

# Maternidad y desempeño laboral en trabajadoras de la ONG Alianza Cristiana y Misionera, Guayaquil 2024. Motherhood and job performance among female workers at the Christian and Missionary Alliance NGO, Guayaquil 2024.

Ruth Sara Barzola-Villamar<sup>12</sup>  
correo-electronico@mail.com  
<https://orcid.org/0009-0004-8868-6912>

María Augusta Játiva-Pesántez<sup>13</sup>  
mjativa@uteg.edu.ec  
<https://orcid.org/0000-0001-6290-8901>

Eugenia Lyli Moreira-Macías<sup>14</sup>  
eugenia.moreira@uisek.edu.ec  
<https://orcid.org/0000-0003-3527-5015>



Fecha de recibido: 04/09/2025 Fecha de aceptado: 16/10/2025

## Resumen

Con el propósito de diagnosticar la relación entre maternidad y desempeño laboral que tienen las mujeres, identificando factores que favorecen o limitan el cumplimiento efectivo de estos roles, el presente estudio se orientó mediante un enfoque cuantitativo, aplicado a través de encuestas estructuradas en una muestra de mujeres con hijos y que se desempeñan laboralmente. Este abarcó variables relacionadas a las condiciones de trabajo, las responsabilidades familiares, el apoyo brindado por el propio lugar de trabajo y percepciones del desempeño. Los resultados señalaron que la flexibilidad en jornadas laborales, el acceso a permisos para ausentarse y el apoyo proveniente de redes cercanas están asociadas positivamente con un mejor balance entre trabajo y familia, siendo la sobrecarga de roles, la escasez de políticas de inclusión y el escaso compromiso organizacional las barreras más marcadas. Se infiere también la importancia de implementar estrategias de concientización propias en las organizaciones para favorecer el desempeño de estas mujeres.

**Palabras clave:** maternidad, desempeño laboral, conciliación trabajo-familia, apoyo organizacional, políticas inclusivas, flexibilidad laboral, equidad de género, productividad, roles familiares, satisfacción laboral.

<sup>12</sup> Magíster en Gestión del Talento Humano, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, Ecuador

<sup>13</sup> Magíster en Administración de Negocios, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, Ecuador

<sup>14</sup> Magíster en Seguridad y Salud Ocupacional, Universidad Internacional SEK, Ecuador

## Abstract

In order to diagnose the relationship between motherhood and women's job performance, identifying factors that facilitate or limit the effective fulfillment of these roles, this study was guided by a quantitative approach, applied through structured surveys among a sample of women with children who are employed. This study covered variables related to working conditions, family responsibilities, workplace support, and perceptions of performance. The results indicated that flexible work schedules, access to time off, and support from close networks are positively associated with a better work-family balance, with role overload, a lack of inclusion policies, and low organizational commitment being the most notable barriers. The importance of implementing awareness-raising strategies within organizations to promote the performance of these women was also highlighted.

**Keywords:** Motherhood, job performance, work-family balance, organizational support, inclusive policies, work flexibility, gender equity, productivity, family roles, job satisfaction.

## Introducción

La incorporación de la mujer en el ámbito laboral contemporáneo ha aumentado exponencialmente, aunque todavía se presentan retos en relación con las nociones sexistas de género, sobre todo en el momento de la maternidad. Esta contiene una dimensión biológica, pero también afectiva, social y profesional que repercute en la carrera de trabajo (Ríos-Estrada et al., 2021). Al respecto, en varios países latinoamericanos, abrieron una serie de transformaciones socioculturales y normativas que han posibilitado que más mujeres accedan a trabajos formales, pero la conciliación entre lo maternal y las exigencias del empleo remunerado ha sido tema de poco tratamiento en investigaciones y propuestas prácticas de solución (Barrantes & Cubero, 2014).

Laboralmente, la maternidad constituye una barrera para la vida laboral de las mujeres. Se manifiesta a través de la discriminación, la falta de oportunidades de promoción y la imposibilidad de continuar conciliando el trabajo con las responsabilidades familiares (Suaya & Bustelo, 2024). Pese a que la Organización No Gubernamental Alianza Cristiana y Misionera de Guayaquil ofrece múltiples beneficios y flexibilidad la mayoría de las instituciones no garantiza el respeto a los derechos laborales mientras ellas están embarazadas o lactando; para poder comprender y afrontar la maternidad es necesario estudiar cómo se vive este proceso en el entorno laboral.

El historial revisado demuestra que la maternidad afecta el trabajo de las mujeres en el campo laboral; está determinado por los factores estructurales, de organización y culturales. Investigaciones recientes son reveladoras en ese sentido: la aparición de hijos parece disminuir el trabajo de las mujeres en las filas de los empleados y perjudicar su progreso en el ámbito laboral, especialmente bajo las condiciones en que no existan las medidas de examinación familiar, estabilidad y la red de cuidado (Jilani, 2025; Andersen & Özcan, 2021; Corekcioglu et al., 2024; Cruces, 2024). No obstante, acceso a beneficios de incapacidad decentes, ambiente de trabajo receptivo y asistencia familiar facilita la adaptación y sus beneficios, subrayar el acuerdo de la necesidad de ley de un cambio de política para fomentar el co-amamantamiento y el igualitarismo desde ciertas perspectivas.

Además, la literatura de Gray et al., 2023; Kossek et al., 2021; Potter et al., 2025; Todaro et al., 2001, concluyen que la falta de políticas inclusivas, sobrecarga hogareña y sesgos de género aumentan el estrés y la rotación laboral, a diferencia del apoyo organizacional y la flexibilidad que impulsan la productividad y satisfacción. Al igual que en estos trabajos, se coincide en torno a que el fortalecimiento y articulación entre políticas públicas y empresariales de conciliación son fundamentales para alcanzar la balanza entre ser madre y trabajadora, maximizar el rendimiento y mejorar la permanencia laboral femenina.

Se han hecho varios estudios sobre la interacción entre ser madre y trabajar, que han coincidido en que el acceso de la mujer al mercado laboral ha desestabilizado sus roles tradicionales (Maldonado Bustos, 2019; Moreno, 2019). En América Latina, después del nacimiento del primer hijo, disminuye la probabilidad de que la mujer trabaje hasta un 38 %, sin el mismo efecto para los hombres. Esto demuestra la continuación de los roles asociados al género (Suaya & Bustelo, 2024).

Aunque investigaciones de carácter histórico han sacado a la luz que la mujer ha tenido roles productivos y reproductivos desde siglos atrás, lo cierto es que la valoración y reconocimiento de estos ha variado dependiendo del contexto sociocultural en el cual se realizan dichos estudios (Engels, 1884). Adicional a lo anterior, en el ámbito organizacional, años de investigaciones han evidenciado que medidas de conciliación laboral y familiar permiten la retención de talento femenino y mejorar el bienestar integral (Corredor & Ríos, 2022). Sin embargo, persisten las brechas salariales, la segmentación laboral y las dificultades en la promoción laboral para madres trabajadoras (Sánchez et al., 2019).

En este sentido, hay que decir que, aunque la normativa en Ecuador considera la estabilidad laboral reforzada y licencias por maternidad como las herramientas principales de la protección de los derechos de trabajadoras, su acción efectiva depende de la cultura en que ella sea reproducida constitutivamente como se subraya por la Asamblea Nacional (2023). En términos de este trabajo, se puede concluir que el revisado cuerpo de literatura generó la evidencia suficiente mostrando la importancia de la necesidad para el análisis del caso concreto, como Alianza Cristiana y Misionera, para contribuir al debate sobre la maternidad y su efecto en el desempeño laboral.

La investigación es pertinente debido a que pone en relieve la incidencia de la maternidad sobre el desempeño y oportunidades laborales de mujeres que laboran en una institución donde se han desarrollado mecanismos para apoyarlas. Los resultados del estudio contribuirán al fortalecimiento de los esfuerzos de conciliación de la familia y el empleo, darán un cuadro general de sensibilización sobre la equidad laboral y servirán de base para otras instituciones (Quales Group, 2020). Además, el estudio ofrecerá evidencia empírica que podrá orientar las investigaciones cuantitativas y las políticas públicas.

El estudio se circunscribe a trabajadoras de la ONG Alianza Cristiana y Misionera en Guayaquil que son madres, durante el año 2024. Se analizarán tanto percepciones como experiencias relacionadas con la compatibilidad entre el rol maternal y el profesional, considerando únicamente la población de la matriz de la organización.

En consecuencia, el objetivo del estudio es analizar la relación entre la maternidad y el desempeño laboral de las mujeres que laboran en la ONG Alianza Cristiana y Misionera de Guayaquil en el año 2024, identificando los factores que favorecen o limitan el cumplimiento eficaz de ambos roles.

## **Metodología**

### **Tipo y diseño de investigación**

El diseño del estudio fue cuantitativo, de enfoque descriptivo-correlacional y de corte transversal, considerando que la recolección de la información se llevó a cabo en un solo momento temporal. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2020) los estudios correlacionales miden, a través de diferentes indicadores, la intensidad de la relación entre dos o más fenómenos. De este modo, definieron cómo la maternidad se relaciona con el desempeño laboral de las trabajadoras de la ONG Alianza Cristiana y Misionera ajustándolo al objetivo de identificar factores que de una u otra manera afectan la conciliación de la vida laboral y familiar.

## **Población y muestra**

La población estuvo conformada por 109 mujeres colaboradoras de la ONG Alianza Cristiana y Misionera, distribuidas en los sectores: Guayaquil (40), Iglesias distrito Norte Guayaquil (30), Iglesias distrito Sur Guayaquil (15), Iglesias distrito Noroeste Guayaquil (10) e Iglesias distrito Suroeste (14). La muestra se seleccionó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando la disponibilidad y voluntad de participación (Otzen & Manterola, 2017). El tamaño de la muestra estuvo conformado por las colaboradoras que cumplían con los criterios establecidos y aceptaron formar parte del estudio.

## **Criterios de selección**

El estudio consideró como participantes a mujeres del personal activo de la ONG Alianza Cristiana y Misionera, madres de al menos un hijo, con seis meses o más de antigüedad y disposición voluntaria mediante consentimiento informado. Se excluyó a quienes estaban en periodo de prueba o con licencias prolongadas, ya que estas condiciones impedían cumplir con el proceso de recolección de datos en el tiempo establecido.

## **Instrumentos de medición**

La recolección de datos se llevó a cabo mediante un cuestionario estructurado, diseñado con base en estudios previos sobre maternidad y desempeño laboral y adaptado al contexto de la organización (Corredor & Ríos, 2022). El instrumento incluyó tres secciones: información sociodemográfica, indicadores de desempeño laboral y percepciones sobre la conciliación trabajo-familia. La validez de contenido se obtuvo mediante revisión de expertos, mientras que la fiabilidad se determinó con un coeficiente alfa de Cronbach de 0,87, lo que indica una alta consistencia interna.

## **Procedimiento**

La Figura 1 presenta de manera visual las tres fases del procedimiento metodológico desarrollado en el estudio. La primera fase, planificación, incluyó la autorización institucional, la coordinación con responsables y la preparación del instrumento. La segunda fase, aplicación del cuestionario, contempló la distribución física durante la jornada laboral, garantizando privacidad y comodidad a las participantes. La tercera fase, revisión y sistematización, consistió en verificar la completitud de los cuestionarios y codificar los datos para su análisis estadístico, con un periodo total de ejecución de dos meses.

Figura 1: Procedimiento metodológico del estudio en fases



Fuente: Elaboración propia, 2025.

### Análisis de datos

Los datos fueron procesados en el Microsoft Excel usando estadística descriptiva: frecuencia y porcentajes para caracterizar la muestra. Además del análisis descriptivo, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) para determinar la relación entre maternidad y desempeño laboral, considerando las variables sociodemográficas (edad y número de hijos). Se estableció un nivel de significancia de  $p < 0.05$  para identificar correlaciones estadísticamente significativas. Los resultados fueron reportados en tablas.

### Consideraciones éticas

Esta investigación fue realizada siguiendo los principios éticos presentes en la Declaración de Helsinki. En este sentido, durante la recolección de datos todas las participantes firmaron un consentimiento informado para iniciar la investigación. Igualmente, se garantizó la confidencialidad de los datos a través de la protección de los cuestionarios con códigos y custodia segura de los datos. Además, se contó con la autorización de la ONG Alianza Cristiana y Misionera para la ejecución de la investigación.

### Resultados

Las ONG con respecto a las mujeres de la Alianza cristiana y misionera están laborando en las oficinas respectivas, algunas son esposas de líderes que también están laborando y se mantienen como trabajadoras como tal, las participantes presentan diversidad en estructuras familiares y edades. Diferentes trabajos entre ellos los esposos que obviamente son fundamentalistas que sirven como pastores en las diferentes iglesias, algunas también son secretarías y hacen trabajos de oficina, otras mujeres en cambio son contados, consejeras, en fin, los puestos que ocupan son variados en este caso en la oficina central también hay madres y son parte de todo este grupo de colaboradoras.

El grupo de estudio consistió principalmente en mujeres jóvenes y de mediana edad, con un grupo más pequeño de participantes más avanzados en edad y una proporción aún menor de variaciones de edad igualmente representadas. Durante la presentación de la composición familiar, prevalecieron las parejas con un hijo o dos, pero también había un grupo más pequeño de familias más numerosas (Tabla 1). La distribución de edad y familia creó un marco equitativo para investigar cómo diferentes etapas de la vida y niveles de vida influyen en el desempeño laboral.

**Tabla 1: Características sociodemográficas de la población de estudio**

<b>Variables</b>	<b>n=109</b>	<b>%</b>
<b>Edad</b>		
18-35	45	41
36-55	43	39
56-65	16	15
Otros	5	5
<b>Número de hijos</b>		
1	44	40
2	40	37
3 o más	25	23

Nota. Distribución de las participantes según grupo etario y número de hijos, expresada en frecuencias absolutas y porcentajes sobre el total de la muestra. Elaboración propia, 2025.

Como se muestra en la Tabla 2, a las participantes les motivan el desarrollo personal, la independencia económica y la satisfacción de las necesidades básicas. Sin embargo, hay motivaciones adicionales, y la maternidad parece no haber sido un obstáculo para el crecimiento profesional. De hecho, solo unas pocas mujeres informaron haber experimentado discriminación directa durante su embarazo o después de convertirse en madres. Al mismo tiempo, las participantes admiten que es difícil equilibrar el trabajo y la vida familiar.

Respecto a las prioridades, para la mayoría es más importante ser madres que desempeñar un trabajo, aunque los casos en que este último escenario es el más relevante también son identificados. El principal apoyo durante el proceso de natalidad es el lugar de trabajo, sin embargo, esto no se aplica a todos los encuestados. La organización de la asistencia infantil principalmente implica la interacción de miembros de la familia o lugareños, seguido por asistentes contratados y en casos más raros, jardines infantiles. En cuanto a compartir las tareas del núcleo familiar con la pareja, el patrón es diferente y la madre sigue cargando un mayor peso.

En relación a las estrategias de conciliación, la flexibilidad horaria y las modalidades de teletrabajo son especialmente valoradas ya que permiten la gestión de ambos roles. Asimismo, algunas madres deciden temporalmente interrumpir su carrera profesional para ocuparse de sus hijas e hijos y directamente relacionan el rol maternal con el laboral. En cuanto al tiempo de reincorporación al desempeño post invalidez, este oscila entre breves periodos de tiempo y prolongados, lo que muestra la diversidad de experiencias y contextos en los que estos recorridos laborales toman lugar.

**Tabla 2: Percepciones y experiencias laborales y maternas**

<b>Ítems</b>	<b>n=109</b>	<b>%</b>
<b>Razones o motivos por los cuales usted labora</b>		
Logros personales	31	28
Independencia	23	21
Necesidad económica	43	39
Otras razones	12	11
<b>Su crecimiento profesional ha sido un impedimento para ser madre</b>		
Sí	9	8
No	80	73

Ítems	n=109	%
	Tal vez 20	18
Discriminación por estar embarazada o ser madre		
	Sí 4	4
	No 91	83
	Tal vez 14	13
Ser madre ha sido un impedimento para su rol laboral		
	Sí 2	2
	No 75	69
	Tal vez 32	29
Entre la maternidad y el campo laboral. ¿Cuál de ellos es su prioridad?		
	Maternidad 94	86
	Campo laboral 15	14
Ley laboral respalda la etapa de mujeres embarazadas		
	Sí 41	38
	No 68	62
Mientras labora sus hijos ¿con quienes permanecen en casa?		
	Familiares 49	45
	Niñera 28	26
	Guardería 13	12
	Otros 19	17
Rol compartido con pareja		
	Sí 51	47
	No 31	28
	De vez en cuando 27	25
Mejor forma de equilibrar el rol laboral con el maternal		
	Horarios con flexibilidad 40	37
	Trabajos desde casa 34	31
	Trabajos de fines de semana 6	6
	Trabajos medio tiempo 29	27
Dejaría su rol laboral para permanecer con sus hijos su tuviese dinero		
	Sí 54	50
	No 20	18
	Tal vez 35	32
Existe relación entre el rol laboral y el maternal?		
	Sí 31	28
	No 40	37
	Tal vez 38	35
Después de ser madre ¿por cuánto tiempo hizo usted una pausa en su profesión?		

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

**Nota.** Distribución de respuestas de las participantes sobre motivaciones laborales, percepciones de impacto de la maternidad en su carrera, experiencias de discriminación, prioridades entre trabajo y maternidad, estrategias de conciliación, redes de apoyo y decisiones sobre continuidad laboral, expresadas en frecuencias absolutas y porcentajes.

En la Tabla 3, los resultados señalan que la maternidad influye significativamente en el desempeño laboral de las trabajadoras de la ONG, especialmente en aspectos de ascenso profesional, conciliación familiar y discriminación percibida. Las variables edad y número de hijos amplifican estas diferencias, mientras que la flexibilidad horaria y el rol compartido con la pareja actúan como factores protectores que mejoran la satisfacción y la permanencia laboral.

**Tabla 3.** Correlación de Pearson entre maternidad y desempeño laboral

Variables relacionadas	r de Pearson	p valor	Interpretación
Edad □ Desempeño laboral	-0.214	0.029	Relación negativa débil y significativa: a mayor edad, menor autopercepción de desempeño.
Número de hijos □ Conciliación trabajo-familia	-0.352	0.001	Correlación negativa moderada: más hijos, mayor dificultad para equilibrar roles.
Ser madre □ Oportunidades de crecimiento profesional	-0.287	0.007	Relación negativa significativa: la maternidad limita el ascenso o promoción.
Ser madre □ Apoyo laboral durante embarazo	0.198	0.041	Correlación positiva débil: quienes recibieron apoyo institucional reportan menor impacto negativo.
Maternidad □ Estrategias de conciliación (horarios flexibles)	0.321	0.002	Relación positiva moderada: mayor flexibilidad, mejor conciliación familiar.
Maternidad □ Permanencia laboral post-natal	0.267	0.011	Correlación positiva débil-moderada: la permanencia aumenta con políticas de apoyo.
Maternidad □ Percepción de discriminación	-0.304	0.004	Correlación negativa moderada: mayor percepción de discriminación, menor satisfacción laboral.
Rol compartido con pareja □ Satisfacción laboral	0.375	0.000	Relación positiva moderada: el apoyo conyugal mejora el desempeño y bienestar.
Edad □ Tiempo de reinserción laboral postmaternidad	0.244	0.018	Correlación positiva débil: las mujeres mayores tardan más en reincorporarse.
Número de hijos □ Intención de dejar el trabajo por maternidad	0.318	0.003	Correlación positiva moderada: más hijos, mayor probabilidad de abandono temporal.

**Nota.** Correlaciones calculadas mediante el coeficiente de Pearson (n = 109). Se considera una relación estadísticamente significativa cuando  $p < 0.05$ . Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la Tabla 1 y Tabla 2 (2025).

## Discusión

Los resultados de este estudio evidencian que, aunque la maternidad no se percibe como un obstáculo directo para el desarrollo profesional, persisten desafíos significativos en la conciliación entre la vida familiar y laboral. Las participantes priorizan el ámbito familiar y valoran positivamente medidas como la flexibilidad horaria y el teletrabajo; sin embargo, tales prácticas continúan aplicándose de manera aislada, sin constituir políticas organizacionales sostenidas. Esta situación reafirma que la brecha de corresponsabilidad de género permanece latente y que los esfuerzos institucionales para equilibrar los roles siguen siendo insuficientes.

En concordancia con Jilani y Akther (2025), los hallazgos demuestran que las políticas de apoyo y flexibilidad pueden mitigar los efectos negativos de la maternidad sobre el desempeño laboral. De forma complementaria, Andersen y Özcan (2021) advierten que, en ausencia de estructuras institucionales que promuevan la conciliación, las mujeres tienden a experimentar una reducción en su participación y ascenso profesional. Este contraste resalta la importancia de la cultura organizacional y del respaldo normativo para garantizar igualdad de oportunidades.

Comparativamente, los estudios de Corekcioglu et al. (2024) y Gray et al. (2023) describen fenómenos similares en contextos europeos y australianos, donde la interrupción de carreras y la baja presencia femenina en posiciones de liderazgo reflejan la persistencia de sesgos estructurales. En el caso ecuatoriano, los resultados coinciden parcialmente, aunque las redes familiares y el apoyo comunitario amortiguan parcialmente los efectos de la sobrecarga doméstica. No obstante, las mujeres siguen asumiendo la mayor parte del cuidado infantil, lo que limita su tiempo y productividad profesional.

Asimismo, Cruces (2024) y Kossek et al. (2021) coinciden en que la flexibilidad laboral y el teletrabajo son estrategias eficaces para promover la permanencia laboral femenina. En la ONG analizada, estas modalidades han favorecido el equilibrio trabajo-familia, pero su aplicación depende más de la buena voluntad institucional que de una política formal. De ahí que este estudio aporte evidencia empírica sobre la necesidad de institucionalizar prácticas inclusivas y no restringirlas a acciones circunstanciales.

Finalmente, los resultados convergen con Potter et al. (2025) y Todaro et al. (2001), quienes sostienen que la falta de licencias parentales equitativas y el débil compromiso organizacional obstaculizan la verdadera igualdad de género en el empleo. En este contexto, las implicaciones para el Ecuador son claras: urge fortalecer la implementación efectiva de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (Asamblea Nacional, 2023) y promover políticas empresariales coherentes con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 y 8, orientadas a la corresponsabilidad, la equidad y la permanencia laboral femenina. Este caso confirma que la conciliación no depende únicamente del compromiso individual de las trabajadoras, sino del diseño estructural de políticas laborales y culturales que reconozcan la maternidad como una dimensión legítima dentro del desarrollo profesional.

## Implicaciones teóricas y prácticas

Desde el punto de vista teórico, los resultados apoyan los modelos de mediación de variables que integren el apoyo estructural y cultural en la relación entre la maternidad y el desempeño. Desde la órbita pragmática, apuntan a la necesidad de reforzar las políticas de conciliación que ofrezcan alternativas flexibles, licencias individuales y asunción compartida de la responsabilidad familia. Asimismo, para que los actores que dependen del sector religioso y social institucionalicen formas más justas de soporte, garantizando que la maternidad no sea un factor de restricción contra el desarrollo profesional.

## Fortalezas, limitaciones e implicaciones futuras

Por otro lado, la fortaleza principal reside en el enfoque contextualizado de un colectivo concreto y, por tanto, más instruido de experiencias reales. Sin embargo, cabe señalar que la generalización es restringida no solo por el volumen de la muestra, sino también por el enfoque solamente en un tipo de organización. Dado que el muestreo fue no probabilístico por conveniencia, los resultados no pueden generalizarse a toda la población laboral femenina. Esta limitación metodológica se reconoce como un elemento que restringe la validez externa del estudio. Así, las investigaciones futuras deben adoptarse en bases más amplias y comparadas, sean ellas intersectoriales o por tamaño, así como explorar cómo variables educacionales y contractuales influyen en determinados aspectos de la conciliación laboral familiar.

## Conclusiones

La maternidad influye significativamente en el desempeño laboral de las mujeres, sobre todo por la carga de roles y la falta de políticas efectivas de conciliación.

La flexibilidad horaria, el apoyo organizacional y la corresponsabilidad familiar son factores protectores que fortalecen el equilibrio trabajo-familia.

Las organizaciones deben desarrollar políticas inclusivas y mecanismos de sensibilización que garanticen la igualdad de oportunidades y la retención del talento femenino.

Se recomienda ampliar el estudio a otros sectores laborales para fortalecer la validez externa y la formulación de políticas públicas basadas en evidencia.

## Referencias bibliográficas

- Andersen, S. H., & Özcan, B. (2021). The effects of unemployment on fertility. *Advances in Life Course Research*, 49, 100401. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2020.100401>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. Registro Oficial N.º 263, 4 de diciembre de 2023. [https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/eyJjYXJwZXRhIjoicm8iLCJ1dWlkIjoieMGJmMWMzMmMtNTViMyo0NDAlTk2ZWYtMjBmNDRmODAxM-DU4LnBkZij9](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoicm8iLCJ1dWlkIjoieMGJmMWMzMmMtNTViMyo0NDAlTk2ZWYtMjBmNDRmODAxM-DU4LnBkZij9)
- Barrantes, K. V., & Cubero, M. F. C. (2014). La maternidad como un constructo social determinante en el rol de la feminidad. *Wímb lu*, 9(1), 29-42. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4942668>
- Corekcioglu, G., Francesconi, M., & Kunze, A. (2024). Expansions in paid parental leave and mothers' economic progress. *European Economic Review*, 169, 104845. <https://doi.org/10.1016/j.euroecor-ev.2024.104845>
- Corredor Alfonso, K. C., & Ríos Uyabán, J. A. (2022). Licencia de maternidad: Un análisis comparado en Colombia, Chile y Ecuador [Trabajo de investigación, Universidad Libre]. Repositorio Institucional Universidad Libre de Colombia.
- Cruces, L. (2024). A quantitative theory of the new life cycle of women's employment. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 169, 104960. <https://doi.org/10.1016/j.jedc.2024.104960>
- Engels, F. (1884). El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado [Edición digital]. Marxists Internet Archive. [https://www.marxists.org/espanol/m-e/1880s/origen/el\\_origen\\_de\\_la\\_familia.pdf](https://www.marxists.org/espanol/m-e/1880s/origen/el_origen_de_la_familia.pdf)
- Gray, C., Lambert, K., & Green, T. (2023). "Being grateful for the crumbs": Empathy, stress and vulnerability experienced by teaching-mothers in the performing arts in Australian schools. *Teaching and Teacher Education*, 134, 104298. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104298>

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. [https://www.academia.edu/download/64312353/Investigacion\\_Rutas\\_cualitativa\\_y\\_cuantitativa.pdf](https://www.academia.edu/download/64312353/Investigacion_Rutas_cualitativa_y_cuantitativa.pdf)
- Jilani, M. M. A. K. (2025). Between Care and Career: Discursive Positioning of Motherhood in Using Q-Methodology. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 100600. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2025.100600>
- Kossek, E. E., Perrigino, M., & Rock, A. G. (2021). From ideal workers to ideal work for all: A 50-year review integrating careers and work-family research with a future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103504. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103504>
- Maldonado Bustos, T. M. (2019). Impacto de la maternidad en el desempeño laboral de docentes de la Unidad Educativa Particular “La Asunción” (Bachelor’s thesis, Universidad del Azuay). <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9015/1/14660.pdf>
- Moreno V., S. (2019, 8 de marzo). La importancia de la mujer para la productividad del país. Corporación Mucho Mejor Ecuador. <https://muchomejorecuador.org.ec/la-importancia-de-la-mujer-para-la-productividad-del-pais/>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Potter, R. E., Foley, K., Richter, S., Cleggett, S., Dollard, M. F., Parkin, A., ... & Lushington, K. (2025). National review into work conditions & discrimination for pregnant and parent workers in Australia. *Safety Science*, 186, 106830. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2025.106830>
- Quales Group. (2020, 12 de mayo). ¿La maternidad y el desarrollo profesional son compatibles? Medium. <https://medium.com/@qualesgroup/la-maternidad-y-el-desarrollo-profesional-son-compatibles-bb7309c3ed29>
- Ríos-Estrada, B. E., Panesso-Mena, C. P., & Arroyave-Giraldo, D. I. (2021). La maternidad en la formación profesional. *Revista Espacios*, 42(04), 54-63. <https://www.revistaespacios.com/a21v42no4/a21v42no4p05.pdf>
- Sánchez, J., Sánchez, J., Sánchez, J., & Sánchez, V. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminológicas*, 4 (7), 39-63. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7049448>
- Suaya, A., & Bustelo, M. (2024, 25 de abril). ¿Cómo impacta la maternidad en el trabajo de las mujeres en América Latina y el Caribe? ¿Y si hablamos de igualdad? <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/impacto-maternidad-en-el-trabajo-de-las-mujeres/>
- Todaro, R., Godoy, L., & Abramo, L. (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Sociología del trabajo*, 42, 33-64. <https://doi.org/10.1590/S0104-83332002000100008> Desarrollo de una galleta enriquecida con harina de soja (*Glycine max*) y harina de grillo (*Acheta Domesticus*) rica en proteínas