

# EXPERIENCIA DE MATERNIDAD EN MUJERES EJECUTIVAS DE LIMA METROPOLITANA: UN ESTUDIO CUALITATIVO

*Experiència de Maternitat en dones executives a la Metròpoli de Lima: Un estudi qualitatiu*

*Maternity Experiences of Executive Women from Metropolitan Lima: A Qualitative Study*

---

**Jimena Lucero Guevara-Delgado<sup>1</sup>**

Correo electrónico: [jimenaguevara1101@gmail.com](mailto:jimenaguevara1101@gmail.com)

1. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. (*Lima, Perú*)

Recibido 10/05/2022 Aceptado: 13/07/2022



## RESUMEN

**OBJETIVO.** Explorar la experiencia de maternidad en mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana. **METODOLOGÍA.** El estudio tiene un abordaje cualitativo fenomenológico, lo que permitió profundizar en cómo mujeres con altos cargos empresariales concilian su vida laboral y familiar. Fueron 7 participantes y los datos se obtuvieron a través de entrevistas semiestructuradas grabadas, previo consentimiento de las madres. **RESULTADO.** El análisis de datos se determinó bajo el diseño fenomenológico, el cual mostró que la experiencia de maternidad de estas mujeres está caracterizada por la presencia de sentimientos de culpa a la par del amor incondicional hacia su familia e hijos. Asimismo, las madres de este estudio cuentan con agentes auxiliares que les permiten armonizar el trabajo y la familia. Por una parte, sus parejas, quienes mantienen un rol activo en la crianza de los niños y labores domésticas; y, por la otra, el apoyo externo de niñeras, que suelen ser contratadas para realizar tareas tradicionalmente asignadas a la mujer. A su vez, se determinó que existen características contextuales que facilitan la convergencia entre la familia y el trabajo, como, por ejemplo, que los centros de trabajo donde laboran disponen de políticas flexibles, permitiéndoles cierta libertad sobre la ejecución y distribución de su tiempo. **CONCLUSIONES.** Para un desarrollo profesional más equitativo de la mujer se requiere que haya una repartición más equitativa de responsabilidades. Al igual que los centros de laburo cada vez tengan más medidas para conciliar la maternidad con el trabajo.

*Palabras clave:* experiencia; Estudios de Género; maternidad; mujeres ejecutivas.

## RESUM

**OBJECTIU.** Explorar l'experiència de maternitat en dones amb càrrecs executius a Lima Metropolitana. **METODOLOGIA.** L'estudi segueix el mètode fenomenològic, fet que va permetre aprofundir en com dones amb alts càrrecs empresarials intenten conciliar la seva vida laboral i familiar. Van ser 7 participants i les dades es van obtenir a través d'entrevistes semiestructurades gravades, previ consentiment de les mares. **RESULTATS.** L'anàlisi de dades es va determinar sota el disseny fenomenològic, el qual va determinar que l'experiència de maternitat d'aquestes dones està caracteritzada per la presència de sentiments de culpa al mateix temps que d'amor incondicional cap a la seva família i fills. Així mateix, les mares d'aquest estudi compten amb agents auxiliars que els permeten harmonitzar el treball i la família. D'una banda, les seves parelles, que mantenen un rol actiu en la criança dels nens i labors domèstiques; i, per l'altra, el suport extern de mainaderes, que solen ser contractades per a fer tasques tradicionalment assignades a la dona. Al seu torn, es va determinar que existeixen característiques contextuais que faciliten la convergència entre responsabilitats laborals i familiars, com, per exemple, que els centres de treball disposin de polítiques flexibles, permetent una certa llibertat sobre l'execució i distribució del seu temps. **CONCLUSIONS.** Per a un desenvolupament professional més equitatiu de la dona es requereix que hi hagi una repartició més equitativa de responsabilitats. Així mateix, cal que els centres de treball adoptin cada vegada més mesures per conciliar la maternitat amb el treball.

*Paraules clau:* experiència; Estudis de Gènere; maternitat; dones executives.

## ABSTRACT

**OBJECTIVE.** To explore the maternity experience of executive women in Lima Metropolitana. **METHODOLOGY.** The study has a phenomenological qualitative approach which allows to deepen how women with high business positions try to achieve balance between work and family life. There were 7 participants, and the data was obtained through recorded semi-structured interviews, with the prior consent of the mothers. **RESULTS.** The data analysis was analyzed under the phenomenological design, which determined that the motherhood experience of these women is characterized by the presence of feelings of guilt along with unconditional love towards their family and children. Likewise, the mothers in this study have auxiliary agents that allow them to harmonize work and family. On the one hand, their partners, who maintain an active role in the upbringing of children and domestic work; on the other hand, the external support of nannies, who are usually hired to carry out tasks traditionally assigned to women. In turn, it was determined that there are contextual characteristics that facilitate the balance between family life and work, such as, for example, that their work centers have flexible policies, allowing them a certain freedom over the execution and distribution of their time. **CONCLUSIONS.** For a more equitable professional development of women, a more equitable distribution of responsibilities is required. Just as work centers increasingly have more measures to reconcile motherhood with work.

***Keywords:*** Experience; Gender Studies; Maternity; Executive Women.

## INTRODUCCIÓN\*

La cultura ordena simbólicamente a hombres y mujeres en actos, expectativas y comportamientos normativos, dividiendo en masculino/femenino y asignando roles específicos a cada uno para satisfacer las necesidades sociales (Mejía, Veloz y Hernández, 2014). Así, desde lo tradicional, la maternidad es el elemento fundamental de la esencia femenina (Valverde y Cubero, 2014). Esto incluye y se refleja en los roles de género, que adscriben a la mujer como madre, esposa, bondadosa y asexual, lo que creó el ideal de buena o mala madre (Badinter, 1991; Giallorenzi, 2017), dejando a su responsabilidad el cuidado físico y afectivo del niño y excluyéndola progresivamente del mundo laboral. A contraparte del varón, quien debe ser el sustentador económico de la familia, siendo implícitamente lo masculino la categoría central con ventaja jerárquica y lo femenino lo complementario (Mejía et al., 2014).

Históricamente, la identidad femenina ha sido excesivamente ligada a la maternidad, presentándolas casi como sinónimos (Cánovas, 2010; Fuller, 2010). Batthyány, Scavino y Perrotta (2020) concuerdan en que el cuidado asociado a la reproducción ha sido atendido por mujeres. Vereá (2004) señala que, por mucho tiempo, este ha sido el rasgo más distintivo entre hombres y mujeres, donde el binomio mujer-madre o mujer-naturaleza ha sido difícil de escindir (Berebel, 2010).

En esa línea, Cánovas (2010) recuerda que la maternidad, por ser consecuencia de la naturaleza biológica, no era cuestionada. No obstante, desde el último siglo han habido cambios en el rol social de la mujer gracias a la promoción de métodos anticonceptivos (Pariona, 2016), el ingreso de la mujer al mundo laboral (Batthyány, et al. 2020), entre otros elementos.

Molina (2006) indica que en la era posmoderna la posibilidad de elegir *qué ser* ha sido ampliada, gracias a que varios límites de lo permitido y lo prohibido han sido cuestionados y redefinidos. Hoy por hoy, incluso llega a considerarse que la maternidad es contraria a la realización personal, lo que motiva la postergación de la misma y se refleja como una tendencia a nivel mundial (Basso, 2015) incluyendo Perú (Pariona, 2016; Cieza, 2017).

---

\* La investigación fue realizada para obtener el grado académico de licenciada en Psicología Clínica en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Fue elaborada del 2018-2020 y sustentada el 2021.

Para Agudelo, Bedoya y Osorio (2017) ser madre no debería ser la única vía para identificarse como mujer o persona, tal como se ha querido hacer creer. Precisamente, los Estudios de Género parten de que la construcción normativa coloca a los sexos en categorías funcionales y son como instrucciones de lo que deben ser moldeando su personalidad y capacidad (Mejía et al., 2014). Este marco de referencia cuestiona la asunción de roles sociales en base al sexo biológico, es decir, varón y hembra (Miranda-Novoa, 2012). De este modo, busca transformar la concepción de la mujer de un ser-para-otros a un ser-para-sí; volviéndola la protagonista de su propia vida y fomentando nuevas políticas públicas (Giallorenzi, 2017).

Así, desde el marco teórico de los Estudios de Género, la maternidad es vista como un constructo social, es decir como un concepto que la sociedad crea o construye. Las investigaciones en las que se ha analizado la experiencia de la maternidad muestran que el estereotipo de la buena madre todavía se construye alrededor de creencias universalistas y esencialistas sobre la naturaleza femenina (Park, Banchevsky y Reynolds, 2015). De lo que Beauvoir (1969, p. 263) menciona que «la función reproductora ya no está determinada por el solo azar biológico, sino que está controlada por la voluntad».

De ese modo, se entiende a la maternidad como una construcción social. Muñiz y Ramos (2019) la explican desde tres aspectos: el biológico, el sociocultural y el subjetivo. Desde lo biológico, la maternidad incluye el embarazo, el parto y la lactancia. Como construcción social, implica los aspectos sociales, históricos e ideológicos, incluyendo las normas que nacen en los grupos sociales y organizan la noción de maternidad. Por último, la experiencia subjetiva como la interpretación y reconstrucción de los significados y conocimientos que se producen dentro el contexto social e histórico, viendo a la mujer como un sujeto con la posibilidad de reconstruir sus deseos y experiencias, por más que pueda verse limitado por el propio cuerpo orgánico y lo histórico sociocultural (Muñiz & Ramos, 2019).

Solé y Parella (2008) comentan que lo principal de una pareja ya no es la procreación, sino el afecto entre los agentes. Las autoras hacen hincapié en el cambio de valores, ya que actualmente sí se ve normal que una pareja decida no tener hijos o que los postergue. De modo que la autonomía económica femenina está generando cambios en la familia y el rol de la mujer dentro de esta. En lo que Herrera (2017) concuerda, afirmando que cada vez más las mujeres se hacen dueñas de su cuerpo.

La mujer, al incorporarse en el mundo laboral, crea una trilogía: mujer-madre-trabajadora (Solé y Parella, 2008), obligando a que se distinga su rol cultural del biológico. Sobre esto, Batthyány et al. (2020) señalan que para las mujeres de esta generación está naturalizado tener un proyecto personal y/o laboral que vaya más allá de la maternidad. En ese sentido, Alberdi, Escarío y Matas (2000) concluyen que, en mujeres jóvenes españolas de nivel educativo alto, la maternidad ya no es un proyecto central de vida, debido a que se la percibe como un obstáculo para el éxito profesional, por la misma carga de tener un hijo, que reduce el control total del proyecto personal; lo que coincide en México según Bermúdez (2017). Rodríguez y Fernández (2011) agregan que para las mujeres que trabajan su empleo es una fuente importante de satisfacción personal.

Cánovas (2010) dice que la generación actual de mujeres es bisagra, por ser una generación donde la madre era un ser-para-otros, mientras que ellas ahora son madres de una generación de seres-para-sí. El autor sostiene que estas mujeres están expuestas a nuevos referentes de logro, particularmente de trabajo, sin que aún existan las transformaciones culturales necesarias para que la crianza se dé sin renunciar a otros aspectos de la vida. En ese punto, Federici (2013) señala que el tiempo de ocio ha sido expropiado a la mujer por las dobles jornadas laborales que muchas veces se ve obligada a tener (donde la autora considera al trabajo de cuidado una jornada laboral también).

Guerrero (2003) señala que el conflicto trabajo-familia se explica por tres dimensiones: (i) Conflicto inter-rol, cuando el comportamiento de un rol impide el desarrollo del otro; (ii) Sobrecarga de rol, cuando tanto el rol laboral como el familiar tienen el mismo nivel de demanda haciendo que se compita por los recursos personales; y (iii) Acumulación de roles, el ejercicio de múltiples roles que permite mayor interacción social y desarrollo personal.

Bajo esta división, Álvarez y Gómez (2011) estudiaron el conflicto trabajo/familia en mujeres profesionales que trabajan en modalidad de empleo. Los resultados se dividieron en implicaciones psicosociales, conflicto trabajo/familia, y factores protectores. Así, pudieron descifrar que hay ambigüedad y conflicto de rol; ya que hay incongruencias en las expectativas personales (como madre y trabajadora), baja claridad de funciones del cargo, baja claridad en las funciones hogareñas, incoherencia de objetivos, actitud negativa frente el trabajo y el rol familiar, entre otras. A la vez, en las implicaciones psicosociales, se encontraron consecuencias en la salud psicológica (cambios de estado de ánimo, tristeza, agotamiento mental, etc.), en la física (cefaleas, dolores musculares,

ahogamiento, etc.) y en las relaciones interpersonales (poca interacción con la familia, con amigos, compañeros de trabajo, aislamiento social, entre otras).

Cabe mencionar que en América Latina y el Perú la brecha de género en el trabajo aún es bastante alta. La diversidad de género en el centro laboral está asociada a mayor creatividad y productividad en la compañía (Owen y Temesvary en *Diario Gestión*, 2018). Sin embargo, a nivel LATAM, solo el 8,5 % de altos cargos son ocupados por mujeres y en el caso de cargos ejecutivos el 30 %, tal como señala el Centro de Investigación de la Mujer en Alta Dirección (CIMAD, 2018). Esto guarda relación con lo que explica Cánovas (2010) al decir que los valores vigentes en el mundo empresarial siguen siendo determinados por un régimen que pretende separar los aspectos puramente productivos y deja de lado el mundo familiar y la crianza de los hijos.

Por otro lado, la experiencia según Dewey (2002), citado en Guzmán y Saucedo (2015), es una unidad de análisis que considera la totalidad de relaciones entre la persona y su medio ambiente. Asimismo, también considera que la experiencia tiene un carácter transformador en el plano emocional, cognitivo y relacional. En ese sentido, Guzmán y Saucedo (2015) afirman que un suceso únicamente se convierte en experiencia cuando esta es importante para la persona emocional y cognitivamente, lo cual le da un sentido personal y lo vuelve una experiencia significativa.

Como puede verse, el ingreso de la mujer al mundo laboral implicó cambios en cómo las mujeres llevan la maternidad; sin que las nociones sociales de trabajo se adapten a ellas. Por ello, se considera relevante en cuanto a su valor social, pues se espera que los relatos ayuden a comprender mejor la inserción de la mujer en el trabajo y con ello las medidas en torno a la maternidad en el mundo empresarial. Por otra parte, la presente investigación también consta de un valor teórico, ya que busca actualizar y proporcionar información sobre el rol de madre-trabajadora-mujer en Lima, Perú, a la par de abrir una línea de investigación que aborde cómo se da la maternidad en otros sectores de trabajo.

Por todo ello, el presente trabajo pretende investigar las experiencias de maternidad de mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, y tiene como objetivo general explorar la experiencia de maternidad de mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.

## MATERIAL Y MÉTODO

La maternidad es un concepto subjetivo, vincular, variable de persona a persona e interactivo, lo que sustenta el uso del paradigma cualitativo fenomenológico. La fenomenología, para Creswell y Poth (2018) y Wertz (2012), busca descifrar la esencia compartida de un fenómeno específico vivenciado por varias personas. Lambert (2006) sostiene que es como un análisis descriptivo que intenta analizar las experiencias percibidas internamente.

### Participantes y Contexto

Las participantes fueron 7 mujeres que ocupan o han ocupado puestos de tipo ejecutivo mientras son madres de hijos en etapa preescolar. Las participantes están casadas, son de clase socioeconómica media alta o alta, se encuentran entre los 40 y 45 años, y tienen 1 o 2 hijos que oscilan de los 3 a 8 años.

**Tabla 1.** Participantes

Participante	Edad	Número de hijos	Edad de los hijos
1	40	2	4 - 6
2	40	2	3 - 7
3	40	1	5
4	45	2	4 - 16
5	42	2	5 - 7
6	43	1	4
7	41	1	3

El puesto ejecutivo se sustenta en el uso continuo de liderazgo, la demanda constante de decisiones importantes y el deber de cumplir con metas para la empresa respectiva con un nivel de responsabilidad más alto que otros cargos dentro la institución.

Se consideraron como criterios de inclusión que: (i) ocupe o haya ocupado por un mínimo de 6 meses un cargo ejecutivo, por ser dicho tiempo el mínimo para un contrato formal, y también (ii) que hayan ejercido la maternidad durante tal periodo con al menos un hijo en edad preescolar, debido a que durante tal etapa los niños aún tienen necesidades que solo la madre puede cumplir, lo que les demanda más tiempo e interposiciones entre el trabajo y la maternidad, que es lo que se busca explorar.

En cuanto al tamaño de la muestra, Dukes en Creswell et al. (2007) propone para la investigación fenomenológica entre 3 a 10 participantes. Además, Mayan (2009) propone seguir investigando hasta que se considere que se va a aportar algo teóricamente



importante, novedoso e interesante sobre el constructo o fenómeno materia de estudio. En palabras del autor, lo que se dirá no lo será todo, ni lo único ni lo último, lo que abre e invita a explorar dicha línea de investigación. Esta investigación fue regida por lo último expuesto.

### **Técnicas de recolección de la información**

La técnica para recoger la información fue la entrevista semiestructurada, que según Díaz (en Ozonas y Pérez, 2004) tiene un carácter conversacional, a fin de no oprimir a las participantes de decir algo que deseen. Creswell y Poth (2018) señalan que desde el paradigma social constructivista las preguntas son mejores mientras más abiertas sean y que deben orientarse a que el participante cree su propio significado del constructo.

Todas las entrevistas partieron de una misma matriz de categorización (Anexo 1), que al momento de aplicarla dotaba de cierta flexibilidad. El instrumento se construyó en base a la definición de Muñiz y Ramos (2019). Se formularon preguntas abiertas para cada subcategoría, luego para cada categoría y finalmente para el fenómeno a estudiar. Cada entrevista tuvo una variación entre 30 minutos y 1 hora 20 minutos.

### **Aspectos éticos**

Se utilizó el consentimiento informado (Ávila, 2002). Se explicó que sus datos, junto a la información brindada, serían utilizados únicamente para fines académicos. Además, las sesiones han sido grabadas para que la transcripción sea posible y el análisis más fidedigno.

### **Criterios de calidad de la información**

En cuanto a los criterios de calidad, Creswell et al. (2007) los denomina estrategias de validación y postula tres posiciones desde las cuales se puede corroborar la validación: el investigador, los participantes, y los lectores o asesores. Para cada cual propone 3 estrategias, y sugiere que al menos se usen 2, independientemente a cuál pertenezcan.

La primera estrategia, desde la posición del investigador, fue clarificar el sesgo o ser reflexivo. En este trabajo, parte del sesgo que tuve como investigadora fue que llegué a delimitar mi población en madres ejecutivas pensando en una población que tal vez se arrepienta de ser madre. Meses antes de que empezase el estudio, se publicó un libro de relatos en Inglaterra de mujeres que manifestaban que, si pudieran regresar el tiempo,

decidirían no ser madres. Mi idea era realizar una investigación que dé un resultado parecido. Para ello, mi lógica fue elegir mujeres altamente exitosas en el área laboral, que seguro quisieran seguir creciendo, pero al tener hijos a cargo les era complicado u obstructivista, por tanto —según mi sesgo— se podían arrepentir. Cuando empecé a entrevistar, tuve la sorpresa que los hijos, lejos de ser un obstáculo para el trabajo de estas mujeres, eran una motivación. En un comienzo, tuve cierta resistencia a estos resultados. La segunda estrategia fue (ii) Retroalimentación de los participantes. La cual consiste en devolver los resultados a los participantes y que indiquen si la información presentada dice lo que quisieron decir o no. Según Lincoln y Guba (1985), este criterio es el más severo para demostrar la credibilidad de la información. Finalizada la tesis, contacté con 3 de las participantes mediante un mensaje de WhatsApp. El criterio para escoger a cada una fue la proximidad a raíz de la entrevista. Se partió explicando desde la categoría central hacia las subcategorías. Los comentarios fueron positivos y se aprobó la estructura de los resultados.

### **Análisis de la información**

Creswell et al. (2007) menciona que lo primero a realizar en un análisis fenomenológico es la descripción personal de las experiencias, la cual está escrita en la sección de criterios de calidad. Luego se imprimieron dos juegos de las transcripciones, uno para un análisis deductivo y el otro para un análisis inductivo. En el primero se resaltaron las citas que calzaban con las categorías propuestas por Muñiz y Tovar (2019) en su definición de maternidad. En el segundo, las citas que dieron origen a la lista de estamentos significativos y se convirtieron después en categorías inductivas. Posteriormente, se compararon las categorías deductivas e inductivas y se procedió a eliminar las repeticiones de *subtemas* entre las categorías y a establecer las categorías finales.

## **RESULTADOS**

El presente artículo está orientado a exponer los resultados de las entrevistas realizadas. Como se mencionó, el tema, maternidad en mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, se rige bajo el método cualitativo fenomenológico y los paradigmas constructivista social y Estudios de Género. Para responder al objetivo de investigación, que es explorar la experiencia de maternidad, primero se explicarán las categorías contextuales, que dan a conocer el marco bajo el que se encuentran las entrevistadas. Segundo, las categorías

relacionales, que refieren a algunos vínculos protagonistas que las madres ejecutivas mantienen dentro el propósito de conciliar el mundo laboral y familiar. Y, como tercer y último punto, se abordarán las categorías intrínsecas que aluden al mundo interno de las entrevistadas y sus sentimientos.

En ese sentido, en las categorías contextuales, encontramos que los centros de trabajo de estas mujeres se caracterizan por ser **(a) Empresas con políticas flexibles**, lo que les permite tener cierta autonomía para negociar con la empresa su distribución de tiempo. El tiempo es un bien escaso y de alto valor para este grupo de madres, pues la exigente carga laboral no les permite estar tan cerca de sus hijos como quisieran. El poco tiempo libre que disponen debe distribuirse en el descanso, ellas mismas y sus parejas. La mayoría de las madres llega del trabajo cuando sus hijas o hijos ya están dormidos o por dormir. Sin embargo, este tipo de situaciones se alivian con la negociación de los tiempos, donde se optimiza el uso del mismo. Todas las madres señalan que, si su centro laboral no les diera cierta autonomía en sus horarios, no podrían poner por delante a su familia cuando es necesario. Asimismo, algunas de ellas consideran que si la empresa no contara con dichas concesiones cambiarían de trabajo.

*Entonces, nosotros los viernes nos quedamos hasta medio día, y lo que hice en ese momento fue decirle a mi jefe que ya, que de lunes a jueves no me tomaba mi hora de lactancia pero que el viernes no trabajaba. Durante un año no trabajé, para los viernes pasarlo con los dos (hijos). (Entrevistada 1)*

En cuanto las categorías relacionales, encontramos que las entrevistadas cuentan con dos vínculos protagonistas que se vuelven una **(b) Red de Apoyo** para ellas. Ambos vínculos permiten converger con mayor facilidad lo laboral y familiar. Esta categoría se sostiene en dos subcategorías: Las **(b.1) Cuidadoras** y **(b.2) La división equitativa de responsabilidades** con su pareja.

La primera subcategoría, **(b.1) Cuidadoras**, anuncia a personas contratadas que apoyan y suplen funciones que tradicionalmente se encargaría la madre, ya sea el cuidado y la atención de los hijos o las labores de la casa. Todas las entrevistadas cuentan con este tipo de apoyo externo que facilita el cuidado de los menores y algunos deberes del hogar. Este apoyo cobra vital importancia ya que, de no haberlo, la frecuencia de momentos en que su vida laboral y familiar se sobreponen sería mucho mayor. Como lo ilustran las siguientes citas:

*Me levanto en las mañanas, en casa tengo ayuda, y yo simplemente me encargo de despertarlo, porque si no se pone de mal humor. De ahí su nana lo acompaña a desayunar, porque yo tengo que alistarme para venir al trabajo. (Entrevistada, 5).*

*Por ejemplo, yo no voy a los cumpleaños porque ahora los cumpleaños son de lunes a viernes, bien pocos son sábados o domingos; entonces yo no voy, pero van con la nana, y la nana u otras mamás me pasan video. (Entrevistada 4).*

En cuanto a la segunda subcategoría, **(b.2) división equitativa de responsabilidades**, la mayoría de las madres dicen que sus parejas toman un rol activo en la crianza y los roles tradicionalmente asignados a la mujer. Tal como lavar platos, hacer dormir a la hija u hijo, arreglar el dormitorio, dar biberón, ayudar a ordenar la sala, entre otros. Al igual que en el caso de las cuidadoras, muchas señalan que sin este factor trabajar sería muy complicado. Lo cual conlleva a reflexionar y agudizar la importancia de que la pareja se involucre en los deberes del cuidado y el hogar. Pues, en tal se sustenta la posibilidad de trabajar y ser independiente económicamente para la mujer que es madre. Por otra parte, algunas entrevistadas precisan que para ellas el apoyo de sus esposos no es un favor sino un deber correspondiente como padres.

*Yo igual siempre le dejo bien en claro a mi esposo, y siempre le repito, que él no tiene por qué estar pensando que él me está ayudando. Él simplemente está cumpliendo su rol de padre. (Entrevistada 3).*

Finalmente, en torno las **(c) categorías intrínsecas**, estas refieren al mundo interno de la madre ejecutiva y los sentimientos que surgen en ella. Esta sección se caracteriza por la presencia de un **(c.1) amor incondicional** a la familia y los hijos, y los **(c.2) sentimientos de culpabilidad**.

En cuanto al **(c.1) amor incondicional**, es una subcategoría que todas las madres explicitan. Ellas lo señalan como un sentimiento difícil de explicar, no conocido con anterioridad e incomparable. Las siguientes dos citas demuestran este punto: «Y maternidad es eso, desvivirte por tus hijos, el amor, estar juntos, la familia, porque cuando estas con la familia todo fluye, cuando tu pareja de apoya fluye» (Entrevistada 2). Asimismo:

*Entonces pensé que no sería tanto el desborde de amor que llegas a sentir, y por una parte estás que odias a tu esposo porque te duele, pero sale el bebé y llora y es como que woooooow, es demasiado, es demasiado, es entre demasiado amor, demasiado desprendimiento. (Entrevistada 6)*

Es preciso mencionar que para muchas este amor a la familia y los hijos es una motivación para seguir trabajando, esforzándose y creciendo laboralmente. Como se expresa en la siguiente cita: «Tienes un motor en su vida, que ese amor, ese impulso bien llevado te lleva a desarrollarte» (Entrevistada 3).

Los **(c.2) sentimientos de culpabilidad** aparecieron en los relatos de casi todas las madres. Ellas describieron las situaciones que las llevan a sentirse de tal modo. Dichos sentimientos aparecen en diferentes situaciones, principalmente cuando a consecuencia del trabajo no están con los hijos. Como lo menciona la siguiente entrevistada:

*Pero es eso lo que te da culpa, el no estar en momentos que pueden ser críticos o sentándome en las tardes que de repente le prendo la tele porque lo único que quiero es dormir después de una semana asquerosa y de ahí pienso pucha está solo viendo tele y yo duermo. (Entrevistada 1)*

Lo cual es curioso pues, como se mencionó, el amor incondicional a la familia hace que busquen crecer más a nivel laboral, pero este crecimiento implica a contracara también la menor disponibilidad de tiempo y por ende uno podría suponer que también la mayor posibilidad de sentir culpa.

## DISCUSIÓN

En cuanto a la categoría **(a) Empresas con políticas flexibles**, encontramos que para todas las madres es importante que sus centros de trabajo les permitan manejar su tiempo, especialmente durante la lactancia, lo cual es acorde a Jiménez y Gómez (2015), quienes aseguran que ser madre aumenta la probabilidad de trabajar en empleos flexibles, de medio tiempo, menor salario e incluso menor protección. Esto debido a la profunda interdependencia entre madre e hijo, pues durante el primer trimestre las tomas de leche son cada 2,2 horas y en el segundo trimestre cada 3,3 (Fallon et al., 2017). En caso de que la flexibilización no sea una opción, esta superposición de horarios tiene un impacto directo en lo laboral (Llopis, 2015, p. 307) y puede tener repercusiones en la salud mental de la mujer o en la propia lactancia (Meline, Rodríguez y Zango, 2020). Esto sucedió en algunas madres de este estudio, que manifestaron un corte de la leche materna por estrés laboral. Además, la demanda de la mujer sujeta al hogar o las/los hijas/os le quita autonomía, lo cual Lagarde (en Reid, 2014) lo reseña bajo la idea de un pacto social. Por tanto, lo ideal sería que se incrementaran las políticas públicas pensadas en la maternidad

y el trabajo como ámbitos complementarios de la mujer, lo cual coincide con el aporte de Jiménez (2018).

En tanto la categoría (b) **Red de Apoyo**, encontramos que todas las madres del estudio dijeron tener el apoyo de **(b.1) Cuidadoras**, coloquialmente conocidas como nanas. Tanto en esta investigación como la de Parra y Vásquez (2013) y Torralbo (2018) se registra la recurrencia de buscar ayuda en terceros y se reconoce dicho apoyo como indispensable. Bajo la trilogía propuesta por Solé y Parella (2008) de mujer-madre-trabajadora, es interesante mencionar que, de los tres roles, solo el rol de madre puede ser ejercido por alguien más. Es decir, la mujer no puede *contratar* a alguien para que la sustituya en su rol de trabajadora y tampoco en su rol de mujer consigo misma. Sin embargo, para el rol de madre, sí. Asimismo, no existe abundante investigación que aborde la temática de las niñeras. Sin embargo, de acuerdo con Santoro (2016), no habría diferencias significativas entre la calidad de vínculo niñera-niño/a y madre-niño/a. En tanto la segunda subcategoría, **(b.2) Distribución equitativa de responsabilidades**, al haber mayor equidad en el cuidado del bebé y el hogar, se delata que hay cambios en la estructura tradicional familiar. Puyana y Mosquera (2011) llaman a esta nueva estructura familiar: familia de tendencia en ruptura, por el quiebre de lo tradicional, donde la mujer tiene proyectos personales más allá de la maternidad y el hombre mayor incursión en la vida hogareña. Esta nueva dinámica familiar comparte características con el estilo parental democrático, asociado al pleno desarrollo psicológico del niño (Capano y Ubach, 2013) y menor incidencia en trastornos de conducta alimentaria (Losada, 2018). Asimismo, esta nueva paternidad está siendo cada vez más estudiada por autores como Izquierdo y Zicavo (2015), y además el Gobierno chileno en el 2012 instauró una guía para promover la corresponsabilidad en el cuidado y crianza de los hijos, mientras que Perú aún no tiene un protocolo oficial. Pese a lo mencionado, Hernández (2012) señala que la relación mujer-maternidad-crianza sigue siendo particularmente fuerte. Por otro lado, un aspecto que se rompe es la posibilidad de que el hombre use su ventaja económica como argumento para ejercer violencia, tal como afirma Grisales (2015), pues con la ganancia monetaria independiente de la mujer se frena dicho ciclo.

Por último, dentro las categorías intrínsecas, encontramos dos subcategorías: **(c.1) Sentimientos de culpabilidad** y **(c.2) Amor incondicional**. Los sentimientos de culpa, mencionados por algunas madres entrevistadas, concuerdan con los hallazgos de Aguirre et al. (2021) en mujeres madres obreras y populares que experimentaron frustración por

la contradicción entre los mandatos de ser «buenas madres» y de ser exitosas laboralmente. Ragúz (1990) consideró la culpa un efecto característico de las mujeres que trabajan. Según Anderson (2011), esta elección entre un ámbito u otro se da en un marco de evaluación costo-beneficio donde siempre habrá algo por perder. Por ello, es posible que la madre, decida lo que decida y esté donde esté, igualmente experimente sentimientos de culpabilidad, concordando con las conclusiones de Perle (citado en Randstad, 2006, p. 33). Giampino (2001) agrega que es posible que tanto la mujer que trabaja como la que no no estén satisfechas plenamente con su ideal de mujer. En el estudio, se observó que muchas mujeres desean ser mejor madre y a la vez mejor trabajadora, colocándose a sí mismas una carga de responsabilidad difícil de alcanzar. Molina (2014) lo llama madre omnipotente, por haber la creencia que deben poder con todo.

En cuanto al amor incondicional, al cual refirieron todas las madres, este es el factor que determina la priorización de la familia frente al trabajo. Investigaciones sobre maternidad desde la perspectiva de género, como Covarrubias (2012), Giallorenzi (2017), Grisales (2015), Sánchez-Rivera (2016), señalan que el amor maternal es una construcción social. Sin embargo, en la mayoría de los relatos se expresa la aparición de este sentimiento como inexplicable e incomparable. Lo que revela una dificultad para describirlo en palabras. Por último, esta investigación empezó creyendo encontrar que las madres narrarían su maternidad como un limitant. Sin embargo, se encontró que la consideran un motor, concordando con los hallazgos de Arteaga, Abarca, Pozo y Madrid (2021).

## CONCLUSIONES

A modo de conclusión, se plantea que la experiencia de maternidad en las mujeres ejecutivas entrevistadas es compleja porque en ocasiones se dan emociones encontradas y contradictorias ante la inevitable yuxtaposición del ámbito familiar y el laboral. Para aligerar la convivencia de ambos planos, estas madres cuentan con una red de apoyo que consta de sus parejas, quienes tienen un rol activo como padres, y de agentes externos, como las cuidadoras. Sin embargo, es probable que independientemente de la elección, la madre experimente sentimientos de culpa. De todos modos, el amor y la entrega por su familia e hijos predomina como sentir al coexistir con la culpa.

Entre las limitaciones del trabajo se encuentra que las madres ejecutivas tienen una agenda copada y en algunos casos conseguir una entrevista fue complicado. Asimismo, se considera que el sesgo como investigadora fue una limitación dentro del estudio, pues en su momento retrasó la frecuencia de trabajo.

Se recomienda que se extienda una línea de investigación sobre la maternidad en otros sectores de trabajo. Se considera oportuno investigar la maternidad en otros sectores con otras modalidades laborales, por ejemplo donde las madres se encuentren en trabajos informales, en puestos laborales no medidos por objetivos, sin políticas de trabajo flexibles y/o sin la posibilidad de contratar a un agente auxiliar de cuidado, para así comprender a diversos segmentos de la población. Dicha comprensión podría, y se debería utilizar, para la implementación de medidas públicas.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUIRRE, C., et al. Identidad, maternidad y trabajo. Un estudio entre clases sociales en Chile. En: *Revista de Ciencias Sociales*. 2021, vol 34, núm 48, pp. 155-173.
- AGUDELO J.; BEDOYA, J.; OSORIO, D. L. Ser mujer: entre la maternidad y la identidad. En: *Revista Poiésis*. 2016, núm. 31, pp. 306-313.
- ALBERDI, I.; ESCARIO, P.; MATAS, N. *Las mujeres jóvenes en España*. Barcelona: Fundación «la Caixa», 2000. Disponible en: <https://bit.ly/3PLOSnK>.
- ÁLVAREZ, A. R.; GÓMEZ B., I. C. Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. En: *Pensamiento Psicológico*. 2011, vol. 9, núm. 16, pp. 89-106.
- ANDERSON, J. *Responsabilidades por compartir: La conciliación trabajo-familia en Perú*. Chile: Organización Internacional del Trabajo, 2011. Disponible en: <https://bit.ly/3Bdf7PP>.
- ÁVILA, M. G. Aspectos éticos de la investigación cualitativa. *Revista Iberoamericana de educación*. 2002, núm. 29, pp. 85-104.
- BADINTER, E. *¿Existe el instinto maternal? Historia del amor maternal. Siglos XVII al XX*. Barcelona: Paidós, 1991.
- BASSO, J. *Caída de la natalidad*. En: *El País*, 1 de agosto de 2018. Disponible en: <https://bit.ly/3b3CGQy>.
- BATTHYÁNY, K.; SCAVINO, S.; PERROTTA, V. Cuidados Infantiles y Trabajo Remunerado en Tres Generaciones de Mujeres Madres de Montevideo: Los Recorridos de las Desigualdades de Género. En: *Dados*. 2020, vol. 63, núm. 4.
- BEAUVOIR, Simone de. *El segundo sexo*. Buenos Aires: Siglo XX, 2014. [1949]
- BERMÚDEZ, G. M. Mujer, trabajo y familia. En: *Inventio, la génesis de la cultura universitaria en Morelos*. 2006, vol. 2, núm. 4, pp. 23-30.
- CÁNOVAS, G. *El oficio de ser madre: La construcción de la maternidad*. Barcelona: Paidós, 2010.
- CAPANO, A.; UBACH, A. *Estilos parentales, parentalidad positiva y formación de padres. Ciencias Psicológicas*. 2013, vol. 7, núm. 1, pp. 83-95.
- CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE LA MUJER DE ALTA DIRECCIÓN (CIMAD). *Estadísticas sobre mujeres y empresarias en América Latina*. 2018. Disponible en: <https://bit.ly/3RPcLMW>.
- CIEZA, K. Representaciones sociales de la maternidad de mujeres jóvenes de Lima. En: *Anthropologica*. 2017, vol. 37, núm. 43, pp. 39-60.
- COVARRUBIAS, M. A. Maternidad, trabajo y familia: reflexiones de madres-padres de familias contemporáneas. En: *La ventana. Revista de estudios de género*. 2012, vol. 4, núm. 35, pp. 183-217.

- CRESWELL, J. W., et al. *Qualitative research designs: Selection and implementation. The counselling psychologist*. 2007, vol. 35, núm. 2, pp. 236-264.
- CRESWELL, J. W.; POTH, C. N. *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Londres: Sage, 2018.
- FALLON, V., et al. The emotional and practical experiences of formula-feeding mothers. En: *Maternal & Child Nutrition*. 2017, vol. 13, núm. 4.
- FEDERICI, Silvia. Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas. En: *Traficantes de Sueños*. 2013, vol. 17, núm. 1, pp. 129-147.
- FULLER, N. *Identidad femenina y maternidad: una relación incomoda*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2010 Disponible en: <https://red.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/biblioteca/081008.pdf>
- GIALLORENZI, M. L. Crítica feminista sobre la noción de la buena madre. En: *Reflexiones*. 2017, vol. 96, núm. 1, pp. 87-95.
- GIAMPINO, S. *¿Son culpables las mujeres que abortan?* 2001. Disponible en: <https://bit.ly/3OwwspQ>.
- JIMÉNEZ, A. Equilibrio trabajo-familia, un desafío para la igualdad y el desarrollo. En: C. Mora, et al. (eds.), *El género furtivo: la evidencia interdisciplinar del género en el Chile actual*. Santiago, Chile: 2018, pp. 141-157.
- GRISALES, P. *¿Algunas mujeres ya no quieren ser madres? Cambios en las representaciones sociales de la maternidad en mujeres en edad fértil*. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, 2015. Disponible en: <https://bit.ly/2viMON5>.
- GUERRERO, J. Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista colombiana de Psicología*. 2003, vol. 12, pp. 73-84.
- GUZMÁN, C.; SAUCEDO, C. L. (2015). Experiencias, vivencias y sentidos en torno a la escuela y a los estudios: Abordajes desde las perspectivas de alumnos y estudiantes. En: *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 20, núm. 67, pp. 1019-1054.
- HERNÁNDEZ, C. *Maternidad. Ideas colectivas, vivencias de mujeres continuidades y discontinuidades en la configuración de las experiencias de maternidad en mujeres bogotanas*. [Tesis de grado]. Universidad Javeriana, 2012. Disponible en: <https://bit.ly/3vbD85Z>.
- HERRERA, C. A. Feminismos latinoamericanos: deseo, cuerpo y biopolítica de lo materno. En: *Debate feminista*. 2017, vol. 55, pp. 27-58.
- JIMÉNEZ, A.; GÓMEZ, V. Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. En: *Revista Diversitas*. 2015, vol. 11, núm. 2, pp. 289-302.
- IZQUIERDO, L.; ZICAVO, N. Nuevos padres: construcción del rol paternal en hombres que participan activamente en la crianza de los hijos. En: *Revista de Investigación en Psicología*. 2015, vol. 18, núm. 2, pp. 33-55.
- LINCOLN, Y. S.; GUBA, E. G. *Effective evaluation*. Nueva York: Jasley-Bass, 1985.

- LLOPIS, M. Maternidades subversivas. *Revista Sexualidad, salud y sociedad*. 2015, vol. 23, pp. 205-212.
- LOSADA, A. V. Trastornos de la Conducta Alimentaria y Estilos Parentales. En: *Perspectivas Metodológicas*. 2018, vol. 18, núm. 21.
- MAYAN, M. *Essentials of qualitative inquiry*. Londres: Routledge, 2009.
- MEJÍA, C.; VELOZ, B.; HERNÁNDEZ, K. *Estudios de género, feminismo y sexualidad*. Universidad Los Andes y Universidad Autónoma Estado de Hidalgo, 2014, pp. 17-44. Disponible en: <https://www.aacademica.org/carlos.mejia.reyes/3.pdf>.
- MELINES, V.; RODRÍGUEZ, P.; ZANGO, I. Lactancia materna exclusiva y participación en la vida diaria: una perspectiva ocupacional de la maternidad. En: *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*. 2010, vol. 28, núm. 1, pp. 86-110.
- MOLINA, M. E. Transformaciones Histórico-Culturales del Concepto de Maternidad y sus Repercusiones en la Identidad de la Mujer. En: *Psykhé (Santiago)*. 2006, vol. 15, núm. 2, pp. 93-103.
- MOLINA, S. *El mito del instinto maternal y su relación con el control social de las mujeres*. [Tesis de grado]. Universidad de la República de Uruguay, 2014. Disponible en: <https://bit.ly/3cBENeC>.
- DIARIO GESTIÓN. Mujeres en directorios bancarios elevarían el desempeño (con una condición). En: *Diario Gestión*. 17 de julio de 2018. Disponible en: <https://bit.ly/2Ms6KaT>.
- MUÑIZ, E.; RAMOS, M. E. Presión social para ser madre hacia mujeres académicas sin hijos. En: *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. 2019, vol. 28, núm. 55, pp. 64-87.
- PARIONA, T. *Postergación de la maternidad en mujeres profesionales residentes en Lima*. [Tesis de magister]. Pontificia Universidad Católica del Perú, 2016. Disponible en: <https://bit.ly/3RYkAzW>.
- PARK, B.; BANCHEFSKY, S.; REYNOLDS, E. B. Psychological essentialism, gender, and parenthood: Physical transformation leads to heightened essentialist conceptions. En: *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 109, núm. 6.
- PARRA, M.; VÁSQUEZ, C. *Mujeres profesionales y su percepción del rol materno* [Tesis de magister]. Chile: Universidad del Bío Bío, 2013. Disponible en: [http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1723/1/Parra\\_Daza\\_Marta.pdf](http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1723/1/Parra_Daza_Marta.pdf)
- PUYANA Y. P.; MOSQUERA, C. P. Traer «hijos o hijas al mundo»: Significados culturales de la paternidad y la maternidad. En: *RLCSNJ*. 2011, vol. 3, núm. 2.
- RANDSTAD. *Mujer y trabajo, calidad del trabajo en la Europa de los Quince*. 2006. Disponible en: <https://bit.ly/3vcN6UV>.
- RAGÚZ, M. Maternidad/maternalidad y trabajo: «Efectos» del rol dual sobre los hijos y la pareja. En: *Revista De Psicología*. 1989, vol. 7, núm. 1, pp. 3-21.

- REID, G. B. Mujeres, maternidad y profesión. Acerca del malestar actual. En: *VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur*. Buenos Aires: Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires, 2014. Disponible en: <https://www.aacademica.org/000-035/193.pdf>.
- RODRÍGUEZ, M. C.; FERNÁNDEZ, C. M. Empleo y maternidad: El discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo. En: *Cuaderno de Relaciones Laborales*. 2011, vol. 28, núm. 2, pp. 257-275.
- ROYO, R. Maternidad, paternidad y desigualdad de género: los dilemas de la conciliación ¿Es el trabajo familiar un trabajo de mujeres?. En: *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria= Revista de servicios sociales*. 2013, vol. 53, pp. 123-134.
- SÁNCHEZ RIVERA, M. Construcción social de la maternidad: El papel de las mujeres en la sociedad. En: *Opción*. 2016, vol. 32, núm. 13, pp. 921-953.
- SANTORO M. B. *Calidad del vínculo de apego entre niños y niñas*. [Tesis de grado]. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2016. Disponible en: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7504>
- SOLÉ, C.; PARELLA, S. «Nuevas» expresiones de la maternidad. Las madres con carreras profesionales «exitosas». En: *Revista Española De Sociología*. 2008, vol. 4.
- TORRALBO, H. Género, cuidados y vejez: Mujeres «en el medio» del trabajo remunerado y del trabajo de cuidado en Santiago de Chile. *Revista Prisma Social*. 2018, vol. 21, pp. 194-218.
- VALVERDE, K. B.; CUBERO, M. F. C. La maternidad como un constructo social determinante en el rol de la feminidad. En: *Wimb lu*. 2014, vol. 9, núm. 1, pp. 29-42.
- VEREA, C. P. «Malas madres»: la construcción social de la maternidad. En: *Debate feminista*. 2004, vol. 30, pp. 12-34.

## ANEXO 1

Mapa mental de las categorías y subcategorías resultado del análisis de la información.

