde” (...) “Mi genio, que todo el mundo culpa a mi compañera de mi cambio de genio y todo, pero yo creo que tiene que ver con el tema de (ser) mamá, porque ya tengo mayor responsabilidad...”*

S5: *“Me decían “tan chiquitita y estás trabajando”, es mucho cuestionamiento en la parte laboral, de por qué la dejaste tan chica” (...) “Soy una persona responsable, que llega a tiempo que hace su trabajo bien, que no significa que por ser mamá no tenga que rendir bien en el trabajo” (...) “Positivo es que... como te decía, trato de hacer la pega el trabajo (lo) mejor posible, tratar de ponerme en el lugar de la otra persona, y negativo que, claramente, es el cansancio, si sales del trabajo llegas a la casa a ser 100% mamá, entonces no hay un tiempo de tranquilidad...”*

S6: *“Es difícil” (...) “Hasta el momento yo creo que bien, o sea, no he tenido quejas, ni de parte de la jefatura (...) “Negativo, yo creo (que) en la disposición, porque de repente la jefa, no sé, necesita que alguien cubra turnos, y la verdad que yo no tengo disposición en ese sentido” (...) “Positivos, yo creo el... el trabajar tranquila, yo creo, por el hecho de saber de que hay un respaldo de la empresa a uno, con respecto a los hijos...”*

S7: *“Es que, lo que pasa, es que yo empecé a trabajar de noche, entonces yo con ellos estuve como la mayor parte del día con ellos, entonces yo sabía que, ya durmiendo, no es tanto como estar en el día tan solitos, entonces no fue difícil trabajar y cuidarlos... alegre y no me creo una mala trabajadora porque soy bien responsable, nunca he tenido ningún problema en ningún trabajo” (risas)...*

S8: *“Al principio me costó un poquito agarrar el vuelo, después de haber estado tanto tiempo afuera, pero fueron... Llegué a un buen equipo de trabajo” (...)* *“Nunca he tenido problemas en los trabajos yo, hago lo que se me designa y nunca he tenido ningún tipo de reclamo, nada, así que considero que es bueno”.* *“En mi desempeño, yo creo que al principio era como que estaba agotá’... como que volví a ser yo, porque en la casa estaba como una llamita apagada”-* Investigadora: *¿Cómo es eso?-* *“En la casa, haber estado con mi hijo contenta, sí y todo, pero yo creo que, yo personalmente, necesito trabajar, como que reviví”.*

S9: *“Bueno, pa’ mi fue un poquito triste porque estaba todos los días con mi hijo y empezar, así como a separar un poquito el vínculo, eh... no sentía frustración, sino que sentía.... como que quería estar más tiempo ahí, pero obviamente no podía, al principio me costó mucho” (...)* *“Yo creo que bueno, positivo que cometo mis errores, sí, como todo el mundo, pero encuentro que soy un buen aporte” (...)* *“Soy muy olvidadiza, soy muy perfeccionista, porque si yo le delego las cosas a otros quizá no vaya a resultar como uno espera...”*

S10: *“Yo me siento con mi labor de mamá, de esposa, de amiga, de mujer, de hija, yo siento que cumplo todas mis aristas a cabalidad, me doy tiempo pa’ estar con mis amigas, me doy tiempo pa’ compartir con mis papás, me doy tiempo pa’ ser mamá, me doy tiempo pa’ ser esposa, me doy tiempo pa’ ser amante también, porque uno también tiene que darse los tiempos pa’ salir a pololear también con el esposo, yo me doy tiempo pa’ todo, la verdad, y en esta etapa de mi vida yo estoy plena... se ha fortalecido porque yo he trabajado en diferentes áreas, por ejemplo yo ahora estoy retomando el área geriátrica, del adulto mayor, que es una área que yo ya había trabajado, pero yo estuve trabajando tres años con neuro-rehabilitación con pacientes, coincidentemente de teletón” (...)* *“Yo puedo ser un aporte con los conocimientos que he adquirido...”*

S11: *“Yo pensé que iba a ser más lento, pero la verdad que fue muy bueno o rápido, me demoré menos de un mes en encontrar trabajo y fue bastante bueno, o sea, el equipo en el que estoy ahora, es un tremendo equipo... No soy excelente, pero me considero de las buenas...”*

S12: *“Llegué más revolucionada, con más energía, o debe ser porque estuve tanto tiempo en la casa que lo único que quería era volver, llegué revolucionada...”*

Tabla 5
Compilado Dimensión Laboral⁴

DIMENSIÓN LABORAL	ACOMP ET	AUTOEV DES
S1	<i>“Lo ves en los pasillos, los puedes saludar, estar conversando con ellos, accesibles totalmente”</i>	<i>“Ahora tengo un mejor desempeño laboral que antes porque ahora uno piensa que tiene responsabilidades”</i>
S2	<i>“Ellas han sido un “siete” en todo el apoyo que quizás no tuve de mi propia familia”</i>	<i>“Con mi desempeño, lo hago, trato de ser equitativa, con todos por igual”</i>
S3	<i>“Pero si preguntan, fueron preocupados en ese momento”</i>	<i>“Laboralmente llegué un poco más lenta, quizás”</i>
S4	<i>“Eh... la verdad, recién ahora como que hay un poco de preocupación por ese tema y con la entrevista que estás haciendo tú... eh... pero así como mayormente... todo más frío”</i>	<i>“Yo considero que tengo un buen desempeño laboral”</i>
S5	<i>“Bueno, no viví ninguno de los post natales, en realidad”</i>	<i>“Trato de hacer (de) la pega, el trabajo mejor posible”</i>
S6	<i>“En el caso de mi jefatura, ninguna de las dos es mamá, por lo tanto, a veces no comprenden”</i>	<i>“Hasta el momento yo creo que bien, o sea, no he tenido quejas ni de parte de la jefatura”</i>
S7	<i>“La jefatura no es mala... tengo muy buenas relaciones con mis compañeras”</i>	<i>“No me creo una mala trabajadora porque soy bien responsable, nunca he tenido ningún problema en ningún trabajo”</i>
S8	<i>“Bueno, si como le digo, llegué a un buen equipo de trabajo, trabajamos todas a la par y no he tenido problemas... sí me apoyan las chiquillas”</i>	<i>“Al principio me costó un poquito agarrar el vuelo después de haber estado tanto tiempo afuera”</i>
S9	<i>“Yo lo he encontrado a 100% apoyo”</i>	<i>“Bueno, pa’ mi fue un poquito triste porque estaba todos los días con mi hijo”</i>
S10	<i>“No sé si mi jefatura más arriba estará interiorizada de mi situación, pero de mis jefas y mis compañeras, mucho apoyo”</i>	<i>“Yo me siento con mi labor de mamá, de esposa, de amiga, de mujer, de hija, yo siento que cumplo todas mis aristas a cabalidad”</i>
S11	<i>“Es un buen acompañamiento, están preocupadas (...) Bien, no he tenido ningún problema, es una relación bastante cordial... trabajo con un súper buen equipo”</i>	<i>“No soy excelente, pero me considero de las buenas”</i>
S12	<i>“Cuando yo tuve a mi hijo no trabajé así que no viví ese proceso”</i>	<i>“Llegué más revolucionada, con más energía”</i>

⁴ La tabla no coincide exactamente con las normas APA 6ta. edición, no obstante, se privilegió el que cupiera toda la información en una sola página.

3° Dimensión Familiar

Esta dimensión alude a las características y acontecimientos provenientes del entorno familiar más cercano de un individuo, que involucra los sentimientos y experiencias que aparecen dentro de este contexto.

A) Experiencia familiar respecto de la maternidad⁵

S1: *“Él es un excelente papá, él baña a la niña, él, desde que la niña era chica, es se paseaba en la noche con ella, él tenía que trabajar y él se podía ir con así unas ojeras al trabajo (gesticula) y a él no le importaba”.*

S2: *“Oh, él ha sido súper cómodo, comodidad. Los hombres no son papas hasta que tienen a la guagua en brazos, porque por más que te hagan cariño en la guatita, o salir a comprar las cosas del bebé que va a nacer, no son papas, son como un acompañante no más” (...)*

S3: *“Él la pasa muy bien con él, aparte que él tiene un poco más de tiempo que yo, eh... juegan mucho pero ya cuando él ve que “se sube al piano” el niño, por decirlo así, él también se pone con mano firme y él también lo entiende. Lo que me pasa a mí es todo lo contrario, yo le puedo decir algo y él no me pesca, no sé, pero cualquier cosa, “la mamá”, “mamá leche”, a las finales siempre recurre a uno” (...) “Bien, es un papá responsable, ¿cómo se llama?, muy preocupado, es muy preocupado, yo creo que más que yo, preocupado o más que no sé...”*

S4: *“Pa’ mi mamá difícil, por el tema monetario y mi papá, la verdad es que no expresa mucho sus emociones, así que no... pero si él la adora y es como la única que ve un “ente paterno” dentro del hogar”.*

S5: *“En puro regaloneo, pero también con bastante... han estado bien involucrados en la maternidad, por lo mismo, porque ellos también ejercen harto el cuidado de las niñas”.*

⁵ Esta categoría será utilizada para el análisis de otras dimensiones debido a la interrelación que existe entre los conceptos abordados.

S6: *“Él también es como dueño de casa, maternidad y... y trabajo, una cosa así, porque él, cuando yo no estoy, él hace las mismas labores que yo, es como que fuéramos los dos iguales...”*

S7: *“Es que él nunca ha sido como un papá presente, entonces ayuda tampoco tengo de él... Es que lo que pasa que por algo me separé de él”.*

S8: *“Pucha pal hombre igual es todo más fácil po’, pero igual lo ha hecho bien en los momentos que me tiene que apoyar, en los fines de semana él que se queda con el niño cuando yo vengo a trabajar, igual él me apoya en todo pero igual pal’ hombre es un poquito más fácil porque al final uno se lleva todo el cargo” (...) “Bien, ellos lo “viven a concho” aprovechan, mi mamá sobre todo, lo disfrutan, le celebran todo al niño, y mis suegro igual porque es el único nieto, lo aprovecha al máximo”.*

S9: *“Yo creo que él todavía no dimensiona (risas), todavía el tema porque, como no vivimos juntos, bueno él me apoya así en los días libres o cuando yo trabajo... Yo no tengo nada que decir, él es súper buen papa, se dedica al niño eh... no sé, si le falta algo él va y se lo compra, o si yo le digo “se enfermó”, pero es, por ejemplo... lo que le falta es como la iniciativa...”*

S10: *“Afortunadamente tengo el apoyo de mi esposo, si hay algo que no puedo hacer, lo hace él”.*

S11: *“Es que mi esposo es partner, es de los que apoya. Él es el amigo de sus hijas, es súper buen compañero. Excelente papá, de los que juega, de los que hace tareas, de los que, si tiene que llamar la atención, lo hace, es el que está preocupado de las tareas, de si comieron o no, de si tienen trabajos, de los talleres que tienen, siempre está preocupado”.*

S12: *“Felices, yo lo noto en el amor que le entregan al niño y porque somos una familia súper unida, demasiado”.*

B) Organización de tareas cotidianas

S1: *“Lo que pasa es que yo puedo decir... “no sabe”, no sabe porque, para él, hacer el aseo es estirar un par de camas y chao, y no sabe, yo sé que lo intenta y trata de ayudar y lo hace con la mejor intención, pero le cuesta, así que puedo decir que lo hace bien, porque lo hace a su manera, bien, pero no es lo que yo espero. Lo que hacemos ahora nosotros, por ejemplo, que tengo un día libre a la semana, que él me lo da... hay un día libre en que yo tengo libre acá y además de eso él me lo da libre, o sea... me dice “hace lo que querai’, anda a ver a tu mamá, hace lo que querai’”, yo me quedo con la niña todo el día para que podía descansar, entonces ese es como mi día libre para recuperarme y agarrar energía para seguir de nuevo”.*

S2: *“Ha sido más lenta la madurez que tiene que asumir en la responsabilidad que tiene, de tener un hijo o una hija, tengo que decirle cómo se hace todo... se prepara un pollo, sí, saca de apuros, pero que sea un hombre voluntarioso, no (risas,) la situación lo lleva a que haga las cosas, ¿me entiende? él es como light y yo soy como la “preocupona””.*

S3: *“Él a veces se pone ordenado, yo a veces me pongo a ordenar y de repente un día pa’ otro, todo desordenado, pero si él está en la casa él ordena partes, o cocina, o lava las cosas, y cuando llego yo termino de ordenar si hay algo desordenado, pero tampoco tan minucioso porque la idea es también compartir con el niño que no me ha visto en todo el día”.*

S4: *“Eh... más o menos no más, no ha sido un apoyo como me hubiese gustado... entonces puede haber un apoyo siempre y cuando haya plata de por medio, así como apoyo de familia, así como que te digan o que le compren un paquete de pañales, o que me compren alguna leche... yo todo lo que la niña tiene y lo que ha tenido es por mi sueldo...”*

S5: *“Excelente, si yo para lo que los necesite están siempre, mucho, o sea, a veces les tengo que hasta decir: “o sea paren, si ustedes vienen de visita”, me ayudan a todo”.*

S6: *“No hay labores que... eh... definidas para cada uno, sino que todos hacemos todo, o sea po’, el rol, cuando yo no estoy es el mismo rol que cuando estuviera yo, una cosa así, porque*

cocina, lava, ve a los niños, los baña, los viste, los lleva al colegio, va a reuniones, todo, o sea multifuncional...”

S7: *“A ver, en mi caso, yo le dejo todo listo pa’ irse al colegio, a los dos les dejo su colación, su mochila, todo listo...”*

S8: *“Bueno, el apoyo es súper bueno porque cuando yo no estoy nos dividimos las cosas, entonces nadie se lleva todo el peso, y es así po’, son las tareas bien compartidas...”*

S9: *“No, a veces no me ayuda y ahí me da rabia, pero también la entiendo (a la mamá) porque igual trabaja... es que... es complicado, lo que pasa es que, como ella trabaja soy yo la que pasa la mayor parte del tiempo en la casa, entonces cuando ella llega yo ya tengo todo hecho, pero cuando ella tiene libre yo me desligo de todo tema, ella hace todo”.*

S10: *“Cuando yo estoy libre esos dos días, yo dejo todas las cosas hechas en el hogar, súper avanzadas, como tenemos dos niñitos con situación especial... Todos ayudamos, si yo tengo turno, alguno se sacrifica, es un trabajo en conjunto”.*

S11: *“Mi marido me apoya, lo que pasa es que, cuando yo estoy en turno, él también trabaja, o sea, las funciones de la casa las hace mi suegra, ella es la que se queda con las niñas y el fin de semana, cuando yo tengo turno, mi esposo se encarga de hacer todo, desde lavar la ropa, la loza, cocinarles, bañarlas, hace todo lo que yo hago, cuando yo no estoy, sino llegaría agotadísima a trabajar”.*

S12: *“Ah... hago todo yo, pa’ que se haga bien, pero, claro, hay cosas que yo le derivo a él, como cocinar, porque a él le gusta cocinar y mientras él cocina, yo limpio, ordeno, hago otras cosas, generalmente yo le pido que él me ayude con el niño...”*

C) Descripción y autoevaluación del proceso de ser madres, trabajadoras y dueñas de casa⁶.

S1: *“Caótico, es caótico porque.... tú llegai’, no sé, a las 10 de la noche y empezai’ a hacer aseo, hay que cocinar pal otro día. Al final me acuesto a las 12 y me tengo que levantar temprano, las tareas de la niña, de repente estoy trabajando acá y te acordaste de la tarea, pero he aprendido a vivir con eso” (...)* *“A veces me siento mal porque cuando estoy con ella le grito, como que pierdo la paciencia a veces, le quiero enseñar, pero no sabría decirle si lo hago bien o no, trato de hacer las cosas como yo creo que está bien”.*

S2: *“Uf... a veces es complicado...como que. dejar todo ahí, no se mueve nada, no hay comida, no hay aseo, no hay... los hombres en esa parte no son tan preocupados” (...)* *“En el trabajo, totalmente gratificante, en el sentido que me pagan, porque hay una remuneración, me siento contenta y orgullosa de mí misma, porque a fin de mes hay una plata que es mía, me siento súper feliz con eso de sentirme útil y que me remuneren económicamente... en la casa es por totalmente amor, no hay otro precio ni otro nombre, es simplemente amor...”*

S3: *“Es difícil llevar las tres cosas, por el tema de apego, lo que es ser “dueña de casa” o mujer también cuesta porque, por lo menos yo, soy de andar pendiente de mi hijo, más que de la pareja...”*

S4: *“Bueno, dueña de casa soy el puro fin de semana... no es mayor interacción en la semana, y el fin de semana descansamos y (aprovechamos de) disfrutar de estar con ella, que crecen tan rápido, que más que nada...” (...)* *“Más agotador porque antes dormía siestas de 24 horas, ahora no puedo (risas), ahora, con suerte, duermo siestas de una hora, que es la hora que duerme ella, y de ahí me despierto y sí o sí es agotador” (...)* *“Bueno, en la de trabajadora y de mamá, bien, en la de dueña de casa, ahí no más, porque mucho no puedo hacer, porque estoy en la casa de mi papás...”*

⁶ Esta categoría será utilizada para el análisis de otras dimensiones debido a la interrelación que existe entre los conceptos abordados.

S5: *“Eh... yo creo que he sobrevivido (risas), porque, si bien no soy así como la mamá perfecta, la dueña de casa perfecta, sí llevo las tres situaciones a un “buen puerto”, estoy bien con la niña, estoy bien en el trabajo, estoy bien en la casa, así que considero que está bien” (...)* *“Yo creo que la de mejor desempeño es la de trabajadora, en mi casa a lo mejor no puedo hacer algunas cosas porque tengo que ayudar a la niña, o al revés, o que tenga que ver a la niña y deje de hacer aseo, o sea, al final, la mejor que desempeño es la de trabajadora”.*

S6: *Difícil, difícil, agotador, pero... es un... es bonita experiencia, o sea, eso... no puedo decir más, agotador pero bonita. Yo creo que al... bien, o sea, claro, a lo mejor no excelente en cada, cada actividad, porque la verdad que tampoco... cuesta en realidad hacer de las tres cosas, pero no, bien, yo creo que bien...”*

S7: *“Difícil, porque uno tiene que estar en todas, porque uno tiene que estar pendiente del trabajo, pero igual está pensando en que mis hijos tienen pruebas, en que uno tiene que llegar a la casa, igual tiene que estar preocupado en preguntarle sus cosas, entonces no es llegar a la casa y acostarse, uno tiene que llegar a hacer cosas a la casa entonces igual es complicado”.* *“Así como dueña de casa yo creo que un “siete”, porque soy preocupa’, yo creo que como mamá, yo creo que igual lo hago bien, todo bien...”*

S8: *“Es harta pega, si, como le dije anteriormente, yo tengo el apoyo de mi mamá ahora porque la tengo viviendo conmigo, entonces me alivió harto la pega. En cuanto a lo de madre y de trabajadora, yo creo que bien, y dueña de casa, yo encuentro que estamos un poquito más débil porque ahora es... como mi mamá es mas de dueña de casa que yo, aunque es mi casa, ella vive conmigo, pero ella está siendo más dueña de casa en este momento...”*

S9: *“Ojeras por el suelo, lo que pasa es que mi mamá trabaja, entonces yo soy como más dueña de casa, yo lavo, yo plancho, yo cocino entonces pa’ mí ha sido súper agotador, entonces es como que nunca termino de hacer nada. Ha sido una vida caóticamente hermosa, más caótica que hermosa. (...) Yo creo que más o menos porque prefiero dedicarle más tiempo a mi hijo y dejo algunas cosas de lado”.*

S10: *“Súper agotador (risas) es como que yo hiciera todos los días turno, no tengo días libres, porque los días libres que tengo en mi trabajo son días libres que tengo para trabajar a full en mi casa” (...)* *“Yo creo que bien, el hecho de que yo esté aquí contigo y tú haciéndome estas preguntas es por algo, a lo mejor es porque yo necesitaba darme cuenta de que sí he hecho bien el trabajo, de que hemos logrado avanzar un montón...”*

S11: *“Complejo, intenso, porque son muchas labores en la misma cantidad de tiempo, pero bueno, como te digo, yo soy súper organizada con mis tiempos, es más, funciono con alarmas para poder hacer todo sino me ganan los tiempos, como te digo, soy súper estructurada y no solamente aquí, en todas partes. Es cansador, es agotador. Creo que, hasta el momento, lo he hecho bien, no he tenido reclamos en la pega, ni de mi hija” (...)*

S12: *“Eh... cansador pero compatible, pero yo creo que es porque tengo un horario que hace que sea así... yo tengo días que estoy en la casa con mi hijo, haciendo mis cosas y eso igual te motiva “caleta””*

Tabla 6
Compilado Dimensión Familiar⁷

DIMENSIÓN FAMILIAR	EXPLIAR	ORG TC	AUTOEVM TD
S1	<i>“Él es un excelente papá, él baña a la niña”</i>	<i>“No sabe. No sabe porque para él hacer el aseo es estirar un par de camas y chao y no sabe, yo sé que lo intenta y trata de ayudar”</i>	<i>“A veces le quiero enseñar, pero no sabría decirle si lo hago bien o no”</i>
S2	<i>“Comodidad, los hombres no son papás hasta que tienen a la guagua en brazos”</i>	<i>“Tengo que decirle cómo se hace todo”</i>	<i>“En la casa es por totalmente amor, no hay otro precio”</i>
S3	<i>“Bien, es un papa responsable, ¿cómo se llama?, muy preocupado”</i>	<i>“Si él está en la casa, él ordena partes, o cocina, o lava las cosas, y cuando llego yo, termino de ordenar”</i>	<i>“Yo soy de andar pendiente de mi hijo más que de la pareja”</i>
S4	<i>“Pa’ mi mamá, difícil, por el tema monetario, y mi papá, la verdad es que no expresa mucho sus emociones”</i>	<i>“Eh... más o menos no más, no ha sido un apoyo como me hubiese gustado”</i>	<i>“Bueno en la de trabajadora y de mamá bien en la de dueña de casa, ahí no más, porque mucho no puedo hacer porque estoy en la casa de mis papás”</i>
S5	<i>“Es puro regaloneo”</i>	<i>“Excelente, si yo para lo que los necesite están siempre”</i>	<i>“Yo creo que el mejor desempeño es la de trabajadora”</i>
S6	<i>“Él hace las mismas labores que yo, es como que fuéramos los dos iguales”</i>	<i>“No hay labores que... eh... definidas para cada uno, sino que todos hacemos todo”</i>	<i>“Cuesta en realidad hacer de las tres cosas, pero no, bien, yo creo que bien”</i>
S7	<i>“Él nunca ha sido como un papá presente, entonces ayuda tampoco tengo de él”</i>	<i>“A ver, en mi caso, yo le dejo todo listo pa’ irse al colegio, a los dos les dejo su colación, su mochila, todo listo”</i>	<i>“Así como dueña de casa yo creo que un “siete”, porque soy preocupa’, yo creo que, como mamá, yo creo que igual lo hago bien”</i>
S8	<i>“Él me apoya en todo, pero igual pal’ hombre es un poquito más fácil porque al final uno se lleva todo el cargo”</i>	<i>“El apoyo es súper bueno porque cuando yo no estoy nos dividimos las cosas”</i>	<i>“En cuento a lo de madre y de trabajadora, yo creo que bien, y dueña de casa, yo encuentro que estamos un poquito más débil”</i>
S9	<i>“Él es súper buen papa, se dedica al niño”</i>	<i>“No, a veces no me ayuda y ahí me da rabia, pero también la entiendo porque igual trabaja”</i>	<i>“Yo creo que más o menos, porque prefiero dedicarle más tiempo a mi hijo”</i>
S10	<i>“Afortunadamente, tengo el apoyo de mi esposo, si hay algo que no puedo hacer, lo hace él”</i>	<i>“Todos ayudamos, si yo tengo turno, alguno se sacrifica, es un trabajo en conjunto”</i>	<i>“Yo creo que bien”</i>
S11	<i>“Es que mi esposo es partner, es de los que apoya. Él es el amigo de sus hijas, es súper buen compañero”</i>	<i>“Hace todo lo que yo hago, cuando yo no estoy, sino llegaría agotadísima a trabajar”</i>	<i>“Creo que hasta el momento lo he hecho bien, no he tenido reclamos en la pega, ni de mi hija”</i>
S12	<i>“Felices, yo lo noto en el amor que le entregan al niño y porque somos una familia súper unida, demasiado”</i>	<i>“Generalmente yo le pido que él me ayude con el niño”</i>	<i>“Haciendo mis cosas y eso igual te motiva “caleta””</i>

⁷ La tabla no coincide exactamente con las normas APA 6ta. edición, no obstante, se privilegió el que cupiera toda la información en una sola página.

4° Dimensión Autoestima

Esta dimensión alude a las definiciones y valoraciones que tiene sobre la autoestima la persona, el cómo se siente valorada por sí misma y por otros, cómo se percibe dentro de esta imagen personal.

A) Definición y valoración del concepto de autoestima tras el proceso de reinserción laboral

S1: *“Quererse yo, o sea, yo creo que la autoestima va más allá de encontrarse linda o no, sino totalmente, que uno siente que está haciendo las cosas bien, sentir que lo que hago está bien” (...)* *“Yo creo que se mantiene, lógicamente en el embarazo uno tiene el autoestima por el suelo, después de eso se mantiene”.* -Investigadora: *¿Con que palabra definiría este proceso?* - *“Bueno”.*

S2: *“Es el cariño y el respeto que siento hacia mí misma y lo que yo puedo... este, el valor que tengo hacia mí misma, lo que yo misma me valoro” (...)* *“Quizás ha disminuido algo porque no me complazco a mí misma o no me doy a mí misma esos gustos que me los daba antes, no me hacían feliz pero miraba mis uñas y las veía bonitas, porque cuando uno se arregla es como que te ves más bonita y a veces la gente te lo dice, quizás ha disminuido porque hace rato que no escucho que me dicen “bonita” (risas)”.* -Investigadora: *¿Con que palabra definiría este proceso?* - *Sería como “responsable”.*

S3: *“La autoestima es... eh... sentirse bien con una misma, sin importar lo que los demás digan, es quererse uno mismo sin importar que digan que eres fea, aunque me dicen que soy bonita (risas) eh... no sé po’... es quererse uno” (...)* *“Yo creo que se ha mantenido o incluso ha aumentado porque, por ejemplo, antes no me pintaba, después de un tiempo me pintaba los ojos, ahora me pinto los ojos y los labios, ser una mamá que se arregla” (...)* -Investigadora: *¿Con que palabra definiría este proceso?-* *“Esfuerzo, porque hay que esforzarse mucho para estar pensando en salir, cumplir en el trabajo que no seas irresponsable, etcétera, y en la casa criando”.*

S4: *“Bueno, es como quererse uno mismo, como quererse, mi mamá me dice que yo no me quiero na’ y sí me quiero a veces, pero en el tema del descuido que he tenido conmigo es como que no me quisiera”. “Quererse uno mismo”. “La verdad yo creo que sigue la misma gracias a dios no me ha bajado el tema del autoestima” (...) “Sí, yo creo que se ha mantenido”. - Investigadora: ¿Con que palabra definiría este proceso? - “Suena feo decirlo, pero la palabra es sacrificada”.*

S5: *“Cómo se siente uno consigo mismo. Eh... yo creo que ha aumentado, bueno, por el lado físico porque uno pasa y dice... “pucha estoy más gorda” y eso, pero no me ha afectado, considero que es cosa que uno se ponga en las ganas de bajar de peso y bastaría” (...) - Investigadora: ¿Con que palabra definiría este proceso? - “Aperrada”, sí”.*

S6: *“La autoestima... cómo yo me siento conmigo misma, como... o sea, eso po’, cómo yo me siento, digamos, eh, con mi vida en general, o sea, ya sea física, psicológica, con social, qué sé yo. Yo creo que ni ha aumentado ni disminuido, como que se mantiene, no, no tengo problema, o sea no tengo baja autoestima, pero tampoco me siento así con el ego de decir “ah me siento fantástico”, no, yo creo que normal”. - Investigadora: ¿Con que palabra definiría este proceso? - “Chuta en una pura palabra, una súper mujer” (risas). “No sé, yo creo que igual... eh... “una persona capaz de lograr todo” capaz sería la palabra”.*

S7: *“Yo creo que valorarse uno como persona. No, yo creo que ha aumentado porque todos creen que, al ser mamá joven, que no iba a estudiar nada más, es que a los 16 años es como que te arruinaste (...) y salí adelante yo sola, a mí nadie me pagó nada entonces, ¿por qué uno no lo puede hacer?, siempre que uno quiere hacer algo, lo puede hacer” (...) - Investigadora: ¿Con que palabra definiría este proceso? - “Felicidad, porque uno igual se siente realizada en ambos lados, aunque sea difícil, pero uno igual se siente como capaz de hacer otras cosas”.*

S8: *“La autoestima es como quererme yo como persona, aceptarme como soy. Yo creo que se ha disminuido un poquito por lo mismo que te comentaba, porque quedé más gordita, quizá estoy un*

poco más dejá' de las cosas que hacía antes, como cosas personales de uno, sí, eso" (...) - Investigadora: ¿Con que palabra definiría este proceso? - "No sé, "aperrada" puede ser".

S9: "Quererse uno mismo". "Yo creo que ha disminuido porque no me gusta mi cuerpo, veo fotos y el Facebook siempre recuerda cosas que no quiero recordar (risas) y siempre, siempre, mi problema es mi peso, no tiene nada que ver por como soy yo, sentimentalmente, no, mi problema es mi peso, por mi cuerpo" (...) - Investigadora: ¿Con que palabra definiría este proceso? - "Sacrificio. Es que tuve que sacrificar algunas cosas con otras".

S10: "Uy, yo tengo una autoestima súper alta, me encuentro una mujer súper "bacán" así, guerrera, luchadora, perseverante, fuerte, de repente un poco tozuda, me gustan los desafíos, pero me gusta ganarlos, aunque me cuesten" (...) "Aumentó, sí... considerablemente" (...) - Investigadora: ¿Con que palabra definiría este proceso? - "En victoria".

S11: "Quererse, valorarse". "Yo me quiero hartar, yo creo que está igual, o sea, me preocupo de lo mismo que me preocupaba antes, o sea, antes me compraba muchas más cosas, pero ahora tengo otras prioridades, pero igual, se ha mantenido" (...) - Investigadora: ¿Con que palabra definiría este proceso? - "Estructura, la mamá estructurada".

S12: "Eh... cómo uno se valora, me imagino yo, cómo uno se ve, como sentirse bien con uno mismo" (...) "Puede ser que haya aumentado por un tema económico más que nada" (...) - Investigadora: ¿Con que palabra definiría este proceso? - "Es que yo creo que cansa un poquito, un poquito cansador, pero no, bien es un cansancio rico".

B) Descripción y autoevaluación de los roles

S1: "Difícil, como le decía, antes no sabía cómo decirle porque yo trato de hacer las cosas como creo que se deben hacer y a veces me equivoco, todos nos equivocamos, pero trato de darle amor, de enseñarle" (...). "Estresada, tengo que estar encima de todo.... uno descuida algunas cosas, pero a cambio de otras, tiempo familiar, no sé... a veces una tarde viendo películas con mi hija, cosas cotidianas, algunas áreas se descuidan pero igual se gana siempre".

S2: *“Primero, que soy responsable con los alimentos, la preparación, nunca se me ha enfermado, gracias a dios... he sido una mama responsable con todo lo que respecta en la salud de mi hija, siempre he sido así como preocupada, responsable, cariñosa y aprensiva también, como te decía, ¡soy aprensiva de la nada!” (...)* *“Trato de ser muy profesional de las enfermedades de los pacientes” (...).* *” Quizás sí he dejado mucho de lado darme algunas vanidades, antes iba a pintarme las uñas, iba a aspirarme el pelo, que me estiren el pelo, y ahora no, como que las hacía más seguido, como que me arreglaba más, por así decirlo...”*

S3: *“Me falta aprender todavía, a ser, en sí, mamá, porque como me critican a veces que le grito mucho entonces uno no sabe después si lo está haciendo bien o no, entonces, aparte de que falta tiempo para dedicarse a ser mamá falta tiempo en general como para desarrollarse al 100% y versus el pensamiento de que uno no es perfecta y que uno está tratando de criar al niño o a la niña como uno puede, no como los demás quieren” (...)* *“Eh... soy responsable, la pega es pega y siempre estoy haciendo lo que me gusta y cumpliendo con lo que me piden, me gusta mucho mi carrera, lo que estudié, así que soy responsable con eso” (...)* *“Eh... no, si igual he dejado cosas así... como el tema del cariño con mi pareja, eso está un poco distanciado, pero no, igual se le regalonea...”*

S4: *“Oh... muy estricta, muy pesá’, sí, muy pesá’, yo creo que voy a ser una mamá muy jodía’ con ella” (...).* *“Responsable, muy responsable, me gusta mi trabajo, pero yo creo que responsable es la mayor virtud que tengo en la parte laboral...”.* *“Bueno, he descuidado la personal con el tema de la parte social, eso sí, la he dejado al lado por un tema laboral y familiar, porque es tanto el agotamiento físico... me he descuidado harto ya no voy a la peluquería, no me tiño el pelo, no me preocupo porque tengo otras prioridades, mi prioridad es mi hija”.*

S5: *“Eh... ¡qué difícil! (risas) es que es muy difícil”.* *“Creo que tengo la facilidad para llevar un poquitito a la gente, como de liderar un poquitito, además que tengo un genio bastante parejito y eso me ha hecho ser bastante buena en mi pega y además que cuando a ti te lo dicen es mejor todavía” (...).* *“Eh... o sea, uno ya por trabajar en turno ya tiene bastante poca vida personal o*

vida social y eso, y además teniendo dos hijas ha disminuido bastante, he descuidado otras áreas sí”.

S6: *“La verdad que no sé cómo describirme, yo creo, como toda mamá, eh... eh... de sacar adelante a sus hijos, o sea dar lo mejor, no sé cómo llamarlo como descripción eso, o sea eso, o sea, uno se esmera por ellos” (...). “Yo me puedo dar todas las flores del mundo, responsable, proactiva, simpática, empática, no sé po’, pero yo creo que bien porque jamás he tenido reclamos de, ni de mis compañeras, ni de mi jefatura” (...). “Así como descuidar, descuidar, yo creo que uno siempre descuida algo cuando es mamá y en este caso sí, a lo mejor, como le insisto, la vida familiar o de repente, o con las mismas amigas que no hay tiempo de repente de juntarse, o cosas así”.*

S7: *“Soy como enojona en el sentido de... los estudios, es que mi hijo es tan flojo” (...). “Mi hijo es súper flojo, pero yo rescato de que mi hijo es súper buen hijo, no dice garabatos, no me falta el respeto, súper tranquilo, eso y eso como que uno igual está pagado con eso (...) es que esa, como opinión, más lo dan ellos que uno” (...). “Es que yo creo que he sido tan mamá y tan trabajadora que uno no tiene tiempo para uno porque no se lo da...”*

S8: *“Yo soy una mamá bien “guagualona” con él y quizás le aguanto más de la cuenta, conmigo hace lo que quiere, el papá es más estricto y si le tengo que dar un dulce, le doy y ya, después come, ya si no quiere más, no come” (...). “Buena colega con sus compañeros, soy proactiva, también soy bien empática, un poquito enojona a veces, me gusta que las cosas se hagan ahora, no después, así...”*

S9: *“Aprensiva, súper aprensiva, a mí me encanta regalonear a mi hijo y soy “chocha” con él, sería como eso” (...). “Soy organizá’ a veces, cuando ando con la cabeza mal soy súper desorganizá’, pero me gusta organizarme para que después podamos tener tiempo pa’ otras cosas” (...). “He descuidado mi relación con mi pareja, un tiempo pasamos más peleando que saliendo, me descuidé yo misma, por estar pendiente siempre de mi hijo me descuidé yo...”*

S10: *“Yo soy una madre amante de mis hijos, amante de ellos, no soy sobre protectora, pero sí me gusta amarlos, abrazarlos, cuidarlos, protegerlos, pero soy amante de ellos, yo no me imagino la vida sin ellos” (...). “Organizada, responsable, dinámica también, es un poco... no sé si de repente peco como un poco de mucha honestidad, en el sentido que si hay algo que no me gusta o que no me agrada no me puedo quedar con eso, sino que tengo que decirlo” (...). “Sí, absolutamente, están todas mis áreas cubiertas”.*

S11: *“Soy bien pesá’ en realidad, soy bien pesá’, es más, mis hijas dicen que yo soy bruja, porque soy de las que las reta... soy demasiado preocupada porque ellas puedan ser autosuficientes” (...). “Soy terrible, es que no me gusta el desorden porque yo con desorden me estreso y estresada no funciona, me gusta mucho el orden, en todo, aquí es súper estructurado” (...). “Es que trato de equiparar los tiempos, tengo un grupo de amigas que nos juntamos una vez al mes, o sea, vida social sí tengo...”*

S12: *“Soy un poco loca (risas) es que mi hijo es loco entonces los dos somos locos, pero lo cuidamos y lo amamos” (...). “Trato de ser responsable...”. “Que hay veces que uno no tiene tiempo pa’ hacer las cosas de una, personales...”*

C) Percepción familiar respecto de múltiples roles⁸

S1: *“No... bien, él a mí (esposo) siempre me dice que me admira, de hecho, siempre me dice que está orgulloso de mí, yo siento que él, bueno, aunque yo creo que porque está enamorado igual (risas). Pero siempre me dice que yo hago todas las cosas bien, para él yo soy perfecta, así que yo creo que me evalúa bien” (...). “Si, como le digo, él piensa que soy perfecta, me dice que soy perfecta en todo, que todo lo hago bien...”*

S2: *“Le encanta que le hable de mi trabajo... Desde el rol de mamá me dice “ten un poco de paciencia” cuando soy enojona, renegona, pero sí, igual me valora y a veces dice gracias. No es*

⁸ Esta categoría será utilizada para el análisis de otras dimensiones debido a la interrelación que existe entre los conceptos abordados.

una persona que te alabe por algo, no, él no. Sí, yo creo que me valora hartito en la parte afectiva...”

S3: *“A ver, yo creo que a mi abuela le gustaría que yo estuviera en la casa con el niño, criándolo (risas), a mi pareja yo creo que igual le gustaría que yo pasara más tiempo con el niño, y me reclaman por el tiempo, que cuando estoy con el niño me pongo a retarlo... Sí, a veces discutimos por tonteras, pero en el fondo le gusta como yo soy con el niño, le gusta como soy y que me desempeñe trabajando en lo que me gusta o en lo que yo estudié...”*

S4: *“La verdad, no sabría qué decirte como trabajadora yo. Piensan que yo (soy) responsable porque no faltó ningún día...”*

S5: *“Súper bien, ambos, o sea, las tres partes, todos consideran que teniendo dos niñas, teniendo una casa que llevar porque al final, al vivir los cuatros en una casa, que hay que llevar casi completa y además trabajar y ser mamá y todos dicen “no, sí son tan lindas y tan simpáticas y se portan tan bien”, entonces yo creo que es una buena evaluación”.*

S6: *“No, yo creo que bien, siempre como... o sea, así, si ellos tienden, o sea tienen, que... eh... hablar con otras personas sobre mí, siempre hablan de buena manera, o sea que “esforzada”, qué sé yo, de cómo, eso... porque yo creo que bien, no. bien. Jamás me ha criticado algo en ese sentido, de decir “oye -no sé po’- es que dejaste a los chiquillos así”, no, jamás, no, nunca, nada, entonces no podría decir eh... algo negativo de él sobre mí, de los tres roles, digamos, como mujer, trabajadora y mamá, no, nada”.*

S7: *“Yo creo que bien porque yo trabajé con mi mamá, y de mi hijo yo creo que bien porque él me lo ha dicho” (...) “No, yo creo que no, porque sino, no se hubiese portado como se portó (su expareja), yo creo que él nunca ha valorado a su familia, tanto a mí como a sus hijos, pero él lo perdió po’, entonces va a llegar el momento en que se va a arrepentir y ya no va a estar, eso”.*

S8: *“Como trabajadora, bien, mi mamá le encanta lo que hago y siempre, por lo que escucha de mí, dice que soy buena, que aquí, que allá, y como madre también dicen que lo he hecho bien hasta ahora” (...)* *“Él siempre me apoya en todo, en todas las cosas que a mí se me ocurren”.*

S9: *“Enojona, que yo soy la que reta a mi hijo... he sabido compatibilizar, en cierto sentido, las dos cosas... mi mama estaba orgullosa de mí, se sentían bien por mí...”*

S10: *“Bien, somos una familia súper “afiatados”, estamos acostumbrados, es una rutina, es lo que nosotros necesitamos para iniciar un nuevo día” (...)* *“Mi esposo, mi hija y yo funcionamos como uno...”*

S11: *“Ayer mi suegra me dijo algo, “que tenía carácter y que era súper chora” así me describió, serían como las palabras que me podrían describir” (...)* *“Siempre pendiente si me pasa algo acá, no sé qué más, que, si llegué bien, si pasó algo. Y como madre también, porque por ejemplo, apoya el tema de los horarios, apoya cuando yo no puedo estar...”.*

S12: *“Ah... yo creo que con un “siete” o sino le pego (risas), no, bien, a él le gusta, a parte que soy súper preocupa de él (esposo), del niño, y sabe que igual, si bien esta residencia no está llena, igual uno se saca la mugre limpiando todo el día, así que me evalúa bien”.*

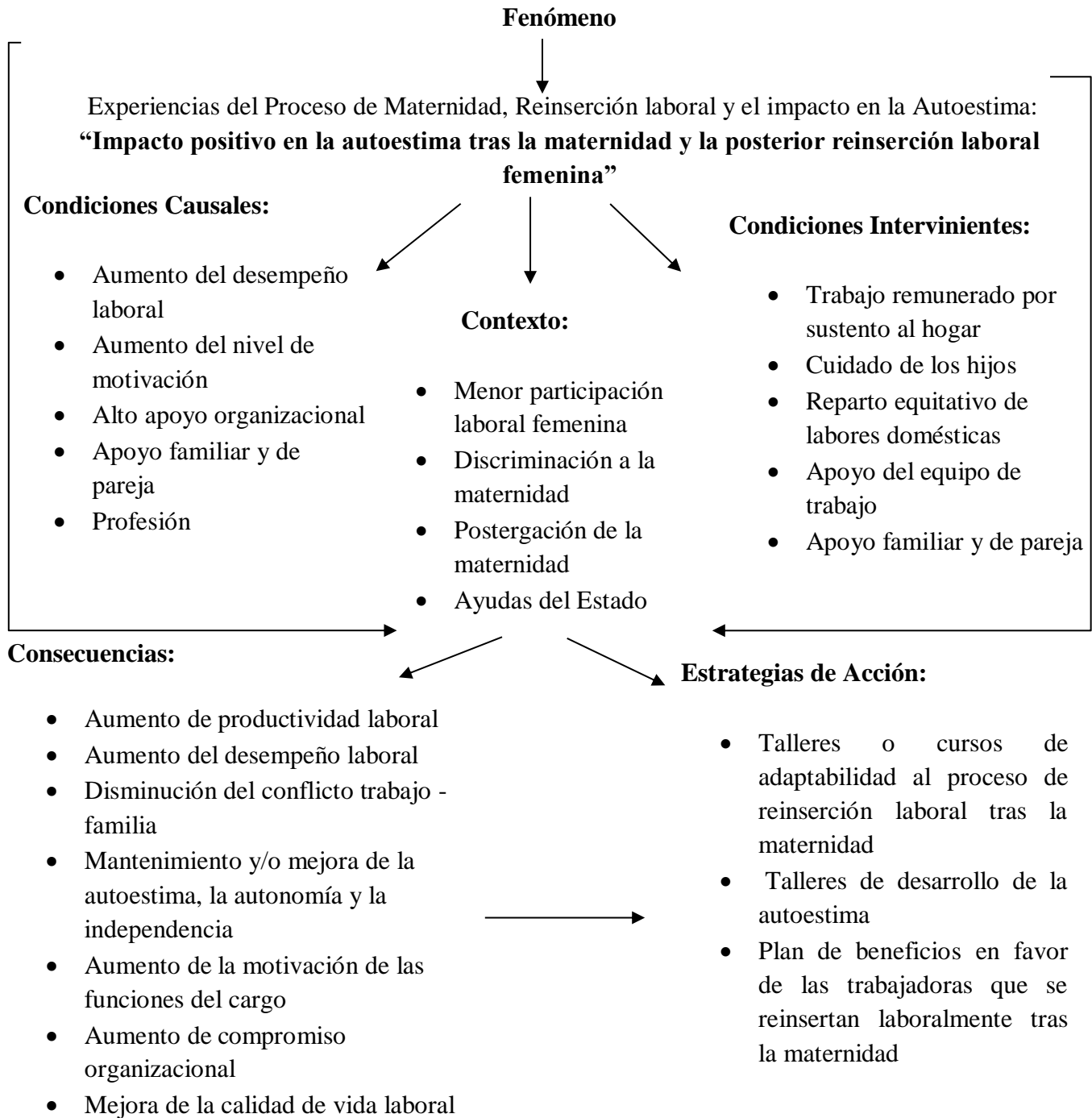
Tabla 7
Compilado Dimensión Autoestima⁹

DIMENSIÓN AUTOESTIMA	DEF Y VAL AE	DES Y EV ROL	MULTI ROL
S1	<i>“Bueno”</i>	<i>“Difícil... uno descuida algunas cosas, pero a cambio de otras”</i>	<i>“Bien, él a mí (esposo) siempre me dice que me admira”</i>
S2	<i>“Responsable”</i>	<i>“Como preocupada, responsable, cariñosa y aprensiva”</i>	<i>“Sí, yo creo que me valora hartito en la parte afectiva...”</i>
S3	<i>“Esfuerzo”</i>	<i>“Me falta aprender todavía, a ser, en sí, mamá porque como me critican”</i>	<i>“Le gusta cómo soy y que me desempeñe trabajando en lo que me gusta, o en lo que yo estudié...”</i>
S4	<i>“Sacrificada”</i>	<i>“Oh... muy estricta, muy pesá”</i>	<i>“No sabría qué decirte como trabajadora yo. Piensan que yo (soy) responsable”</i>
S5	<i>“Aperrada”</i>	<i>“Es que es muy difícil...”</i>	<i>“Súper bien, ambos, o sea, las tres partes”</i>
S6	<i>“Una súper mujer... capaz”</i>	<i>“Yo creo como toda mamá, eh... de sacar adelante a sus hijos”</i>	<i>“Siempre hablan de buena manera, o sea, que esforzada”</i>
S7	<i>“Felicidad”</i>	<i>“Yo creo que he sido tan mamá y tan trabajadora que uno no tiene tiempo para uno”</i>	<i>“Yo creo que bien porque yo trabajé con mi mamá y de mi hijo yo creo que bien porque él me lo ha dicho”</i>
S8	<i>“Aperrada”</i>	<i>“Soy proactiva, también soy bien empática, un poquito enojona a veces”</i>	<i>“Como trabajadora bien, a mi mamá le encanta lo que hago y siempre, por lo que escucha de mí, dice que soy buena”</i>
S9	<i>“Sacrificio”</i>	<i>“Aprensiva, súper aprensiva, soy súper desorganizada”</i>	<i>“He sabido compatibilizar en cierto sentido las dos cosas...”</i>
S10	<i>“Victoria”</i>	<i>“Organizada, responsable, dinámica”</i>	<i>“Bien somos una familia súper ‘afiatados’”</i>
S11	<i>“Estructura”</i>	<i>“Soy bien pesá’ en realidad”</i>	<i>“Ayer mi suegra me dijo algo, ‘que tenía carácter y que era súper chora’, así me describió”</i>
S12	<i>“Es un cansancio rico”</i>	<i>“Trato de ser responsable”</i>	<i>“Ah... yo creo que con un ‘siete’”</i>

⁹ La tabla no coincide exactamente con las normas APA 6ta. edición, no obstante, se privilegió el que cupiera toda la información en una sola página.

4.1.3. Codificación Axial¹⁰

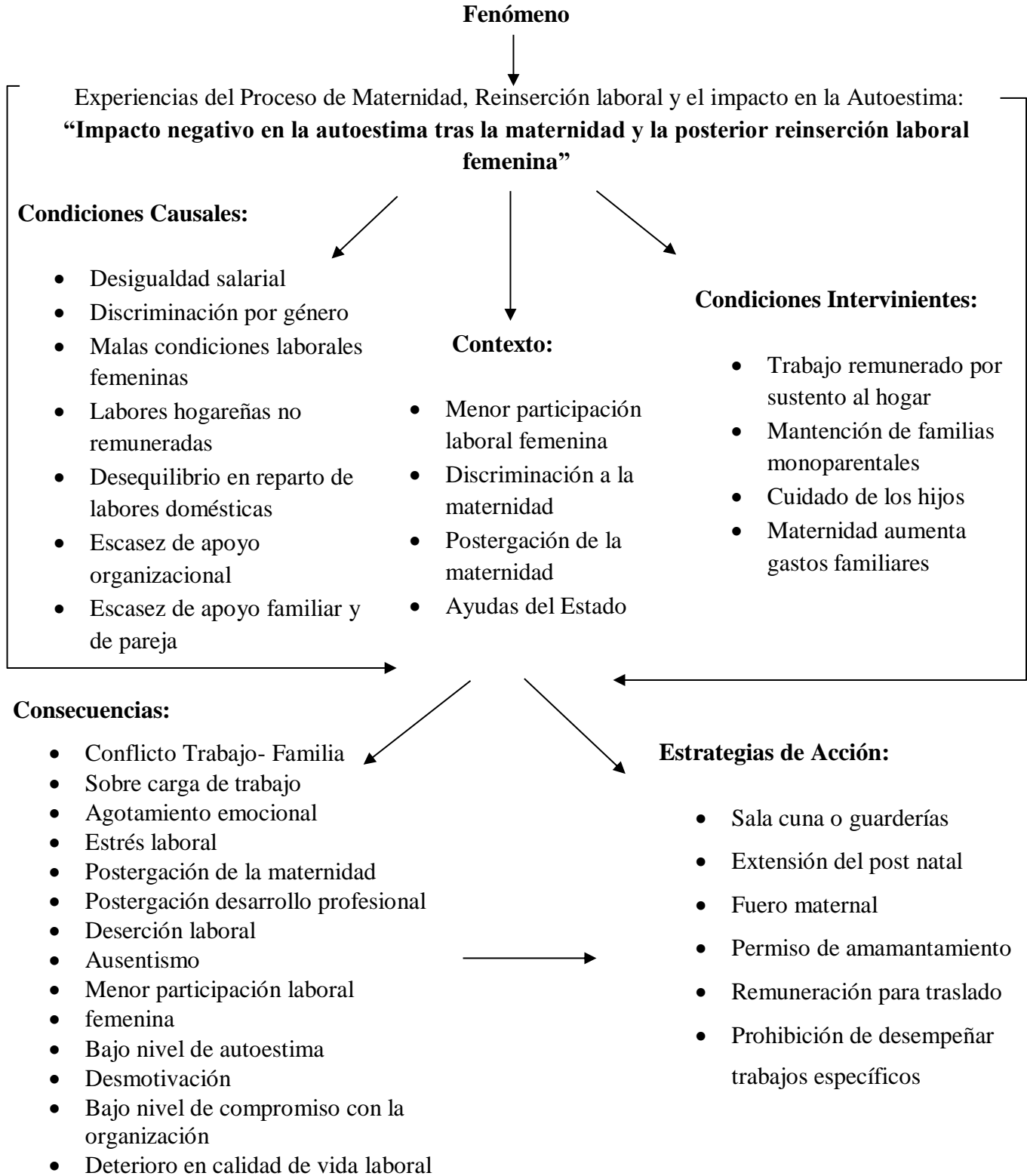
Tabla 8
Teoría Actual¹¹



¹⁰ Bonilla y López (2016) mencionan que la codificación axial “consiste en la búsqueda activa y sistemática de la relación que guardan los códigos y las familias (o subcategorías y categorías, respectivamente) entre sí” (p.308).

¹¹ La tabla no coincide exactamente con las normas APA 6ta. edición, no obstante, se privilegió el que cupiera toda la información en una sola página.

Tabla 9
Teoría Inicial¹²



¹² La tabla no coincide exactamente con las normas APA 6ta. edición, no obstante, se privilegió el que cupiera toda la información en una sola página.

De acuerdo a la construcción de la codificación axial y en base a los datos obtenidos durante la investigación, se pudo observar que la maternidad y la reinserción laboral en el grupo de estudio tuvieron un impacto positivo desde las experiencias de este grupo de trabajadoras.

Dentro del contexto en que se desempeñan, existe un sinfín de condiciones que facilitan o interfieren con el desarrollo de esta temática. Por un lado, se observó que, a pesar de la existencia de discriminación por la maternidad, el grupo de estudio manifestó sentir que su desempeño laboral aumentaba tras la maternidad debido al apoyo permanente por parte de su equipo de trabajo y su núcleo familiar. En este aspecto concuerda con la teoría inicial donde alude que las trabajadoras presentan una sobrecarga de trabajo que termina con la deserción laboral por parte de ellas, debido al reparto desigual de las tareas tanto domesticas como del cuidado de los hijos y el escaso apoyo de sus parejas, sumado también a la disminución del acompañamiento por parte de la organización. Por tanto, a medida que las trabajadoras se sienten apoyadas en ambos escenarios (trabajo y hogar) mayor es su nivel de satisfacción en relación a su propio desempeño laboral.

Por otro lado, se identificó que este impacto positivo en la autoestima está vinculado directamente a la profesión que desempeñan las trabajadoras. Mencionado lo anterior, el grupo de estudio percibe que su autoestima aumenta a la medida en que sienten que ayudan a otro, como parte de su rol profesional. El hecho de tener un contacto directo con alguien que requiere de sus cuidados, promueve en ellas sentimientos vinculados a la satisfacción personal, no obstante, el impacto negativo en la autoestima se produce al desempeñar otras profesiones que no se vinculan al cuidado y salud de otras personas, en este aspecto la teoría actual no concuerda con la teoría inicialmente planteada.

Asimismo, se observó que el impacto positivo en la autoestima se desarrolla por los cambios psicológicos asociados a la maternidad y la reinserción laboral experimentados por el grupo de estudio. La teoría actual demuestra que los cambios a nivel psicológico incrementan el sentimiento de responsabilidad en las trabajadoras lo que las lleva a sentir un mayor nivel de compromiso con la organización con la finalidad de resguardar el trabajo que les permite sustentar económicamente el hogar y a sus hijos, en este aspecto no concuerda con la teoría inicial donde se observó que los cambios psicológicos están vinculados a componentes negativos

tales como el estrés psicológico, desgaste emocional y disminución de la motivación por el desempeño de los múltiples roles.

En relación al contexto, ambas teorías concuerdan en que el Estado ha implementado estrategias que facilitan el proceso de la maternidad y la posterior reinserción laboral por parte de las mujeres, no obstante, estas medidas no son suficientes para promover un aumento de la autoestima, ya que es necesaria la presencia de otros factores para promoverla. En este sentido, la teoría actual menciona la importancia del apoyo organizacional en las madres trabajadoras, el apoyo permanente de sus parejas y/o familiares y, a su vez, la autonomía y la independencia que el trabajo suscita en ellas, por lo que ambas teorías no concuerdan en este aspecto.

4.1.4. Codificación Selectiva¹³

De acuerdo al análisis de la información obtenida de las experiencias predominantes del proceso de maternidad, reinserción laboral y el impacto en la autoestima, se logró la saturación de los datos, tras la ejecución de la sexta entrevista realizada durante el proceso de investigación. A través del análisis elaborado en base a las cuatro dimensiones y sus respectivas categorías se menciona la siguiente información:

En la dimensión personal, específicamente en la categoría relacionada a la “Noción de maternidad” se pudo observar que el 75% del grupo de estudio manifestó que la maternidad fue un proceso “no planificado”, “complicado”, “agotador” y “difícil”. Por otra parte, el 25% del grupo de estudio expresó que la maternidad a pesar de ser un proceso “agotador” y “difícil” lo sentían como una experiencia nueva y gratificante.

En relación a la categoría “Cambios a partir de la maternidad” el 92% de las entrevistadas aludió a que uno de los cambios relevantes durante este proceso, está ligado al aumento del peso corporal y un agotamiento físico proveniente de las múltiples labores que desempeñan a diario. Conjuntamente, el 50% del grupo de estudio manifestó sentirse descuidadas en lo que respecta a su imagen personal, mientras que el 17% refirió que se han descuidado en términos familiares y sociales. El 25% señala no haber descuidado sus esferas familiares, laborales o personales. Asimismo, el 92% de la muestra mencionó que los cambios psicológicos asociados a este proceso, tienen un impacto positivo, desde su percepción, debido a que se consideran más responsables y maduras en este ámbito. Por otro lado, la minoría correspondiente al 8% del grupo de estudio expresó que los cambios psicológicos experimentados se asocian a un sentimiento negativo debido a dificultades encontradas en el entorno social y redes de apoyo de las trabajadoras.

Frente a los cambios sociales observados en sus relatos, el 92% del grupo de estudio manifestó una disminución del contacto social de sus amigos más cercanos tras la maternidad, sin embargo,

¹³ Cuñat (2007) refiere que la codificación selectiva se define como “el proceso de elección de una categoría para ser el núcleo y relacionar todas las demás categorías con la central. La idea esencial es desarrollar una única línea narrativa con la cual todos los demás factores están cubiertos” (p.8).

expresaron que parte de este distanciamiento se debe a una decisión personal por priorizar los tiempos dedicados al cuidado de los hijos y del hogar. Por otra parte, la minoría correspondiente al 8% de las trabajadoras refirió un aumento de las relaciones interpersonales tras la maternidad debido a la participación activa de las comunidades educativas de sus hijos.

Por otra parte, en la categoría sobre “Percepción del proceso de maternidad y reinserción laboral” se observó que el 83% de las trabajadoras lo experimentan como un proceso difícil y agotador el cual está cargado de emociones, tales como la “pena”, debido a la preocupación que surge en el cuidado, salud física de sus hijos y postergación de los eventos sociales a los que sus hijos deben asistir, por el cumplimiento de la jornada laboral, así como la postergación de las etapas del desarrollo biológico de sus hijos. Asimismo, manifestaron sentirse agotadas frente a la carga laboral que implica ser madres, trabajadoras y dueñas de casa al mismo tiempo.

En cuanto a la dimensión laboral, el 67% del grupo de estudio en la categoría definida como “Acompañamiento del equipo de trabajo tras la reinserción laboral” mencionaron sentirse apoyadas mayoritariamente por sus compañeras de trabajo quienes mostraron interés y preocupación por la maternidad de las mismas. Asimismo, declararon sentir apoyo por parte de la jefatura en términos de las legalidades propias del fuero maternal, sin embargo, la minoría del 33% del grupo de estudio expresaron sentirse disconformes con la cercanía y empatía propia de sus jefaturas directas en relación al tema de la maternidad.

Por otro lado, es relevante mencionar que frente a la categoría “Autoevaluación del desempeño laboral tras la reinserción laboral” el 67% de las trabajadoras expresaron que su desempeño laboral aumentaba debido a que su incorporación al ámbito laboral, produjo en ellas un sentimiento de autonomía e independencia en relación al cuidado de los hijos y la mantención del hogar y de sí mismas. Además de referir que su desempeño aumentaba por sentirse con un mayor nivel de “responsabilidad y compromiso” que antes no tenían. Por otro lado, un 33% del grupo de estudio manifestó haber mantenido su desempeño laboral a pesar que haberse reintegrado con más “lentitud” a las tareas propias de su rol profesional.

En cuanto a la dimensión familiar, en la categoría “Experiencia familiar respecto de la maternidad”, el 67% de las entrevistadas refirió que sentían apoyo por parte de sus respectivas parejas o familias. No obstante a esto, el 33% de las mujeres refirieron que pensaban que para sus parejas el proceso había sido más fácil que para ellas. Quienes refirieron sentir menos apoyo por parte de sus parejas y/o familias coincidentemente no vivían con ellos (17%), eran separadas (8%) o eran solteras (17%).

En relación a la categoría “Organización de tareas cotidianas”, el 58% de las entrevistadas indicó que se sentían apoyadas en las labores domésticas, compartiendo las labores de forma equitativa o coordinando las actividades en los tiempos en que las entrevistadas debían realizar turnos que no les permitían estar en la casa. Asimismo, el 25% reportó que sus parejas ayudaban parcialmente en las tareas domésticas o no sabían hacer las labores, lo que les significaba un doble trabajo al tener que enseñarles cómo hacerlo o al tener que hacer las tareas nuevamente. El 17% restante refirió no sentir que las labores domésticas se compartían de forma equitativa.

En lo que respecta a la categoría de “Descripción y autoevaluación del proceso de ser madres, trabajadoras y dueñas de casa”, el 100% de las entrevistadas refirieron que el proceso de llevar a cabo estos tres roles era difícil, complejo y/o agotador, dado que por sus respectivas jornadas laborales debían dedicar más tiempo a estas y descuidar otros aspectos de su vida, por lo que conciliar los tres roles resultaba ser una tarea agotadora y complicada de llevar a cabo. Ahora bien, el 83% de las integrantes se evaluó a sí misma como una trabajadora con un buen desempeño laboral y maternal, sin embargo, el 33% refirió no tener tan buen desempeño como dueñas de casa.

En cuanto a la dimensión de autoestima, en la categoría “Definición y valoración del concepto de autoestima tras el proceso de reinserción laboral”, el 92% de las entrevistadas definió a la autoestima como la capacidad de “quererse y valorarse a sí misma”. En este sentido, el 43% de las entrevistadas refirió que su autoestima había aumentado tras ser madre y reinsertarse al trabajo, seguido de un 33% de quienes refirieron que su autoestima seguía igual que antes, que se había mantenido el nivel de ésta. El 25% de las mujeres refirió que su autoestima había disminuido tras ser madres y reinsertarse al trabajo. Esto último se explica desde un descuido en

el autocuidado en cuanto a su imagen personal, que se explica a su vez por una nueva priorización de actividades y por escasez de tiempo para dedicarse a sí mismas.

Respecto de la categoría “Descripción y autoevaluación de los roles”, el 50% de las entrevistadas refirió tener una buena evaluación respecto de su desempeño como madre, considerándose aprensivas, cariñosas y preocupadas en este ámbito. El 33% de entrevistadas refirió ser una madre “estricta”, “pesada”, “enojona”, dado que en sus hogares eran ellas quienes ponían el orden a sus hijos. En el ámbito laboral, el 83% de las entrevistadas tuvo una buena autoevaluación, atribuyéndose características como “responsable”, “ordenada” y basándose en la evaluación que tienen por parte de los usuarios de la empresa. El 75% de las entrevistadas refirió haber descuidado otros aspectos de su vida, como la vida social y a su pareja. Asimismo, refirieron haber descuidado su imagen personal a raíz de haber sido madres y encontrarse trabajando.

Finalmente, en relación a la categoría “Percepción familiar respecto de múltiples roles”, el 100% de las entrevistas refirieron que se sentían bien evaluadas por parte de los miembros de su familia y/o parejas, en el ámbito de la maternidad, laboral y de dueñas de casa.

4.2. Discusión de los resultados

De acuerdo a la revisión de la literatura, la maternidad y la reinserción laboral ha sido estudiada por diversos autores, quienes refieren que existe un conflicto trabajo - familia a la base de estos dos procesos (Patlán, 2013). Plantean que, al desempeñar estos múltiples roles, genera en la mujer una sobrecarga de trabajo y tensión que finaliza con la deserción laboral. Tras lo mencionado, las investigadoras se interesaron en indagar este fenómeno con la finalidad de conocer más sobre los aspectos negativos que implica ser madre y trabajadora al mismo tiempo. Dentro de la literatura que sustentaba lo anterior, se estimaba que aquellas madres trabajadoras sintieran culpa por derivar el cuidado de sus hijos mientras ellas permanecían en el trabajo, así como también una repercusión negativa en cuanto a su autoestima y su auto-concepto (Armijo, 2016). Asimismo, como señalaban Jiménez, González y Reyes (2009), se esperaba que el hecho de trabajar generara algún nivel de conflicto trabajo – familia entre las entrevistadas.

No obstante a lo señalado en el acápite anterior, tras el análisis de los datos obtenidos durante la investigación, se observó que los resultados de la investigación se contraponen con algunos hallazgos recientes sobre la temática de la maternidad y la reinserción laboral debido a que las trabajadoras implicadas en la muestra, revelaron que en la medida que ellas sentían mayoritariamente el apoyo de su núcleo familiar y laboral, su desempeño y autoestima aumentaba, por considerarse a sí mismas más autónomas e independientes en el desempeño de ambas labores. Lo anterior muestra coherencia con lo planteado por Lamanna y Klasen (2008), quienes indicaban que la oportunidad de trabajar les proporcionaba a las mujeres mecanismos de empoderamiento (Lamanna & Klasen, 2008, citado en Rodríguez & Muñoz, 2015; Fawaz & Rodríguez, 2013), y con la investigación realizada por Loli et al., quienes concluyeron que el trabajo remunerado resultaba ser un factor que refuerza el estado mental y físico de las mujeres.

De acuerdo a la dimensión relacionada al ámbito personal, los hallazgos encontrados se centraron en que la maternidad es un proceso -por sí mismo- complejo por los cambios físicos, psicológicos y sociales que conlleva. Al respecto, Ansoleaga y Godoy (2013) señalaban que la combinación maternidad - reinserción laboral implicaba consecuencias negativas en las mujeres, por la priorización de ellas al trabajo, descuidando otras áreas de su vida. En relación a lo mencionado,

se encontró que los cambios más relevantes están ligados al aspecto corporal, sin embargo, no es considerado un aspecto perjudicial para ellas, sino más bien lo relevante está ligado al descuido de la imagen personal ya que esto genera en ellas una sensación de la pérdida de la femineidad.

Cabe señalar que las trabajadoras refirieron que dividían las responsabilidades del hogar con sus respectivas parejas y/o familias, no obstante, en algunos casos se observó que esto proporcionaba un desgaste físico doble, por el hecho de tener que enseñar y supervisar las tareas del hogar, tal como menciona Armijo (2016).

De acuerdo a los cambios relacionados al ámbito psicológico, las trabajadoras refirieron que dichos cambios están relacionados con un aumento de la responsabilidad materna y laboral, lo que se traduce finalmente en un sentimiento de bienestar personal. Además, es pertinente mencionar que las trabajadoras que cuentan con el apoyo de sus respectivas parejas sienten mayor tranquilidad al momento de insertarse al ámbito laboral, lo que corrobora el estudio de Loli et al. Por el contrario, aquellas trabajadoras que no tienen el apoyo de sus parejas, se sienten más intranquilas frente a esta misma situación.

De acuerdo a lo mencionado, se observó que no hubo diferencias significativas entre las madres con hijos más pequeños (entre 0 y 3 años) y aquellas con hijos mayores (entre 4 y 6 años) en cuanto a las dimensiones abordadas y a la posible incidencia de efectos negativos en sus vidas tras el proceso de reinserción laboral, lo que afirma la investigación de Barnett (1992), que señalaba que no existía lo que hoy se conoce como *work-interference-family* (WIF) o el *family-interference-work* (FIW).

Resulta relevante mencionar que la mayoría de las mujeres que participaron en esta investigación son de profesión Técnico paramédico y en su mayoría refirieron tener una autoestima “buena” o “mantenida” en relación al periodo de antes de ser madres y reinsertarse laboralmente. Estos resultados corroboran las propuestas de Núñez, González y Realpozo (2015), quienes determinaron que, además de estar vinculada la autoestima con la felicidad, esta era una característica importante de las profesionales del área de la salud, específicamente enfermeras. Similares resultados se encontraron en otros estudios, donde se concluyó que la mayoría de las

enfermeras entrevistadas refería tener un estilo de vida saludable y una autoestima alta (Moreno, 2010, citado en Silva et al., 2016; Mescua, 2010, citado en Silva et al., 2016; Silva et al., 2016).

De esta forma, los resultados obtenidos en el transcurso de la investigación, permitieron realizar un aporte a la escasa literatura referente al tema de los efectos positivos del trabajo en las mujeres que han sido madres recientemente, repercutiendo directamente en su autoestima y en una mejor calidad de vida.

4.3. Conclusiones

Los resultados obtenidos durante este proceso de investigación, permiten concluir que efectivamente existe un aumento de la autoestima en las mujeres que son madres y trabajadoras, lo que beneficia preferentemente su desempeño laboral y la percepción que tienen ellas mismas acerca de sus diferentes roles.

En este sentido, al considerarse lo suficientemente maduras y responsables para asumir los diferentes desafíos que conlleva el ámbito laboral y familiar, incrementa en las trabajadoras un nivel elevado de autoconfianza en sus capacidades y lo que piensan acerca de sí mismas; esto se refleja en su desempeño laboral, maternal y en su estilo de afrontamiento de las situaciones nuevas del contexto social.

En cuanto a los objetivos de esta investigación, se logró comprender cuáles eran las experiencias predominantes del proceso de reinserción laboral en mujeres que habían sido madres recientemente, distinguiendo cuáles fueron sus principales experiencias en el ámbito familiar, laboral y personal. Asimismo, se logró determinar cuál era la percepción de las trabajadoras respecto del proceso anteriormente mencionado y su respectivo impacto en la autoestima.

De esta forma, la investigación cumplió a cabalidad con las expectativas propuestas por las investigadoras debido a que permitió contrarrestar los estudios que actualmente abordan esta

temática, contribuyendo de esta forma a posibles investigaciones futuras sobre la maternidad, reinserción laboral y la autoestima. Referente a esto mismo, resulta importante mencionar que la investigación queda a disposición para estudios futuros que puedan abordarla teniendo un mayor acceso a herramientas de *software* que permitan objetivar el análisis de las investigadoras y, asimismo, realizar un análisis enfocado hacia otras aristas que no se abordaron en esta investigación. De igual forma, sería conveniente realizar un estudio equivalente con trabajadoras de otras empresas medianas similares, para comparar los resultados obtenidos, dado que la investigación se realizó en una empresa de origen extranjero, con sus respectivas dependencias en Chile, adaptadas a la normativa vigente nacional.

Finalmente, es importante señalar que a pesar de que las entrevistadas refirieron tener una buena autoestima y una buena autoevaluación frente al proceso, existe una percepción relativamente inferior en cuanto a su propia evaluación acerca de su imagen corporal y de la conciliación de la vida familiar, junto con la vida laboral. Si bien, lo anterior no interfiere de forma significativa en su día a día, sería conveniente instaurar prácticas organizacionales que abordan esta temática, de tal forma que sea posible desarrollar algún tipo de capacitación que les proporcione a las trabajadoras herramientas psicológicas y conductuales que les permitan una mejor adaptación al proceso. Asimismo, en el ámbito familiar, sería deseable que las tareas domésticas, junto con el cuidado de los hijos, fuesen repartidos de forma equitativa entre los miembros de la familia, así como también sería conveniente que las mujeres aprendieran a organizar de mejor forma sus tiempos y alcances, desarrollando prácticas de autocuidado que promuevan una mejor calidad de vida, tanto a nivel personal como a nivel laboral.

Referencias Bibliográficas

- Aguilar, Y., Valdez, J., González-Arratia, N., González, S. (2013). Los roles de género de los hombres y las mujeres en el México contemporáneo. *Enseñanza e investigación en psicología*. 18 (2). 207-224. Recuperado de https://www.cneip.org/documentos/revista/CNEIP_18_2/207.pdf
- Alcañiz, M. (2015). Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar. *Revista Española de Sociología*, 23, 29-55. ISSN: 1578-2824
- Ansoleaga, E., Godoy, L. (2013). La maternidad y el trabajo en Chile: Discursos actuales de actores sociales. *Revista Latinoamericana*, 12 (35), 337-356. Doi: 10.4067/S0718-65682013000200015
- Armijo, L. (2016). Ciudadanía y cuidado en España: El dilema trabajo/familia según madres trabajadoras. *Revista Psicoperspectivas*, 15 (3), 87-100. Doi: 10.5027/psicoperspectivas-Vol15-Issue3-fulltext-789
- Arriagada, I. (2015). *Mapeo de las políticas laborales y sociales para la inserción laboral de las mujeres en Chile. Proyecto "Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas"*. Centro Interdisciplinario de Estudios Desarrollo Uruguay (Ciedur) – Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales (Cedlas). Recuperado de http://ciedur.org.uy/proyecto.php?id_proyecto=98
- Barnett, R. C. (1992). Gender, multiple roles and psychological distress [Género, múltiples roles y distrés psicológico]. *Wellesley Centers For Women*, 248. Recuperado de <https://www.wcwoonline.org/vmfiles/248.pdf>
- Biedma, J., Medina, J. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño Organizativo. *Intangible capital*, 10 (3), 448-466. doi: 10.3926/ic.506

- Bonilla, M., López, A. (2016). *Ejemplificación del proceso metodológico de la teoría fundamentada. Cinta de Moebio* (57), 305-315. doi: 10.4067/S0717-554X2016000300006
- Botello, H., López, A. (2015). El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en Latinoamérica. *Semestre económico*, 17 (36), 13-38. ISSN 0120-6346
- Brannen, J., Moss, P. (1991). *Managing mothers: Dual earner households after maternity leave*. Londres: Unwin Hyman.
- Buitrago, A. (2013). *La protección por Maternidad en los Sistemas de Seguridad Social de Colombia y España*. (Trabajo de titulación para optar al grado de Doctor). Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares, España. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10017/20043>
- Cachutt, C., Ortiz, F. (2015). Medición de la integración trabajo-familia en organizaciones. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*, 18 (2), 7-13. ISSN: 1810-9993
- Ceballos, E. (2014). Coeducación en la familia: Una cuestión pendiente para la mejora de la calidad de vida de las mujeres. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17 (1), 1-14. doi: 10.6018/reifop.17.1.198811
- Chile Crece Contigo (2016). *Derechos laborales: Permiso Prenatal, Postnatal y Postnatal Parental*. Recuperado de <http://www.crececontigo.gob.cl/2011/desarrollo-infantil/gestacion/proteccion-laboral-2/>
- Código De Ética Profesional (1996). *Colegio de Psicólogos de Chile A. G.* Recuperado de <http://www.colegiomedico.cl/wp-content/uploads/2016/09/Codigo-de-Etica-Colegio-de-Psicologos.pdf>

- Correa, D., Oswaldo, Y., Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16 (30), 145-164. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/877/87726343010/>
- Cremades, I. (2016). De la esclava a la mujer antillana contemporánea: crónica literaria de una maternidad traumática. *Estudios románicos*, 25, 179-190. Recuperado de <http://revistas.um.es/estudiosromanicos/article/view/274541>
- Cuñat, R., (2007). Aplicación de la teoría fundamentada (grounded theory) al estudio del proceso de creación de empresas. *Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa: XX Congreso anual de AEDEM* (Vol. 44). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2499458>
- De Miguel, M. (2014). *La reinserción social y laboral de la población reclusa*. (Trabajo para optar al grado de Educador Social). Universidad de Valladolid, Valladolid, España.
- Declaración de Singapur sobre la Integridad en la Investigación*. (2010). Recuperado de <http://www.conicyt.cl/fondap/files/2014/12/DECLARACION%20SINGAPUR.pdf>
- Díaz, X., Mauro, A., Ansoleaga, E., Toro, J. (2017). Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado. *Ciencia & trabajo*, 19 (58), 42-48. Doi 10.4067/S0718-24492017000100042
- Docal, M., Gómez, L., Gutiérrez, D., Jerez, D. (2016). Representaciones sociales sobre maternidad, paternidad, matrimonio y familia en adolescentes escolarizados de Bogotá (Colombia). *Revista Katharsis*, 22, 115-144. Recuperado de <http://www.iue.edu.co/revistasiue/index.php/katharsis/article/viewFile/817/1097>
- Escot, L., Fernández, J. (2014). La situación de la mujer en el mercado laboral después de la crisis. *Capital humano y empleo*, s/n, 134-141. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Jose_Fernandez_Cornejo/publication/28080230

3_La_situacion_de_la_mujer_en_el_mercado_laboral_despues_de_la_crisis/links/55c70c9a08aebc967df53c3a/La-situacion-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-despues-de-la-crisis.pdf

Espino, A., Sauval, M. (2016). ¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres: el caso chileno. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (77), 305-360. doi: 10.13043/dys.77.8

Fawaz, M., Rodríguez, C. (2013). Mujeres rurales y trabajo en Chile central. Actitudes, factores y significaciones. *Cuadernos de desarrollo rural*, 10 (72), 47-68. doi: 0122-1450(201307)10:72<47

Fernández, A. (2014). Desigualdad de género. La segregación de las mujeres en la estructura ocupacional. *La ventana*, 3 (25), 140-167. ISSN: 1405-9436

Gómez, V. (2004). Estrés y salud en mujeres que desempeñan múltiples roles. *Avances en Psicología Latinoamericana*, S/N (22). 117-128. ISSN: 1794-4724

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill.

Hidalgo, M., Menéndez, S. (2009) Apoyo a las familias durante el proceso de transición a la maternidad y la paternidad. *Familia. Revista de ciencias y orientación familiar*, 38, 133-152. Recuperado de <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/30886>

Instituto Nacional de Estadísticas (2014). Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo. *Participación laboral femenina y brechas salariales*. Recuperado desde http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/genero/pdf/participacion_laboral_femenina_2015.pdf

Jiménez, A., Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: Análisis desde la perspectiva de género. *Perspectivas psicológicas*, 11 (2), 289-302. ISSN: 1794-9998

- Jiménez, A., González, C., Reyes, D. (2009). Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros. *Acta colombiana de psicología*, 12 (1), 77-83. ISSN: 0123-9155
- Krejčí, L., Łakoma, A., Niedziałkowska, A., Nowotarska, M. (2014). Estudio sobre doble presencia en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada. *Reidocrea*, 3 (25), 201-206. ISSN : 2254-5883
- Kriz, J. (2001). *Corrientes fundamentales en psicoterapia*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu Editores.
- Legazpe, N. (2015). Mujer, trabajo y familia en España. *El trimestre económico*, 82 (4), 873-896. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/313/31343926005/>
- Lapo, M., Jácome, M. (2014). Estudio del conflicto trabajo-familia y su impacto en el clima familiar. *Alternativas*, 15 (2), 5-13. Recuperado de <http://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-alternativas/index.php/alternativas-ucsg/article/view/9>
- Ley N°20.166 (2007). Extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*.
- Loli, A., Arias, F., del Carpio, J., Arce, J., Reyes, M., Anyaco, N. (2014). El esfuerzo laboral, la autoestima y la salud mental en mujeres trabajadoras de Lima Metropolitana. *IIPSI*, 17 (1), 139-155. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/8976/7804>
- Marcel, M., Naudon, A. (2016). Transiciones laborales y la Tasa de Desempleo en Chile. *Documentos de trabajo*. Banco Central de Chile, Recuperado desde <http://www.elmostrador.cl/media/2016/08/dtbc787.pdf>

- Maslow, H. A. (2001). *La personalidad creadora*. (7ª ed.). Barcelona, España: Editorial Kairós.
- Medialdea, B. (2016). Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir. *Revista internacional de Estudios Feministas*, 1 (1), 90-107. ISSN: 2530-2736
- Mejía, R. (2014). La Tensión entre el trabajo y la vida familiar. *Revista IUS ET VERITAS*, 49, 190-201. / ISSN 1995-2929
- Mejía, A., Bravo, M., Montoya, A. (2012). El factor del talento humano en las organizaciones. *Gestión de Recursos Humanos*, 34 (1), 2-11. ISSN 1815-5936
- Milicic, N., López, S. (2011). *Hijos con autoestima positiva*. Santiago, Chile: Grupo Editorial Norma.
- Millenaar, V. (2013). Trayectorias de inserción laboral de mujeres jóvenes pobres: El lugar de los programas de Formación Profesional y sus abordajes de género. *Trabajo y Sociedad*, s/n (22), 325-339. ISSN 1514-6871
- Montesó-Curto, P. (2014). La construcción de los roles de género y su relación con el estrés crónico y la depresión en las mujeres. *Revista internacional de trabajo social y ciencias sociales*, s/n (8), 105-126. doi: 10.5944/comunitania.8.6
- Núñez, M., González, G., Realpozo, R. (2015). Relación entre autoestima y felicidad desde la psicología positiva en estudiantes de enfermería intercultural. *Revista electrónica Enfermería Actual en Costa Rica*, 29, 1-17. doi: 10.15517/revenf.v0i29.19726
- Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE) (2015). *OECD Economic Surveys Chile*. Noviembre 2015. Revisado.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2012). *Kit de Recursos sobre la Protección de la Maternidad: Del anhelo a la realidad de todos*. ISBN: 978-92-2-325488-9

- Patlán, J. (2013). Efecto del Burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29 (129), 445-455. doi: 10.1016/j.estger.2013.11.010
- Pérez-Franco, J. (2014). Distribución del riesgo psicosocial laboral en Chile. *Revista chilena Salud Pública*, 18 (1), 52-60. doi: 10.5354/0719-5281.2014.30755
- Reid, G. (2014). *Mujeres, maternidad y profesión. Acerca del malestar actual*. VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Recuperado de <https://www.aacademica.org/000-035/193>
- Roca, E. (2013). *Autoestima sana: Una visión actual basada en la investigación*. Valencia, España: ACDE Ediciones
- Rodríguez, C., Muñoz, J. (2015). Participación laboral de las mujeres rurales chilenas: tendencias, perfiles y factores predictores. *Cuadernos de desarrollo rural*, 12 (75), 77-98. doi: 10.11144/Javeriana.cdr12-75.plmc.
- Romero, M., Díaz, M. (2001). La maternidad como conflicto: una expresión de inequidad social y de género. *ColombiaMédica*, 32 (1), 25-31. Recuperado de <http://colombiamedica.univalle.edu.co/index.php/comedica/article/view/179/182>
- Sagastizabal, M., Legarreta, M. (2016). La triple presencia-ausencia: Una propuesta para el estudio del trabajo doméstico-familiar, el trabajo remunerado y la participación sociopolítica. *Papeles del CEIC*, 1 (1), 1-29. doi: 10.1387/pceic.15447
- San Martín, D. (2014). Teoría fundamentada y Atlas.ti: recursos metodológicos para la investigación educativa. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 16 (1), 104-122. Recuperado de <http://uabc.mx/vol16nº1/contenido-sanmartin.html>

- Saucedo, E. (2015). La mujer en la cultura laboral del nuevo milenio. *Revista Conexión de Psicología*, 3 (6), 10-16. Recuperado de <http://qaeb1.aliat.edu.mx/conexxion/index.php/en/sample-levels/psicologia/1187-la-mujer-en-la-cultura-laboral-del-nuevo-milenio-ano-3-numero-6>
- Silva, J., Ayala, M., Mendonça, J., Rodrigues, R. (2016). Estilo de vida asociado a autoestima y variables demográficas en estudiantes de enfermería. *Revista científica de Ciencias de la Salud*, 9 (2), 72-78. ISSN 2306-0603
- Strauss, A., Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. (1ª ed.). Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.
- Torres, A., Navarro, P., Ascaso, C., Imaz, M., García-Esteve, L. (2014). Trabajo, Estrés Laboral y Psicopatología Perinatal. *Revista Iberoamericana de psicología*. S/N (109). 9-15. ISSN: 1695-4238
- Villegas, R. (2016). *Estrés y desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Moquegua, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unam.edu.pe/handle/UNAM/31>
- Wilhelm, K., Martín, G., Miranda, C. (2012). Autoestima profesional: competencia mediadora en el marco de la evaluación docente. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10 (1), 339-350. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/773/77323982020/>

Anexos

Anexo 1: Carta de Autorización

Estimada Gerencia

Somos estudiantes de la Carrera de Psicología de la Universidad de las Américas y estamos llevando a cabo una investigación acerca de *La maternidad y La Reinserción Laboral*, como requisito para obtener el título de Psicólogas.

El objeto de estudio es investigar las experiencias de *las mujeres respecto a la reinserción laboral luego de haber sido madres*. Solicitamos su autorización para que podamos implementar nuestro proyecto de titulación en su empresa.

El estudio consiste en la realización de una entrevista a mujeres trabajadoras, donde deberán responder algunas preguntas relacionadas al proceso de *Maternidad y La Reinserción Laboral*. Les tomará contestarlo aproximadamente 30 minutos, sin embargo, dado que la entrevista contiene preguntas de tipo abiertas, la duración de la entrevista podría extenderse. Asimismo, solicitamos autorización para realizar las entrevistas en las dependencias de la organización.

La participación es voluntaria. Ustedes tienen el derecho de postergar la investigación en cualquier momento. El estudio no conlleva ningún riesgo ni recibe ningún beneficio. Los resultados estarán disponibles en la Universidad de las Américas si así desea solicitarlos.

Si tiene alguna pregunta sobre esta investigación, se puede comunicar con las investigadoras al correo lissetmajorg@hotmail.com, fernandacz88@gmail.com, o con el supervisor de la investigación al correo paolaandreucci@yahoo.cl.

Si autoriza que su empresa participe de esta investigación, por favor firmar el talonario de autorización.

Nombre investigador(es), Lisette Major y Fernanda Cerda

He leído el procedimiento descrito arriba. El investigador me ha explicado el estudio y ha resuelto mis dudas. Voluntariamente doy mi autorización para que Lisette Major y Fernanda Cerda, implementen su proyecto de tesis sobre ***“Maternidad y Reinserción Laboral”*** en la empresa. He recibido copia de este procedimiento.

Firma

Fecha

Anexo 2: Consentimiento Informado

Estimada Madre y Trabajadora,

Somos estudiantes de la Carrera de Psicología de la Universidad de las Américas y estamos llevando a cabo una investigación acerca de *La Maternidad y La Reinserción Laboral*, como requisito para obtener el título de Psicólogas.

El objeto de estudio es investigar las experiencias de *las mujeres respecto a la reinserción laboral luego de haber sido madres*. Solicito su autorización para que participe voluntariamente en este estudio.

El estudio consiste en la realización de una entrevista donde deberá responder algunas preguntas relacionadas a la maternidad y la reinserción laboral. La entrevista tiene una duración de aproximadamente 30 minutos, sin embargo, dado que la entrevista contiene preguntas de tipo abiertas, la duración de la entrevista podría extenderse. Adicionalmente, la entrevista será grabada con la finalidad de que el entrevistador pueda transcribir la información recopilada para el análisis posterior. El proceso será estrictamente confidencial y el nombre del participante no será utilizado bajo ninguna circunstancia. La participación o no participación en el estudio, no afectará su permanencia ni desempeño laboral.

La participación es voluntaria. Usted tiene el derecho de retirar la autorización para la participación en cualquier momento. El estudio no conlleva ningún riesgo ni recibe ningún beneficio. No recibirá ninguna compensación por participar. Los resultados estarán disponibles en la Universidad de las Américas si así desea solicitarlos. Si tiene alguna pregunta sobre esta investigación, se puede comunicar con las investigadoras al correo lissettemajorg@hotmail.com, fernandacz88@gmail.com, o con el supervisor de la investigación al correo paolaandreucci@yahoo.cl

Si desea participar, por favor llenar el talonario de autorización.

Nombre investigador(es), Lisette Major y Fernanda Cerda

He leído las condiciones descritas arriba. El investigador me ha explicado el estudio y ha resuelto mis dudas. Voluntariamente doy mi aprobación para participar del estudio de Lisette Major y Fernanda Cerda sobre *“Maternidad y Reinserción Laboral”*. He recibido copia de este procedimiento.

Firma

Fecha

Anexo 3: Instrumento de Evaluación

Dimensión Laboral:

¿Podría describirme cómo ha sido la reinserción laboral luego de ser madre?

Desde su apreciación personal, ¿Cómo calificaría usted el acompañamiento que ha tenido por parte de su equipo de trabajo tras su postnatal?

¿Cómo considera su desempeño como trabajadora?

¿Podría describirme algunos cambios (positivos o negativos) que haya experimentado en su desempeño laboral tras la maternidad?

¿Cómo ha experimentado usted las interacciones cotidianas con sus jefaturas luego de su postnatal?

¿Cómo ha experimentado usted las interacciones cotidianas que tenía con sus pares luego de su postnatal?

Dimensión Familiar:

¿Podría describir cómo ha sido el proceso de ser madre, trabajadora y dueña de casa al mismo tiempo?

¿Cómo considera que ha desempeñado estas labores?

¿De qué forma cree usted que ha experimentado la maternidad su esposo/pareja?

En base a lo que me plantea, ¿Qué ha visto usted en su esposo/pareja?

¿De qué forma cree usted que han experimentado la maternidad sus otros hijos? (en caso de haberlos).

En base a lo que me plantea, ¿Qué ha visto usted en sus hijos? (en caso de haberlos)

¿De qué manera cree usted que han experimentado la maternidad sus padres o suegros? (en caso de haberlos).

En base a lo que me plantea, ¿Qué ha visto usted en sus padres o suegros? (en caso de haberlos)

¿Cómo considera usted el apoyo de su núcleo familiar en relación a las labores cotidianas del hogar?

Dimensión Personal:

Antes de ser madre, ¿Cómo se imaginaba usted la maternidad?

Ahora que es madre, ¿Qué me puede decir al respecto?

¿Qué cambios ha generado físicamente la maternidad en usted?

¿Qué cambios ha generado psicológicamente la maternidad en usted?

¿Qué cambios ha generado socialmente la maternidad en usted?

¿Cuáles son los sentimientos que ha experimentado en el proceso de la maternidad y la reinserción laboral?

¿Cuál ha sido su actitud frente al proceso?

¿Cómo considera su desempeño como madre?

¿Cómo considera el proceso de ser madre y trabajadora a la vez?

¿Cuáles elementos considera positivos y negativos dentro del proceso de ser madre y trabajadora a la vez?

Si pudiera devolver el tiempo atrás, ¿qué elementos mantendría de este proceso y cuáles le gustaría cambiar?

Dimensión Autoestima:

¿Podría describirse en su rol de madre?

¿Podría describirse en su rol de trabajadora?

¿Cómo cree usted que su núcleo familiar (suegros/padres/ hermanos) la evalúan en relación a su desempeño de madre y trabajadora?

¿Cuáles son los sentimientos que afloran en usted mientras se encuentra en su lugar de trabajo?

¿Qué es para usted la autoestima?

En base a su definición de autoestima, ¿Considera usted que su autoestima ha aumentado, ha disminuido o se ha mantenido igual que antes tras haber sido madre y encontraste actualmente trabajando?

¿Se siente valorada por su esposo/pareja en su rol de madre y trabajadora?

¿Considera usted que ha cumplido con su rol de madre y trabajadora sin descuidar otras áreas de su vida familiar y personal?

Si pudiera describir en una palabra su desempeño de madre trabajadora, ¿Cuál sería?

Anexo 4: Guion Temático

Ejes Temáticos: Maternidad, Reinserción laboral y Autoestima

Tema de la unidad: Maternidad y Reinserción laboral: Experiencias predominantes del proceso y su impacto en la autoestima

Objetivo	Dimensión	Sub-dimensión	Preguntas
<p style="text-align: center;">Conocer cuáles son las experiencias de cambio que predominan en el ámbito laboral, personal y familiar durante el proceso de la Maternidad</p>	<p style="text-align: center;">Maternidad</p>	<p>Experiencias Laborales</p>	¿Podría describirme cómo ha sido la reinserción laboral luego de ser madre?
			Desde su apreciación personal, ¿Cómo calificaría usted el acompañamiento que ha tenido por parte de su equipo de trabajo tras su postnatal?
			¿Cómo considera su desempeño como trabajadora?
			¿Podría describirme algunos cambios (positivos o negativos) que haya experimentado en su desempeño laboral tras la maternidad?
			¿Cómo ha experimentado usted las interacciones cotidianas con sus jefaturas luego de su postnatal?
			¿Cómo ha experimentado usted las interacciones cotidianas que tenía con sus pares luego de su postnatal?
		<p>Experiencias Familiares</p>	¿Podría describir cómo ha sido el proceso de ser madre, trabajadora y dueña de casa al mismo tiempo?
			¿Cómo considera que ha desempeñado estas labores?

<p>Conocer cuáles son las experiencias de cambio que predominan en el ámbito laboral, personal y familiar durante el proceso de la Reinserción</p>	<p>Reinserción Laboral</p>	<p>¿De qué forma cree usted que ha experimentado la maternidad su esposo/pareja?</p>
		<p>En base a lo que me plantea, ¿Qué ha visto usted en su esposo/pareja?</p>
		<p>¿De qué forma cree usted que han experimentado la maternidad sus otros hijos? (en caso de haberlos).</p>
		<p>En base a lo que me plantea, ¿Qué ha visto usted en sus hijos? (en caso de haberlos)</p>
		<p>¿De qué manera cree usted que han experimentado la maternidad sus padres o suegros? (en caso de haberlos).</p>
		<p>En base a lo que me plantea, ¿Qué ha visto usted en sus padres o suegros? (en caso de haberlos)</p>
	<p>¿Cómo considera usted el apoyo de su núcleo familiar en relación a las labores cotidianas del hogar?</p>	
	<p>Experiencias Personales</p>	<p>Antes de ser madre, ¿Cómo se imaginaba usted la maternidad?</p>
		<p>Ahora que es madre, ¿Qué me puede decir al respecto?</p>
		<p>¿Qué cambios ha generado físicamente la maternidad en usted?</p>
<p>¿Qué cambios ha generado psicológicamente la maternidad en usted?</p>		
<p>¿Qué cambios ha generado socialmente la maternidad en usted?</p>		

laboral			¿Cuáles son los sentimientos que ha experimentado en el proceso de la maternidad y la reinserción laboral?	
			¿Cuál ha sido su actitud frente al proceso?	
			¿Cómo considera su desempeño como madre?	
			¿Cómo considera el proceso de ser madre y trabajadora a la vez?	
			¿Cuáles elementos considera positivos y negativos dentro del proceso de ser madre y trabajadora a la vez?	
			Si pudiera devolver el tiempo atrás, ¿qué elementos mantendría de este proceso y cuáles le gustaría cambiar?	
	Autoestima	Autoconcepto		¿Podría describirse en su rol de madre?
				¿Podría describirse en su rol de trabajadora?
				¿Qué es para usted la autoestima?
				Si pudiera describir en una palabra su desempeño de madre trabajadora, ¿Cuál sería?
Reconocimiento Personal		¿Cuáles son los sentimientos que afloran en usted mientras se encuentra en su lugar de trabajo?		
		¿Cómo cree usted que su núcleo familiar (suegros/padres/ hermanos) la evalúan en relación		

			a su desempeño de madre y trabajadora?
		Valoración Personal	¿Se siente valorada por su esposo/pareja en su rol de madre y trabajadora?
			En base a su definición de autoestima, ¿Considera usted que su autoestima ha aumentado, ha disminuido o se ha mantenido igual que antes tras haber sido madre y encontraste actualmente trabajando?
			¿Considera usted que ha cumplido con su rol de madre y trabajadora sin descuidar otras áreas de su vida familiar y personal?