

## **Experiencia de la Reincorporación Laboral en Madres Postnatales de una Entidad de Salud de la Ciudad de Santiago de Cali**

Katherine Tascón Vargas<sup>1</sup>

Laura Daniela Rodríguez Obando<sup>2</sup>

Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. Facultad de Salud – Programa de Psicología

### **Resumen**

Hoy en día muchas madres aun cuando no se sienten preparadas deben separarse de sus hijos para continuar con sus actividades laborales. Este artículo se desarrolló desde un enfoque cualitativo con un alcance fenomenológico desde un diseño transversal no experimental, con una recolección de la información a través de una entrevista semi estructurada, con el objetivo de describir la experiencia de la reincorporación laboral en tres madres posnatales vinculadas a una institución del sector salud de la ciudad de Cali. Sus resultados arrojaron que existen significados internos que determinan la experiencia de las mujeres al momento de la reincorporación laboral, los cuales implican diferentes posturas dentro de su self real e ideal generando en algunas congruencias e incongruencias en relación a cómo se desenvuelven en su entorno laboral en relación a lo que desea, sienten y hacen dentro de su rol de madres y trabajadoras. De esta investigación se logró concluir que la experiencia de las madres al reincorporarse laboralmente no sólo va a estar determinada por significados internos sino también por factores externos que pueden orientar tanto a una experiencia amigable, como a una experiencia aversiva que podría facilitar o dificultar la productividad laboral.

**Palabras claves:** mujer, maternidad, reincorporación laboral, experiencia, doble rol.

---

<sup>1</sup> Estudiante de décimo semestre. Contacto: [Katherine.tascon01@unicatolica.edu.co](mailto:Katherine.tascon01@unicatolica.edu.co) . Este artículo de investigación se realiza como opción de grado.

<sup>2</sup> Estudiante de décimo semestre. Contacto: [Laura.rodriguez05@unicatolica.edu.co](mailto:Laura.rodriguez05@unicatolica.edu.co) . Este artículo de investigación se realiza como opción de grado.

## **Abstrac**

Nowadays many mothers, even when they feel unprepared, must separate from their children to continue with their work activities. This article was developed from a qualitative approach with a phenomenological scope from a transversal non-experimental design, with a collection of information through semi-structured interviews, with the objective of describing the experience of reincorporation to work in three postnatal mothers linked to an institution of the health sector in the city of Cali. The results showed that there are internal meanings that determine the experience of women at the time of reincorporation into the labor market, which imply different positions within their real and ideal self, generating in some cases congruencies and incongruencies in relation to how they behave in their work environment in relation to what they want, feel and do in their role as mothers and workers. From this research it was possible to conclude that the experience of mothers when returning to work will not only be determined by internal meanings but also by external factors that can lead to both a friendly experience and an aversive experience that could facilitate or hinder labor productivity.

**Key words:** women, motherhood, return to work, experience, dual role.

## Introducción

La maternidad es definida como la experiencia que tiene una mujer al momento de convertirse en madre, la cual puede llegar a implicar que ella manifieste más sensibilidad de lo normal y sentimientos encontrados por la preocupación del cuidado de su bebé. Everingham<sup>3</sup> menciona que el proceso de la maternidad permite un aprendizaje que asegura la identificación y las respuestas de la madre frente a las necesidades del bebé, y también que el niño participe activamente, donde reconoce sus necesidades y aprende a comunicarlas; permitiendo esto la posibilidad de crear un vínculo para desarrollar la confianza y conocimientos de habilidades y elementos que permiten la relación entre ambos.

Así mismo, esta nueva experiencia puede generar en las madres estrés debido a la presión que gira en torno a

esta construcción de maternidad como un “hecho natural de la mujer” y no como una construcción cultural definida y organizada por normas que se desprenden de las necesidades de un grupo social específico y de una época definida por su historia Palomar<sup>4</sup>. Este tipo de presiones patriarcales no dan paso a una adecuada corresponsabilidad familiar que integre la labor del padre dentro de la experiencia, recargando sobre ellas el cuidado, desarrollo primario y óptimo del bebé, así como la responsabilidad de crianza y educación, mientras que la del padre es limitado a un rol de sustentador económico.

Esta brecha entre responsabilidades familiares es visible incluso dentro de las organizaciones, donde no solo se evidencia una desigualdad salarial entre hombres y mujeres sino también en los permisos y leyes que abarcan la parentalidad. Como en el caso de las licencias donde el tiempo estimado para las mujeres es de 18 semanas en

---

<sup>3</sup> EVERINGHAM, Christine.

<sup>4</sup> PALOMAR VEREA, Cristina.

la época de parto, frente a los 8 a 15 días hábiles que se le conceden al padre, teniendo esto como consecuencia una mayor responsabilidad familiar para la madre que para el padre, provocando incluso la interrupción del crecimiento laboral de las madres debido a la necesidad de cumplir con las labores de crianza y cuidado del hogar tal como lo menciona Jaramillo<sup>5</sup>.

Este tipo de desigualdad en las licencias parentales y en los roles de responsabilidad familiar pueden afectar el interés de las mujeres por ser madres estando activas en el campo laboral, tal como lo indica la Organización Mundial del Trabajo (OMT)<sup>6</sup> donde se evidenció que en Colombia son más las mujeres sin hijos que trabajan, representada por una tasa del 49,5 %, en relación a un 43% de madres trabajadoras, en donde se argumenta que la desigualdad de empleo entre mujeres

y hombres es lo que impide que tomen la decisión. Dejando esto un panorama en el que la maternidad se asocia con una pérdida del territorio en el ámbito laboral y preocupaciones relacionadas con la crianza del niño.

Salazar<sup>7</sup> afirma que las mujeres madres expresan sentimientos de miedo al fracaso en el cumplimiento de su rol madre- trabajadora, tristeza y nostalgia al tener que separarse de sus bebés para volver al trabajo o retirarse de sus empleos para encargarse de la crianza de sus hijos. Es por esta razón, que interrumpir el proceso de la maternidad puede tener un impacto psicológico tanto en la madre como en el niño, pues temas como la interrupción de la lactancia de manera temprana, las representaciones sociales respecto a ser una “buena madre” y las desigualdades laborales pueden afectar de manera emocional a una mujer. Razón por la cual dentro de

---

<sup>5</sup> JARAMILLO JASSIR, Iván Daniel.

<sup>6</sup> ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO Citado por: VENEGAS LOAIZA, Andrés.

<sup>7</sup> SALAZAR ESPINO, Karen.

esta investigación se pretende indagar sobre ¿Cuáles son las experiencias generadas por la reincorporación laboral en tres madres posnatales?.

La finalidad de esta investigación es dar visibilidad al proceso de reincorporación laboral en madres posnatales, el cual pese a su abordaje teórico en un marco social y legal no se ha profundizado a gran medida desde una mirada psicológica. Particularmente en Colombia no se encuentra mucha información con respecto al tema a tratar, y si se encuentra va más enfocada al ámbito social o legal, pero no se le da relevancia al hecho de que dichas implicaciones pueden ser resultado de problemáticas emocionales y psicológicas que influyen en el proceso de la reincorporación laboral, así como en la productividad laboral afectando de manera proporcional tanto a las madres como a las organizaciones. Por medio de los resultados de esta investigación se busca dar a conocer esta problemática desde otro punto de vista, es decir,

más desde el ámbito psicológico que comprende la salud mental, siendo estos resultados de apoyo en materia teórica y aplicables a futuras estrategias que puedan suscitar el desarrollo de esta investigación, así como en la ampliación y formulación de nuevos saberes frente a este tema.

El objetivo general de esta investigación va dirigido a describir la experiencia de la reincorporación laboral en tres madres posnatales vinculadas a una institución del sector salud de la ciudad de Cali y con base a ello, se espera cumplir específicamente los siguientes objetivos: (a) conocer la experiencia de la maternidad; (b) así como indagar el significado sobre la actividad laboral que tienen, y finalmente (c) analizar la experiencia de las madres trabajadoras posnatales al cumplir con el doble rol (familiar-laboral) al momento de la reincorporación laboral. Este estudio pertenece al grupo de investigación en Ciencias de la Salud "Scientia et Vita" en su línea de investigación II: Bienestar

Ocupacional, Seguridad y Equidad en el Trabajo, por medio de la cual se busca generar conocimiento transmisible desde la interdisciplinariedad entre el campo organizacional y clínico para el mejoramiento de la calidad de vida en relación a la salud y el trabajo.

### **Marco de referencia**

La maternidad más que concepto establecido de manera general, es una construcción social y cultural que varía según el contexto y el momento histórico. Everingham<sup>8</sup> se refiere a la maternidad, como el momento en el que la mujer da a luz a su hijo, sumado al vínculo que genera la madre con su bebé desde el embarazo y todo lo que este implica con él hasta el momento después de dar a luz, desarrollando con esto un lazo biológico, psicológico y espiritual entre ambos. Dentro del campo laboral la mujer se ha venido abriendo espacio para conseguir un lugar significativo en este, pero esto se

puede ver interrumpido al momento de ser madres y en el proceso de volver a reincorporarse se pueden presentar algunas dificultades como la licencia de maternidad, la desigualdad de género, la división de rol madre-trabajadora y la interrupción de la lactancia materna. Por esta razón a continuación se mencionan estas dificultades encontradas en literaturas revisadas de países como Colombia, España, Chile, Perú, Ecuador, Argentina y Japón, en los años 2017 al 2021.

Con respecto a las licencias de maternidad, Vargas et al.<sup>9</sup> en su investigación busca observar la influencia de la licencia de maternidad en el regreso de madres españolas al trabajo después del nacimiento de sus hijos. En base a esto, sus hallazgos sugieren que estar empleada durante el embarazo y tomar la licencia de maternidad remunerada podría influir positivamente en la participación, la motivación y la retención laboral después del parto para las mujeres

---

<sup>8</sup> EVERINGHAM, Op. Cit.

<sup>9</sup> VARGAS PRADA, Sergio, et al.

que desean continuar desarrollando sus carreras profesionales sin dejar de lado su maternidad. Por lo tanto, apoyar a las mujeres durante la maternidad y estimular su regreso al trabajo podría beneficiar el bienestar de las mujeres y los niños, ser una inversión valiosa para los empleadores y reducir las desigualdades de género relacionadas con el empleo.

Ahora bien, Romero<sup>10</sup> realizó una investigación en la que buscaba evidenciar que la discusión sobre la corresponsabilidad familiar puede alimentar y redefinir los alcances de la legislación de la licencia de maternidad. Este estudio obtuvo como resultado, que el modelo de la licencia de maternidad en Colombia es carente de una correspondencia familiar, pues incentiva el cuidado del menor en los primeros meses por parte de la madre, mientras que este cuidado por parte del padre se limita, haciendo que la maternidad no sea concebida como una experiencia. Del mismo modo, si

la maternidad es vista como una experiencia para la corresponsabilidad permite a la mujer compartir sus miedos sobre el cuidado de los hijos, pues deja de ser una imposición para la mujer para ser una decisión de la mujer madre y su pareja. Sin embargo, la ley impone a la mujer el cuidado del hijo, ya que establece 18 semanas para la madre y 8 días para el padre, dificultando que exista una negociación dentro del núcleo familiar sobre el cuidado de los hijos y que la mujer viva la maternidad como una experiencia.

A su vez, en lugares como Japón las mujeres no se toman el tiempo de las licencias de maternidad completas y es casi nula en el caso de los hombres. Kureishi et al.<sup>11</sup> a través de una investigación evidencia que pese a la existencia de unas leyes en relación a las licencias parentales las madres no hacen uso completo de estas, pues de hacerlo implicaría unos efectos negativos en relación a su crecimiento laboral. En Japón las

---

<sup>10</sup> ROMERO GONZALEZ, Andrea Daniela.

<sup>11</sup> KUREISHI, Wataru , et al.

madres cuentan con 6 semanas de licencia antes del parto y 8 después de dar a luz; sin embargo, son muy pocos los casos en que las madres se toman el tiempo completo y eligen dejar a sus hijos en guarderías desde muy temprana edad.

Ahora bien, en relación a la desigualdad de género en España se han realizado investigaciones sobre los estereotipos de género, el uso de las medidas de conciliación y su efecto sobre las carreras profesionales de las madres; en la cuales se evidencia que los estereotipos en relación a la maternidad y la paternidad aún son muy evidentes, resaltando la influencia de factores como las habilidades en el hogar y las riendas del mismo como razón principal para que sean las madres quienes cuiden a los hijos y suspendan por un tiempo las labores profesionales. Por otro lado, se resaltan algunos factores como la extensión de las jornadas laborales, sumado al poco compromiso de las organizaciones para promover un ambiente laboral

que facilite labores familiares, lo que genera que la mayoría de las madres se vean en la necesidad de retirarse del trabajo o ajustarse a las condiciones que les brinde la empresa luego de su reintegro.

Además, se encontró que existe una gran brecha en las medidas conciliadoras con las que cuentan hombres y mujeres a nivel laboral, y a pesar, de que ambos cuentan con las mismas medidas conciliadoras, los padres hacen menos uso de estas en relación a las madres. Aunque la organización cuente con políticas igualitarias frente a este tema, los estereotipos de género y roles dentro de la familia siguen teniendo posturas altamente patriarcales entre ellas, justificándose en las implicaciones económicas, la poca costumbre del padre como cuidador y las posturas de género tradicionales,(Garrido et al.<sup>12</sup>; Fernández et al.<sup>13</sup>).

---

<sup>12</sup> GARRIDO LUQUE, Alicia, et al.

<sup>13</sup> FERNÁNDEZ FRANCO, Lorenzo, et al.



Para hablar del rol de madre-trabajadora y las implicaciones que trae consigo este proceso es importante reconocer cual es la construcción que hay dentro de esta identidad, tal como lo mencionan Gajardo<sup>14</sup> y Moreno<sup>15</sup> en sus investigaciones llevadas a cabo en Chile. Por medio de las cuales se evidencia que el nivel socioeconómico y el nacimiento de un hijo influye en la construcción de la identidad de las mujeres madre-trabajadoras. Para las mujeres de nivel socioeconómico bajo el ser madres implica un rol fuerte en el cual se identifican como instructores y responsables del bienestar y futuro de sus hijos, pero en relación con el trabajo este va ligado a un significado de imposición más que de elección, puesto que su condición económica no le permite elegir. Mientras que en mujeres de un nivel socioeconómico medio ser madre implica un proceso reflexivo, pero además de alta tensión pues se sienten más presionadas con el tratar de equilibrar la maternidad con el deseo de crecimiento

profesional que se encuentra inmerso en ellas. Finalmente, en mujeres de nivel socioeconómico alto el ser madres implica más un deseo de autonomía y realización, debido a que para ellas el trabajar es más una elección de crecimiento que una obligación de las circunstancias, lo que les permite ver la maternidad desde una mirada de desarrollo personal y familiar.

El abandono de la formalidad, así como otras consecuencias de la mujer como madre trabajadora se evidencia en algunas investigaciones realizadas en Ecuador y Perú las cuales arrojaron resultados en los que las mujeres resaltaron el sentimiento de felicidad que produce en sus vidas ser madres, sin embargo, se hallaron miedos y dificultades que implican esta experiencia. Además, las madres expresaron su miedo a fracasar en el cumplimiento de su función materna y ser consideradas como “malas madres” respecto a las expectativas sociales, considerando que en su

---

<sup>14</sup> GAJARDO MOLLER, Consuelo.

<sup>15</sup> MORENO MONTEALEGRE, Francisca Valentina.

interior continúan estereotipos sobre la mujer como dirigente del hogar y los hijos. Las madres también manifestaron haber experimentado sentimientos de tristeza y nostalgia al tener que separarse de sus bebés cuando es momento de la reincorporación laboral, (Salazar<sup>16</sup>; Bravo y Molina<sup>17</sup>; Talavera y Grazia<sup>18</sup>).

Cuando se habla de lactancia materna es importante reconocer cuánto saben las madres sobre este tema y más en su rol de trabajadoras, así como lo menciona Arquilué<sup>19</sup> en su investigación sobre la proporción de conocimientos sobre la lactancia materna y su práctica en el ámbito laboral, exponiendo la importancia de la promoción y capacitación sobre estos temas tanto a empresarios como empleados. Mediante esta estrategia se permitió evidenciar la postura de los empleados, específicamente mujeres, respecto a sus necesidades en relación con la lactancia en

espacios laborales. Haciendo esto que se hiciera visible la problemática y se lograrán generar planes de acción por medio de los empresarios y así beneficiar tanto la salud de sus empleados como el rendimiento y motivación de los mismos, contribuyendo así a la disminución de la interrupción de la lactancia materna exclusiva (LME) en el ámbito laboral.

Sin embargo, pese a las recomendaciones por una LME hasta los 6 meses de vida del bebé y complementaria hasta los 2 años se encontraron algunos autores con investigaciones realizadas en Ecuador y España sobre la poca duración de la lactancia materna, su importancia y los factores que inciden en ella; donde se resalta, en primer lugar, que en países donde garantizan los descansos remunerados mediante políticas existen tasas más altas de lactancia materna. En segundo lugar, existe un bajo conocimiento de las

---

<sup>16</sup> SALAZAR, Op cit.

<sup>17</sup> BRAVO BLANDÍN, José Daniel; MOLINA RÍOS, María Fernanda

<sup>18</sup> TALAVERA, Vilela; GRAZIA, María.

<sup>19</sup> ARQUILUÉ BERDÚN, Mar.

madres sobre la lactancia materna debido a que conocen sobre los beneficios y aportes, pero desconocen medidas básicas para amamantar, evidenciando la aparición de ciertas complicaciones como enfermedades tanto en los niños como en las madres que hacen que suspendan la lactancia de manera precoz. En tercer lugar, el tiempo de la licencia de maternidad en muchas ocasiones es el causante de la interrupción de la lactancia materna, provocando que deban dejar a sus bebés tempranamente a un cuidador o guarderías (Lozano y Vargas<sup>20</sup>; Ramiro et al.<sup>21</sup>; Mina<sup>22</sup>; Enciso et al.<sup>23</sup>).

### **Marco Teórico**

A continuación, se desarrollará una descripción de los conceptos claves dentro de esta investigación, dichas descripciones estarán enmarcadas por dos términos principales los cuales son la maternidad y el trabajo. Y en base a ellos, se desplegarán una serie

de categorías que permitirán contar con una base teórica dentro de la investigación.

### ***Maternidad: contextualización general del concepto***

A lo largo de los años se ha tenido diferentes concepciones de la maternidad. Gran parte de lo que se habla de este término es desde la construcción social con distintas miradas, ejemplo de ello es lo que describe Molina<sup>24</sup> en su revisión histórica sobre el término de maternidad refiere como este se ha transformado según la época, cultura, tradiciones y contextos, siempre resaltando este término en la historia. Pese a esto, menciona como el significado de estas se ha complicado más por la asociación que se le ha hecho a los términos de madre y maternidad, resaltando en muchas ocasiones una naturalidad en que la maternidad si o si hace parte de la mujer, sumado a ideologías de

---

<sup>20</sup> LOZANO BORDA, Nora; VARGAS CASSA, María.

<sup>21</sup> RAMIRO GONZÁLEZ, María, et al.

<sup>22</sup> MINA REASCOS, Genesis Maholy.

<sup>23</sup> ENCISO CARDENAS, Patricia, et al.

<sup>24</sup> MOLINA, María Elisa.

género, cargas por sexo débil e incluso demonizado; es así como en la actualidad se sigue trabajando por resignificar este término a algo más allá que dar a luz y criar niños en pro de la conservación de una especie y de culturas, apoyadas en ideología mayormente patriarcales y opresoras que dan como acto natural la maternidad en la mujer.

Con el paso del tiempo y el progreso de la mujer en abrirse camino en el mundo laboral, no solo como mujer sino como madre, surge el término de madres postnatales. La Real Academia Española (RAE) define el término posnatal como aquello “que existe o tiene lugar después del parto o del nacimiento”<sup>25</sup>. Periodo que se asigna tanto al recién nacido como a la madre y que en el caso de ellas inicia de manera inmediata posterior al parto hasta que el cuerpo materno retorna de manera natural a las condiciones pregestacionales, el tiempo estimado para este proceso es de 6 a 8 semanas, en los cuales no

solo se producen cambios físicos, sino que además se adapta al nuevo proceso que implica ser madre.

### ***Rol de la madre desde la perspectiva psicológica***

Stern, et al.<sup>26</sup> define el ser madre como un nacimiento que no solo implica el nacer de otra vida sino la idea misma de un nuevo rol como lo es la maternidad, este proceso no inicia en un momento determinado, sino que se va generando de manera gradual y conforme avanza la interacción de la madre con el hijo en el momento posterior al nacimiento. Esta etapa implica un cambio en la psique de mujer a madre el cual se lleva a cabo al mismo tiempo en que se atraviesa por un proceso de cambio de rutinas diarias propias, como el dormir de manera interrumpida, no poder tener un espacio para cosas propias como bañarse y vestirse y sobre todo dirigir toda la atención en el bienestar del bebé. Sumado a esto se va desarrollando en la madre esa

---

<sup>25</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.

<sup>26</sup> STERN, Daniel; BRUSCHWEILER-STERN, Nadia; FREELAND, Alison ·

necesidad de protección y la creación de vínculos seguros de apego hacia la nueva creatura que tendrán una función muy importante en el desarrollo posterior del niño, así mismo la necesidad de servir como apoyo y de ejemplo para este, es decir que el rol de la madre genera en ella esa necesidad de velar por esa nueva vida de manera entera y a tiempo completo.

### ***Lactancia materna exclusiva***

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS)<sup>27</sup> la Lactancia Materna Exclusiva (LME) es una forma de alimentación para los bebés, donde su consumo se basa únicamente en la leche materna y la no ingesta de alimentos sólidos ni líquidos, ni siquiera agua. A excepción, de la administración de soluciones de rehidratación oral o de vitaminas, minerales o medicamentos en forma de gotas o jarabes recetados por pediatras. La LME es la mejor fuente de alimentación para los bebés, pues

es segura, limpia y contiene todos los anticuerpos necesarios para la protección del bebé de todas las enfermedades que surgen en la etapa infantil (OPS)<sup>28</sup>. Este proceso se realiza durante los seis primeros meses de vida del bebé, donde deben ser amamantados tan a menudo como deseen sin hacer uso de biberones ni chupones. Por este motivo en Colombia se ha estipulado según el artículo 238 del código sustantivo del trabajo que el empleador está en la obligación de otorgarle a la madre dos descansos de 30 minutos dentro de la jornada laboral para amamantar al bebé sin que se le haga ningún descuento en el salario por dicho concepto.

### ***Importancia de la lactancia materna exclusiva desde lo biológico***

La leche materna es el único alimento que brinda los nutrientes necesarios para un desarrollo y crecimiento adecuado, es de fácil absorción y digestión, ya que es especialmente útil

---

<sup>27</sup> ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD.

<sup>28</sup> ORGANIZACIÓN PARAMERICANA DE LA SALUD.

para la especie humana (Min Salud)<sup>29</sup>. La LME permite un contacto inmediato piel con piel que da paso a la regulación de la temperatura corporal de los bebés y los expone a bacterias beneficiosas que están situadas en la piel de las madres. Estas bacterias son favorables para la protección de los bebés y el fortalecimiento de su sistema inmunológico, permite el desarrollo de factores anti infecciosos e incluso reduce la mortalidad infantil, debido a que previene enfermedades como la diarrea o la neumonía. Los niños alimentados con leche materna son menos propensos a padecer sobrepeso, obesidad o diabetes en el futuro; tienen menor probabilidad de contraer enfermedades y si lo hacen, logran una recuperación más rápida y eficaz de dichas enfermedades (OMS)<sup>30</sup>.

***Importancia de la lactancia materna exclusiva desde lo psicológico***

El proceso que se desarrolla entre una madre y su hijo en el momento del amamantamiento, es una acción que genera en el bebé el sentimiento de protección y sustento en este nuevo paso del vientre al mundo exterior. Lo que garantiza un desarrollo emocional estable, así como seguridad y tranquilidad de estar siendo atendido, tal como lo plantea Bowlby<sup>31</sup>, donde refiere que generar un sostén emocional en los primeros meses de vida de un bebé es indispensable para crear las estructuras de apego que se desarrollaran de manera posterior, es decir, que un buen sostén emocional podría garantizar vínculos estables. Por otra parte, la importancia de LME desde la psicología se basa en lo que genera tanto en la madre como el bebé y el contexto en el que se desarrolla, pues el seno, las texturas, olores, y demás experiencias generan un ambiente estimulante para el bebé que permitirán un mejor desarrollo cognoscitivo y estimulación de su percepción.

---

<sup>29</sup> MINISTERIO DE SALUD DE COLOMBIA

<sup>30</sup> ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Op, Cit.

<sup>31</sup> BOWLBY, John.

En este proceso no solo se beneficia el bebé sino también la madre y el padre, por una parte, la madre está pasando por el cierre de unos ciclos y el inicio de otros. Tal como lo menciona Stern et al.<sup>32</sup> al referirse a este proceso como el cambio de hija a madre, en la cual las expectativas emocionales por el nuevo proceso y vínculo que se está formando le permite traer de nuevo esos sentimientos y emociones vividos en su propia infancia y que darán pie a la creación de nuevos retos de la mano de este proceso.

### ***Reincorporación laboral (desde el enfoque organizacional)***

Para Guerrero y Mina<sup>33</sup> la reincorporación laboral es el regreso del trabajador a su cargo en una organización, reconociendo que está en un proceso de rehabilitación, pero teniendo las mismas condiciones de desempeño.

Durante este proceso se guía al trabajador a recuperarse mediante técnicas y acciones terapéuticas y sociales, realizadas por un grupo de especialistas donde se ve al individuo activo en su proceso de reincorporación para que pueda llevar a cabo el desarrollo de sus funciones laborales de manera satisfactoria nuevamente. Ahora bien, en el caso de las madres posnatales esta reincorporación laboral es el regreso a su entorno laboral después de que se termina la licencia por maternidad (Faro)<sup>34</sup>. Esta reincorporación puede producir conflictos en las madres, ya que da paso al cumplimiento del rol madre trabajadora que puede causar cambios en su vida, generando implicaciones biológicas, socio-económicas y psicológicas.

### ***Impactos biológicos de la reincorporación laboral en madres posnatales***

---

<sup>32</sup> STERN, et al. Op, Cit.

<sup>33</sup> GUERRERO RUALES, Yadira; MINA LARRAHONDO, Ana Yire.

<sup>34</sup> FARO, Mariana.

El regreso al trabajo no les permite a las madres continuar con la lactancia materna exclusiva, pues las políticas de empleo no facilitan la continuidad de esta. Las razones más comunes para abandonar la lactancia materna exclusiva antes de los tres primeros meses posparto son los problemas de lactancia como la mastitis, que es la inflamación del tejido mamario, las grietas o el dolor al amamantar. Otra de las implicaciones biológicas que dan paso al abandono de la lactancia materna exclusiva es la hipogalactia que al ser la incapacidad de producir poca leche para la alimentación del bebé genera preocupación en las madres (Oribe et al.)<sup>35</sup>.

### ***Impactos socio-económicos de la reincorporación laboral en madres posnatales***

La extensión de la licencia de maternidad en Colombia que estuvo enfocada en la posibilidad de modificar los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo, a partir

del cual se extendería la licencia de maternidad de 18 hasta 24 semanas, Vargas et al<sup>36</sup>. lograron analizar que pese a los posibles beneficios que eso traería para los niños y niñas recién nacidos por la posibilidad de cuidado, protección y atención por un tiempo más extendido, también generaría unas implicaciones negativas para las madres. Si de por sí sostener un empleo formal estable como mujer en este país es complejo, esto se incrementa con la ley, pues, aunque protegería a las madres a corto plazo, esto no sería igual a largo plazo, considerando que las organizaciones se encargan de forzar a firmar acuerdos a las madres para no pagar las correspondientes indemnizaciones por despido injustificado.

### ***Impactos psicológicos de la reincorporación laboral en madres posnatales***

Cuando la mujer se encuentra en el ámbito laboral y es madre debe cumplir su doble rol de madre

---

<sup>35</sup> ORIBE, Madalen, et al.

<sup>36</sup> VARGAS CUEVAS, Hector, et al.



trabajadora, lo que puede generar implicaciones en su salud mental. Entre estas implicaciones se encuentra el estrés producido durante el periodo posparto, pues este genera dificultades y preocupaciones al momento de conocer al bebé, reorientar sus relaciones con las personas y acoplarse a sus necesidades, lo que puede generar estrés en las madres. Adicionalmente, el regreso al trabajo después del parto es un factor estresor para las madres, en vista de que presentan sentimientos de tristeza por tener que alejarse de sus hijos después de haber compartido tantas cosas juntos, lloran antes de irse al trabajo y realizan constantes llamadas para estar informadas sobre sus bebés (Figueroa Y Gomez<sup>37</sup>; Salazar<sup>38</sup>).

### ***Licencia de maternidad***

Para la Organización Internacional del Trabajo<sup>39</sup>, la licencia de maternidad tiene como finalidad proteger la salud de las trabajadoras y de sus hijos,

siendo fundamental que la mujer tenga derecho a un período de descanso al nacer su hijo, garantizando la reincorporación a su empleo tras esa interrupción de su actividad y contar con recursos de manutención que le permitan hacer frente a sus gastos y a los de su familia.

La maternidad, al igual que la salud y las responsabilidades familiares, están incluidas entre los argumentos para poder tomar ese tipo de licencia. El derecho a la licencia de maternidad cuenta con una única exigencia que es la de informar, presentando un certificado médico, donde indique la fecha del parto para así promover las medidas para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo de la madre trabajadora que dio a luz o se encuentra lactando, reintegrada al trabajo. Esto permitirá que la mujer trabajadora no corra el riesgo de perder su trabajo y goce de las herramientas de protección que brinda

---

<sup>37</sup> FIGEROA GIMENEZ, Andrés; GOMEZ URRUTIA, Veronica.

<sup>38</sup> SALAZAR, Op, Cit.

<sup>39</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

este derecho. La maternidad, al igual que la salud y las responsabilidades familiares, están incluidas entre los argumentos para poder tomar ese tipo de licencia.

### ***Postulados de la teoría humanista de la personalidad de Rogers***

El desarrollo de esta investigación se hará en el marco del campo organizacional-clínico desde el enfoque humanista. En vista de que por medio de este enfoque se espera dar una visibilidad a una problemática existente dentro de las organizaciones, sin dejar de lado el impacto clínico que dicha problemática genera en esta población. Razón por la cual para el análisis de la misma se tendrá en cuenta conceptos basados en la teoría de Rogers, tales como el Self ideal, el Self real, tendencia a la autoactualización, poder personal y congruencia e incongruencia.

El self es un sistema que se encuentra en constante cambio, debido a que permite la formación y reconstrucción de la identidad humana, por medio de las diferentes experiencias que se adquieren de las situaciones que se presentan a lo largo de la vida (Rogers)<sup>40</sup>. El self da paso a que las personas logren su propio crecimiento y desarrollo personal, así como cambios y progresos positivos de su persona, por esta razón, el self es la manera en que las personas logran darle significado a los objetos a su alrededor a partir de sus experiencias, vivencias y expectativas. Rogers<sup>41</sup>, expone dos aspectos del self, el self real y el self ideal, donde afirma que el primero, es la forma en la que las personas se perciben en su mundo actual, es decir en el presente. Y el segundo, es la percepción que tienen las personas sobre sí mismos a futuro, dicho de otra manera, lo que realmente le gustaría poseer y cómo se ven convertidos a futuro. El self ideal es a donde van dirigidos todos los esfuerzos de las personas, por

---

<sup>40</sup> ROGERS, Carl Ransom.

<sup>41</sup> *Ibíd*

esta razón, cuando el self ideal y el self real no se encuentran en la misma sintonía se genera en las personas sentimientos de inconformidad e insatisfacción impidiendo su capacidad de desarrollo.

Al hablar de la autoactualización se menciona que este hace parte de la naturaleza humana y así mismo no se limita solo a los humanos, sino que este hace parte de todo ser vivo. Rogers define este concepto como “el impulso que se aprecia en todas las formas de vida orgánica y humana: expandirse, extenderse, adquirir autonomía, desarrollarse, madurar; y es la tendencia a expresar y activar todas las capacidades del organismo, en la medida en que enriquezca al organismo o al self” (p.35)<sup>42</sup>. El autor menciona que esta tendencia puede surgir sin importar las adversidades del entorno, pero cuando el organismo y el ambiente se encuentran en armonía este se expresa mejor.

---

<sup>42</sup> ROGERS, Carl Ransom.

<sup>43</sup> ROGERS, Carl Ransom

Por otra parte, se menciona una dimensión social del método centrado en la persona llamada poder personal, dicha dimensión representa el poder que se ejerce en el momento de tomar decisiones ya sea de manera consciente o inconsciente y permite controlar tanto los pensamientos, las emociones y las conductas no solo de sí mismo sino también de los demás (Rogers)<sup>43</sup>. Con esto se pretende decir que, solo con tener la oportunidad de decidir entre una opción u otra da cuenta de la gran capacidad que tiene el poder personal para ser usado de manera correcta o no. Aquello que impediría la representación de esta dimensión sería el control ejercido por otros sobre nuestras decisiones representadas de forma directa o en formas de dominio sutiles y aceptadas.

Finalmente se define el término de congruencia el cual es descrito por Rogers<sup>44</sup> como la capacidad para

<sup>44</sup> ROGERS, Carl Ransom, Citado por: CLONINGER, Susan

percibir la realidad de las situaciones y se lleva a cabo cuando la comunicación, por lo tanto, lo que se expresa, junto con la experiencia que es lo que ocurre y la conciencia que es aquello que percibimos se encuentran en equilibrio, dicho de otra manera, se encuentran casi iguales. Es así que cuando la comunicación, la experiencia y la conciencia se encuentran en diferencia se presenta una incongruencia, vale decir que es la incapacidad de comunicarse sobre la base de la experiencia. Cuando la incongruencia interrumpe entre la comunicación y la conciencia esto es conocido como negación o represión y aunque la persona no se percata de lo que hace puede afectar en cómo se desarrolla su experiencia; aquellas personas que presentan esta forma de incongruencia tienden a ser percibidos como hipócritas y deshonestos. La incongruencia puede padecerse en forma de tensión, angustia o en casos más extremos como desorientación y confusión y por lo tanto toda expresión

de incongruencia requiere de una resolución.

## **Metodología**

El artículo de investigación se desarrollará desde la metodología del enfoque cualitativo, dado que este permite descubrir los fenómenos de la realidad mediante palabras (Bassi et. al)<sup>45</sup>, es decir, que busca conocer las experiencias de las personas desde lo que dicen y hacen en el entorno en el que se desenvuelven. Por otra parte, esta investigación se hará desde la teoría humanista de la personalidad de Rogers<sup>46</sup>, la cual se centra en conocer la construcción y formación de la personalidad mediante las vivencias y las experiencias que se tienen a lo largo de la vida y cómo estas influyen en las expectativas que tiene sobre sí mismos las personas.

La investigación tendrá un alcance fenomenológico, pues se pretende

---

<sup>45</sup> BASSI, Javier, et al.

<sup>46</sup> ROGERS, Op Cit.

conocer las experiencias de la muestra de manera subjetiva, con la intención de conocer las percepciones, realidades y recuerdos de las vivencias de los participantes en relación con la problemática y así dar pie al proceso de interpretar, describir y comprender la realidad desde el punto de vista de quienes lo están experimentando, a través de fases de clasificación, descripción, estructuración y discusión que describe Martínez (2008). Esta investigación se realizará desde un diseño transversal no experimental pues se estima que el desarrollo de esta sea en un tiempo determinado, de manera que facilite la observación de la muestra de manera individual y sin ningún tipo de manipulación de las categorías o de la información arrojada por la misma (Hernández et al.)<sup>47</sup>.

### ***Participantes***

Esta investigación se llevará a cabo con una muestra por conveniencia no

probabilística para cumplir con los objetivos propuestos, por medio de la búsqueda de madres posnatales, con hijos desde el primer mes de edad hasta los 5 años de edad, que se encuentren laborando en el Hospital Universitario Fundación Valle de Lili de la ciudad de Cali. Se estima que sean un total de 3 madres para que mediante entrevistas semi estructuradas para así recolectar la información y dar respuestas a los objetivos planteados. Las entrevistas semi estructuradas serán instrumentos creados por las mismas estudiantes que plantearon la investigación, basándose en los resultados de las investigaciones que sirvieron como antecedentes encontrados para la realización del marco teórico de la misma.

### ***Instrumento***

Para esta investigación se hará uso de un instrumento cualitativo específicamente una entrevista

---

<sup>47</sup> HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, et al.

semiestructurada la cual se define como:

Una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial. La cual se define como la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto. (Bravo et al. p. 30)<sup>48</sup>.

El instrumento por medio del cual se recogerá la información lleva por nombre Entrevista Semiestructurada Maternidad y Trabajo por medio del cual se buscará dar respuesta a los objetivos específicos uno y dos a través de preguntas centradas en las categorías del Self real e ideal, la tendencia a la autoactualización, el poder personal y la congruencia e incongruencia de la teoría de la personalidad de Rogers, mientras que al tercer objetivo se le dará solución mediante el análisis de las respuestas obtenidas en los dos primeros objetivos a través de dicho instrumento.

La aplicación de este instrumento se realizará de forma presencial de manera individual con cada una de las participantes; el tiempo estimado para la aplicación de este instrumento será de 2 horas el cual se realizará de forma oral respetando los intervalos entre pregunta y respuesta. Este instrumento contará con 44 preguntas, 23 de ellas enfocadas a dar respuesta al primer objetivo y los 21 restantes al segundo objetivo. Las preguntas y/o ejes temáticos de este instrumento son una guía metodológica para el momento de la realización de la entrevista. Por la misma dinámica y carácter de las entrevistas semiestructuradas, el orden o el lenguaje utilizado con los sujetos no estará limitado de forma literal a como se presentará el instrumento.

---

<sup>48</sup> BRAVO DIAZ, Laura, et al.

### *Fases del trabajo de investigación*



Para aplicar el ámbito legal en esta investigación nos basamos en el Código Deontológico<sup>49</sup>, en el capítulo VII que trata de la investigación científica, teniendo en cuenta los principios de responsabilidad, confidencialidad, bienestar del usuario, evaluación de técnicas e investigación con participantes humanos. En este se expresa que los profesionales en psicología dedicados a la investigación deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, salvaguardando el bienestar y los derechos de los participantes, siendo responsables de los temas de estudio, la metodología usada y los materiales empleados, del análisis de sus conclusiones y resultados, su

divulgación y pautas para su publicación. También, deberán evitar el uso de información incompleta o encubierta, haciendo excepción solamente cuando el problema a investigar sea importante, solo se pueda investigar usando dicha información o brindando la información correcta sobre las variables utilizadas y los objetivos planteados al terminar la investigación. Del mismo modo, no deberán aceptar presiones o condiciones que limiten la objetividad de su criterio o atiendan a intereses que alteren o busquen darles mal uso a los resultados. Finalmente, los psicólogos tienen derecho a la propiedad intelectual sobre los trabajos elaborados de forma individual o colectiva.

### **Resultados**

A partir de la aplicación del instrumento se obtuvieron los siguientes resultados que permiten

<sup>49</sup> CÓDIGO DEONTOLOGICO, COLEGIO COLOMBIANO DE PSICÓLOGOS

responder los objetivos planteados de la siguiente manera:

- a) Conocer la experiencia de la maternidad que tienen tres madres posnatales:

Para este objetivo se observa en la participante 1 (P1) que la experiencia de maternidad ha sido un proceso de difícil adaptabilidad puesto que dentro de su self ideal no estaba la idea de ser madre, razón por la cual genera en ella inicialmente sentimientos de inconformidad que se ven reflejados en los pensamientos que tenía frente a su rol como madre, su apariencia física y su interacción con los demás; resaltando esto una incongruencia entre lo que pensaba y sentía acerca de su rol como madre y mujer y lo que hacía para cumplir estos. Sin embargo, gracias a la ayuda psicológica brindada por la entidad en la que labora logró transitar todos estos sentimientos hasta llegar a vivir su experiencia de maternidad desde el principio de realidad, logrando una adaptabilidad positiva y progresiva

de su rol como madre. A partir del cual ha conseguido transitar sus ideas frente a este rol desde la idealización a un rol real en el que la experiencia y sentimientos se encuentren en equilibrio permitiéndole esto llegar a una etapa de congruencia entre lo que actualmente siente, piensa y hace alrededor de su rol como madre. Viviendo ahora la experiencia de la maternidad no como un impedimento en su proyecto de vida sino como un proceso que le brinda crecimiento personal, desarrollo y autonomía en la formación de su identidad como persona, como madre y profesional. Adicionalmente se observa cómo a lo largo de toda esta experiencia ha podido hacer uso del poder personal desde la toma de decisiones de manera consciente partiendo de la decisión de continuar con su embarazo hasta las decisiones relacionadas a la crianza y formación de su hija y su proyecto de vida.

Mientras que en la participante (P2) se observa un equilibrio entre su self real y self ideal respecto a la



experiencia de maternidad debido a que desde la infancia veía el rol de madre como experiencia de crecimiento, el cual una vez logra adquirir la estabilidad económica y emocional esperada hace uso del poder personal en relación a la toma de decisiones en compañía de su pareja de asumir este rol. Reflejando a partir de sus acciones una congruencia entre lo que piensa, siente y hace de manera que se evidencia una adaptabilidad positiva en su entorno que le permite cumplir con sus expectativas de maternidad previstas desde la infancia. Es así como está participante ve en la maternidad una experiencia que le aporta madurez, autonomía y desarrollo personal en su expresión del self.

Por otra parte, en la participante (P3) se evidencia un desequilibrio entre su self real y self ideal respecto a su experiencia en la maternidad la cual a diferencia de las anteriores participantes inició hace 11 años con su primer hijo, sin embargo, esta incongruencia de su experiencia

sigue presente en su segundo embarazo gemelar en el cual se observa que el rol de maternidad para ella nunca fue un objetivo en su proyecto de vida razón por la cual se reconoce este como una experiencia de dificultad que ha generado un retroceso tanto en su concepción de self real como en su desarrollo personal y profesional. No obstante, a lo largo de esta experiencia se ve reflejado el uso del poder personal frente a la toma de decisiones relacionadas a darle continuidad a sus embarazos, así como las decisiones enfocadas a la crianza y desarrollo de sus hijos. Y pese a su no deseo de ser madre, en compañía de su esposo han conseguido adaptarse en relación a la toma de decisiones y acciones que favorezcan el bienestar de sus hijos.

b) Indagar el significado sobre la actividad laboral que tienen tres madres postnatales:

Para este objetivo se observa en P1 un equilibrio entre su self real y self ideal puesto que para ella el trabajo

desde un inicio si ha sido visto como una experiencia de crecimiento la cual cumple con las expectativas previstas desde la infancia. Es así como a través del poder personal elige desarrollar su proyecto de vida en relación a sus habilidades y aptitudes que le permiten desempeñarse laboralmente en aquello que disfruta hacer, evidenciando esta experiencia como generadora de autonomía y desarrollo que favorecen su crecimiento profesional y personal. Existiendo así una congruencia entre lo que piensa, siente y hace en relación a su trabajo.

Ahora bien, en P2 se identifica un desequilibrio entre su self real e ideal respecto al significado que le otorga a la actividad de laborar, debido a la toma de decisiones influenciada por terceros que afectaron su poder personal para decidir en qué campo laboral quería desempeñarse, generando esto que adjudique al trabajo un significado no de crecimiento y desarrollo personal sino solo como algo que le aporta

autonomía económica. Es decir, que a partir de su experiencia se observa una incongruencia entre lo que siente, piensa y hace en relación a su rol dentro de la actividad laboral.

En relación a P3 se observa inicialmente un desequilibrio en el significado otorgado a la experiencia de actividad laboral que en su momento desempeñaba puesto que, debido a situaciones externas relacionadas al embarazo se vio afectado su poder personal llevándola a desempeñarse en áreas que no eran de su interés, generando esto una caída del self ideal frente a lo que deseaba y a lo que logró acceder. Sin embargo, con el paso del tiempo logra obtener un equilibrio entre su self real e ideal desempeñando sus actividades laborales en un área en la cual encuentra afinidad y que le permite activar las capacidades de su organismo para obtener por medio de este un crecimiento y desarrollo personal, así como como una autonomía y madurez que siente que reivindican su rol como mujer dentro de la sociedad. Es así como por medio

de su interés por expandirse personal y profesionalmente logra hacer uso del poder personal para obtener una congruencia entre lo que siente, piensa y hace en relación a su self.

c) Analizar la experiencia de las madres trabajadoras posnatales al cumplir con el doble rol (familiar-laboral) al momento de la reincorporación laboral:

Para este objetivo se observó en P1 inicialmente una caída del self ideal frente a cómo consideraba era vista en su área laboral y cómo pasarían a verla sus compañeros por el hecho de ahora tener una hija, sin embargo, a medida que se integró nuevamente a sus actividades laborales y debido al apoyo del grupo de trabajo ha logrado transitar esta experiencia de dificultad, en una experiencia positiva y de crecimiento logrando dar equilibrio a su self ideal con su self real. Adicionalmente, se evidenció en la participante como el significado que ha otorgado a esta experiencia de doble rol genera en ella una motivación en seguir obteniendo

crecimiento personal y profesional, así como desarrollo y autonomía que contribuyan con el enriquecimiento del organismo. A partir de esto se observa una congruencia entre lo que siente, piensa y hace respecto a su experiencia como madre y trabajadora haciendo uso del poder personal en la toma de decisiones para continuar pese a sus actividades laborales con sus labores de crianza y cuidado de su hija tal como lo llevaba durante el tiempo de licencia de maternidad.

En cambio, en P2 se identifica una caída del self ideal en relación al papel que desempeña en la crianza de su hija, a pesar de que cumple con sus actividades como madre, siente que sus actividades laborales le restan tiempo dentro de su rol materno, definiendo este como una experiencia de difícil adaptabilidad. Es decir, que se observa una incongruencia entre lo que siente, piensa y hace respecto a su doble rol madre trabajadora, pues aun realizando acciones que favorecen la crianza y el cuidado de su hija no siente que estas sean

suficientes para lo que esperaba darle, y aun así continua las actividades laborales no viendo estas como herramienta de crecimiento y desarrollo personal y profesional sino únicamente como herramienta que le permite adquirir autonomía económica. Viéndose influenciado su poder personal por decisiones internas de la pareja respecto a continuar laborando aun cuando su deseo era encargarse a tiempo completo de la crianza de su hija.

Por otra parte, se observa en P3 un equilibrio entre su self real e ideal respecto a su doble rol como madre trabajadora, puesto que reconoce que pese a la felicidad que le brinda el ser madre ve más su rol desempeñado y expandido en el área laboral, es decir que ve en el retorno de sus actividades laborales la oportunidad de crecimiento, autonomía y desarrollo que benefician a su construcción del self y a su vez un medio para desconectarse por un momento de su rol materno. Lo

anterior refleja una congruencia y una activación del poder personal para una toma de decisiones activa desde lo que siente, piensa y hace respecto su desempeño como madre y trabajadora.

### **Discusión**

En cuanto a la licencia de maternidad y el reintegro de las madres, se encontró relación con lo investigado por Vargas et. al<sup>50</sup>, pues al igual que en su investigación las participantes reconocen que la licencia de maternidad remunerada ha sido desde su experiencia de gran ayuda para poder generar vínculos afectivos y físicos con sus hijos logrando reforzar su confianza en cuanto al cuidado de estos. Sin embargo, manifiestan que este tiempo no es suficiente puesto que algunas de ellas no siempre se sienten listas para reanudar sus actividades y dejar a sus hijos, generando lo anterior en dos de las participantes sentimientos de tristeza

---

<sup>50</sup> VARGAS, et al. Op Cit.

y angustia por el dejar a sus hijos al cuidado de otras personas, pese a que sus cuidadores en ambos casos son familiares, dificultando un poco el nivel de concentración de las madres en sus actividades laborales principalmente en los primeros meses de reintegro.

Habría que decir también que en países como Japón según menciona Kureishi et al.<sup>51</sup> a pesar de que existen leyes que otorgan a la mujer y al padre licencias parentales está mal visto por los empleadores que hombres y mujeres tomen su licencia completa argumentando que es sinónimo de no tener una responsabilidad con la organización ni con su desarrollo profesional. Evidenciando lo anterior una incongruencia por parte de madres y padres influenciada por las organizaciones puesto que, aunque muchas de ellos desean cuidar a sus hijos esto no es socialmente posible. Algo semejante se observó en las participantes de esta investigación quienes a pesar de poder hacer uso

de la licencia de maternidad aún se sigue observando en algunas de ellas incongruencia relacionada a esa presión social y económica ejercida, de tener que continuar sus actividades laborales más por un manutención y bienestar económico que porque realmente deseen continuar laborando.

Por otra parte, las participantes mencionan que, pese a que sus esposos se encuentran presentes con ellas en el proceso de cuidado y crianza de sus hijos, reconocen que sigue existiendo una brecha en cuanto a las responsabilidades socialmente asignadas e interiorizadas por parte de lo que se supone es la presencia del padre en este tipo de procesos. Recayendo sobre ellas mayor responsabilidad tal como lo menciona Romero<sup>52</sup> quien en su investigación evidencia que en Colombia producto de los tiempos asignados para las licencias parentales hace que recaiga sobre las mujeres mayor responsabilidad en relación a los

---

<sup>51</sup> KUREISHI, et al. Op Cit.

<sup>52</sup> ROMERO, Op Cit.

cuidados de los hijos, el hogar y el trabajo. Lo anterior genera que las mujeres deban llevar de manera simultánea el doble rol de madres y trabajadoras tal como lo expresan las participantes, en las cuales se evidencia que, aunque el deseo de ser madre está presente, dos de ellas tiene mayor inclinación por continuar con el desarrollo profesional. Así como lo plantea Gajardo<sup>53</sup> cuando manifiesta que el nivel socioeconómico sí influye en la construcción de identidad de estas mujeres madres y trabajadoras, puesto que en madres de niveles socioeconómico medio el ser madres si implicaba un proceso reflexivo, pero además una alta tensión por tratar de equilibrar el proceso de maternidad con el deseo de crecimiento profesional inmerso en ellas.

Con respecto al doble rol madre-trabajadora se observa en las participantes miedos y dificultades relacionados a las expectativas sociales que se tienen en cuanto a lo

que culturalmente se supone debe ser una "buena madre", sumando a las ya existentes responsabilidades de su accionar como madres-trabajadoras el tener que cumplir con dichas expectativas las cuales dan cuenta de la permanencia de estereotipos de género que señalan más la labor de las mujeres dentro del hogar que dentro de espacios que se consideran deberían ser para los hombres como lo son las áreas laborales tal como lo expone Talavera y Grazia<sup>54</sup>. Afectando esto la concepción de self real que tienen ellas respecto a su desarrollo tanto como mujeres profesionales como mujeres madres debido a que estas exigencias sociales generan mayores expectativas que pueden llegar a generar incongruencias entre el self real e ideal de ellas.

En cuanto a la lactancia materna, dos de las participantes expresaron cumplir con lo recomendado en cuanto a una lactancia materna exclusiva los primeros seis meses de vida,

---

<sup>53</sup> GAJARDO, Op Cit.

<sup>54</sup> TALAVERA Y GRAZIA. Op Cit.

reflejando lo anterior la activación del poder personal en relación a la toma de decisiones respecto al continuar o no con este proceso. Manifestando adicionalmente sentir poco apoyo por parte de la organización en relación a la activación de espacios y tiempos respetados para la extracción de leche; refiriendo que de tener un mayor apoyo por parte de los empleadores se sentirían más tranquilas de no descuidar los espacios de trabajo ni sentir que el proceso de extracción de leche sea una acción vergonzosa dentro del espacio en el que se encuentran. Lo anterior, tiene relación en lo manifestado por algunos autores quienes exponen que en países donde se garantizan los descansos remunerados mediante políticas, existen tasas más altas de lactancia materna, es decir, que de recibir mayor apoyo por parte de las organizaciones las madres desempeñarían sus actividades laborales con más tranquilidad sin tener que comprometer el proceso de

lactancia materna exclusiva (Lozano y Vargas<sup>55</sup>; Arquilué<sup>56</sup>).

## Conclusiones

En conclusión, en relación a la experiencia de las participantes se puede decir que el proceso de la reincorporación laboral en madres posnatales afecta de forma distinta a cada una puesto que construcciones de lo que compete a su self real e ideal pueden generar o no en ellas congruencias o incongruencias enfocadas en sí su self real está más encaminado en un desarrollo como madres o como profesionales y viceversa. Lo cual es determinante para el significado que cada una ha otorgado a esta experiencia, generando en ellas de forma similar como en el caso de la decisión de continuar con el proceso de LME una activación del poder personal, y así mismo la activación de la tendencia a la autoactualización ya sea desde la

---

<sup>55</sup> LOZANO Y VARGAS, Op Cit.

<sup>56</sup> ARQUILUÉ, Op Cit.

significación propia de su deseo de ser madre o trabajadora.

Sin embargo, en factores externos se observó similitud con las investigaciones mencionadas a lo largo del texto. Algunas de ellas se encontraron en las ya establecidas leyes de licencias de maternidad con las que estos cuentan, pues las madres no cuentan con el tiempo suficiente para una adaptación en su nuevo rol de madre- trabajadora, suscitando esto miedos, estrés, preocupaciones y tensiones que pueden afectar su salud y potencializar la interrupción de LME y una baja productividad en el trabajo. Sumado a la desigualdad de licencias parentales pues si se pone en la balanza los tiempos de licencia que se le otorgan a madres y padres, se encuentra que no son iguales para ambos contando las madres con un tiempo estimado de 14 a 18 semanas a diferencia de los 8 a 15 días que se le asignan al padre, lo que no permite el desarrollo de la corresponsabilidad familiar adecuada. Debido a ese peso

que sigue recayendo en mayor medida en las madres, quienes en el caso de las participantes pese a su desarrollo en áreas laborales continúan teniendo mayor responsabilidad en el cuidado y crianza de sus hijos y el hogar.

De esta manera, se puede decir, que la experiencia de las madres al reincorporarse laboralmente no sólo va a estar determinada por significados internos sino también por factores externos que pueden orientar tanto a una experiencia amigable, como a una experiencia aversiva que podría facilitar o dificultar la productividad laboral.



## Referencias

- Aquilué Berdún, M. (2018). *Promoción de la lactancia materna durante la reincorporación de la mujer al ámbito laboral* [Tesis de pregrado, Universidad de Zaragoza]. <https://zaguan.unizar.es/record/89226?ln=es>
- Bassi, J. & Hernández, P. (Ed). (2015). *Formulaciones de proyectos de tesis en ciencias sociales. Manual de supervivencia para estudiantes de pre- y posgrado*. FACO/ El Buen Aire. [https://www.researchgate.net/publication/284703881\\_Formulacion\\_de\\_proyectos\\_de\\_tesis\\_en\\_ciencias\\_sociales\\_Manual\\_de\\_supervivencia\\_para\\_estudiantes\\_de\\_pre-y\\_posgrado](https://www.researchgate.net/publication/284703881_Formulacion_de_proyectos_de_tesis_en_ciencias_sociales_Manual_de_supervivencia_para_estudiantes_de_pre-y_posgrado)
- Bowlby, J. (1989). *Una base segura. Aplicaciones clínicas de una teoría del apego*. Ediciones Paidós. <https://www.cop-cv.org/db/areas/luHgVEliX3.pdf>
- Bravo, L., Torruco, U., Martínez, M. y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*. 2 (7), 162-167. <http://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- Cloninger, S. (2003). Carl Rogers y la perspectiva centrada en la persona. En Cloninger, S. (3 Ed.), *Teorías de la personalidad*. (412-455). Pearson educación. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/37330300/Teorias\\_de\\_la\\_Personalidad\\_-\\_Susan\\_Cloninger-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1635211702&Signature=erLoU8ySLk1cH8eGf1daxQuf2u-gvh0Ums1ZsxQ2JFjOhXedhNNdJbUDj~TOtKj~Eckwxci~H7r67o8vgQEPVPzhaxpb8puASGwzVCAWmA7e6R2jVMc8KbEnPBsKFTi9UL6SHVmXu-5~dM6Xrx4y7JIV7KGsi2BIQQv9WGP4lAFkv0IJ1Q3zLOP8IkKqMZLRT-Wntcp5wRNAoN55TEBRGFAJzZFpu1XAibZFhFQuBW5m33C27ooN6GRUcyUHDEa1z6PXKDvr1Jut2xNI0CO6FrcUdmL3XXQ3c8-VVNJimI-NFtWWzz9qF6Atve4KzIyt8VEBEgDy77Jr~jKyNsuxQ\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/37330300/Teorias_de_la_Personalidad_-_Susan_Cloninger-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1635211702&Signature=erLoU8ySLk1cH8eGf1daxQuf2u-gvh0Ums1ZsxQ2JFjOhXedhNNdJbUDj~TOtKj~Eckwxci~H7r67o8vgQEPVPzhaxpb8puASGwzVCAWmA7e6R2jVMc8KbEnPBsKFTi9UL6SHVmXu-5~dM6Xrx4y7JIV7KGsi2BIQQv9WGP4lAFkv0IJ1Q3zLOP8IkKqMZLRT-Wntcp5wRNAoN55TEBRGFAJzZFpu1XAibZFhFQuBW5m33C27ooN6GRUcyUHDEa1z6PXKDvr1Jut2xNI0CO6FrcUdmL3XXQ3c8-VVNJimI-NFtWWzz9qF6Atve4KzIyt8VEBEgDy77Jr~jKyNsuxQ_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)
- Colegio Colombiano de Psicólogos. (2009). *Deontología y bioética del ejercicio de la psicología en Colombia*. [https://www.infopsicologica.com/documentos/2009/Deontologia\\_libro.pdf](https://www.infopsicologica.com/documentos/2009/Deontologia_libro.pdf)
- Enciso, P., Valle, R & Alfaro, P. (2019). Factores relacionados al abandono de lactancia materna exclusiva en mujeres trabajadoras dependientes de una institución pública febrero- abril 2019. *Revista Científica Institucional TZHOECOEN*. 12(1), 91-105. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i1.1248>

- Everingham, C. (1997). *Maternidad: Autonomía y Dependencia: Un Estudio Desde la Psicología*. Narcea Ediciones.
- Faró, M. (2016). *El maternaje en la reincorporación al trabajo. Experiencias de madres primerizas de la ciudad de río cuarto*. [Tesis de pregrado, Universidad Siglo 21]. Repositorio Universidad Siglo 21. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/12986>
- Fernández, J., Escot, L., Pozo, E., Belope, S., Castellanos, C., Martínez, M., Bernabéu, A., Fernández, L & Cáceres, J. (2018). *Brecha madre-padre en el uso de las medidas de conciliación y su efecto sobre las carreras profesionales de las madres* [Tesis posgrado, Universidad Complutense]. Repositorio Universidad Complutense. <https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2018-08-20-Brecha%20madre-padre%20uso%20conciliaci%C3%B3n%202018.pdf>
- Gajardo, C. (2017). *La construcción discursiva de la identidad de madre/trabajadora en madres de tres niveles socioeconómicos de Santiago de Chile*. [Tesis de Doctorado, Pontificia Universidad Católica De Chile]. Repositorio UC. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/22092>
- Garrido Luque, A., Álvaro Estramiana, J. L., & Rosas Torres, A. R. (2018). Estereotipos de género, maternidad y empleo: un análisis psicosociológico. *Pensando Psicología*, 14(23). <https://doi.org/10.16925/pe.v14i23.2261>
- Guerrero, Y., Mina, A. (2016). *Descripción del proceso de reincorporación laboral, con base al manual de procedimientos en trabajadores de un ingenio del valle del cauca periodo 2012 a 2015*. [Tesis de especialización, Universidad libre]. Repository Unilibre. [https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9665/Guerrero\\_Mina\\_2016.pdf](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9665/Guerrero_Mina_2016.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (6 Ed). (2010). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. De C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jaramillo Jassir, I. D. (2021). De la protección a la maternidad y las acciones afirmativas para superar las brechas de género en el sistema de relaciones laborales colombiano a 30 años de la Constitución colombiana. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 2(4), 312–335 <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/58>
- Jiménez Figueroa, A., Gómez Urrutia, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Perspectivas en Psicología*, 11 (2). pp. 289-302. <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v11n2/v11n2a10.pdf>

- Kureishi, W., McKenzie, C., Sakata, K & Wakabayashi, M. (2021). Does a Mother's Early Return to Work after Childbirth Improve Her Future Employment Status?. *Asian Economic Journal*, 9999 (9999) 1-31. <https://doi.org/10.1111/asej.12246>
- Lozano, N y Vargas, K. (2017). *Riesgo del destete temprano en niños menores de seis meses de madres trabajadoras*. [Tesis de posgrado, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio DSpace Principal Uwiener <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1138>
- Mina, G. (2019). *Factores que inciden en la duración de la lactancia materna en niños menores de 6 meses en el Hospital Divina Providencia en el distrito de Salud de San Lorenzo*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Digital PUCESE. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/1815>
- Bravo, J & Molina, M. (2019). *El Rol de la mujer como madre trabajadora y sus repercusiones en ámbito laboral y familiar*. [Tesis de posgrado, Universidad del Azuay]. Repositorio Dspace de la Universidad del Azuay. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9164>
- Molina, M. E. (2006). *Transformaciones Histórico Culturales del Concepto de Maternidad y sus Repercusiones en la Identidad de la Mujer*. *Psykhe* (Santiago), 15(2), 93-103.
- Moreno Montealegre, F.V. (2020). *Estudio de los efectos del nacimiento de un hijo en las decisiones laborales de la mujer "una aproximación con un modelo de duración del efecto del postnatal en la participación laboral femenina"* [Tesis de Maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/177951>
- Organización Mundial de la Salud (s.f). *Lactancia materna*. [https://www.who.int/maternal\\_child\\_adolescent/topics/newborn/nutrition/breastfeeding/es/#:~:text=La%20leche%20materna%20promueve%20el,restablecimiento%20en%20caso%20de%20enfermedad.](https://www.who.int/maternal_child_adolescent/topics/newborn/nutrition/breastfeeding/es/#:~:text=La%20leche%20materna%20promueve%20el,restablecimiento%20en%20caso%20de%20enfermedad.)
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *La lactancia materna exclusiva durante los primeros 6 meses es lo mejor para todos los niños*. [https://www.who.int/mediacentre/news/statements/2011/breastfeeding\\_20110115/es/#:~:text=La%20OMS%20recomienda%20a%20todas,complementada%20con%20otros%20alimentos%20nutritivos.](https://www.who.int/mediacentre/news/statements/2011/breastfeeding_20110115/es/#:~:text=La%20OMS%20recomienda%20a%20todas,complementada%20con%20otros%20alimentos%20nutritivos.)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1991). *La protección de la maternidad en el trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-v-1.htm>
- Organización Panamericana de la Salud (s.f) *Beneficios: La leche materna protege contra las enfermedades*

[https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=9328:breastfeeding-benefits&Itemid=42403&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=9328:breastfeeding-benefits&Itemid=42403&lang=es)

- Oribe, M., Lertxundi, A., Basterrechea, M., Begiristain, H., Santa, L., Villar, M., Dorronsoro, M., Amiano, P., & Ibarluzea, J. (2015). Prevalencia y factores asociados con la duración de la lactancia materna exclusiva durante los 6 primeros meses en la cohorte INMA de Guipúzcoa. *Gaceta Sanitaria*, 29(1), 4-9. <https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2014.08.002>
- Palomar, C. (2005). Maternidad: historia y cultura. *La ventana*. 3(22). 35-67. <http://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v3n22/1405-9436-laven-3-22-35.pdf>
- Ramiro, M., Ortiz, H., Arana, C., Esperanza, M., Cortés, O & Ordobás, M. (2018). Prevalence of breastfeeding and factors associated with the start and duration of exclusive breastfeeding in the Community of Madrid among participants in the ELOIN. *Anales de Pediatría (edición en inglés)*, 89(1), 32-43. <https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2017.09.002>
- Real Academia Española. (2022). *Posnatal*. <https://dle.rae.es/posnatal>
- Rogers, C. (1959). A Theory of Therapy, Personality, and Interpersonal Relationships: As Developed in the Client-Centered Framework. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A Study of a Science. Formulations of the Person and the Social Context*, 3, pp. 184-256
- Rogers, Carl R. (1987) *El camino del ser*. Kairós.
- Rogers, CR. (1961) *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*. Houghton Mifflin. p. 35
- Romero González, A. (2020). *La Corresponsabilidad Familiar. Un concepto ajeno a la Licencia de Maternidad en Colombia*. [Trabajo de Grado, Universidad de los Andes]. Séneca Repositorio Institucional. <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/49322>
- Salazar, K. (2018). *Estresores postparto en madres primerizas de Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado, Universidad Antonio Ruíz de Montoya]. Repositorio Dspace. <http://repositorio.uarm.edu.pe/handle/20.500.12833/2011>
- Stern, D.N., Bruschiweiler-Stern, N & Freeland, A.(1999) *El nacimiento de una madre: Cómo la experiencia de la maternidad te cambia la vida para siempre*. Paidós Ibérica. <https://pdfcookie.com/documents/stern-el-nacimiento-de-una-madre-3ld0d0d1yg24>
- Talavera, V., Grazia, M. (2020). *Experiencia subjetiva de maternidad en mujeres trabajadoras*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)]. Repositorio académico UPC. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/650449>

- Vargas, H., Estrada, S., Larios, E. (2016). The effects of ICTs as innovation facilitators for a greater business performance. Evidence from Mexico. *Procedia Informática*, 91, 47-56. [10.1016/j.procs.2016.07.040](https://doi.org/10.1016/j.procs.2016.07.040)
- Vargas, S., Garcia, A., Ronda, E., Estarlich, M., Ballester, F., y Benavides, F. (2018). Influence of paid maternity leave on return to work after childbirth. *La medicina del Lavoro*, 109 (4), 243-252 <https://pdfs.semanticscholar.org/8d78/264195a8c45f642cd0912fa4e0c9028c9a69.pdf>
- Venegas, A. (2019). Tasa de empleo en mujeres madres es seis puntos menores que en aquellas sin hijos. *La República*. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/tasa-de-empleo-en-mujeres-madres-es-seis-puntos-menor-que-en-aquellas-sin-hijos-2912538>