



Impacto de las Licencias de Maternidad: Una Mirada desde los Rectores de Instituciones
Educativas Públicas de Básica Primaria y Secundaria de la Comuna 8 en la Ciudad de Villavicencio Meta

Carla Andrea Cano Largo. Id: 569948

Oriana Andrea García Ayala. Id: 424629

Blanca Inés Gómez Paredes. Id: 093092

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Regional Sur

Sede Villavicencio (Meta)

Programa Psicología

abril de 2021

Impacto de las Licencias de Maternidad

Impacto de las Licencias de Maternidad: Una Mirada desde los Rectores de Instituciones
Educativas Públicas de Básica Primaria y Secundaria de la Comuna 8 en la Ciudad de Villavicencio Meta

Carla Andrea Cano Largo. Id: 569948

Oriana Andrea García Ayala. Id: 424629

Blanca Inés Gómez Paredes. Id: 093092

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Psicólogo

Asesor(a)

Gladys Faviola Naranjo González

Magister

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Regional Sur

Sede Villavicencio (Meta)

Programa Psicología

abril de 2021

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo de investigación a Dios, nuestras familias y la Mg. Gladys Faviola Naranjo por ser inspiración, guía y apoyo constante en el alcance de este logro tan significativo para la vida personal, laboral y profesional de cada una de nosotras. Además, compartimos a ustedes la felicidad y alegría presentes en este momento que nos llena de orgullo por haber culminado con éxito lo que, en un comienzo se consideró como un sueño.

Agradecimientos

Queremos darle gracias a Dios por permitirnos realizar este proyecto de investigación para lograr nuestro título profesional como psicólogas, uno de nuestros anhelos más deseados.

A cada una de nuestras familias por ser apoyo constante e incondicional en el transcurso del desarrollo de esta meta propuesta y ser ejemplo de constancia, esfuerzo y valentía para vencer las dificultades.

A la Mg. Gladys Faviola Naranjo por su excelente asesoría para llevar a feliz término nuestra investigación y alentarnos a lo largo de este proceso. También por compartirnos sus conocimientos como experta en el área organizacional y en el campo de la investigación aportando de manera significativa en la construcción de nuestra tesis.

Finalmente extendemos nuestro agradecimiento a todos los rectores de las IE públicas de la comuna 8 de Villavicencio-Meta, quienes hicieron parte activa de la investigación, realizando aportes valiosos desde su cotidianidad en el ejercicio de directivos docentes de las instituciones educativas que lideran.

Contenido

Lista de tablas	8
Lista de figuras	9
Lista de anexos.....	10
Resumen	11
Abstract	12
Introducción.....	13
CAPÍTULO I	14
1 Justificación.....	14
1.1 Planteamiento del problema	15
1.1.1 Formulación del problema	17
1.2 Objetivos	17
1.2.1 Objetivo General	17
1.2.2 Objetivos específicos.....	17
CAPÍTULO II	19
2 Marco Referencial.....	19
2.1 Marco teórico	19
2.1.1 Maternidad y trabajo	19
2.1.2 Lactancia y bienestar laboral.....	20
2.1.3 Licencia de maternidad desde la normatividad.....	21
2.1.4 La salud en la trabajadora: Bienestar y desempeño.....	24
2.1.5 El rol de la mujer frente a la maternidad y equidad de género	27
2.1.6 Ajustes laborales en empresas y licencias de maternidad	29
2.1.7 Nuevas realidades laborales de la madre trabajadora	30
CAPÍTULO III	33
3 Metodología.....	33
3.1 Método	33
3.2 Población	33
3.3 Categorías de análisis.....	34
3.4 Fuentes de recolección de información	34

Impacto de las Licencias de Maternidad

3.4.1	Fuentes Primarias.....	34
3.5	Técnicas e instrumentos de recolección de información	34
3.6	Análisis de información	35
3.7	Fases del proyecto	36
3.8	Aspectos Bioéticos	36
CAPÍTULO IV.....		38
4	Análisis de resultados	38
4.1	Categoría Salud	39
4.1.1	Salud física (7) Citas.....	39
4.1.2	Salud mental (14) Citas	40
4.2	Categoría Responsabilidad de la madre	41
4.2.1	Rol familiar (24) Citas	42
4.2.2	Rol de la mujer (33) Citas	43
4.3	Categoría Cambios	43
4.3.1	Cambios físicos (17) Citas	44
4.3.2	Cambios emocionales (23) Citas.....	44
4.4	Categoría trabajo docente	45
4.4.1	Desempeño de la trabajadora (52) Citas	46
4.4.2	Expectativas de la trabajadora (5) Citas	46
4.4.3	Lactancia (81) Citas	47
4.4.4	Estereotipo de género (10) Citas.....	48
4.4.5	Reintegro laboral (77) Citas.....	49
4.4.6	Permisos o ausencia (29) Citas	50
4.4.7	Ambiente de trabajo (30) Citas	51
4.5	Categoría Legislación laboral	52
4.5.1	Amparo al fuero maternal (16) Citas	52
4.5.2	Contratación (27) Citas.....	53
4.5.3	Igualdad de derechos (62) Citas	54
4.5.4	Remuneración (10) Citas	54
4.5.5	Evaluación de desempeño (9) Citas.....	55
4.5.6	Exclusión laboral (10) Citas	56
4.6	Análisis Redes Semánticas	57

Impacto de las Licencias de Maternidad

4.6.1	Contexto de la trabajadora	58
4.6.2	Contexto laboral.....	61
4.6.3	Contexto Normativo.....	64
5	Conclusiones	68
6	Recomendaciones	71
	Referencias	73
	Anexos	76

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Categorías y subcategorías de análisis Licencia de Maternidad</i>	39
---	----

Lista de figuras

Figura 1. Red semántica contexto de la trabajadora.	58
Figura 2. Red semántica contexto laboral.....	61
Figura 3. Red semántica contexto normativo.	64

Lista de anexos

Anexo 1. Matrices de revisión documental.....	76
Anexo 2. Formato consentimiento informado.....	115

Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal comprender el impacto que tienen las licencias de maternidad en las instituciones educativas públicas de básica primaria y secundaria de la comuna 8 en la ciudad de Villavicencio, Meta, desde la mirada de los rectores de dichas instituciones; el proceso se dividió en dos fases la primera comprende el la revisión documental que permitió encontrar antecedentes sobre relacionados con la maternidad el contexto laboral; se realizó una matriz de análisis para crear cinco categoría y diecinueve subcategorías que aportaron a la construcción de un soporte teórico. La segunda fase consistió en la recolección de información desde la mirada de los rectores a través de una metodología cualitativa, con la participación de 8 rectores de las instituciones educativas de la comuna 8 quienes respondieron a una entrevista semiestructurada a través de la plataforma Meet. Los resultados arrojaron que la percepción de los rectores frente a la licencia de maternidad y el impacto que esta genera tras el reintegro laboral, encontrando que para los rectores la trabajadora demostró responsabilidad, además de una excelente condición de salud tanto física y emocional al momento de iniciar labores; un aspecto a destacar estuvo relacionado con la capacidad de la trabajadora para desempeñar el rol de mujer y familiar sin afectar el desempeño laboral. Así mismo, se logró establecer que el contexto laboral le brindó a la trabajadora apoyo para lograr un ambiente de trabajo saludable; en relación con la legislación laboral los rectores coincidieron en señalar que existen mecanismos de protección que se respetan como parte de un derecho pero que adicional a ello la institución y toda la comunidad académica brinda espacios que reducen el impacto de la licencia de maternidad en el contexto organizacional.

Palabras clave: licencia, reintegro, trabajadora, docente.

Abstract

The main objective of the research on maternity leave was to understand the impact that maternity leave has on public educational institutions of elementary school and high school in commune 8 in the city of Villavicencio, Meta, from the point of view of the rectors of these institutions; The process was divided into two phases. The first comprises the review document that will find information related to maternity and the labor context; An analysis matrix was made to create six categories and nineteen subcategories that contributed to the construction of a theoretical support. The second consisted of collecting information from the gaze of the principals through a qualitative methodology, with the participation of 8 principals from the educational institutions of the commune 8 who responded to a semi-structured interview through the Meet platform. The results showed that the rectors' perception of maternity leave and the impact it generates after the re-employment, finding that for the rectors the worker demonstrated responsibility, in addition to an excellent physical and emotional health condition at the time of initiation. labors: One aspect to be highlighted was related to the ability of the worker to play the role of woman and family without affecting job performance. Likewise, it was possible to establish that the teaching work context provided the female worker with support to achieve a healthy work environment; In relation to labor legislation, the rectors agreed that there are protection mechanisms that are respected as part of a right but that in addition to this, the institution and the entire academic community provide spaces that reduce the impact of maternity leave in the context organizational.

Keywords: license, reinstatement, worker, teacher.

Introducción

Dentro de la psicología organizacional, las licencias de maternidad es un tema de análisis que aporta desde el ámbito normativo a la organización al comprender que el Estado ha creado mecanismos que buscan proteger a la mujer durante la etapa de gestación y particularmente para la investigación en curso la licencia de maternidad, es de mencionar que la legislación laboral ha tomado una postura de flexibilidad y apoyo hacia la trabajadora; también es importante valorar como el profesional en psicología al interior de una organización puede propiciar espacios saludables para la trabajadora al momento del reintegro laboral.

Un elemento importante es reconocer que la psicología organizacional al estudiar el comportamiento de los individuos o grupos en un contexto particular permitió que en la investigación actual se tomara el tema del impacto de la licencia de maternidad en las instituciones educativas públicas de básica primaria y secundaria de la comuna 8 en la ciudad de Villavicencio, Meta, desde la mirada de los rectores.

Tomando en consideración que la licencia de maternidad incide en las instituciones, se realizó una revisión documental para reconocer la participación de estudios a nivel internacional, nacional y local asociados al contexto organizacional, buscando que la mirada de los líderes y en este caso los rectores reflejara el impacto bajo la experiencia en cada una de ellas y como han asumido el rol de la mujer en el contexto laboral y familiar, comprendiendo que en el ámbito organizacional cada vez, es mayor la participación de la mujer.

CAPÍTULO I

1 Justificación

La investigación se enmarca en el semillero de estudios organizacionales PSILAB, que se desarrolla en la línea de investigación: Desarrollo humano y comunicación, correspondiente a la sublínea de investigación: Bienestar y calidad de vida laboral.

Las organizaciones han asociado desde la gestión de talento humano, las necesidades de identificar las áreas de oportunidad del colaborador considerando que se busca establecer un equilibrio entre las partes, de esta manera, cuando se trata de reconocer los efectos que trae consigo el reintegro laboral, surge la necesidad de reconocer cómo la posición de la organización juega un papel significativo. (Arciniegas, 2018).

Por un lado, el área de gestión humana se encargará de evaluar las condiciones en las que la trabajadora se reintegra laboralmente, analizando el estado actual de las funciones o proyectos que se desarrollan, el nivel de cumplimiento de objetivos, entre muchos otros; de ahí, que para las organizaciones el ausentismo laboral es motivo de alerta; Cuesta (2018) señala que tras la licencia de maternidad el período promedio de cuatro meses generó una asignación de la vacante, procesos de capacitación y en algunos casos el rediseño del puesto.

A partir de lo anterior, la propuesta es relevante bajo la visión de reconocer cómo la organización puede verse inmersa en un impacto a nivel de productividad y de asignación de rubros para asumir el reintegro laboral tras una licencia de maternidad. En este punto, algunos autores, tratan de identificar estrategias que permitirán valorar cómo la motivación se convierte en una estrategia que busca orientar la continuidad reduciendo el nivel de alteración.

La viabilidad de la propuesta se enfoca en las ventajas que traería para las organizaciones conocer los resultados que arroje el estudio, mediante un análisis basado en la percepción de la gerencia, el área de talento humano y del mismo colaborador, de esta manera, se podrá establecer un

Impacto de las Licencias de Maternidad

claro horizonte sobre las necesidades inmediatas en materia de gestión humana, comprendiendo que el desajuste emocional del colaborador incide positiva o negativamente en el desarrollo de los procesos internos de la organización. (ILO, 2010).

Finalmente, se espera que el alcance del proyecto refleje la percepción de los rectores frente al reintegro laboral de la trabajadora, reconociendo las variables de análisis que están asociadas con la licencia de maternidad, donde la responsabilidad y el desempeño, se convierten en factores determinantes para analizar el impacto organizacional; por lo tanto, la investigación reflejó que para las directivas el reintegro laboral de la trabajadora no presentó un desajuste significativo, por el contrario expresaron abiertamente la admiración por la trabajadora al combinar el rol de madre con las responsabilidades en el ámbito laboral.

1.1 Planteamiento del problema

La percepción que existe sobre licencia de maternidad en las organizaciones por lo general se aborda desde la dimensión de los derechos que tiene la trabajadora por parte del estado a través de la organización en la cual se desempeña, sin embargo, al realizar una revisión literaria se encuentran elementos para analizar el impacto que tiene esta variable en el contexto laboral; por lo tanto, se da inicio a la identificación de un sector como es la educación para comprender la percepción que tienen los rectores de las instituciones educativas, para lo cual es fundamental iniciar por el entorno organizacional y encontrar que se enfrenta a situaciones relacionadas con las ausencias laborales, ya sea permisos, incapacidades de periodos cortos o largos, como es el caso de la licencia de maternidad. Para el tema puntual de esta investigación, el interés radica en el período posterior a la licencia de maternidad, el cual tiene como consecuencia un sin número de elementos para la gestión de talento humano, que están ligados al reintegro laboral, donde la capacitación y destinación de tiempos extras en la adaptación del grupo de trabajo pueden convertirse en desgaste organizacional. (Arciniegas, 2018)

Impacto de las Licencias de Maternidad

En el contexto empresarial, la gestión humana se encarga de visualizar los procesos de adaptación del talento humano cuando se presentan cambios, para Cuesta (2018) las situaciones no tienen un protocolo a seguir, jugando a lograr la mayor efectividad; es claro que el manejo del talento humano traería consigo experiencias que se asocian según las necesidades del medio y las acciones que se diseñan para mitigarlas.

Así mismo, la posición de las empresas con respecto a la licencia de maternidad considera el cumplimiento de la normatividad y a su vez, aporta a la construcción de lazos familiares que son el pilar de la sociedad, sin dejar de lado los derechos fundamentales del menor, esta situación ha sido tomada en consideración desde la gerencia, para analizar el impacto que trae al contexto laboral, también es importante comprender más allá de la necesidad de reconocer un cambio, es establecer si se presentan o no cambios y hasta qué punto estos son determinantes.

Sin embargo, al finalizar la licencia de maternidad y retomar las actividades laborales, surge de nuevo el proceso de adaptación que se traduce en ajustes de nómina, información de los avances o proyectos, además de la construcción de entornos saludables para que la madre pueda desarrollar su vínculo afectivo con el hijo mediante el período de lactancia. (Pascual, 2013).

En ese sentido, las organizaciones a partir de las instancias de protección laboral han tomado acciones que integran la vinculación de la gestión humana, comprendiendo que es necesario ofrecer un mecanismo de reincorporación al cargo que va desde la capacitación hasta canales de información, horarios de lactancia, entre otras más que se convierten en costos, rotación de personal, ajustes de jornada laboral, baja productividad y rendimiento en el área. (Cuesta, 2018).

De igual manera al comprender que el proceso de adaptación también trae consigo un cambio significativo en la trabajadora, quien debe asumir el ajuste laboral además de la parte emocional que le genera dejar a su hijo con terceros. De este modo, se busca identificar espacios que posibiliten la

Impacto de las Licencias de Maternidad

exploración cualitativa una visión desde la parte organizacional y la trabajadora; con el fin de lograr un análisis que permita confrontar la realidad que a diario se vive en las organizaciones en general.

A partir de ahí, se hace necesario realizar un diagnóstico en las organizaciones para analizar cómo la gerencia y el área de talento humano asume el reintegro de las trabajadoras después de finalizar su licencia de maternidad, comprendiendo que estos procesos pueden desencadenar en niveles de productividad, desmotivación al cargo, conflictos laborales y a su vez, la rotación de personal.

1.1.1 Formulación del problema

A partir de lo anterior, se formula la pregunta problema en la que se aborda: ¿Cuál es el impacto que tienen las licencias de maternidad según los rectores de las instituciones de educación pública de básica primaria y secundaria de la comuna 8 de la ciudad de Villavicencio?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Comprender el impacto que tienen las licencias de maternidad en las instituciones educativas públicas de básica primaria y secundaria de la comuna 8 en la ciudad de Villavicencio, Meta, desde la mirada de los rectores de dichas instituciones.

1.2.2 Objetivos específicos

Identificar la percepción de las directivas de las instituciones públicas de educación básica primaria y secundaria de la comuna 8 en ciudad de Villavicencio frente al reintegro laboral posterior a la licencia de maternidad.

Impacto de las Licencias de Maternidad

Caracterizar los impactos a nivel organizacional que se presentan en las instituciones públicas de educación básica primaria y secundaria de la comuna 8 en la ciudad de Villavicencio frente al reintegro laboral posterior a la licencia de maternidad.

Realizar una revisión documental entre las teorías relacionadas con las licencias de maternidad y la percepción de los rectores de las las instituciones públicas de educación básica primaria y secundaria de la comuna 8 en ciudad de Villavicencio frente al reintegro laboral posterior a la licencia de maternidad.

CAPÍTULO II

2 Marco Referencial

2.1 Marco teórico

2.1.1 *Maternidad y trabajo*

En el desarrollo de la actividad laboral, el talento humano puede presentar diversas situaciones que lo llevan a tener cambios en el rendimiento o desempeño en su cargo, considerando como incide la licencia de maternidad en las organizaciones, para esto se acude a la revisión bibliográfica que permitirá conocer los argumentos de autores en relación con el tema.

Desde la posición de Molina (2006) hablar de maternidad es comprender un vínculo natural o jurídico que puede ser atribuido a la condición biológica o desde la posición de la adopción. Es importante mencionar que el contexto puede variar desde la forma de comprender el aspecto sociocultural, además que es un proceso natural y evolutivo propio de las mujeres; a partir de ahí, analizar los cambios que se presentan durante el periodo de gestación pueden incidir en el desarrollo de las actividades. Para González (2014), hay que considerar que se crea un vínculo a partir del pensamiento de ser mamá y posterior a ello como un momento de autorrealización, que va acompañado de un instinto maternal dado a la protección.

En la perspectiva de los autores Francis y Connolly (2000) aportaron a la construcción de un rol materno, como parte de una expectativa de la mujer que adquiere la responsabilidad de criar a sus hijos; pero también mencionan que se debe relacionar la imagen tradicional del hombre como un individuo que es quien provee las condiciones necesarias para satisfacer las necesidades del hogar; desde la postura Cristiani, et al, (2014) es importante valorar el desempeño ocupacional de madres, padres antes y después de la crianza del primer hijo, para conocer cuáles son los cambios que se pueden dar al interior de un contexto organizacional.

Impacto de las Licencias de Maternidad

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (2014) señala que la maternidad segura, la atención de salud de la madre, y la supervivencia del recién nacido forman parte esencial de la propia vida. También son fundamentales para el trabajo decente y la productividad de las mujeres, así como para la igualdad de género en el trabajo. Por lo tanto, la protección de la maternidad es un derecho laboral fundamental y ha quedado consagrado en tratados universales fundamentales de derechos humanos.

2.1.2 Lactancia y bienestar laboral

En palabras de Barrantes y Cubero (2017) al analizar las diferencias en las tasas de lactancia que hacen referencia a (la cantidad o registro de madres que amamantan a sus hijos durante los primeros 6 meses, y esto se mide en función a los registros de las programas de promoción y prevención de las entidades prestadoras de salud), la Organización Panamericana de la Salud (2016) y el autor, señala que la existencia de políticas laborales referentes a su protección en diferentes países, encontraron que en aquellos que tenían políticas que garantizaban descansos remunerados para la lactancia, al menos hasta que el niño cumpliera los 6 meses de edad, hubo tasas significativamente más altas de lactancia materna exclusiva; también se logró evidenciar como durante la lactancia se asocian otros factores como el apoyo de la familia para la madre y el infante; con el fin de crear condiciones para mejorar la salud tanto de la madre como del bebé; y esto se orienta a lograr que exista una coordinación entre el rol de madre y la responsabilidad de la mujer a nivel personal.

Otro hallazgo importante formulado por Cárdenas et al, (2009) es debido a que mencionaron como el proceso de la lactancia requiere que la madre pueda disponer de un espacio de apoyo y en el cual se pueda lograr mantener equilibrio emocional y físico para desarrollarse personal, laboral y socialmente. Por otro lado, Valenzuela (2014) recrea las diferentes posiciones de otros autores señalando que la maternidad en las mujeres está inmersa en la sociedad y como parte de un proceso evolutivo está ligado a la parte social, económica y política de un territorio.

Impacto de las Licencias de Maternidad

Otro aspecto importante tiene que ver con la posición de Hidalgo (2017) en el cual se observa que mediante un rol de maternidad la mujer asume cambios en su vida familiar, social y laboral, de ahí, que al comprender que los cuidados que demandará su hijo durante los primeros meses de vida es fundamental para su desarrollo, esto lleva a que la madre extreme su protección y manejo, considerando como los procesos de exploración convierte el rol social en un elemento que incide significativamente y se enfrenta al tiempo de recuperación tras el parto, lo que conlleva al cese de actividades en la parte laboral.

Analizando el espacio de lactancia materna, Hauser (2016) comenta cómo en estudios realizados se refleja que el contexto laboral ha influido en la decisión de la madre de integrar la alimentación a través de fórmulas debido a la presión del cargo, en función a tiempo y efectos que van asociados al reintegro laboral que notablemente implica cuidar y proteger el cargo para evitar un despido a futuro.

2.1.3 Licencia de maternidad desde la normatividad

Un primer análisis en el plano internacional refleja cómo la Organización Internacional del Trabajo (2014) señala que la duración de la licencia es crucial para que la mujer se recupere del parto y regrese al trabajo, mientras presta los cuidados necesarios del bebé. Cuando dicha licencia es demasiado breve, las madres pueden no sentirse preparadas para retomar la vida laboral, y tal vez abandonen la fuerza de trabajo.

Ahora bien, unos períodos muy prolongados de licencia o licencias parentales que acaban siendo tomadas solo por las mujeres, en especial si no hay protección del empleo, también pueden afectar a la participación de las mujeres en el trabajo o a su promoción en el empleo remunerado, con las consiguientes penalizaciones salariales. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Así mismo, la recopilación de información arrojó que los países utilizan diversos métodos para fijar el nivel de las prestaciones pecuniarias por maternidad hay quienes pagan la prestación durante toda la licencia de maternidad; algunos reducen el nivel de las prestaciones durante la licencia; otros

Impacto de las Licencias de Maternidad

conceden la remuneración obligatoria solo a algunas categorías de trabajadoras. A partir de un subconjunto de 167 países comparables, el informe concluye cómo se han valorado los elementos de la licencia de maternidad y estima las prestaciones en un margen del 45%; pero que adicional a ello el tiempo de receso laboral no fue significativo; también reconoce que la Organización Internacional del Trabajo identifica las oportunidades sin embargo, esto se convierte en una base de trabajo para comprender como valorar a nivel internacional la influencia de la licencia de maternidad (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Las duraciones obligatorias promedio más prolongadas de la licencia de maternidad se registran en Europa Oriental y Asia Central casi 27 semanas, y en las economías desarrolladas 21 semanas. La media regional más breve tiene lugar en Oriente Medio 9,2 semanas. Los datos sobre las tendencias desde 1994 hasta 2013 indican que ningún país ha reducido la duración obligatoria de la licencia de maternidad. En 1994, el 38% de los países concedía al menos 14 semanas. De este mismo conjunto de países, en 2013, el porcentaje que lo hacía era del 51%. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Desde el plano jurídico o legal en Colombia, estas licencias de maternidad también consideran la protección de la mujer, abordando el concepto de libre desarrollo que promulga la Constitución Política de Colombia de 1991, además de propiciar el bienestar y la salud en cualquier contexto del territorio colombiano. En este punto, se inicia el ciclo de intervención para evitar que se genere afectación al cargo, por tanto, se inicia la integración de los cambios que se requieren para desarrollar una apertura de la vacante, revisando los costos, donde se asume que la mujer recibe la licencia por maternidad y por ende se presentan ajustes organizacionales y productivos y otros costos en los que se incurre durante el periodo de la licencia. (Ramírez et al, 2016).

Ahora bien, de acuerdo con la Ley 1822 de 2017, en la que se describe que, “toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de maternidad que corresponde a 18 semanas,

Impacto de las Licencias de Maternidad

contadas a partir del día del parto o del tiempo que estipule el médico que debe ausentarse de su trabajo” (p. 23).

Por otro lado, citando textualmente la posición de la Ley 1822 de 2017 en la cual se señala que una “trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de maternidad que corresponde a 18 semanas en la época de parto” (p. 5) por otro lado, también señala que esta debe continuar recibiendo el valor correspondiente al salario. Según la Ley 1822 de 2017, la trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia de maternidad a la que tiene derecho, de la siguiente manera:

Desde otra perspectiva, se distingue el tiempo de preparto describe que la ley le otorga 2 semanas antes de la fecha probable de parto para que pueda descansar y prepararse para el mismo. También aborda “la licencia de maternidad posparto ofrece 16 semanas para que pueda disfrutar del periodo y compartir con su familia creando lazos familiares”. (Ley 1822 de 2017, p. 3).

Si bien es clara la intención con la ampliación del número de semanas de maternidad aprobado por el Congreso colombiano, el impacto benéfico de esa medida para el grupo de población que se quiere beneficiar es menos concluyente e incluso podría presentarse un efecto negativo para su ingreso y permanencia en el mercado laboral, el cual se hace particularmente preocupante en un contexto como el actual.

Ahora bien según Ramírez et al, (2016) señalan que la legislación colombiana frente a las licencias de maternidad expresan que a lo largo de la historia se han presentado situaciones que dieron paso a la normatividad, resoluciones y derogaciones que se ajustan a los cambios en la construcción de una figura protectora para la madre; en general, este tipo de legislación se utiliza en combinación con normas antidiscriminatorias, y sus consecuencias sobre el mercado laboral dependen de la manera en que impacta la oferta y la demanda laboral, así como de los incentivos impuestos por normas

Impacto de las Licencias de Maternidad

antidiscriminatorias. En cambio, a la hora de analizar la eficiencia de estas políticas, hay que tomar en cuenta tanto sus repercusiones sobre los sueldos como en el empleo.

Como complemento a lo expresado por lo Ramírez et al, (2016) al señalar que si la normatividad o más exactamente el Estado, tomará decisiones para cubrir el pago de los costos generados por estas licencias de maternidad y no la organización en particular a través del ente que le presta el servicio de salud; serían muchos los cambios que se generarían al considerar que se presentarían menos los índices de discriminación hacia la mujer gestante, tomando como base que se reconoce el tiempo de cese laboral en el cual la empresa continua generando pagos por la trabajadora; por lo tanto, esta postura está asociada al reconocimiento de la Organización Internacional del Trabajo que reconoce como la percepción de los empleadores frente a la participación de la mujer en el mercado laboral está asociada a las expectativas de la trabajadora frente al rol de madre.

Por otro lado, al analizar la Integración de la Ley María que concede 8 días de licencia remunerada al padre, se debe radicar en la secretaría de educación una carta solicitando el beneficio que otorga la ley, además los documentos como registro civil, si se es casado, partida de matrimonio, de lo contrario una declaración extrajuicio donde certifique que se vive con la pareja y es el padre del bebé, de igual manera se hace el proceso en la EPS, se entregan los documentos requeridos, registro de nacimiento, registro de nacido vivo, fotocopias de las cédulas de los padres; el plazo máximo para realizar dicho trámite es un mes, contado a partir de la fecha del nacimiento del bebé.

2.1.4 La salud en la trabajadora: Bienestar y desempeño

Al analizar la maternidad y el desempeño laboral según un informe de la comunidad mujer en Chile (2011) señala que el proceso de acumulación de capital humano, para asegurar empleabilidad y facilitar mejores condiciones laborales futuras de estas mujeres se ve interrumpido o al menos temporalmente alterado. La maternidad es un fenómeno que la mayoría de las mujeres vive en algún momento. A partir de ahí, se considera que la parte socioeconómica del hogar que recibe a un recién

Impacto de las Licencias de Maternidad

nacido depende de manera importante del desempeño laboral de la mujer, donde el nivel educacional y la edad juegan un rol fundamental. (Comunidad mujer, 2011).

De lo anterior, se puede señalar que las organizaciones tienen una posición frente a la condición de embarazo y licencia de maternidad está directamente relacionada con el factor de la salud, al considerar que la mujer durante su estado de gestación y posterior a él tiende a presentar cambios que pueden generar un desajuste laboral; también es importante señalar que las organizaciones asocian el desempeño de las trabajadoras en las actividades con los factores que pueden incidir en su salud física, comprendiendo que también la madre debe tener cuidados que van desde la participación de una calidad de vida hasta la salud del bebé y sus cuidados.

Considerando que tanto para el periodo de embarazo como el de lactancia se deben elaborar estrategias de hábitos saludables por parte de los empleadores, para que toda madre trabajadora pueda sentirse confiada y segura en su espacio laboral, garantizando su calidad de vida. También es determinante mencionar que las empresas han identificado elementos de salud mental asociados al estrés que les genera a las madres sentirse vulnerables frente a la parte laboral, el tiempo de trabajo, las funciones que realizan y cómo a su vez estas se convierten en una limitante para sentirse seguras y disfrutar de su periodo gestacional y licencia de maternidad que incluye la lactancia y cuidados del bebé.

Otro aspecto que se evidencia en la revisión de la literatura está asociada a la salud mental de la madre en los aspectos psicosociales que están presentes en el cambio biológico al momento del embarazo y que interfieren en su desempeño laboral, pues algunas tareas generan situaciones de inconformidad en sus jefes o compañeros, al considerar que su calidad de trabajo disminuye y afecta el funcionamiento de la organización en el área en la cual se desenvuelve.

Al comprender como las empresas han identificado elementos de salud mental asociados al estrés que les genera a las madres sentirse vulnerables frente a la parte laboral, el tiempo de trabajo, las funciones que realizan y cómo a su vez estas se convierten en una limitante para sentirse seguras y

Impacto de las Licencias de Maternidad

disfrutar de su periodo gestacional y licencia de maternidad que incluye la lactancia y cuidados del bebé. (González, 2014).

Un factor importante se relaciona con el bienestar laboral y para ello se trae a mención que la motivación se convierte en un elemento de gran impacto para analizar las relaciones interpersonales que permiten conocer la frecuencia y forma como el individuo establece estas relaciones de carácter informal con sus compañeros de trabajo, así como el carácter positivo o negativo de las mismas. Las actitudes y comportamientos de participación son elementos indicativos de un clima organizacional orientado por la mayor confianza entre los diferentes niveles de la organización, por lo cual sería posible concluir la ausencia de conflictos de carácter interpersonal entre los niveles comprometidos en el proceso.

Guillen y Guil (2015) señala como elemento fundamental la motivación definida entonces como “el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual” (p. 11). De esta manera, es relevante mencionar como a la trabajadora que se reintegra laboralmente tras la licencia de maternidad, la motivación se convierte en una estrategia que aporta a la fundamentación de un bienestar y es ahí, donde tanto la institución como los compañeros juegan un papel importante en la adaptación en su puesto de trabajo.

La revisión documental dejó ver cómo cada día las organizaciones buscan en el talento humano promover el desempeño y alcanzar mayor eficiencia; de ahí, que analizar los factores para determinar el desempeño en sus actividades, implica la revisión de las acciones al interior de un cargo para determinar si las trabajadoras se sienten o no comprometidas, es decir, que necesariamente las empresas buscan cómo alcanzar el mayor rendimiento sin tener que incurrir en costos adicionales, producto de la licencia de maternidad, el desajuste en los cargos, para cubrir la vacante. Estos aspectos son los que hacen que las empresas visualicen como una limitante la extensión de licencia de maternidad. (Greco y Rosero, 2016).

Impacto de las Licencias de Maternidad

Profundizando en la temática, la construcción de un esquema mental en la que la mujer visualiza lo que será su reintegro laboral, además de relacionar la práctica de su rol como madre y trabajadora. Desde este aspecto, la trabajadora está analizando la cimentación de una relación de los procesos en los que la materna inicia la reconfiguración de espacios para estructurar un cambio en la posición de su rol de mujer, comprendiendo las oportunidades para manejar la vinculación laboral en condiciones que favorezcan espacios de desarrollo integral.

Como complemento del proceso de investigación es indispensable analizar la salud física de la trabajadora al comprender que, para el contexto laboral, la participación del proceso de gestación y licencia de maternidad se asocia al estado de la salud de la trabajadora, reconociéndolo como un elemento importante en el desarrollo de las actividades en la organización. De tal manera que la organización vela por el desarrollo de la salud de la madre y el niño, siendo un apoyo directo.

2.1.5 El rol de la mujer frente a la maternidad y equidad de género

Ahora bien, desde la posición de Ramírez et al, (2016) en el artículo Maternidad y mercados laborales, se evidencia el impacto de la legislación en Colombia, abordando cómo la equidad de género ha logrado que a nivel mundial la mujer cuente con medidas de protección durante y después de su embarazo, convirtiendo en una necesidad que las organizaciones apoyen al personal en la adaptación a la jornada laboral.

De esta manera, ellos plantean que para las organizaciones asumir el reto de la fundamentación de la licencia de maternidad trae consigo una serie de costos, que dentro de los procesos organizacionales conduce a valorar cuantitativamente los costos. (Ramírez et al, 2016).

Es claro que la mujer en su rol de protección siempre busca ofrecer el cuidado y amor a sus hijos y durante la licencia de maternidad se incrementa este rol, motivo por el cual se extreman los cuidados, así mismo el ausentismo laboral para asistir a exámenes médicos; estos y otros sucesos conducen a que las organizaciones consideran el período de embarazo como una inversión de bienestar en la

Impacto de las Licencias de Maternidad

trabajadora, pero también un costo en la recuperación del tiempo y objetivos trazados. (Ramírez et al, 2016).

Cuando llega el período de la licencia de maternidad, ambos géneros deberían enfrentar la expectativa de contribuir al cuidado y bienestar del hijo, lo cual implica que el tiempo de licencias remuneradas deberían ser incluidas para ambos padres en la legislación respectiva. De otra forma, puede existir un incentivo por parte de los empleadores de intentar compensar los costos adicionales asociados con trabajadoras mujeres. Esto puede resultar en una decisión de no contratar a mujeres, contratar menos candidatos femeninos o despedirlas con más frecuencia que a sus contrapartes masculinas. (Ramírez et al, 2016).

De igual manera, los procesos que enmarcan una práctica enfocada en la construcción de roles que por un lado la mujer tiene claramente definidos como es el rol de madre, pero a su vez, con la modernización de la sociedad, la mujer adquirió otros roles como es el profesional y en este punto las investigaciones que se encontraron reflejan que la necesidad de la mujer por superarse, de reconocer cambios en los procesos y adicionar la práctica de dividir el tiempo y lograr un cumplimiento parejo ha llevado a que las empresa por un lado considere que existen diferencias entre las mujeres que son madres y las que no.

Sin embargo, al analizar la forma en la cual se crean estereotipos que demandan inconvenientes para algunas empresas, se evidencia que consideran que la mujer tiende a tener limitaciones por su rol de madre, en relación con el tiempo y desempeño. En los procesos de dimensión humana el rol de la mujer ha sido un concepto trabajado para reconocer las actividades de la asignación de cuidado del hogar, sin embargo, la evolución ha dado paso a la construcción de una estructura de entorno laboral, en la cual una vez más a demostrado la fuerza que posee porque tiene un rol para acondicionar o dividir su tiempo entre la función de hogar, esposa y el rol de trabajadora. (Oliveira et al, 2011).

Impacto de las Licencias de Maternidad

En este punto, al señalar la posición de Ávila (2005), se destaca que algunos estudios mostraron que la familia fue un factor de riesgo para abandonar la lactancia materna, especialmente la exclusiva. Estudios en mujeres brasileras han mostrado que dicho abandono está determinado por mitos existentes en las familias, tales como que otros alimentos hacen que el niño duerma mejor o que la leche materna es insuficiente para la nutrición adecuada al niño.

Ahora bien, el rol en la familia es de gran importancia teniendo en cuenta que la trabajadora al sentirse respaldada por su entorno familiar logra satisfacer sus necesidades y a la vez mejorar su desempeño como madre, esposa y trabajadora. De igual manera al comprender que en función de las necesidades del medio se encuentra el propósito de alcanzar los logros para su autorrealización personal y familiar.

2.1.6 Ajustes laborales en empresas y licencias de maternidad

De esta manera, al cuantificar los costos directos de las licencias por maternidad remuneradas en Colombia, Espino y Salvador (2014) señalan que “el costo adicional anual a las empresas en términos de licencias por maternidad remuneradas alcanzó 6.73% del sueldo promedio anual femenino” (p. 34). Se debe mencionar que ellos evaluaron el valor que se presume por la licencia de maternidad y la contratación de un trabajador para cubrir su ausentismo laboral.

Continuando con un estudio realizado por Blau y Kahn (2013), se encuentra que entre el 28% y 29% de la caída de la participación laboral de las mujeres en Estados Unidos frente a otros países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), se explica por una ausencia de las políticas amigables a la familia que incluyen la licencia de paternidad y trabajo de tiempo parcial en el país. No obstante, un estudio de Antecol et al, (2016) se encuentra que la implementación de licencias parentales en los departamentos de economía de las universidades de Estados Unidos, tuvieron efectos negativos sobre las profesoras jóvenes.

Impacto de las Licencias de Maternidad

Así mismo, ellos expresan que los costos que debe tener una organización en cuenta señalan también los ajustes que se deben realizar para evitar un cese en las actividades a causa de la falta de la trabajadora mientras está con licencia, allí mencionan que el valor de publicar un aviso y buscar un trabajador sustituto adecuado, así como las pérdidas de productividad durante la capacitación y el periodo de ajuste. Además, si el trabajador de reemplazo resulta ser menos productivo, existen aún más costos durante la licencia por maternidad. Desafortunadamente, medir este tipo de costos es bastante complejo porque no se dispone de datos adecuados. (Espino y Salvador, 2014).

También relaciona que desde la licencia de maternidad se puede reducir el incentivo a emplear mujeres en edad fértil al aumentar su costo de contratación. Esto ocurre incluso si la EPS paga la licencia, puesto que existen otros costos relacionados con pérdidas de productividad, necesidad de entrenamiento de los trabajadores sustitutos, entre otras.

Otro de los temas de relevancia tiene que ver con la percepción de los empresarios en torno al desempeño laboral de mujeres y hombres y en especial, a las supuestas diferencias de productividad y costos a ellos asociados, son factores que inciden en gran medida en las posibilidades de acceso de trabajadores de uno y otro sexo al empleo, así como en sus condiciones de trabajo.

2.1.7 Nuevas realidades laborales de la madre trabajadora

En esa medida, son elementos que pueden facilitar u obstaculizar la inserción laboral de diferentes grupos de trabajadores. En lo que se refiere a las mujeres, parte importante de estos obstáculos son derivados de una visión empresarial que es, bajo muchos aspectos, poco favorable a esa inserción. (Núñez y Contreras, 2002).

Sin embargo, persisten también, en el imaginario empresarial, nociones más tradicionales respecto al trabajo de las mujeres. La principal de ellas es el compromiso que tiene la mujer con su rol materno y con el rol familiar, siendo Núñez y Contreras (2002) quienes señalan que, si bien la mujer es la

Impacto de las Licencias de Maternidad

responsable de las actividades del hogar, esto no ha sido un motivo para se vea afectado el desempeño laboral.

Así mismo, Núñez y Contreras (2002), expresan que la eficiencia y la productividad de hombres y mujeres en el trabajo es un tema frecuente en el debate sobre los costos laborales según el sexo de los trabajadores. La idea subyacente es que la maternidad es un problema para las empresas y muchas veces se dice que la protección a la maternidad es excesiva.

En este punto es importante mencionar que las posibilidades son grandes y que, a partir de ahí, establecer que los costos directos de la licencia maternidad son asumidos por el Estado a través del sistema de salud, el tema se plantea especialmente con relación a posibles problemas de productividad generados por los reemplazos con personas que necesitan adaptarse al cargo. Pero, al mismo tiempo, aparece en el debate la idea de que esa eventual disminución de la productividad se podría compensar por la mayor eficiencia de las mujeres.

La opinión “la licencia de maternidad es un problema para la productividad” concita el acuerdo del 47% de los encuestados. Considerando que esta es una afirmación que se plantea frecuentemente como una verdad absoluta, es interesante verificar que el acuerdo no llegue al 50% y que el desacuerdo alcance casi al 30%. (Núñez y Contreras, 2002).

Fedesarrollo analiza que en materia de protección los beneficios de la maternidad abordan el contexto en el cual se establece con la Ley 1822 de 2017 que reglamente 18 semanas de licencia de maternidad; ahora bien, pese a que la medida es bien intencionada, esta empezó a generar alteraciones económicas y de logística a las organizaciones, comprendiendo al analizar las desventajas, se suma en la medida que las empresas perciben más costos asociados a la pérdida de productividad y reentrenamiento.

Los estudios buscan que las organizaciones puedan minimizar el impacto económico si el Estado le ayuda con de la propuesta de Ramírez et al, (2015) que describe:

Impacto de las Licencias de Maternidad

La implementación de un mecanismo donde el pago de los aportes a la seguridad social de la trabajadora sea asumido por el estado o a la EPS, de tal manera que el empleador deba hacerse cargo únicamente del salario y de la seguridad social del trabajador temporal. (p. 76).

La revisión documental, permitió comprender a partir de la postura de diversos autores, cómo la licencia de maternidad en el ámbito organizacional, la mujer ha logrado ganarse una posición donde la responsabilidad y desempeño le permitieron alcanzar expectativas de formación personal, familiar y laboral. Adicional a ello, se identificaron factores como la salud que juega un papel determinante en el desarrollo de las funciones y por otro lado, la legislación laboral ofrece mecanismos de protección a la trabajadora.

CAPÍTULO III

3 Metodología

3.1 Método

El método de investigación utilizado fue cualitativo, teniendo en cuenta que se abordó la identificación de un fenómeno a partir de las características que se describen por sus participantes. Para el caso específico se busca estudiar la realidad de las instituciones educativas públicas de básica primaria y secundaria de la comuna 8 en la ciudad de Villavicencio, frente al impacto que trae consigo la licencia de maternidad a nivel organizacional y desde la trabajadora. (Hernández et al, 2014).

El enfoque de investigación seleccionado ofreció una gran flexibilidad en su aplicación, así como una gran variedad de instrumentos los cuales permiten recoger datos de manera descriptiva realimentándose mutuamente y observando a los participantes en sus entornos laborales logrando una mejor comprensión del problema de investigación.

Como lo plantea Hernández, Fernández y Baptista (2006) el propósito en la recolección de datos en el enfoque cualitativo no es medir variables para realizar análisis estadísticos, por el contrario, lo que se busca es obtener datos de las personas o contextos en sus propias formas de expresión.

Para la investigación en curso el enfoque cualitativo permitió analizar de manera directa el fenómeno a estudiar, es decir, cuál es el impacto de la licencia de maternidad en las instituciones educativas de la comuna 8 de la ciudad de Villavicencio.

3.2 Población

La población estuvo conformada por todas las instituciones educativas del sector público de la comuna 8 en la ciudad de Villavicencio, Meta que corresponden a 8 instituciones, a cada uno se le solicitó la participación de los rectores de las instituciones educativas del sector oficial para conocer la percepción de ellos frente al impacto de la licencia de maternidad en las instituciones educativas de la comuna 8 de la ciudad de Villavicencio.

3.3 Categorías de análisis

La categoría de análisis que se utilizó en la investigación parte inicialmente de una revisión documental realizada en bases de datos y revistas indexadas, de ahí, se tomaron 50 artículos que trataban el tema de investigación y se procedió a elaborar una matriz en la cual se tomaron tres contextos así: de la trabajadora, el laboral y finalmente el normativo; para luego proceder a crear las categorías a partir de la lectura y asociación donde se establecieron 5 categorías que son: Salud, responsabilidad de la madre, trabajo docente y legislación laboral. Después de realizar este proceso de inicio la selección de subcategorías teniendo en cuenta temas similares y sus abordajes, encontrando 19: Salud física, Salud mental, Rol familiar, Rol de la mujer, Cambios físicos, Cambios emocionales, Desempeño de la trabajadora, Expectativas de la trabajadora, Lactancia, Estereotipo de género, Reintegro laboral, Permisos o ausencia laboral, Ambiente de trabajo, Amparo al fuero maternal, Contratación, Igualdad de derechos, Remuneración, Evaluación de desempeño y Exclusión laboral.

3.4 Fuentes de recolección de información

A continuación, se muestran las fuentes que se utilizaran en el proceso de investigación.

3.4.1 Fuentes Primarias

Correspondió a la información obtenida por parte de los rectores de las instituciones educativas oficiales mediante la aplicación de la entrevista semiestructurada que permitió obtener información sobre el impacto de la licencia de maternidad en la institución.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para el desarrollo de los procesos de recolección de la información se utilizó la entrevista con los rectores de las instituciones educativas públicas de básica primaria y secundaria de la comuna 8 en la ciudad de Villavicencio, iniciando con un diálogo para desarrollar la entrevista individual semiestructurada, con el fin de lograr identificar la percepción de los rectores de las I.E frente al impacto organizacional que se crea tras el reintegro de una licencia de maternidad desde la parte organizacional.

Impacto de las Licencias de Maternidad

Es importante mencionar que se analizó el impacto de la maternidad desde la psicología organizacional, comprendiendo que la posición del grupo de investigación no es evaluar el desempeño o productividad sino identificar la percepción que cada uno de los rectores posee frente al tema al interior de las instituciones educativas, lo que permitirá analizar el impacto de las licencias de maternidad en las instituciones educativas y como estas impactan a nivel organizacional.

La entrevista semiestructurada, se construyó tomando como referente el proceso de revisión documental, la construcción de la matriz y posterior a ello las categorías y subcategorías, logrando de esta manera, que la información se alinee con el propósito de la investigación. Es claro que la aplicación de esta se realizó debido a la situación de distanciamiento social a través de una video llamada por Meet, en la cual el grupo de trabajo dialogó con cada rector de manera independiente y se creó un diálogo en el cual se logró obtener la información pertinente. Entre las preguntas realizaron están ¿Qué opinión le merece el rol de la mujer en el contexto laboral?, también se indagó si ¿Conocían alguna situación en que una trabajadora tras el reintegro laboral por licencia y haya sufrido cambios emocionales al grado de afectar su salud mental?, además de ¿Cuáles fueron los cambios físicos y emocionales que pudieron evidenciar en la trabajadora tras el reintegro laboral?, se indagó si ¿Consideraron que existen diferencias en el desempeño laboral de las trabajadoras que son madres y quienes no lo soy?, otra de ellas fue ¿Usted cree que existe en los estereotipos de género en los contextos laborales dentro del magisterio?, además del proceso de desempeño de la trabajadora frente al reintegro y la hora de lactancia.

3.6 Análisis de información

Después de aplicado el instrumento con cada uno de los rectores se procedió a descargar la grabación de la entrevista para iniciar el proceso de transcripción de cada una de ellas utilizando el procesador de texto Word; posterior a ello se utilizó el programa Atlas.ti para el análisis de la información, en el cual se crearon las categorías y subcategorías para dar inicio a la construcción de

Impacto de las Licencias de Maternidad

redes semánticas que permitieron analizar e interpretar el tema sobre el impacto de la licencia de maternidad en las instituciones educativas.

3.7 Fases del proyecto

Fase 1 revisión documental y construcción de categorías y subcategorías de análisis

Fase 2: construcción de la entrevista semiestructurada teniendo en cuenta categorías y subcategorías de análisis.

Fase 3: primer acercamiento para establecer contacto con los rectores de las instituciones con el ánimo de dar a conocer la finalidad de la investigación.

Fase 4: organización de horario para realizar la aplicación de la entrevista, por cuestiones de finalización de semestre y la situación de confinamiento el desarrollo de la entrevista fue de dos meses en promedio debido a la disposición de los rectores para realizar la entrevista.

Fase 5: aplicación del instrumento se utilizó el canal virtual de meet, se inició con una presentación al rector sobre el tema y luego de ello se realizaron las preguntas

Fase 6. transcribir cada una de las entrevistas realizadas a los rectores utilizando el programa Atlas.ti,

Fase 7. creación de las redes semánticas a partir de la información obtenida de la entrevista semiestructurada a los rectores.

Fase 8. elaboración del informe final a partir de cada uno de los análisis realizados.

3.8 Aspectos Bioéticos

En la investigación se tomó como referente los derechos que tienen los participantes, en función de los aspectos éticos según la ley 1090 de 2006 como son:

Del Título II, Disposiciones Generales.

Artículo 2, de los principios generales.

Impacto de las Licencias de Maternidad

El bienestar del usuario; donde se establece que los psicólogos respetarán la integridad y protegerán el bienestar de las personas y del grupo con el que se trabaja.

Confidencialidad y anonimato. Se generará claridad acerca de la confidencialidad y anonimato sobre la información suministrada, por ello los resultados de las pruebas no tendrán los nombres de los participantes, únicamente evidentes para el investigador.

Se reconocerá la libertad de participación que tienen quienes hacen parte de la investigación.

La Confidencialidad de la información y el consentimiento informado de querer participar, se fundamentó en la resolución N° 8430 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud; específicamente el Título II el cual alude a la investigación en seres humanos, y el capítulo I que relaciona los aspectos éticos de la investigación en los seres humanos,

Teniendo en cuenta el código deontológico y según la ley 1090 de 2006 en el título II artículo 2 en el numeral cinco, la Confidencialidad versa sobre la obligación que los psicólogos respecto a la información que se obtiene en el trabajo que desarrolla en los diferentes contextos en los cuáles interviene. La información que se obtiene de las intervenciones realizadas, solo se pueden revelar bajo consentimiento de la persona o del representante legal, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros.

Por último, se resalta la importancia que tiene solicitar permiso por escrito a la institución sobre el procedimiento que se pretende realizar para la ejecución de la investigación, así mismo se debe socializar los resultados de la misma.

CAPÍTULO IV

4 Análisis de resultados

A continuación, se presenta el análisis que se realizó a través de la revisión documental que permitió la construcción de las categorías y subcategorías con el fin de comprender el impacto de las licencias de maternidad desde la mirada de los rectores de las instituciones educativas públicas de básica primaria y secundaria de la comuna 8 en la ciudad de Villavicencio, Meta. Para mayor comprensión se elaboró la tabla 1 en la cual se describen los tres contextos de análisis (trabajadora, trabajo docente y legislación laboral) con el fin de ubicar de manera asertiva las categorías en función de la revisión documental posterior a ello se encuentran las categorías (salud, responsabilidades de la madre, cambios, contexto laboral y normativo) es importante resaltar que las categorías fueron establecidas a partir de la revisión documental realizada en bases de datos y revistas indexadas, que permitieron definir los diferentes puntos de vista frente al tema de análisis y discusión. Finalmente se presentan las subcategorías de análisis, cada una de ellas cuenta con una definición operacional en función de la postura analítica de uno de los autores consultados; también es importante mencionar que al triangular la teoría con los resultados obtenidos en la entrevista se adicionaron las subcategorías emergentes como parte de un complemento para comprender el tema; posterior a ello se presenta un análisis de la categoría por el grupo de investigación en el cual se interpreta el resultado obtenido en cada una de ellas; después se dan a conocer dos ejemplos utilizando la cita textual como evidencia de la percepción de los rectores. Como complemento adicional se nombran tres o cuatro palabras clave que permitirán asociar la relación de cada una y que servirá de base para la construcción de la red semántica tomando como base que esta permite organizar los datos obtenidos en la aplicación del instrumento para su posterior análisis de contenido y a su vez integrar el aporte de la revisión documental que finalmente permitió dar respuesta al impacto de la licencia de maternidad en las instituciones educativas de la ciudad de Villavicencio.

Tabla 1. Categorías y subcategorías de análisis Licencia de Maternidad

	Categoría	Subcategorías
Contexto de la trabajadora	SALUD	Salud física
		Salud mental
	RESPONSABILIDADES DE LA MADRE	Rol familiar
		Rol de la mujer
CAMBIOS	<i>Cambios físicos</i>	
	<i>Cambios emocionales</i>	
Contexto laboral	TRABAJO DOCENTE	Desempeño de la trabajadora
		Expectativas de la trabajadora
		Lactancia
		Estereotipo de género
		<i>Reintegro laboral</i>
		<i>Permisos o ausencia laboral</i>
		<i>Ambiente de trabajo</i>
Contexto normativo	LEGISLACIÓN LABORAL	Amparo al fuero maternal
		Contratación
		Igualdad de derechos
		<i>Remuneración</i>
		<i>Evaluación de desempeño</i>
		<i>Exclusión laboral</i>

Tabla 1. Categorías y subcategorías para el análisis de la licencia de maternidad propia, 2021.

4.1 Categoría Salud

La categoría salud que comprende el contexto de la trabajadora, tiene dos subcategorías que corresponden a salud física y salud mental, que permitirá realizar el análisis de cada una a partir de la percepción de los rectores.

4.1.1 Salud física (7) Citas

Definición operacional

“Una condición física, en la que hay ausencia de una afectación a la salud” (Almenara, 2016, p.

11)

Análisis:

Se logró detectar que desde la esfera de los directivos la condición de salud que se crea a partir del estado de embarazo y posterior licencia de maternidad genera cambios en la salud, pero no

Impacto de las Licencias de Maternidad

consideran que esto se conviertan en una limitante para la madre en su rol de trabajadora, por el contrario, señalan que el embarazo no es una enfermedad.

Un punto significativo tiene que ver con los síntomas generados por el embarazo, sin embargo, al detectar que los rectores no señalan casos particulares de docentes que presentaron una afectación a la salud física y/o emocional grave. Es relevante mencionar que no todos los embarazos se dan en las mismas condiciones, pero si es importante resaltar que dentro del contexto analizado las situaciones de embarazo y reintegro laboral se dieron en condiciones normales. Por tanto, es determinante que en los casos de las docentes de la comuna 8 de Villavicencio la condición de salud física fue saludable.

Ejemplos de narrativas:

R3M: “No, hay nada diferencial porque el embarazo no es una enfermedad, se cuida el ritmo de trabajo a nivel físico, pero asume su rol de educadora”.

R2H: “Si hay cualquier situación que se presentó primero está la salud primero está el bebé y el resto a uno mira cómo se acomoda con los otros profesores con coordinadores se generan eran acciones inmediatas de apoyo”.

Palabras claves: condición, estado de salud.

4.1.2 Salud mental (14) Citas

Definición operacional

Según Ruíz (2017):

Los cambios en los niveles hormonales durante y después del embarazo pueden afectar el estado anímico de una mujer, aparte de los cambios en el cuerpo a raíz del embarazo y el parto, cambios en las relaciones laborales y sociales, tener menos tiempo y libertad para sí misma, falta de sueño, preocupaciones acerca de su capacidad para ser una buena madre. (p. 23)

Impacto de las Licencias de Maternidad

Análisis:

La apreciación de los rectores permitió detectar que en los años de experiencia han podido evidenciar situaciones de cambios emocional moderadas en función al ritmo de trabajo que asociado al embarazo crea un poco de estrés, sin embargo, fueron muy claros al señalar que tanto el embarazo, el periodo de lactancia y la licencia de maternidad no son factores psicosociales determinantes para que se pueda desarrollar una sintomatología constante que haya desencadenado en una afectación a la salud mental de la trabajadora.

Uno de los rectores señaló que el factor económico y la carga de ser madre soltera crean cambios psicosociales que pueden ser vistos como aspectos relacionados con ansiedad o estrés; sin embargo, esta no fue la narrativa común en los rectores.

Ejemplos de narrativas:

R4H: “En ese sentido hay más estrés de las profesoras, viven corriendo más, adónde van a dejar los niños hay una cantidad de situaciones que les presenta y si efectivamente eso se refleja en el ámbito laboral”

R3M: “La verdad en el tiempo que llevo con como rector y docente nunca he visto esa parte y la maternidad te haya afectado especialmente para nada al contrario he podido admirar la labor de la madre y docente al combinar su tiempo, su convicción de trabajo y lograr explorar oportunidades en materia de las necesidades, logrando mantener un ambiente responsable y de calidad entre los dos roles”

Palabras claves: Psicosocial, estrés, cambios.

4.2 Categoría Responsabilidad de la madre

Otra de las categorías del contexto de la trabajadora es la responsabilidad de la madre, que a su vez tiene dos subcategorías denominadas rol familiar y rol de la mujer, a continuación, se presenta el análisis arrojado tras la entrevista a los rectores.

Impacto de las Licencias de Maternidad

4.2.1 Rol familiar (24) Citas

Definición operacional

“Expectativas y normas de la familia que tiene con respecto a la conducta de la persona que ocupa una posición particular, incluye actitudes, valores y comportamientos de cada individuo en una estructura familiar” (Oliveira et al., 2011, p. 9).

Análisis:

La percepción de los rectores ante la participación de la mujer como trabajadora y en el rol familiar, establece que en ocasiones la trabajadora tiene la responsabilidad del hogar completa y esto puede incidir en la presión frente al aspecto económico, sin embargo, resaltan que, desde su experiencia, la trabajadora siempre ha logrado conciliar los tiempos en cada rol; logrando de esta manera, establecer un manejo de la responsabilidad y la eficiencia. Adicional expresaron que las trabajadoras logran planificar los tiempos de la licencia de maternidad, sin que esto implique un cambio significativo a la hora del reintegro laboral, salvo en las situaciones en las cuales la trabajadora acudía a una cita médica especializada y debido a esto se ausentaban con un permiso previo. En términos generales los rectores expresaron que apoyaban y eran solidarios con estas situaciones, por lo tanto, les daban un manejo institucional acorde a las necesidades de la trabajadora.

Ejemplos de narrativas:

R1M: “si una docente en su rol de madre en algún momento necesita su tiempo para atender los temas de salud de los niños”.

R3N: “ha tenido un cambio trascendental, en mi experiencia en la parte administrativa, he podido observar que los docentes en su mayoría son mujeres y de esta manera, evidencia que ella adicional tiene su rol de madre, además la parte normativa apoya mucho a la mujer en este rol y si considero que se han dado las condiciones para moverse en el ámbito laboral y como madre, es decir manejar las dos responsabilidades”.

Impacto de las Licencias de Maternidad

Palabras claves: responsabilidad, hogar, hijos, carga.

4.2.2 Rol de la mujer (33) Citas

Definición operacional

Hace énfasis en la estructura sociocultural en el cual la mujer ha logrado ubicarse gracias a las capacidades y competencias, logrando incursionar en la parte laboral. (Loterio et al, 2009, p. 11).

Análisis:

La participación del rol de la mujer desde la visión de los rectores, expresan que la mujer ha logrado cumplir con diferentes responsabilidades gracias a las capacidades, habilidades y destrezas que le han permitido obtener el reconocimiento en el ámbito personal y laboral, sin que esto implique descuidar alguno de ellos. Particularmente el entorno directivo reconoce con gran respeto y admiración por así señalar las capacidades de la mujer para asumir el cumplimiento de sus deberes que le permiten desempeñarse laboralmente y como madre, destacando su capacidad, entrega y esmero en cada uno de los procesos.

Ejemplos de narrativas:

R7H: “Un excelente ejemplo de superación y lucha en cada etapa de su vida, yo puedo decir que tienen una gran ventaja frente a los hombres y es que son perseverantes. Han logrado mucho”.

R8H: “Una ventaja la fortaleza que tiene la mujer es siempre igual, no se tiene cambios siempre lo veo como igualdad”.

Palabras claves: superación, ejemplo, capacidad.

4.3 Categoría Cambios

La tercera categoría del contexto de la trabajadora señala como los cambios ejercen una influencia en el desarrollo de la actividad laboral. Se subdividen en cambios físicos y emocionales, las cuales se crearon como categorías emergentes durante el proceso de análisis de la revisión literaria.

Impacto de las Licencias de Maternidad

4.3.1 Cambios físicos (17) Citas

Definición operacional

Describe los “cambios que se presentan en el cuerpo de la mujer durante el embarazo o tras el parto, los cuales impiden que impiden que pueda realizar algunos desplazamientos o movimientos”.

(Ruiz, 2017, p. 12)

Análisis:

Una apreciación constante de los rectores durante la recolección de información a través de las entrevistas obedece a la condición de salud física, en la que relacionan que tanto el embarazo como la licencia de maternidad no inciden en cambios físicos que afecten el proceso de reintegro laboral. Señalan que en ocasiones se pueden presentar situaciones, como es el caso de una cesárea que requiere de más tiempo para la recuperación, con respecto a un parto normal; sin embargo, en los casos evidenciados los rectores señalaron que la trabajadora no presentó una situación relevante en la que la salud física se viera afectada.

Ejemplos de narrativas:

R1M: “No hay dificultades en el contexto laboral, desde lo físico”

R4H: “No he visto este tipo de cambios físicos”

Palabras claves: modificación, cuerpo.

4.3.2 Cambios emocionales (23) Citas

Definición operacional

Son” procesos que se viven en un contexto en el cual el individuo se ve afectado por una situación, un factor o un medio, logando que surjan emociones ya sean positivas o negativas”. (Pallares, 2010, p. 34).

Impacto de las Licencias de Maternidad

Análisis:

Cuando se presentan los casos de trabajadoras en licencia de maternidad y posterior reintegro laboral, automáticamente se relaciona el concepto con cambios y uno de ellos es la parte emocional al considerar que históricamente la mujer es más sensible y se tiene la convicción que durante el embarazo estos cambios emocionales aumentan; pero es de resaltar que la posición de los rectores dista mucho de esto, por el contrario mencionaron que es parte de un estado natural en el cual se establecen modificaciones en el contexto personal y laboral pero que ellas han sabido asumir los ajustes durante y tras el embarazo sin que esto pueda considerarse como una afectación a nivel emocional.

Ejemplos de narrativas:

R6H: “los cambios emocionales se presentan es lógico, asume una situación nueva en caso de primerizas, y quienes no lo son también lo viven de una manera nueva, cada embarazo y llegada del niño es diferente. Al reconocer que tiene a su cargo una vida, de ahí, que se reconoce un cambio emocional, pero este no es negativo, por el contrario, es positivo”.

R7H: “Cambios emocionales bueno supongo que la ansiedad de ser madres, pero no el caso que se presente una oportunidad de afectar la salud, los físicos bueno, ellas durante el embarazo modifican su contextura, deben ser más cuidadosas con sus movimientos, pero esto no las limita de hecho las hace más constantes”.

Palabras claves: Estrés, ansiedad, adaptación, responsabilidad.

4.4 Categoría trabajo docente

Para la investigación esta categoría es una base de análisis para establecer la percepción del rector frente a la trabajadora en la institución. Por lo tanto, se subdivide en 7 subcategorías que son desempeño de la trabajadora, expectativas de la trabajadora, lactancia, estereotipo de género, reintegro laboral, permisos o ausencia laboral y ambiente de trabajo estas tres últimas corresponden a subcategorías emergentes.

Impacto de las Licencias de Maternidad

4.4.1 Desempeño de la trabajadora (52) Citas

Definición operacional

Describe “las competencias, habilidades y destrezas del individuo para realizar las funciones al interior de la jornada laboral” (Almenara, 2016, p. 12).

Análisis:

La posición de los participantes en la entrevista frente al desempeño de la trabajadora dio como punto de análisis, que al interior de las instituciones educativas la trabajadora en estado de embarazo o después del reintegro laboral por la licencia de maternidad no presentaron cambios en su desempeño, los rectores coinciden en señalar que el estado de gestación y licencia de maternidad no afecta el nivel de competencia, habilidad y destreza de la trabajadora, quien continua desarrollando su labor en el aula con el mismo empeño, disfrutan de ella y cumplen con los objetivos. Así mismo ellos señalan que al retomar las actividades las trabajadoras logran dividir los tiempos de trabajo, cumpliendo con las labores del hogar sin descuidar sus responsabilidades con los estudiantes.

Ejemplos de narrativas:

R3: “No hay diferencia, ellas responden a sus funciones y tienen una ventaja de trabajo, cumplen con sus actividades, no tengo quejas”.

R8: “Es lógico que se crea un cambio, en materia de cambios, reconociendo procesos dentro del manejo de las acciones, además de que la nueva vida le roba mucho tiempo a la madre”.

Palabras claves: cumplimiento, funciones, responsabilidad, competencia.

4.4.2 Expectativas de la trabajadora (5) Citas

Definición operacional

“Es la visión de lo que desea el individuo en su vida laboral, para lo cual establece objetivos, tiempos y medios para lograrlo”. (Rodríguez, 2014, p. 10).

Análisis:

Impacto de las Licencias de Maternidad

La investigación desde la participación de los rectores resaltó el rol de la mujer como madre y como trabajadora, reconociendo que cada una de ellas tiene expectativas frente a su vida que por lo general están asociadas a la satisfacción personal ya sea en su núcleo familiar, educativo o en el contexto laboral. Así mismo los entrevistados manifestaron que la trabajadora mantiene sus aspiraciones enfocadas al crecimiento en el ámbito profesional y académico a pesar del proceso de licencia de maternidad y reintegro laboral.

La evidencia demuestra que los rectores de las instituciones reconocieron que las trabajadoras tienen claros sus objetivos personales y laborales de tal manera que sus esfuerzos se encaminan a la consecución de las metas institucionales, evitando desajustes al interior de los centros educativos.

Ejemplos de narrativas:

R3H: “he podido admirar la labor de la madre y docente al combinar su tiempo, su convicción de trabajo y lograr explorar oportunidades en materia de las necesidades, logrando mantener un ambiente responsable y de calidad entre los dos roles”

R6H: “Claro, eso ya es una fuente de crecimiento, las mujeres y como rol en la docente y como madre logra facultar cambios en los procesos de encuentro local, desarrollo y formación”.

Palabras claves: Fortaleza, crecimiento, desarrollo, formación, metas, objetivos.

4.4.3 Lactancia (81) Citas

Definición operacional

Es el proceso por el que “la madre alimenta a su hijo recién nacido a través de sus senos, que segregan leche inmediatamente después del parto, que debería ser el principal alimento del bebé al menos hasta los dos años” (Mangialavori y Tennis, 2017, p. 12).

Análisis:

En palabras generales los rectores señalaron que las docentes que han retomado las actividades después de la licencia de maternidad han logrado compartir el espacio que la normatividad les otorga

Impacto de las Licencias de Maternidad

para alimentar a su hijo y a la vez mantienen un nivel de actividad laboral que permite comprender la capacidad de entrega y compromiso con cada uno de los roles. En el caso general expresaron que no se han presentado situaciones en las que se evidencien desajustes o ausentismo por parte de la madre en el horario laboral, salvo aquellas situaciones que pueden ser una calamidad.

Se destaca del proceso que las trabajadoras han logrado mantener la responsabilidad de las actividades tanto en el hogar, como madres y adicionalmente como trabajadoras, aunque disfruten de este beneficio. Pero también se destaca que cada institución reconoce la importancia que tiene la lactancia como espacio de interacción entre la madre y el niño, siendo esta etapa una parte vital en el ciclo de crecimiento y desarrollo, que incide positivamente en la construcción de lazos afectivos.

Ejemplos de narrativas:

R1M: “No tanto cambios de la de la asignación laboral, pero si tuve que hacer como dos o tres ocasiones cambios en los horarios laborales. Por lograr ubicarles porque no vivían cerca, lograr ubicarles la hora de lactancia, o cerca de la salida a la jornada o cerca de la entrada. Sí para que la mamá pudiera tomarse el tiempo legal. De la asignación laboral no pero sí en el horario de asignación académica”.

R7H: “No hay cambio, la hora de lactancia es establecida y tanto la trabajadora como nosotros como institución nos adaptamos a ella”.

Palabras claves: hora, tiempo, alimentación, lazos afectivos.

4.4.4 Estereotipo de género (10) Citas

Definición operacional

“Son ideas preconcebidas, heredadas de un modelo social tradicionalista, que determinan la vida del individuo en función del sexo, en su mayoría buscan catalogar al individuo según unos esquemas sociales creados por unos grupos”. (Paterna, y Martínez, 2003, p. 34).

Análisis:

Impacto de las Licencias de Maternidad

Los rectores coincidieron al mencionar que en general al interior del Ministerio de Educación no hay estereotipos de género, asumen que la convocatoria y posterior nombramiento se realizan según los criterios establecidos para el concurso en términos académicos y por mérito. Ahora bien, cuando señalan la prevalencia del género femenino en función de la vinculación laboral, señalan que más que un proceso de discriminación obedece a una práctica de vocación. Evidenciaron que dentro del proceso de vinculación para suplir las vacantes en las instituciones educativas no existe ninguna práctica que afecte o denigre a los aspirantes por su condición de género.

Ejemplos de narrativas:

R1M: “No realmente no los veo. No necesariamente no los veo en en los ambientes donde he laborado no los veo Y cómo te digo es más fuerte como la presencia de la mujer que el hombre en los colegios o sea en el anterior colegio tenía por por 25 maestros es solamente 3 hombres de una presencia abrumadora de la mujer. Creo que hablar de discriminación es algo difícil porque es qué hay mayoría femenina”

R8H: “Dentro de la institución no hay estereotipos”.

Palabras claves: grupo social, pensamiento, condición, discriminación.

4.4.5 Reintegro laboral (77) Citas

Definición operacional

“Proceso en el cual un trabajador (a) debe retomar las actividades o funciones a su cargo, después de un tiempo de licencia que le fue otorgada”. (Parra, 2013, p. 5).

Análisis:

En el contexto de análisis el reintegro laboral se da a partir de la planeación de una gestión administrativa, en la cual se crea un reemplazo para el puesto y tras finalizar el tiempo de la licencia de maternidad la trabajadora procede a retomar las actividades, según las entrevistas realizadas a los rectores manifestaron que los coordinadores son los encargados de orientar el proceso de la vinculación

Impacto de las Licencias de Maternidad

laboral, luego de finalizar la licencia de maternidad. Este proceso implica la revisión del avance de los estudiantes en el plan de estudios, situaciones de disciplina del curso a cargo, actividades extracurriculares como: izadas de bandera, proyectos pedagógicos obligatorios y todas aquellas responsabilidades que comprenden su labor.

Ejemplos de narrativas:

R1M: “Sí conocí acá el caso de una mamá que se le generan problemas después del nacimiento de unos mellizos”

R8H: “No todos hace en función a las necesidades de protocolo en lo que orienta a los procesos de trabajo, siempre están enfocados en la estructura de empalme, siempre se debe velar por la calidad y el manejo de las acciones reconociendo cambios, pero todo se manejó de carácter interno”.

Palabras claves: trabajo, vinculación, hora de lactancia.

4.4.6 Permisos o ausencia (29) Citas

Definición operacional

Hacer referencia a “la autorización y aprobación por escrito que especifica para ausentarse por un periodo de tiempo del lugar de trabajo bajo una excusa dentro de las consagradas a nivel interno en la empresa”. (Africano, 2011, p. 9).

Análisis:

Los rectores expresaron que durante la jornada laboral las trabajadoras durante el embarazo y tras la licencia de maternidad, solo se ausentaban cuando requerían un control prenatal o una urgencia; ahora bien, en el caso del reintegro laboral la ausencia no existía y los permisos solo se dieron en casos de calamidad familiar o condición de salud, pero destacaron que fueron pocas las situaciones que se presentaron por lo tanto no lo llaman ausentismo, sino permiso durante la jornada laboral. También señalan que en esos casos la comunidad académica participo y apoyo en conjunto a cada trabajadora que presentaba una situación así. Para resaltar los rectores coincidieron en considerar que el embarazo

Impacto de las Licencias de Maternidad

y el reintegro laboral no es una enfermedad sino una condición natural y por lo tanto las trabajadoras han respondido con responsabilidad a su cargo y de esta manera es mínimo el impacto que se presentó con relación a los permisos laborales.

Ejemplos de narrativas:

R2H: “la solicitud de permiso a la salida, las situaciones de emergencia que se le presenta si aumenta en la profesora, pero sinceramente y él los poquitos casos que tuve nunca hubo necesidad de hacer seguimiento porque hubiese quejas porque la profesora se estuviese desempeñando mal, no nunca tuve esa esa experiencia”.

R5H: “Solo lo necesario, no se han generado situaciones de exagerado de permisos. La verdad ellas asumen sus controles responsablemente y combinan la labor docente de manera adecuada”.

Palabras claves: calamidad, salud, cita o control prenatal.

4.4.7 Ambiente de trabajo (30) Citas

Definición operacional

Es el ambiente o entorno en el cual se desarrolla una actividad profesional cuyo control puede ser necesario para proteger la salud de las personas (González, 2014, p. 8).

Análisis:

Se observa que las docentes durante el embarazo o el reintegro laboral recibieron apoyo de la comunidad educativa en especial de parte de sus compañeros de trabajo, quienes ofrecían ayuda cuando era necesario para cumplir la hora de lactancia, asistir a las citas de control, entre otros. También se crearon espacios de ambiente familiar para brindar afecto a la materna, al bebé que venía en camino; logrando establecer lazos fraternales que motivaban a la docente a continuar desarrollando sus labores académicas. Todos coincidieron que la importancia del apoyo en comunidad es fundamental para lograr que la futura madre se siente cómoda en el lugar de trabajo.

Ejemplos de narrativas:

Impacto de las Licencias de Maternidad

R4H: “Siempre de compañeros y profesores siempre hay como una protección, como un acompañamiento o consentimiento”.

R6H: “Muy consentidas, es decir, se ofrece un ambiente de trabajo armonioso, se ve la felicidad, la alegría, ellas participan de nada, los compañeros las apoyas, y he observado que disfrutas de su maternidad y no dejan sus obligaciones. Logrando que la felicidad trascienda a los niños. Hay relaciones afectivas de familia para dar apoyo”.

Palabras claves: apoyo, afecto, lasos, colaboración, comunidad educativa.

4.5 Categoría Legislación laboral

La quinta categoría de análisis es la legislación laboral la cual permitirá analizar los elementos de protección que el estado le brinda a la mujer tras el proceso de gestación, de tal manera que se analizó desde el contexto organizacional. Se subdivide en seis categorías así: amparo al fuero maternal, contratación, igualdad de derechos, remuneración, evaluación de desempeño y exclusión laboral, las tres últimas corresponden a subcategorías emergentes.

4.5.1 Amparo al fuero maternal (16) Citas

Definición operacional

Hace referencia a “la protección especial que la ley laboral ofrece a la mujer trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, y por tanto no se puede despedir sin previa autorización del ministerio del trabajo” (Riquelme, 2011, p. 5).

Análisis:

La posición de los rectores frente al amparo maternal describe que no existe discriminación y que se le brindan a la trabajadora las garantías necesarias para desarrollarse en un medio laboral donde la salud prevalece, también que le permite establecer tras el parto un tiempo de interacción y lazos maternales con el hijo, tiempo durante el cual se le continúa generando la remuneración. Por otro lado, expresaron que ninguna trabajadora en el sector educativo oficial es despedida de su cargo por

Impacto de las Licencias de Maternidad

encontrarse en estado de embarazo o post-parto y por el contrario gozan de protección por parte de los entes nominadores.

Ejemplos de narrativas:

R3M: “la normativa colombiana ha tenido un cambio proteccionista hacia la trabajadora frente la licencia que se le otorga”.

R7H: “La protección ha modificado y creado condiciones de mejora, se han ampliado en materia de la licencia, aún queda mucho por mejorar frente a la oportunidad de apoyar a la madre, por los descuentos que se pueden presentar”.

Palabras claves: Ley, protección, beneficio.

4.5.2 Contratación (27) Citas

Definición operacional

Es el “procedimiento en el cual el empleador ofrece unas condiciones de trabajo que serán consignadas en un contrato laboral, se pactan los beneficios y deberes con el fin de establecer la relación contractual entre las partes” (Coronel y Jaramillo, 2019, p. 21).

Análisis:

La vinculación laboral del personal docente de las instituciones públicas de la comuna 8 de la ciudad de Villavicencio, se realiza mediante la Secretaria de Educación que asigna a través de un concurso docente plazas para cada uno según un puntaje, por lo cual el proceso es externo a la función administrativa del rector, ellos solo se encargan de la gestión de procesos internos para la ejecución de la función laboral.

Ejemplos de narrativas:

R1M: “La gestión de la Secretaría de Educación para nombrar a los docentes”.

Impacto de las Licencias de Maternidad

R6H: “No, esa parte se gestiona en la Secretaria de Educación o con el área de las alcaldías, ellas son nombradas y ellos son quienes programan el reemplazo. Y los trabajadores docentes tienen claro que deben dejar sus planeaciones al día para que pueda la otra retomar las actividades”.

Palabras claves: nombramiento, Secretaria de Educación, reemplazo, concurso.

4.5.3 Igualdad de derechos (62) Citas

Definición operacional

“Es el reconocimiento de los derechos de todo ciudadano sin distinción de raza, sexo, pensamiento o condición especial” (Cantillo y Fernández, 2018, p. 15).

Análisis:

El personal de las instituciones considera que el estado colombiano pensando en las ventajas de la condición de embarazo y lactancia ha creado mecanismos de salvedad para la madre que generan una ventaja para la trabajadora, sin que esto implique que exista desigualdad frente a la remuneración establecida y el beneficio de la hora de lactancia.

Ejemplos de narrativas:

R8H: “No sobrevalorados, pienso que se trabaja para brindarles mecanismos de protección, cada día se busca mayor beneficio. Y no hay dificultades es algo normal que en cualquier empresa ocurre. El embarazo y la lactancia son procesos básicos”.

R8H: “No, pero si tiene ventajas frente a su condición de madre”.

Palabras claves: Derecho, equidad.

4.5.4 Remuneración (10) Citas

Definición operacional

Es la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. “El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél”. (Camaño, 2009, p. 22).

Impacto de las Licencias de Maternidad

Análisis:

Durante el embarazo y tras el reintegro laboral la docente en calidad de madre recibe por parte de los entes nominadores la remuneración establecida según el contrato vigente. La trabajadora en ningún momento queda desamparada durante el periodo de licencia de maternidad.

Ejemplos de narrativas:

R3M: “El Estado cumple con el pago establecido, no se eliminan estos pagos”.

R8H: “Aunque no es competencia interna, ellas reciben todos los beneficios de ley.

Palabras claves: pago, Magisterio, contrato”.

4.5.5 Evaluación de desempeño (9) Citas

Definición operacional

“Es el proceso que se realiza a nivel interno para determinar la capacidad y competencia de un trabajador frente a los objetivos fijados en el periodo” (Almenara, 2016, p. 14).

Análisis:

La participación de los rectores en el proceso de investigación permitió reconocer que existen procesos internos que están ligados al desempeño del personal de las instituciones educativas oficiales por estar vinculadas al sector público en el cual se establece un mecanismo que permite evaluar anualmente el nivel de desempeño del personal al finalizar el año escolar y aplica únicamente a los educadores con vinculación laboral reciente. Los rectores agregaron en sus intervenciones que no existe ningún instrumento de evaluación de desempeño para las trabajadoras que se reintegran a sus labores luego de la licencia de maternidad.

Ejemplos de narrativas:

R5H: “No, el desempeño se realiza anualmente, pero de igual manera uno puede observar que ellas retoman sus funciones, toman el grado y los estudiantes no se ven afectados, realmente no”.

Impacto de las Licencias de Maternidad

R8H: “Nosotros no medimos productividad, se hace una prueba de desempeño, pero como tal la docente retoma actividades y no hay cambios”.

Palabras claves: competencia laboral, capacidades, tiempo laboral.

4.5.6 Exclusión laboral (10) Citas

Definición operacional

“La exclusión laboral de individuos por su sexo, edad, aspecto físico, religión o preferencias políticas o sexuales, que inciden para que una persona pueda ser contratado en un cargo”. (Royo, 2013, p. 7).

Análisis:

Desde la posición de los rectores de las instituciones educativas, no se presenta una condición de discriminación o exclusión laboral, se fundamenta lo anterior al reconocer que ellos no realizan procesos de vinculación laboral, solo se encargan de la gestión administrativa, es el Ministerio de Educación a nivel nacional y a nivel municipal la Secretaria de Educación la que se encarga de otorgar una plaza o nombramiento a un perfil que estuvo entre los rangos de postulación, por lo tanto, se realiza por mérito propio.

Ejemplos de narrativas:

R7H: “No hay exclusión, eso lo manejan las entidades respectivas. En las instituciones no lo hay”.

R8H: “No lo hay, es cuestión de adaptarse como institución y como elemento de trabajo funcional”.

Palabras claves: mérito, plaza.

A continuación, se presenta el análisis semántico arrojado en el cual se establecen las categorías y subcategorías de análisis a partir de los objetivos formulados en la investigación según la tabla.

4.6 Análisis Redes Semánticas

Teniendo en cuenta las palabras claves que se destacaron en cada una de las subcategorías se analizaron redes semánticas con el fin de establecer las relaciones existentes entre las categorías y subcategorías desde la percepción de los rectores de las instituciones educativas públicas de básica primaria y secundaria de la comuna 8 en la ciudad de Villavicencio, Meta; además de confrontar la posición de los autores consultados en la revisión documental, logrando establecer un análisis que permitió comprender el impacto de las licencias de maternidad al interior de los centros educativos.

Impacto de las Licencias de Maternidad

4.6.1 Contexto de la trabajadora

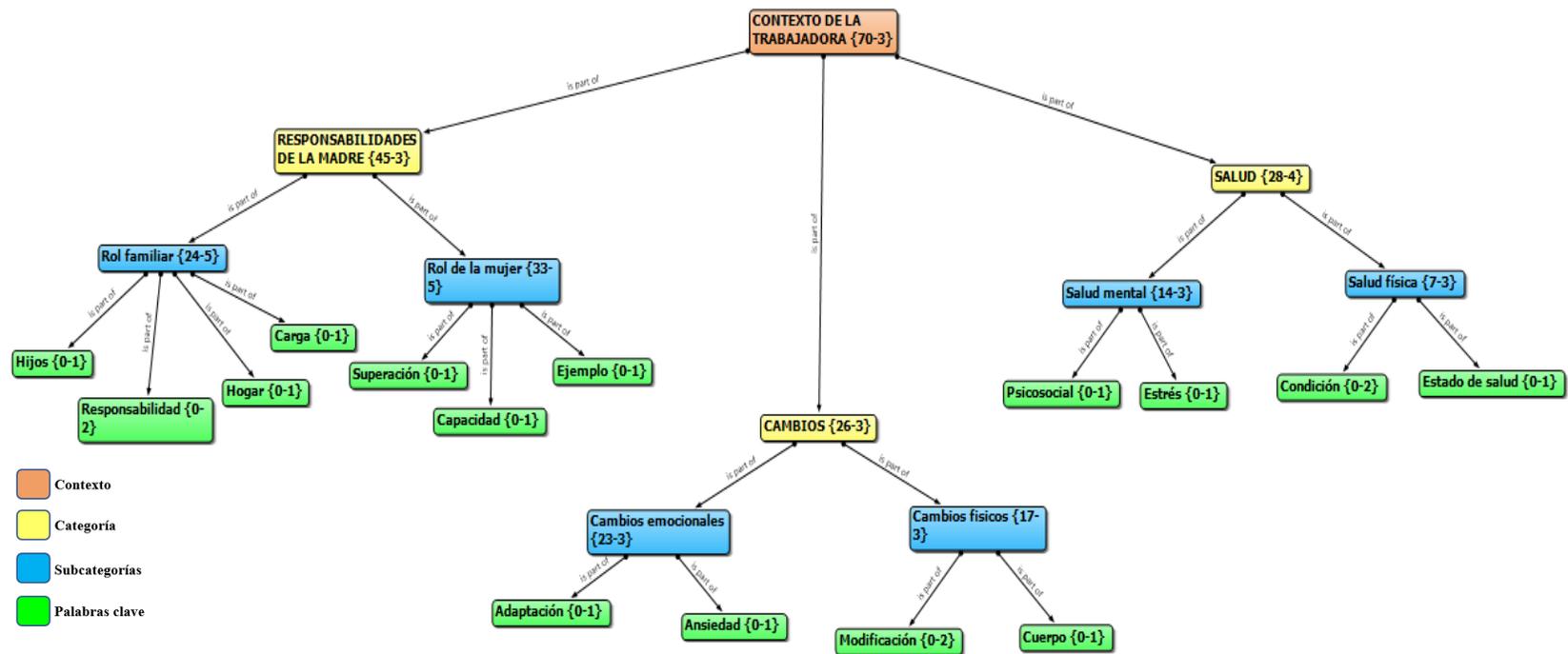


Figura 1. Red semántica contexto de la trabajadora.

Fuente: propia, 2021.

Impacto de las Licencias de Maternidad

La red semántica contexto de la trabajadora comprende el análisis de tres categorías, una de ellas responsabilidades de la madre dividida en dos subcategorías, en cuanto a la primera rol familiar, para los rectores la responsabilidad de la trabajadora juega un papel directamente proporcional en la familia tomando como base que al interior de un núcleo familiar la mujer desarrolla funciones de líder, porque es comúnmente la mujer quien asume la carga con los miembros del hogar, en especial con sus hijos; sin embargo, cada una de las opiniones generadas por los rectores reflejo como la docente con sus capacidades, aptitudes y habilidades desempeña este rol sin que implique una alteración a las responsabilidades en la parte laboral. Una apreciación que se logró sintetizar es que tras el periodo de licencia de maternidad el desempeño al interior de la institución siempre fue el esperado.

Continuando con la segunda subcategoría el rol de la mujer, los rectores expresaron que este se encuentra estrechamente relacionado con las responsabilidades de la madre, básicamente porque han logrado escalar posiciones donde el desarrollo personal, laboral y familiar, han jugado un papel relevante. Para destacar el argumento de los rectores, coincidieron a la hora de exaltar cualidades como la superación, la responsabilidad, la calidad humana, la entrega y tenacidad para asumir retos. Resulta oportuno añadir que sienten admiración porque desde la vinculación institucional la trabajadora como formadora promueve a través del ejemplo estas actitudes en los estudiantes, generando un aporte a la sociedad.

Retomando con la categoría de salud que a su vez se subdivide en la subcategoría salud física, reflejó como los rectores resaltaron que las docentes durante su experiencia laboral y tras el reintegro laboral, luego de culminado el periodo de licencia de maternidad presentaron una condición de salud física saludable; es decir, esto no significo un cambio negativo para la comunidad académica, reconociendo que continuaron ejerciendo la labor al interior del aula. De igual manera, la constante sobre las apreciaciones con relación a la subcategoría de salud mental donde respondieron que la presencia de factores psicosociales a pesar del estrés producto de los cambios fue positivo, destacando

Impacto de las Licencias de Maternidad

que se observaba una relación socioafectiva con los compañeros de trabajo donde existía un gran apoyo; señalaron que una vez reintegradas a la labor académica, organizaron los tiempos de lactancia de tal manera que no afectaba el desempeño en el cargo.

La tercera categoría denominada cambios que está asociada con los cambios emocionales tras la licencia de maternidad, en palabras de los rectores significó un proceso de adaptación en el cual la trabajadora realiza ajustes en las actividades al interior del aula, donde al parecer intervienen situaciones de ansiedad al reconocer que se crean expectativas ante el rol de madre para quienes eran madres primerizas y quienes nuevamente son madres. Para resaltar en este punto, que todos los rectores coincidieron al mencionar que estos no afectaron la condición de salud de la madre y menos el desempeño en el cargo. Dentro de esta categoría se encuentran los cambios físicos que presentaron desde la perspectiva de los rectores la modificación en algunas partes de su cuerpo producto de este proceso biológico, además añadieron que dicha condición no generó una incidencia negativa en el contexto personal o laboral. En términos generales según las apreciaciones de los rectores entrevistados, el reintegro tras la licencia de maternidad asociada al contexto de la trabajadora no genera un impacto negativo.

Impacto de las Licencias de Maternidad

4.6.2 Contexto laboral

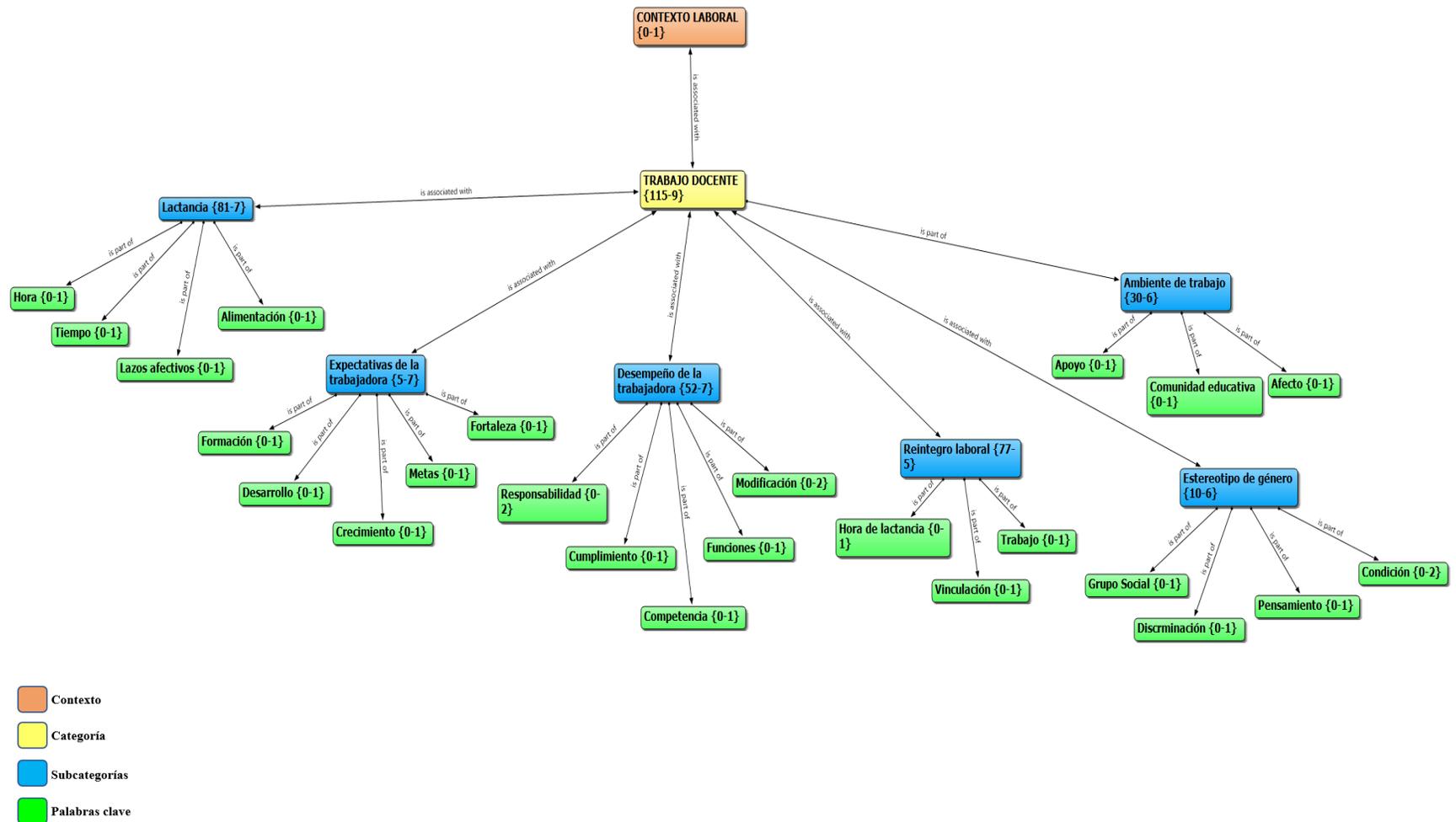


Figura 2. Red semántica contexto laboral.

Fuente: propia. 2021

Impacto de las Licencias de Maternidad

Por otro lado, el contexto laboral comprende la categoría trabajo docente de la cual se desprenden seis subcategorías donde la primera de ellas es lactancia, para los rectores de las instituciones participantes en el estudio donde a la trabajadora se le respetaron los tiempos que demanda la ley como es la hora de lactancia, que tiene como finalidad primero que la madre pueda brindar la alimentación al hijo en los tiempos correspondientes y adicional a ello fortalecer los lazos afectivos que le permitirán al nuevo miembro del hogar un desarrollo adecuado.

Las ideas más reiterativas de los rectores frente a esta subcategoría estuvieron relacionadas con la disposición de la comunidad académica para apoyar a la trabajadora durante este proceso, tomando como base la cooperación de compañeros; adicional a ello, sus respuestas dejaron ver cómo la trabajadora organizaba su ritmo de vida para distribuir el horario de lactancia y el espacio o lugar en el cual lo realizan. Significativamente se muestra que, para la hora de lactancia establecida por la normatividad, se cumple a través de un acuerdo entre los rectores y la trabajadora según la cercanía de su lugar de domicilio y la jornada académica de los estudiantes, de tal manera que es tomada al inicio o final de su horario laboral con el fin de no afectar el normal funcionamiento de la institución.

En el caso de la subcategoría expectativas de la trabajadora es importante mencionar que los rectores describen que la formación es parte fundamental del proceso de desarrollo y crecimiento que lleva a la mujer a alcanzar las metas que se propone; ellos mencionaron que la fortaleza de la mujer le ha permitido continuar proyectando sus logros personales, así mismo, señalaron que admiran la capacidad de adaptación de las trabajadoras en sus puestos de trabajo, luego de ingresar de la licencia de maternidad, sin que esto implique una afectación en el desarrollo de las actividades diarias.

Para complementar la subcategoría desempeño de la trabajadora, al interior del aula refleja responsabilidad en el cumplimiento de las funciones, siendo meritorio señalar que ellos consideran que tras la licencia de maternidad no se observó una modificación en el mismo; por el contrario, señalaron que la motivación de ellas fue constante y esto se evidenciaba en los resultados institucionales.

Impacto de las Licencias de Maternidad

En el caso de la subcategoría reintegro laboral, los rectores expresaron que la comunidad académica apoyó a las trabajadoras para dar cumplimiento en las diferentes responsabilidades propias de su labor, además manifestaron que la vinculación no generó un desajuste básicamente porque los planes de trabajo son flexibles y se adaptan a cada docente, motivo por el cual el cumplimiento de sus funciones no se ve afectado.

Desde esta perspectiva, la subcategoría de estereotipo de género presentó la postura de los rectores al mencionar que si bien al interior de un grupo social se pueden presentar este tipo de factores, los rectores coincidieron que al interior de las instituciones educativas no se generó discriminación hacia la trabajadora al momento de reintegrarse laboralmente; ellos señalaron que el pensamiento de estereotipo de género tampoco está presente, básicamente porque a nivel de personal vinculado a las instituciones educativas la participación de ambos géneros se centra en función del nombramiento que se realiza mediante el concurso de mérito, sin importar la condición de género.

Por último, la subcategoría de ambiente de trabajo es el reflejo de un proceso de acompañamiento en el cual los rectores señalaron que la comunidad educativa le brinda a la trabajadora durante el periodo de gestación, la licencia de maternidad y posterior al reintegro laboral; ellos refieren que al interior de las instituciones el afecto es una constante entre el grupo de trabajo, que las trabajadoras son tratadas con consideración por su estado, lo cual fomenta en ellas una motivación personal y laboral. En síntesis, el entorno laboral para la trabajadora que se reintegra tras la licencia de maternidad no ejerce un impacto negativo, por el contrario, los rectores consideraron que el acompañamiento y condiciones de seguridad le permiten disfrutar de un ambiente afectivo.

Impacto de las Licencias de Maternidad

4.6.3 Contexto Normativo

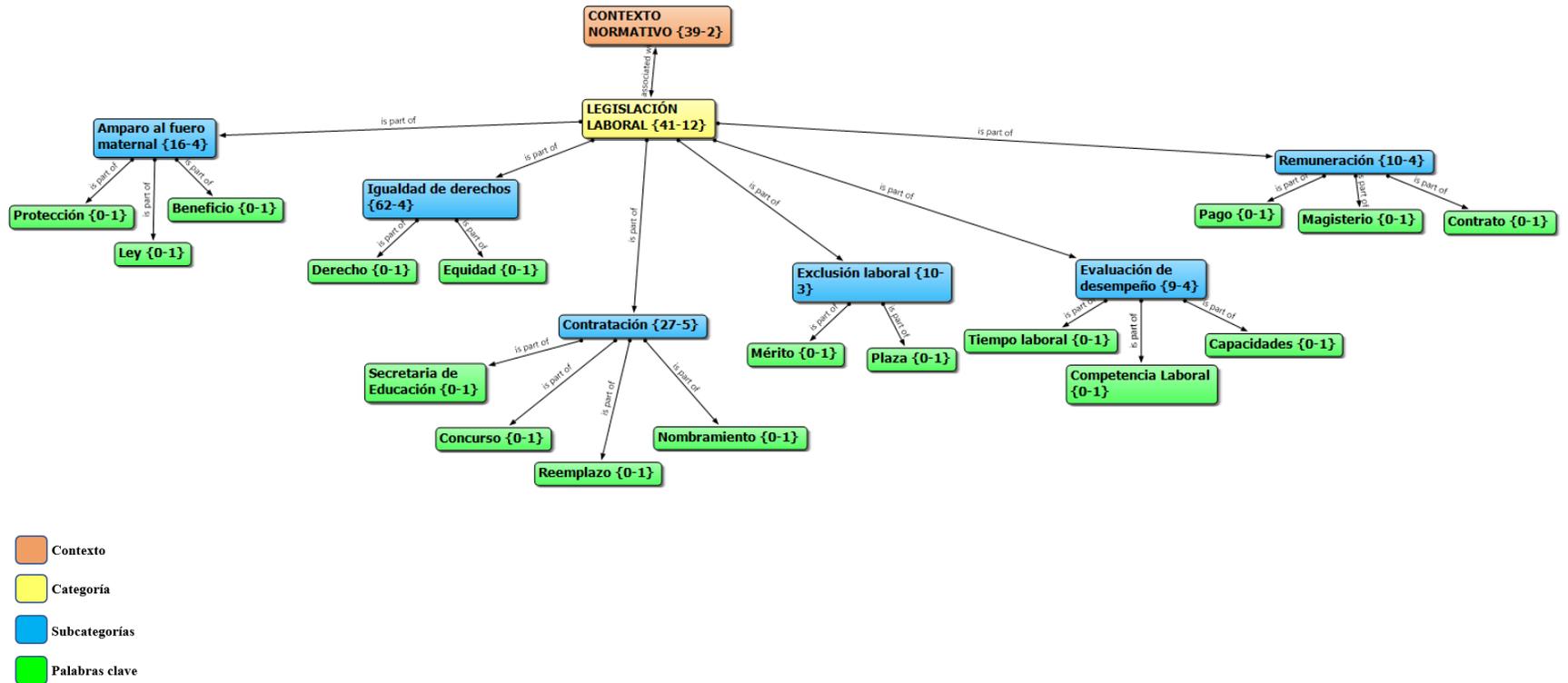


Figura 3. Red semántica contexto normativo.

Fuente: propia. 2021

Impacto de las Licencias de Maternidad

En la red semántica del contexto normativo compuesta por la categoría legislación laboral que a su vez se subdivide en seis subcategorías donde la primera es Amparo al fuero maternal que describe la postura de los rectores frente a la protección que el Estado le brinda a la mujer tras la licencia de maternidad; es significativo mencionar que la Ley formula normativas que buscan generar beneficios a la madre donde las instituciones educativas claramente apoyan cada uno de estos elementos de protección señalados en la Ley 1822 de 2017 en el artículo 236 describe los incentivos asociados a la atención y cuidado del recién nacido; se establece que para que la trabajadora pueda acceder al tiempo de la licencia de maternidad remunerada de 18 semanas, debe presentar al empleador un certificado en el cual consta del estado de embarazo de la trabajadora, fecha probable del parto e indicación de la fecha que iniciaría la licencia.

La subcategoría de igualdad de derechos relaciona como los rectores expresaron que a partir de la construcción de una figura legal el Estado le ofrece a la trabajadora tanto en el rol de mujer y trabajadora derechos proteccionistas que buscan generar un ejercicio de equidad en el ámbito laboral, creando de esta manera oportunidad de desarrollo social para la mujer.

Continuando con la subcategoría de contratación, cada uno de los rectores coincidió al mencionar que a nivel institucional no depende de ellos la asignación de contratos, sino que, por el contrario, hace parte de las responsabilidades de la Secretaria de Educación, que a través de un concurso al mérito seleccionan al personal para el nombramiento del cargo y es ahí, donde la institución al momento de requerir un reemplazo es el ente nominador quien lo envía.

Ahora ilustrando la posición de los rectores frente a la subcategoría exclusión laboral señalaron que a nivel institucional no se presentan estos casos principalmente porque se habla de un mérito obtenido con la asignación de la plaza, comprendiendo que es la Secretaria de Educación quienes se encargan de valorar a partir de un puntaje la asignación de este. También realizaron la salvedad que a ninguna docente se le excluye laboralmente al momento de reintegrarse después de la licencia de

Impacto de las Licencias de Maternidad

maternidad. Lo anterior, se ajusta a las directrices normativas de la Ley 1822 de 2017 mencionada en el artículo 239 que señala la prohibición de despido sin que exista una autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale la decisión tomada, reconociendo que el tiempo establece durante el periodo de gestación y tres meses posteriores al parto.

Otro de las subcategorías corresponde a evaluación de desempeño como herramienta que utilizan a nivel institucional los rectores para valorar cualitativa y cuantitativamente al personal docente en función del tiempo laborado, las competencias laborales del cargo, además de las capacidades. Ellos enfatizaron que la licencia de maternidad es decir el cese de actividades de la trabajadora no afecta el resultado de la evaluación de desempeño, además agregaron que no existe una evaluación de desempeño exclusiva para las trabajadoras que se reintegran laboralmente después de cumplida la licencia de maternidad.

La última subcategoría es remuneración, para lo cual los rectores expresaron que los pagos que recibe la trabajadora son asignados por el nivel de escalafón del docente según el Ministerio de Educación Nacional los cuales se pactan en el contrato de trabajo; así mismo, señalaron que durante el tiempo de licencia de maternidad estos pagos son asumidos por la EPS, por lo tanto, las instituciones no intervienen en ellos. Además, mencionaron que estos pagos le permiten a la nueva madre la sostenibilidad económica mientras se reintegra laboralmente. Conviene señalar que a nivel nacional los docentes del sector oficial realizan un aporte mensual al Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio llamado Fiduprevisora cuyo porcentaje está determinado según el nivel de escalafón docente; a nivel departamental se contraen contratos con entidades encargadas de prestar los servicios de salud, en el caso particular el Departamento del Meta la entidad es Medisalud, como unión temporal de prestadores de salud, que ofrece los servicios médicos a docentes, directivos y beneficiarios; siendo de esta forma la institución encargada de atender las necesidades de los docentes y realizar los pagos correspondientes al pago de la licencia de maternidad.

Impacto de las Licencias de Maternidad

Para finalizar este análisis se evidencia que los rectores que participaron en el proceso de investigación sobre el impacto de la licencia de maternidad de la trabajadora en las instituciones educativas en este caso particular no reflejo cambios en el desempeño del docente al momento de reintegrarse laboralmente gracias a factores como la responsabilidad de la trabajadora, a la organización para la hora de lactancia. Además, expresaron que el apoyo que la docente recibió por parte de la comunidad educativa fue favorable para lograr un ambiente de trabajo asertivo; este a su vez, hizo parte de la salud física y mental que la trabajadora demostró después de finalizado el tiempo de la licencia de maternidad, disminuyendo los cambios a nivel personal y laboral.

5 Conclusiones

- El análisis de la licencia de maternidad se realizó a través de una revisión documental donde los autores señalaron que para la organización el reintegro laboral se convierte en un factor que puede generar desajuste laboral; por lo anterior, para dar respuesta al primer objetivo en el cual se buscó conocer la percepción de los rectores frente al impacto de la licencia de maternidad en las instituciones de educación pública en la comuna 8 de Villavicencio, arrojó como resultado la relación directa entre el contexto de la trabajadora y el trabajo docente como un punto de partida en el cual las responsabilidades de la madre en la sociedad comprenden un rol familiar y de mujer; que ha logrado demostrar la capacidad y competencias de las docentes a nivel profesional y personal, reafirmando que no existieron barreras o un cambio en el desempeño laboral; por el contrario ellos señalaron las capacidades y responsabilidades de la misma tras el reintegro laboral.

- Al analizar la categoría salud tanto física como mental desde la literatura crea un hito al señalar que las organizaciones evidencian una baja en la productividad (Buitrago, 2014). En este punto al relacionar la información recolectada con los rectores señalaron que en las instituciones educativas no se puede hablar de una baja en la productividad, aunque reconocieron los ajustes en el tiempo de reintegro, pero destacaron que para las trabajadoras el retomar las actividades se convierte en un proceso que está liderado por la planeación curricular, así mismo, expresaron que en los casos evidenciados las trabajadoras se han caracterizados por la responsabilidad y el cumplimiento.

- Por otra parte, la subcategoría de lactancia se logró evidenciar que para los rectores organizar el horario de lactancia con la trabajadora no generó ningún desajuste laboral; ellos expresaron que ellas organizaban el horario en función a la necesidad, logrando dar

Impacto de las Licencias de Maternidad

cumplimiento a las directrices normativas y también manteniendo un ambiente saludable de trabajo. En concordancia con esta necesidad, la normatividad es clara en otorgarle a la trabajadora un horario de lactancia que, en el caso de las trabajadoras de las instituciones educativas, es pactado con los rectores con el ánimo de favorecer a la madre y a la institución en cuanto a la jornada de atención a los estudiantes.

- También es importante resaltar que los rectores consideraron que la salud mental y física de la trabajadora a pesar de generar cambios, no evidenció una afectación directa al desempeño laboral; por el contrario, ellos mencionaron la responsabilidad que cada uno mostró durante el reintegro laboral. De igual manera, los rectores de las instituciones educativas señalaron que existe el apoyo de los compañeros hacia la trabajadora en este proceso, propiciando un ambiente de trabajo saludable en el que prevalecen la comprensión, seguridad, trabajo en equipo e igualdad de derechos.

- En cuanto al aspecto de permiso o ausencia laboral según Sack (2017), este se convierte en una problemática traducida en costos económicos y de productividad; teniendo en cuenta los aportes del autor y ante la información recolectada a través de las entrevistas a los rectores se puede señalar que el estudio difiere de este aporte teórico, teniendo en cuenta que los permisos solo se presentan en función de las citas médicas, pero que no se convierten en una situación reiterativa. Por lo tanto, se puede señalar que el elemento de análisis de las instituciones educativas públicas no refleja ausentismo significativo.

- Teniendo en cuenta el argumento de Parra (2013) para las expectativas de la trabajadora se puede considerar la conciliación de trabajo y vida familiar, donde relaciona que es fundamental implementar políticas públicas destinadas a la puesta en marcha de un sistema de flexibilidad laboral tanto para los padres como para las madres, más acorde a la realidad familiar actual, considerando que la persona es una totalidad, no sólo el trabajador que dedica

Impacto de las Licencias de Maternidad

ocho horas diarias al ejercicio de su profesión. En este aspecto es importante señalar que para los rectores la trabajadora inició la construcción y reconfiguración de espacios para estructurar un cambio en la posición de su rol de mujer, comprendiendo las oportunidades para manejar la vinculación laboral en condiciones que favorezcan su desarrollo integral.

- Desde la normativa se logró contextualizar que no se evidencian diferencias de género o desigualdad en derechos asociados al reintegro tras la licencia de maternidad; es claro que el estudio dejó ver cómo las instituciones educativas realizan el proceso de contratación a través de la postulación de concurso realizada por el Magisterio, lo que notablemente habla de la vinculación laboral por mérito sin distinción de género. Con respecto a la culminación de la contratación no está determinada por la condición de embarazo o lactancia.

- Sin embargo, las palabras de Turbin y Vargas (2016) señalan que lograr equidad de género en términos laborales debería contribuir a una reducción en la brecha salarial por género, porque en el ámbito laboral si existen desajustes o brechas analizando el contexto de la licencia por maternidad hacia la madre con respecto a los padres, abordando la responsabilidad familiar como un desequilibrio social y normativo ante el rol de la madre y las responsabilidades compartidas entre los padres que notablemente adquiere un análisis en la organización.

6 Recomendaciones

Como en este trabajo se tomó a los rectores de los colegios, como cabezas visibles de las organizaciones, sería recomendable retomar el tema de investigación de las licencias de maternidad a partir de la perspectiva de análisis de la docente, padres y estudiantes (comunidad educativa), considerando el papel que desempeña laboralmente y en el rol de mujer en las instituciones educativas.

Durante las entrevistas con los rectores se identificó un aspecto asociado a la creación de lazos afectivos por parte de los estudiantes de los grados de preescolar y básica primaria con la docente; por lo tanto, al momento de la licencia de maternidad debe llegar el reemplazo, lo que puede generar un cambio en el proceso de adaptación del estudiante.

Identificar estrategias desde el rol de profesional en psicología para atender las necesidades del estudiante preescolar o básica primaria, frente al impacto del reintegro laboral tras la licencia de maternidad, al comprender que el ajuste puede incidir en el rendimiento del mismo.

Plantear un análisis mixto considerando la variable productividad frente al reintegro laboral, considerando que se puede medir a partir de la evaluación de desempeño de la trabajadora y el cumplimiento de objetivos planteados en el periodo.

Sería interesante analizar el mercado laboral que fija objetivos de cumplimiento en función a la productividad, para encontrar el impacto que se genera a nivel organizacional cuando se presenta la licencia de maternidad.

Se puede realizar un análisis del impacto que se crea en el área operativa de la trabajadora que se reintegra después de la licencia de maternidad considerando aspectos como el desempeño laboral y el cumplimiento de objetivos.

Teniendo como base que el estudio se realizó con las instituciones del sector público, sería interesante realizar un estudio con las instituciones del sector privado y a partir de ahí, comparar la percepción de los rectores.

Impacto de las Licencias de Maternidad

Tener en cuenta esta investigación y sus hallazgos para futuras investigaciones sobre este tema.

Referencias

- Amador, D., Bernal, R., y Peña, X. (2013). *El aumento en la participación laboral femenina en Colombia: ¿fecundidad, estado civil o educación?* Ensayos sobre Política Económica, vol. 31, núm. 71, Banco de la República.
- Antecol, H. Bedard, K., y Stearns, J. (2016). *Equal but inequitable: ¿Who benefits from gender-neutral tenure clock stopping policies?* IZA Discussion Paper No. 9904.
- Arciniegas O. J. (2018). *Gestión del recurso humano en las organizaciones*. Editorial Ecoe Ediciones. ISBN: 139789587716627
- Asociación de Empresarios del Henares [AEDHE]. (2004). *Estudio sobre el Absentismo Laboral en el Corredor de Henares*. Madrid, España.
- Blau, F. y Kahn, L. (2013). *Female Labor Supply: ¿Why is the US Falling Behind?* The American Economic Review, vol. 103, núm. 3, pp. 251-256.
- Comunidad y mujer. (2011). *Mujer y trabajo: ¿cómo incide la maternidad temprana sobre el desempeño laboral?* <http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2011/07/BOLETIN-JULIO-2011.pdf>
- Cuesta. A. (2018). *Gestión del talento humano y conocimiento*. Editorial Ecoe Ediciones. ISBN 9789587713794
- Espino, A. y Salvador, S. (2014). *Un análisis de género de los costos laborales en Colombia (mimeo)*. Asesoría efectuada para el Ministerio del Trabajo de Colombia
- Fedesarrollo. (2017). *Impactos de los cambios regulatorios recientes en el mercado laboral*. Informe mensual del mercado laboral. Bogotá – Cundinamarca.
https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3429/IML_Junio_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Impacto de las Licencias de Maternidad

Guillén, C y Guil, R. (2015). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Editorial Mc Graw Hill.

México. Décimo tercera edición.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México DF, México:

Mc Graw Hill Education.

Hidalgo, T. (2017). *De la maternidad al empoderamiento: una panorámica sobre la representación de la mujer en la ficción española*. Prisma social (2). 291 – 314.

ILO (2010). *Maternity at Work*. International Labour Organisation.

http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_124442/lang--en/index.htm

Molina, M. (2006). *Transformaciones histórico culturales del concepto de maternidad y sus repercusiones en la identidad de la mujer*. Revista Psykhe, 15 (2), 96 - 103

Núñez, P y Contreras, C. (2002). *La licencia de maternidad de la trabajadora*. Madrid: editorial Dykinson.

Organización internacional del trabajo. (2016). *La maternidad y paternidad en el mundo*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

Organización Panamericana de Salud. (2016). *La lactancia materna en el siglo XXI*.

<https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2016/lactanciamaternaensigloxxi-april15.pdf>

Ramírez, N., Tribin, A y Vargas, C. (2016). *Maternidad y mercados laborales: el impacto de la legislación en Colombia*. Revista Working Papers Series. Año 1, núm. 2.

http://biblioteca.ciess.org/adiss/r962/maternidad_y_mercados_laborales_el_impacto_de_la_legislacion_en_colombia

República de Colombia. (2017). *Ley 1822 de 2017*. Atención adecuada a la primera infancia. Modificación artículo 236 y 239 del código sustantivo de trabajo.

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201822%20DEL%204%20DE%20ENERO%20DE%202017.pdf>

Impacto de las Licencias de Maternidad

Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Granada, España.

Aljibe. <https://www.utp.edu.co/centro...de.../metodologia-de-la-investigacion-cualitativa.pdf>

Todaro, R., Gody, L. y Abramo L. (2001). *Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los*

empresarios. <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a08>

Valenzuela, N. (2014). *Mujer y maternidad: del departamento del determinismo biológico al cultural,*

¿Hay emancipación en la modernidad? Sociología, Red de publicación y opinión profesional.

Pontificia Universidad Católica de Chile.

Anexos

Anexo 1. Matrices de revisión documental

Contexto de la trabajadora

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
Describir el impacto que tiene la licencia de maternidad en las trabajadoras de las instituciones educativas de la comuna 8 de la ciudad de Villavicencio.	Salud	Salud física	La evaluación de los riesgos para la maternidad es una obligación del empresario y el punto de partida de la acción preventiva. (Pascual, 2013).	Comprendiendo que, para el contexto laboral, la participación del proceso de gestación y licencia de maternidad se asocia al estado de la salud de la trabajadora, reconociéndolo como un elemento importante en el desarrollo de las actividades en la organización. De tal manera que la organización vela por el desarrollo de la salud de la madre y el niño, siendo un apoyo directo.	Pascual L. C. (2013). Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/96076/Directrices+para+la+evaluaci%C3%B3n+de+riesgos+y+protecci%C3%B3n+de+la+maternidad+en+el+trabajo/7caad3b7-f51a-423f-a723-fee50c8e16c7
			Factores Laborales y el Autocuidado de la Salud Gestacional de las madres que desempeñan con responsabilidad su condición laboral y el estrés que pueden causar estos factores. (Almenara, 2016)	Las organizaciones asocian el desempeño de las trabajadoras en las actividades con los factores que pueden incidir en su salud física, comprendiendo que también la madre debe tener cuidados que van desde la participación de una calidad de vida hasta la salud del bebé y sus cuidados. Considerando que tanto para el periodo de embarazo como el de lactancia se deben elaborar estrategias de hábitos	Almenara S. (2016) Factores laborales relacionados al Autocuidado de la Salud Gestacional en mujeres trabajadoras de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa 2013 - 2015". https://core.ac.uk/download/pdf/198130357.pdf

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
		Salud mental	<p>Tanto hombres como mujeres cuando pasan por el periodo de maternidad o paternidad perciben las mismas sensaciones (ambos sienten que no cuentan con el apoyo del supervisor en caso de posibles futuras bajas, creen que tanto los compañeros como supervisores los ven como una carga para ellos, no los ven como profesionales, rinden menos que antes o que su compromiso con el trabajo ha disminuido (González, 2014, p. 21)</p>	<p>saludables por parte de los empleadores, para que toda madre trabajadora pueda sentirse confiada y segura en su espacio laboral, garantizando su calidad de vida.</p> <p>Otro aspecto que se evidencia en la revisión de la literatura está asociada a la salud mental de la madre desde los aspectos psicosociales que están presentes en el cambio biológico al momento del embarazo y que interfieren en su desempeño laboral, pues algunas tareas generan situaciones de inconformidad en sus jefes o compañeros, al considerar que su calidad de trabajo disminuye y afecta el funcionamiento de la organización en el área en la cual se desenvuelve.</p> <p>En esta subcategoría se observa que las empresas han identificado elementos de salud mental asociados al estrés que les genera a las madres sentirse vulnerables frente a la parte laboral, el tiempo de trabajo, las funciones que realizan y cómo a su vez estas se convierten en una limitante para sentirse seguras y disfrutar de su</p>	<p>González, M. A. (2014). Impacto de la maternidad y paternidad en el entorno de trabajo: la perspectiva de los trabajadores. Artículo. Universidad de la Laguna. Facultad de Derecho. https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/1906/IMPACTO+DE+LA+MATERNIDAD+Y+PATERNIDAD+EN+EL+ENTORNO+DE+TRABAJO+LA+PERSPECTIVA+DE+LOS+TRABAJADORES.pdf;jsessionid=C3F24F5F9BDF87CE43B125B6B81D403F?sequence=1</p>

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			<p>----- -----</p> <p>Las relaciones existentes entre la percepción del contexto laboral y el estrés. Los resultados obtenidos muestran que la percepción del contexto laboral influye en todas las dimensiones de estrés laboral, pero especialmente en las dimensiones de reconocimiento y apoyo, y fastidio. (Delgado, Aguado y Casado, 2010)</p> <p>----- -----</p>	<p>periodo gestacional y licencia de maternidad que incluye la lactancia y cuidados del bebé.</p>	<p>Delgado R. N., Aguado C. D. y Casado B. M. (2010). Los factores psicosociales relacionados con la seguridad y el bienestar laboral durante el embarazo y la lactancia https://docplayer.es/11207302-Factores-psicosociales-relacionados-con-la-seguridad-y-el-bienestar-laboral-durante-el-embarazo-y-la-lactancia.html</p> <p>----- -----</p>
			<p>----- -----</p> <p>Relación existente entre la percepción que tienen las mujeres embarazadas de los cambios producidos en el entorno laboral y el estrés que sufren, en consonancia con lo obtenido en investigaciones</p>		<p>Delgado, N., Aguado, D., Casado, M. y Recuero, A. (2011). Contexto laboral hostil ante el embarazo: efectos sobre la salud de las trabajadoras embarazadas. Fundación Prevent, el Departament de Treball de la Generalitat de</p>

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			<p>previas (Delgado, Aguado, Casado y Recuero, 2011)</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>Los cambios en los niveles hormonales durante y después del embarazo pueden afectar el estado anímico de una mujer, aparte de los cambios en el cuerpo a raíz del embarazo y el parto, cambios en las relaciones laborales y sociales, tener menos tiempo y libertad para sí misma, falta de sueño, preocupaciones acerca de su capacidad para ser una buena madre. (Ruiz, 2017)</p>		<p>Catalunya, MC Mutual y la Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball en la IV Convocatoria de Becas I+D de Prevención de Riesgos Laborales. Enero 13, 2015. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3814471</p> <p>Ruiz C. T. (2017). Impacto psicológico en la mujer durante el embarazo, parto y puerperio. Una revisión de la literatura. Escuela Universitaria de Enfermería Gimbernat. http://eugdSPACE.eug.es/xmlui/bitstream/handle/123456789/470/Impacto%20psicol%3%b3gico%20en%20la%20mujer%20durante%20el%20embarazo%2c%20parto%20y%20puerperio.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p> <p>-----</p> <p>-----</p>

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			<p>----- -----</p> <p>La maternidad de la mujer trabajadora como estado biológico o de sensibilidad en relación con determinados riesgos laborales y sus consecuencias en el embarazo, la maternidad (parto y puerperio) y la lactancia delimitan el ámbito y objetivo de referencia sobre el que debe operar la especial protección empresarial frente a los riesgos laborales.</p> <p>----- -----</p>		<p>Pérez C. A. (2007). Salud laboral y trabajo femenino: mecanismos de protección y prevención. Análisis jurídico y económico. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2267921.pdf</p> <p>----- -----</p> <p>Meline-Quiñones, Valeria, Rodríguez-Garrido, Pía, & Zango-Martin, Inmaculada. (2020). Lactancia materna exclusiva y participación en la vida diaria: una perspectiva ocupacional de la maternidad. <i>CADERNOS BRASILEIROS DE TERAPIA OCUPACIONAL</i>, 28(1), 86-110. Epub February 17, 2020. https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoao1871</p> <p>----- -----</p> <p>Mangialavori G. y Tenisi M. (2017). La lactancia materna y las mamás que trabajan.</p>

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			<p>La lactancia materna tuvo una implicación directa en actividades que para las trabajadoras eran significativas y por ende vinculadas a su identidad, debido a la sobrecarga y agotamiento que la lactancia como actividad conlleva. (Meline, Rodríguez y Zango, 2020)</p> <p>-----</p>		<p>Dirección nacional de maternidad, infancia y adolescencia. http://200.51.229.20/images/stories/ryc/graficos/0000001134cnt-lactancia-materna-mamas-%20trabajan.pdf</p> <p>-</p> <p>-----</p>
			<p>-----</p> <p>Uno de los roles que tiene en este escenario el empleador de la madre, consiste en ofrecer condiciones y posibilidades para que la mujer pueda seguir brindándole a su hijo el mejor alimento, su propia leche. (Mangialavori y Tenisi, 2017).</p>		<p>Cerda, M. (2011). Lactancia materna y gestión del cuidado. Revista Cubana de Enfermería, 27(4), 327-336. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192011000400010&lng=es&tlng=es.</p>

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			<p>----- -----</p> <p>El acto de amamantar es un derecho de toda mujer, esencial para la crianza de sus hijos/as. La lactancia materna, se ha considerado como una práctica beneficiosa para disminuir las tasas de morbilidad y mortalidad infantil, ofrece satisfacción personal a la madre, la formación de un vínculo único con el niño/a y tiene importancia por su relación con la salud reproductiva de la madre (Cerde, 2011).</p>		
	Responsabilidades de la madre	Rol familiar	Se entiende que el apoyo familiar, social y organizacional recibido por las madres contribuyó en su rol al interior de la familia, constituyendo potencialmente factores protectores para	Los procesos que enmarcan una práctica enfocada en la construcción de roles que por un lado la mujer tiene claramente definidos como es el rol de madre, pero a su vez, con la modernización de la sociedad, la mujer adquirió otros roles como es el profesional y en este punto las investigaciones que se encontraron reflejan que la	Oliveira, S. C., Faria, E. R., Sarriera, J. C, Piccinini, C. y Trentini, C. (2011). Maternidad y trabajo una revision de la literatura Interamerican Journal of Psychology - 2011, Vol. 45, Num. 2, pp. 271-

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			<p>el desarrollo individual y familiar. (Oliveira et al., 2011)</p> <p>----- -----</p> <p>Los entornos facilitadores o no de la lactancia, al reconocer las redes de apoyo como "las relaciones interpersonales que vinculan a las personas con otras de su entorno y les permiten mantener o mejorar su bienestar", y dentro de las cuales se encuentran el ámbito laboral, familiar, académico y social de la persona. (Becerra, et al., 2015)</p>	<p>necesidad de la mujer por superarse, de reconocer cambios en los procesos y adicionar la práctica de dividir el tiempo y lograr un cumplimiento parejo ha llevado a que las empresa por un lado considere que existen diferencias entre las mujeres que son madres y las que no; sin embargo, en los resultados se observan que necesariamente se trata de reconocer la forma y modelo del análisis en el cual se crean estereotipos que demandan inconvenientes para algunas empresas que consideran que la mujer tiende a tener limitaciones por su rol de madre, en relación al tiempo y desempeño.</p> <p>Ahora bien, el rol en la familia es de gran importancia teniendo en cuenta que la trabajadora al sentirse respaldada por su entorno familiar, logra satisfacer sus necesidades y a la vez mejorar su desempeño como madre, esposa y trabajadora. De igual manera al comprender que en función de las necesidades del medio se encuentra el propósito de alcanzar los logros para su autorrealización personal y familiar.</p>	<p>280 http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.uniminuto.edu/ehost/detail/detail?vid=0&sid=b914e253-f3e9-4031-a259-513706f6aa47%40sdc-v-sessmgr01&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZlJnNjb3BIPXNpdGU%3d#AN=132910&db=lsdpd</p> <p>----- -----</p> <p>Becerra-Bulla F, Rocha-Calderón L, Fonseca-Silva DM, Bermúdez Gordillo LA. [The family and social environment of the mother as a factor that promotes or hinders breastfeeding]. Rev. Fac. Med. 2015;63(2):217-27. Spanish. doi: http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v63n2.44051</p>

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			<p>----- -----</p> <p>La construcción social del ideal de madre, el modelo laboral masculino y los estereotipos sobre madres que trabajan, crean importantes dilemas a éstas. La necesidad de manejar tal dilema ha tenido como consecuencia reforzar los estereotipos laborales y minimizar, aparentemente, las diferencias y discrepancias con el ideal de ser madre. (Paterna y Martínez, 2003)</p> <p>----- -----</p>		<p>----- -----</p> <p>Paterna, C. y Martínez, C. (2003). Tradicionalismo de los roles maternos y la relevancia del trabajo. Enero 13, 2015. http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/social/81224.pdf</p> <p>----- -----</p>
			<p>----- -----</p> <p>El dominio de la madre tiene consecuencias psicológicas profundas para ambos sexos y</p>		<p>----- -----</p> <p>Ragúz R. M. (2012). Maternidad /maternidad y trabajo: efectos del rol dual sobre las madres que trabajan. Revisión de Covarrubias Terá. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-</p>

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			<p>está en la raíz de algunos de los aspectos más penetrantes de la diferencia de los papeles sexuales de hoy. (Ragúz 2012).</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>Las repercusiones del trabajo sobre la vivencia de la maternidad estuvieron presentes desde el embarazo, cuando las participantes relataron experimentar inquietud y preocupación ante los cambios que se estaban produciendo y que vendrían, así como el miedo a no poder conciliar las demandas maternas y profesionales. (Martins, Dal Leal, Schmidt, y Piccinini, 2019).</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>Las relaciones de género fue la presión de la</p>		<p><u>94362012000100008</u></p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>Martins, G. Dal F., Leal, C. L., Schmidt, B., & Piccinini, C. A. (2019). Maternidad y trabajo: experiencia de mujeres con carreras establecidas. <i>Trends in Psychology</i>, 27(1), 69-84. https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S2358-18832019000100069&script=sci_arttext</p>

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			<p>economía y la política mundial para liberalizar el mercado, posibilitando con ello el ingreso de las mujeres al trabajo remunerado y, consecuentemente, provocando la adquisición de nuevas identidades para las mujeres y nuevas formas de relación en la pareja y la familia. (Ávila, 2005)</p>		<p>----- ----- Ávila González, Yanina. (2005). Mujeres frente a los espejos de la maternidad: las que eligen no ser madres. Desacatos, (17), 107-126. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-050X2005000100007&lng=es&tlng=es s</p>
			<p>----- ----- Maternidad aparece como un complejo de significados particularmente rico por su relevancia para la vida humana, la cultura y la psicología individual en cada momento de la historia a lo largo de su evolución, hasta el punto de integrar el rol del</p>		<p>----- ----- Molina, María Elisa. (2006). Transformaciones Histórico Culturales del Concepto de Maternidad y sus Repercusiones en la Identidad de la Mujer. Psykhe (Santiago), 15(2), 93-103. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282006000200009</p>

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			<p>trabajo con el materno.</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>El embarazo como la maternidad significan un cambio trascendental que atañe a todas las parcelas de la vida de la mujer: vida cotidiana, vida profesional, imagen corporal, vida afectiva, es decir, sus relaciones con la pareja, los amigos, los padres, los colegas de trabajo” (Hauser, 2016, p.3).</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>Francis y Connolly (2000) refieren que culturalmente el rol materno es fundamental para las mujeres y encierra dimensiones complejas que continúan toda la vida. La imagen</p>		<p>Hauser D., J. (2016) Embarazo y Maternidad, las Desigualdades de Género y los Aportes del Arteterapia, en Arteterapia. Papeles de arteterapia y educación para inclusión social 11, 151-161. https://revistas.ucm.es/index.php/ARTER/article/download/54122/49503</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>Cristiani, L., Bertolotto, M., Anderson., M, Polinelli, N., Collavini, M., Seijo, F y Delfino, M. (2014). Significado cultural de la crianza y de los roles materno y paterno. Aportes a la reflexión teórica. VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro</p>

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			<p>tradicional del hombre es de proveedor de recursos económicos y asegurador del orden, participando en espacios de poder, y de la mujer como garante de las tareas domésticas, la crianza y cuidado de hijos. Valorando el desempeño ocupacional de madres y padres antes y después de la crianza del primer hijo. (Cristiani et al., 2014).</p>		<p>de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.</p>
		<p>Rol de mujer</p>	<p>La mujer asumía la maternidad, pues es a través de este que las mujeres se ven en la necesidad de salir de sus hogares a trabajar. (Barrantes y Cubero, 2017)</p>		<p>Barrantes V. K. y Cubero C. M. (2017). La maternidad como un constructo social determinante en el rol de la feminidad. Wímb lu, Rev. electrónica de estudiantes Esc. de psicología, Univ. de Costa Rica. 9(1): 29-42, 2014 / ISSN: 1659-2107 https://dialnet.unirioja.es/descarga/</p>

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			<p>----- -----</p> <p>Maternidad y feminidad parecen estar unidas inexorablemente y, sin embargo, no es exactamente así, puesto que la feminidad se refiere a una modalidad esencial del psiquismo de la mujer que engloba un conjunto de representaciones y afectos, algunos de los cuales están ligados al cuerpo y al espacio interno del mismo, a sus funciones y satisfacciones narcisistas derivadas de dichas representaciones</p> <p>----- -----</p> <p>Hace énfasis en la estructura</p>		<p>articulo/4942668.pdf</p> <p>-----</p> <p>Orue M. E. (2007). El papel de la maternidad en la mujer. Cuestiones de género, 2007, nº 2, pp. 179/188. http://revpubli.unileon.es/ojs/index.php/cuestionesdegenero/article/view/3879</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>Álvarez A. Gómez C. I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la</p>

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			<p>sociocultural en el cual la mujer ha logrado ubicarse gracias a las capacidades y competencias, logrando incursionar en la parte laboral.</p> <p>-----</p> <p>-----</p>		<p>modalidad de empleo. Pensamiento Psicológico, Volumen 9, No. 16, 2011, pp. 89-106. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100007</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
			<p>La maternidad y la feminidad son fenómenos que como se ha mencionado anteriormente le pertenecen a la mujer, sin embargo, esto no sugiere que por el hecho de nacer mujeres estas dos condiciones estén presentes; por el contrario, cada mujer decidirá vivir-se cómo mujer-madre o como mujer.</p> <p>-----</p> <p>-----</p>		<p>Lotero J., Estrada G. Valencia A. (2009). Maternidad, feminidad, sociedad. Universidad de San Buenaventura. Artículo. http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/154/1/Maternidad_Feminidad_Sociedad_Estrada_2009.pdf</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
			<p>Las discriminaciones</p>		<p>Escobar S. V. (2018) Mujeres profesionales en</p>

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			<p>que siguen afectando a las mujeres en el mercado de trabajo relacionadas con su condición de madres, las dificultades que la organización del mercado de trabajo ofrece para articular las responsabilidades laborales con la vida familiar, los mayores costos de los planes de salud de las mujeres, son condiciones materiales que restringen seriamente la capacidad de opción de las mujeres” (Godoy y Ansoleaga, 2013)</p> <p>-----</p>		<p>ruptura con la maternidad: la decisión de no tener hijos y sus implicancias en las esferas de lo laboral y la salud sexual-reproductiva – Chile, 2017. Trabajo de grado. Universidad de Concepción. Chile. http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3185/4/Tesis_Mujeres_Profesionales_en_ruptura_con_la_maternidad.Image.Marked.pdf</p> <p>-----</p>
			<p>-----</p> <p>El tipo de ambiente determina en la gestante el camino que debe seguir. En algunos casos la lleva a realizar grandes esfuerzos, a exigirse más, a veces cumpliendo</p>		<p>Cáceres M., Molina M. G, Ruiz-R. M. (2014). Maternidad: un proceso con distintos matices y construcción de vínculos. Aquichan; 2014. 14(3): 316-326. https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquicha</p>

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			<p>ego femenino y animus, se expresa en la tensión entre tener que responder por las labores domésticas, de crianza y las de una carrera profesional exitosa, en el caso de muchas mujeres, esto implica la multiplicación en diversos roles que involucran cambios subjetivos en la forma de asumirlos, sobre todo desde la creatividad y la potenciación de las emociones y los afectos. (Vera, 2015)</p> <p>----- -----</p>		<p>imaginado a la subjetividad nomade. Revista de Psicología GEPU, 6 (1), 199-244 https://www.researchgate.net/publication/333999065_Maternidad_Del_Arquetipo_Imaginado_a_la_Subjetividad_Nomade/link/5d123732a6fdcc2462a5c4d1/download</p> <p>----- -----</p> <p>Sánchez R., M. (2016). Construcción social de la maternidad: el papel de las mujeres en la sociedad Opción, vol. 32, núm. 13, 2016, pp. 921-953 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. https://www.redalyc.org/pdf/310/31048483044.pdf</p>
			<p>Desde esta visibilidad de las desigualdades, las feministas han señalado dentro del debate, que la maternidad es también un asunto público, que son las condiciones socioeconómicas</p>		

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			generales las que han propiciado que las mujeres se inserten en espacios laborales desiguales y bajo condiciones deplorables, lo que les impide cumplir con el mandato materno (Sánchez, 2016)		

Trabajo docente

Comprender el manejo de la licencia de maternidad y el impacto que esta tiene en los diferentes contextos laborales de las instituciones educativas de la comuna 8 de la ciudad de Villavicencio.		Desempeño de los trabajadores	El otorgamiento de la extensión de la licencia no generará un cambio radical en el desempeño de los trabajadores. Sin embargo, teniendo en cuenta que la mayoría de las empresas lo otorga como beneficio corporativo, para mantener la tendencia y la competitividad en el mercado, las organizaciones se ven obligadas a aplicarlo y así ser más atractivas para sus candidatos. (Greco, y Rosero, 2016)	La revisión documental dejó ver como a partir de las necesidades inmediatas de las empresas, al buscar un talento humano que sea eficiente, eficaz y productivo, se enfrenta a la posibilidad de vincular madres gestantes. A partir de ello se han analizado factores para determinar el desempeño en sus actividades, comprendiendo que las acciones al interior de un cargo, tienden a sentirse más comprometidas, es decir, que necesariamente las empresas buscan como alcanzar el mayor rendimiento sin tener que incurrir en costos adicionales, productos de la licencia de maternidad, el desajuste en los cargos, para cubrir la vacante. Estos aspectos son los que hacen que las empresas visualicen	Amenedo, D. L., Costanian, A. Greco, F., y Rosero R. M. (2016). La extensión de la licencia por paternidad: el impacto organización y en el individuo. Universidad Argentina de la Empresa. https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/handle/123456789/5249
---	--	-------------------------------	--	--	---

Impacto de las Licencias de Maternidad

			<p>-----</p> <p>-----</p> <p>La extensión de la licencia de maternidad podría reforzar las desventajas que este grupo o población enfrenta actualmente al ingresar al mercado laboral. Por otra parte, aun cuando la aprobación del recargo nocturno se vería reflejado en mayores ingresos percibidos por los trabajadores, a nivel macroeconómico tiene un impacto negativo que en última instancia afecta los indicadores laborales. (Fedesarrollo, 2017)</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>La prevención de riesgos laborales durante el</p>	<p>como una limitante la extensión de licencia de maternidad.</p>	<p>-----</p> <p>-----</p> <p>Fedesarrollo. (2017). Impacto de los cambios regulatorios recientes en el mercado laboral. https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3429/IML_Junio_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>Antolínez P, Lafaurie M M. (2017) Estrés y sobrecarga laboral durante el embarazo: experiencias de médicas del sector asistencial en Bogotá. Hacia promoci. salud. 2017; 22(1): 84-100. http://www.scielo.org</p>
--	--	--	---	---	--

Impacto de las Licencias de Maternidad

		<p>embarazo en las profesionales de la medicina y otras trabajadoras de la salud implica el mejoramiento del ambiente laboral, especialmente en lo referente al trato a las trabajadoras en estado de embarazo, la implementación de ajustes para adecuar el entorno laboral a las necesidades de las gestantes, la generación de estrategias de apoyo a las trabajadoras para el cuidado de la gestación, la construcción de espacios de reflexión sobre cómo fortalecer el autocuidado. (Antolínez y Lafaurie, 2017)</p> <p>----- -----</p> <p>La realidad del país muestra que no existe autonomía en el desempeño laboral para muchas personas, debido principalmente a</p>	<p>org.co/pdf/hpsal/v22n1/v22n1a07.pdf</p> <p>----- -----</p> <p>Hernández, C. (2012). Maternidad. Ideas colectivas, vivencias de mujeres continuidades y discontinuidades en la configuración de las experiencias de maternidad en mujeres bogotanas. Trabajo de grado de la Pontificia Universidad Javeriana. https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/csociales/tesis282.pdf</p>
--	--	---	---

Impacto de las Licencias de Maternidad

		<p>que son sujetos a estrictas normas, reglas, condiciones no aptas, y sin ningún tipo de prestaciones sociales, seguridad social, entre otros, lo que comúnmente se conoce como informalidad; por otra parte, en la formalidad también existe falta de autonomía para el desarrollo normal de rol de madre.</p> <p>----- -----</p> <p>La orientación de la política pública para la promoción del trabajo de la mujer y su rol de madre, estas se pueden lograr mediante el fortalecimiento de estrategias propuestas a corto, mediano y largo plazo, las cuales actúen sobre el trabajo</p>		<p>----- -----</p> <p>López M. S. (2015). Rol de madre y sistema laboral actual: una doble condición para la mujer. Revista Principia Iuris, ISSN Impreso 0124-2067 / ISSN En línea 2463-2007 Enero-Junio 2015, Vol. 12, No. 23 pp. 42-57. http://revistas.ustat.unja.edu.co/index.php/piuris/article/download/1060/1031/</p>
--	--	---	--	--

Impacto de las Licencias de Maternidad

			<p>insuficiente, en la mejora de la calidad de la mano de obra atendiendo en temas como la formación para el trabajo, en la protección de la mujer embarazada, en la seguridad social laboral, en la disminución de la desigualdad entre hombres y mujeres, en la reducción del trabajo infantil y forzoso, en el nivel de distribución del ingreso, y finalmente en la garantía de oportunidades a un empleo decente y/o digno que por derecho tienen todos los individuos. (López, 2015).</p>		
		Expectativas de la trabajadora	<p>En la conciliación trabajo-vida familiar, sería importante implementar políticas públicas destinadas a la puesta en marcha de un sistema de flexibilidad laboral tanto para los padres</p>	<p>La variable hace énfasis en la construcción de un esquema mental en la que la mujer visualiza lo que será su reintegro laboral, además de relacionar la práctica de su rol como madre y trabajadora.</p> <p>Desde este punto la trabajadora está analizando la construcción de una relación de los procesos en</p>	<p>Parra D. C. (2013). Mujeres profesionales y su percepción del rol materno. Tesis para optar al grado de Magíster en Familia Mención Intervención Familiar. Trabajo de grado. Universidad del Bío-Bío Magíster en familia mención</p>

Impacto de las Licencias de Maternidad

		<p>como para las madres, más acorde a la realidad familiar actual, considerando que la persona es una totalidad, no sólo el trabajador que dedica ocho horas diarias al ejercicio de su profesión. (Parra, 2013)</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>La actual relación entre maternidad y trabajo afecta en forma negativa las posibilidades de inserción laboral de las mujeres y las condiciones en las que ocurre dicha inserción; y determina una importante sobrecarga para las trabajadoras que deben articular cotidianamente sus responsabilidades laborales con el trabajo</p>	<p>los que la materna inicia la reconfiguración de espacios para estructurar un cambio en la posición de su rol de mujer comprendiendo las oportunidades para manejar la vinculación laboral en condiciones que favorezcan espacios de desarrollo integral.</p>	<p>intervención familiar. http://repobib.ubio.bio.cl/jspui/bitstream/123456789/1723/1/Parra_Daza_Marta.pdf</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>Ansoleaga, E. y Godoy, L. (2013). La maternidad y el trabajo en Chile: discursos actuales de actores sociales. Polis, revista latinoamericana, Vol., 12 No. 35. https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v12n35/art15.pdf</p>
--	--	---	---	---

Impacto de las Licencias de Maternidad

			doméstico y el cuidado infantil. Junto con ello, afecta sus posibilidades de desarrollar proyectos laborales, proyectos familiares y su salud física y mental. (Ansoleaga y Godoy, 2013)		
		Desigualdad de género	La realidad particular de las madres y padres que afrontan la necesidad de compaginar dos mundos contrapuestos: familia y empleo. Sus vivencias cotidianas nos acercan a los mecanismos ocultos que contribuyen a reproducir la desigualdad, así como a nuevos valores y conductas que son fundamentales para avanzar hacia una sociedad sin discriminación de género, con un horizonte abierto a maternidades y paternidades más igualitarias. (Royo, 2013).	En los estudios que relaciona que la mujer enfrenta el rol de la maternidad pero que a su vez, su mayor temor es la desigualdad de sus actividades laboral y el proceso discriminatorio del cual puede ser objeto en su contexto laboral.	Royo, R. (2013). Maternidad, paternidad y desigualdad de género: los dilemas de la conciliación. Universidad de Deusto. Dpto. de Trabajo Social y Sociología, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. http://www.zerbitzuan.net/documentos/zerbitzuan/Maternidad_paternidad_y_desigualdad_de_genero_los_dilemas_de_la_conciliacion.pdf

Impacto de las Licencias de Maternidad

			<p>----- -----</p> <p>Las legislaciones laborales tienden a homologar, sin violentar las exigencias naturales del embarazo, parto y lactancia, los derechos de ambos padres en el cuidado del hijo recién nacido, para lograr la corresponsabilidad en los deberes familiares. (Pacheco, 2012)</p>		<p>----- -----</p> <p>Pacheco Z. P. (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. Rev. IUS Vol. 6 No. 29 Puebla ene./jun. 2012. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472012000100008</p>
		Lactancia materna	<p>El trabajar y, sobretudo hacerlo fuera del hogar, fue un factor que llevó a las madres a no iniciar o a abandonar de forma precoz la lactancia materna exclusiva, y reemplazarla con fórmulas lácteas, complementación temprana con otros alimentos y un mayor uso del biberón, mientras que el permanecer en el hogar fue un factor protector</p>	<p>Analizando la variable de lactancia materna, se logró observar como en estudios se refleja que el contexto laboral ha influido en la decisión de la madre de integrar la alimentación a través de fórmulas debido a la presión del cargo, en función a tiempo y efectos que van asociados al reintegro laboral que notablemente implica cuidar y proteger el cargo para evitar un despido a futuro.</p> <p>Así mismo, se logró evidenciar que en el estudio de proyección se evidencia que para el Ministerio de salud, las empresas tiene la responsabilidad de integrar a su responsabilidad social la</p>	<p>Mangialavori, G. y Tenisi, M. (2017). La lactancia materna y las mamás que trabajan. Dirección nacional de maternidad, infancia y adolescencia. http://200.51.229.20/images/stories/ryc/graficos/0000001134cnt-lactancia-materna-mamas-%20trabajan.pdf</p> <p>----- -----</p>

Impacto de las Licencias de Maternidad

		<p>relacionado con aumento en la duración y mayor tasa de exclusividad en los primeros 6 meses. (Mangialavori y Tenisi, 2017)</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>La lactancia materna es una de las inversiones más costo eficaces que existen. En los países de ingresos altos y medianos, como Colombia, por cada dólar invertido en promover la lactancia materna se generan rendimientos económicos del orden de 35 dólares. Por el contrario, unas tasas bajas en promoción de lactancia materna se traducen en pérdidas de productividad y costos de atención de la salud derivados de tratamiento de enfermedades</p>	<p>práctica de la lactancia materna como un esquema de generar motivación y mayor productividad en el cargo de la madre al sentirse protegida por la organización.</p>	<p>Ministerio de Salud. (2019). Lactancia materna en el entorno laboral: guía para empresas colombianas. https://www.unicef.org/colombia/medica/3851/file/Gu%C3%ADa%20para%20empresas%20-%20Lactancia%20Materna.pdf</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>Buitrago, A. (2014). La protección por maternidad en el sistema de seguridad social colombiano. Análisis laboral. Revista ciencias humanas – volumen 11. Enero – diciembre de 2014. https://revistas.usb.edu.co/index.php/CienciasHumanas/article/download/1856/1606/</p>
--	--	--	--	---

Impacto de las Licencias de Maternidad

		<p>prevenibles y enfermedades crónicas de alto costo, que ascienden a miles de millones de dólares anuales</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>La legislación ha avanzado en relación con la socialización de los costos asociados a la licencia por maternidad, a la discriminación directa de las mujeres y a la protección de los derechos laborales de las madres, la maternidad sigue siendo fuente de discriminación indirecta para las mujeres en edad reproductiva, que además de dificultar el acceso al empleo obstaculiza su promoción laboral.</p> <p>En Colombia el tema de la lactancia materna ha sido ajeno al sector empresarial, no hay registros de programas o</p>		<p>-----</p> <p>-----</p> <p>Africano, L. (2011). Trabajar y amamantar Factores asociados a la práctica de la Lactancia Materna de mujeres trabajadoras. Bogotá. Universidad pedagógica nacional. Trabajo de grado. https://repository.cinde.org.co/bitstream/handle/20.500.11907/1610/AfricanVega2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p>
--	--	---	--	---

Impacto de las Licencias de Maternidad

			<p>experiencias de promoción y apoyo a la lactancia materna en los lugares de trabajo. Los lineamientos legales que deben cumplir las empresas respecto a la licencia de maternidad o la hora de lactancia, es deseable que las mujeres encuentren en su lugar de trabajo, las condiciones tanto físicas como emocionales que estimulen la continuidad de la lactancia materna. (Africano, 2011).</p>		
--	--	--	---	--	--

Contexto normativo

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
Caracterizar las medidas de protección de la licencia de maternidad en los		Amparo al fuero maternal	La protección del embarazo y la maternidad constituye "condiciones claves para asegurar la igualdad de oportunidades	La revisión documental refleja que se han realizado estudios que dimensionan las características de un Estado en general sin importar el contexto nacional e internacional que a partir de la legislación	Riquelme, V. (2011). ¿La maternidad castigada? Discriminación y malos tratos. Dirección del trabajo. Gobierno de Chile. Enero 13, 2015.

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
diferentes contextos laborales de la ciudad de Villavicencio.			entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo". En este sentido, la legislación laboral incluye normas destinadas a proteger determinadas situaciones, como ciertos trabajos que están prohibidos para las trabajadoras embarazadas, el fuero maternal o impedimento de despedir a las trabajadoras hasta un cierto lapso de tiempo luego del parto. (Riquelme, 2011, p. 20)	enfocaron esfuerzos en promulgar la normatividad de la licencia de maternidad, para comprender por un lado las necesidades en materia de derechos que no pueden vulnerados por la parte laboral, comprendiendo que la mujer a pesar de tener su estado de gestación y posterior licencia de maternidad, no puede ser discriminada. Un aspecto importante que señala la investigación obedece a la relación que se crea entre los procesos de tener la estabilidad laboral durante y posterior a unos meses de finalizada su licencia de maternidad, también se logró evidenciar que en materia de equidad o igualdad de condiciones la mujer no puede ser limitada frente al desarrollo de sus actividades, que por un lado, genera cambios debido a sus cuidados, tiempos de asistencia al médico, pero que tampoco le impide desarrollar actividades diarias.	http://www.dt.gob.c/1601/articles-100046_recurso_1.pdf ----- ----- Öun, I. y Trujillo, G.P., (2005). Maternidad y trabajo: una revisión de la legislación nacional: (OIT, TRAVAIL, Ginebra. https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_142159/lang-es/index.htm ----- ----- Tobar A., B. (2018). La licencia de por maternidad y paternidad en la ley orgánica de empresas publicas LOEP. http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/7747
			----- Entre las medidas de protección para las mujeres embarazadas y las que recientemente han dado a luz figuran la prevención de la exposición a riesgos para la salud y la	De la revisión documental también se logró establecer que al hablar del tiempo de la licencia de maternidad, se busca alcanzar un equilibrio entre la madre y el bebé, creando un beneficio mutuo.	

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			<p>seguridad durante el embarazo y después de él; el derecho a licencia de maternidad remunerada; el derecho a interrupciones para la lactancia; la protección frente a la discriminación y el despido; y el derecho garantizado a volver al trabajo tras la licencia de maternidad.</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>Tipificar la licencia por maternidad y paternidad dentro de la Ley Orgánica de Empresas Públicas. Para dar viabilidad al proyecto de reforma es necesario justificar y fundamentar en derecho la obligatoriedad del cumplimiento de dicha norma propuesta, promoviendo el buen vivir, así como los</p>	<p>Por tanto, se puede señalar que desde el contexto normativo lo que se busca es orientar en un cambio hacia la protección con el fin de fomentar en el entorno laboral un ambiente ameno, bajo el respeto de condiciones y sin discriminación en relación al género.</p>	<p>-----</p> <p>-----</p> <p>Martínez, C. B., Coet, R. O. Dueñas Z., Camacho R. A. (2017). El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia. Universidad del Rosario, Bogotá http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/viewFile/8966/11110</p>

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			<p>derechos laborales que amparas a los servidores, públicos y privados, dentro del territorio ecuatoriano, de tal manera que, mediante esta reforma de ley, se precautele el núcleo familiar, así como los vínculos afectivos entre padres y neonatos. (Tobar, 2018).</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>La necesidad de ampliar el término de licencia de maternidad en Colombia para mejorar las relaciones madre-hijo, pero la oposición de la industria es fuerte, y esto hace que una ampliación de la licencia de maternidad por vía legislativa parezca, hasta el momento, inviable. (Martínez, Coet,</p>		<p>Vargas B. J., Osorio B. C. y Rozo O. L. (2015). Implicaciones del proyecto de ley sobre extensión de la licencia de maternidad en Colombia. Revista Unilibre. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/hipotesis_libre/article/download/3755/3147/</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>Buitrago E. A. (2014). La protección por maternidad en el sistema de seguridad social colombiano The Maternity protection in the social security of Colombia. https://revistas.usb.edu.co/index.php/CienciasHumanas/artic</p>

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			<p>Dueñas y Camacho, 2017).</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>El Estado colombiano daría respuesta al estándar internacional sobre las 18 semanas de licencia de maternidad sugerida por la Organización Internacional del Trabajo, pero se requiere para ello otro tipo de disposiciones jurídicas que permitan una mayor protección de la mujer sin que ello implique su estigmatización y la reducción de sus posibilidades en el mercado laboral. (Vargas, Osorio y Rozo, 2015)</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>El reconocimiento legal de este derecho pretende</p>		<p>le/download/1856/1606/</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>Casas B, L., & Valenzuela R., E. (2012). Protección a la maternidad: una historia de tensiones entre los derechos de infancia y los derechos de las trabajadoras. Revista de derecho (Valdivia), 25(1), 77-101. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502012000100004</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>Coronel Z. J. y Jaramillo R. P. (2019). Análisis comparativo respecto de la legislación laboral</p>

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			<p>otros fines aún más complejos, como la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación de la mujer en el trabajo y la protección del menor. (Buitrago, 2014).</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>La conciliación entre el trabajo y la familia, la que no se recoge en las normas protectoras de la maternidad, pues, en general, no alcanzan al padre y le impiden tener contacto con el hijo interrumpiendo el proceso que el padre ha tenido durante el embarazo. (Casas y Valenzuela, 2012)</p>		<p>referente a las licencias por maternidad, paternidad y adopción en Ecuador y otros países. http://repositorio.ue.es.edu.ec/handle/123456789/3117</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>Tribin U., A. y Vargas, C. O. 82016). Maternidad y mercado laboral: el impacto de la legislación. http://biblioteca.cies.org/adiss/r962/maternidad_y_mercados_laborales_el_impacto_de_la_legislacion_en_colombia</p>

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			<p>----- -----</p> <p>las licencias por maternidad y paternidad buscan proteger a la madre y padre trabajadores debido a condiciones médicas propias del embarazo, y teniendo en cuenta también las circunstancias de la niña o niño nacido, se crearon por medio de la ley períodos que, en el caso de la madre, permiten generar con Análisis comparativo respecto de la legislación laboral referente a las licencias por maternidad, paternidad y adopción en Ecuador y otros países el recién nacido el apego necesario, y forjar un apoyo por parte del padre trabajador, sin que esto implique perjuicios para su estabilidad laboral. (Coronel y Jaramillo, 2019)</p>		<p>----- -----</p> <p>Sack, R. (2017). Lactancia materna y trabajo: ¿Un derecho reconocido a la mujer? La Aljaba. Segunda Época. Revista de Estudios de la Mujer, 19. https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/aljaba/article/view/1787/4505</p>

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			<p>----- -----</p> <p>Lograr equidad de género en términos de licencias familiares debería contribuir a una reducción en la brecha salarial por género, porque dicha disparidad se debe en parte a la intermitencia laboral femenina producida por licencias por maternidad, así como otras licencias de largo y medio plazo otorgadas a las trabajadoras para que atiendan a las exigencias de cuidado infantil u otras responsabilidades familiares. (Turbin y Vargas, 2016)</p> <p>----- -----</p> <p>La Organización Internacional del Trabajo asumió la temática de las</p>		

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			<p>madres que trabajan y, por consiguiente, protege sus derechos en el ámbito laboral, antes, durante y después del nacimiento de su hijo/a a través de la protección del empleo y la prohibición de despido, la licencia por maternidad y los permisos para las madres lactantes. (Sack, 2017).</p>		
		Contratación	<p>Estabilidad laboral reforzada, Villegas (2013), quien considera que es “el derecho de permanencia de quien trabaja, mientras subsista la materia de la relación de trabajo y no se le aduzca y compruebe una justa causa de terminación de la relación de trabajo.” (Villegas J, 2013, p.15)</p>	<p>La revisión dejó entrever un análisis sobre el contrato que puede tener la trabajadora en su nuevo rol de madre, ya sea desde el inicio del embarazo hasta pensar en la etapa de licencia, de tal manera que el autor abordó posibles acciones que inducen a la modificación del contrato. De ahí, que esto se consideran que es fundamental que se analicen elementos para establecer la inspección de los mecanismos de protección del contrato en una trabajadora en embarazo y durante su licencia de maternidad.</p>	<p>Cantillo Jaramillo, S. A. y Fernández Caballero, T. P. (2018). Alcance jurídico de la estabilidad laboral reforzada en el periodo de maternidad y la lactancia, frente a los contratos por obra o labor en Colombia (Tesis de pregrado). http://repository.ucc.edu.co/handle/ucc/7368</p>
		Igualdad de derechos	<p>una acción normativa tendiente a redefinir la</p>	<p>El entorno sociocultural ha generado una expectativa en relación con la necesidad de comprender el rol de los</p>	<p>Caamaño R. E: (2009). Los efectos de la protección a la maternidad para la</p>

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			<p>protección de la maternidad en torno al reconocimiento de la necesaria conciliación de trabajo y familia, la corresponsabilidad de los progenitores en sus deberes como proveedores y cuidadores y la materialización de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, pasa indefectiblemente por un proceso de cambio cultural promovido por acciones positivas del Estado que posibilite un amplio respeto a la diversidad y, sobre todo, el real reconocimiento de la mujer como una ciudadana plena en todos los ámbitos de la vida social. (Caamaño, 2009).</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>En cuanto al desarrollo de las políticas de maternidad en el</p>	<p>padres o cuidadores en un contexto más amplio, es decir, ver tanto al hombre como a la mujer desde la necesidad de proteger a sus hijos y como a través de esto puede organizar un cambio en función de las necesidades de un grupo que representa la práctica de un medio organizacional.</p> <p>Entonces es ahí, donde se trae a colocación la importancia de formular cambios en las políticas públicas enfocadas a la protección de los derechos y la capacidad de desarrollarse en un medio.</p>	<p>concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo. Revista de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, volumen XXXIII, Semestre II, 2009, p. 175- 214</p> <p>https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23677.pdf</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>Pérez A., Soto D. y Cortes G. (2012). Políticas públicas para la mujer en Colombia: La doble condición de madre y trabajadora en la legislación del siglo XX. Entramado, 8(1), 72-88., http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1</p>

Impacto de las Licencias de Maternidad

Objetivo	Categoría	Subcategoría	Aporte de los autores	Reflexión	Fuente
			<p>mundo, la década de los setenta se caracterizó por la preocupación en cuanto a la igualdad de género y el respeto de los derechos humanos; se legisló acerca de las licencias pagadas de estudios en pro del adelanto científico y cultural. (Pérez, 2012).</p>		<p>900-38032012000100006&lng=en&tlng=es.</p>

Anexo 2. Formato consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es realizada por las estudiantes Carla Andrea Cano Largo, Oriana Andrea García Ayala y Blanca Inés Gómez Paredes del IX semestre del programa de Psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO.

El objetivo de esta investigación es conocer “El impacto de la maternidad en la organización y para las trabajadoras de las instituciones educativas públicas de básica primaria y secundaria de la comuna 8 de la ciudad de Villavicencio”, para el área de OPCIÓN DE GRADO (TESIS) a través de la realización de una entrevista semiestructurada.

Con la información suministrada, se realizará el análisis de la información desde el enfoque de la investigación cualitativa, bajo la supervisión y seguimiento de la Docente-asesora GLADYS FAVIOLA NARANJO, psicóloga titulada.

La participación en este trabajo es voluntaria y la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico y se cuidará de no emplearla de manera pública para exponer el entrevistado y sus juicios. En tal caso las entrevistadoras serán responsables por la dignidad y honra del entrevistado.

Habiendo recibido la información necesaria y saldando todas mis dudas acerca del trabajo que se realizara, yo _____, identificado con cédula de ciudadanía número _____ de _____, en uso de mis facultades cognitivas y volitivas, **SI** acepto libremente _____ **NO** acepto _____ a participar en la entrevista conforme a lo citado en esta autorización.

También, acepto una copia de esta ficha de consentimiento informado e igualmente, que no habrá devolución de los resultados cuando este ejercicio haya concluido.

Firmado en Villavicencio-Meta, a los 27 días del mes de octubre de 2020

Firma del Entrevistador
Blanca Inés Gómez Paredes

Firma del Entrevistador
Carla Andrea Cano Largo

Firma del Entrevistador
Oriana Andrea García Ayala

Firma del entrevistado
Nombre: