

Profesoras–Madres: Experiencias y Desafíos en el Aula y el Hogar

Teachers–Mothers: Experiences and Challenges in the Classroom and at Home

Carlos Díaz Cánepa¹, Antonia Carvajal Miranda², Felipe Catalán Aravena³,
Fernanda Cerna Baros⁴, Antonia Cortés Cortés⁵, Javiera López Rivero⁶

Correspondencia:

Carlos Díaz Cánepa

carldiaz@uchile.cl

RECIBIDO: MARZO 2025 | PUBLICADO: AGOSTO 2025

Resumen

Objetivo: La maternidad es un evento que impacta fuertemente en la vida de las mujeres que trabajan, introduciendo cambios importantes en la forma en que se relacionan con su rol laboral, así como las prioridades y exigencias de sus espacios personales, requiriendo no sólo ajustes en el uso y dedicación de sus tiempos, sino que igualmente en el peso que va tomando el rol laboral en la construcción de su identidad. Este estudio explora la construcción de la identidad laboral en profesoras chilenas de colegios, que han sido madres con posterioridad al inicio de su actividad laboral.

Método: Se realizaron 15 entrevistas semi-estructuradas a docentes que se desempeñan en distintos tipos de colegios ubicados en ciudades de la zona central de Chile. **Resultados:** La investigación revela que la maternidad introduce tensiones en la vida laboral de las docentes, quienes deben equilibrar las demandas de sus hijos con las exigencias de su rol en el aula. Este proceso genera una redefinición de su identidad laboral, al mismo tiempo que la docencia ejerce un impacto en su experiencia de maternidad.

Conclusiones: Se destaca que, aunque algunas docentes reciben apoyo institucional para balancear sus responsabilidades, otras enfrentan dificultades en sus centros de trabajo, afectando su desarrollo profesional y bienestar emocional. Las redes de apoyo, como familiares y colegas, también juegan un papel fundamental en el manejo de estas demandas. Se sugiere ahondar en políticas que favorezcan la conciliación entre vida laboral y familiar.

Palabras clave: Maternidad, docencia, identidad laboral, identidad maternal.

Abstract

Objective: Motherhood is an event that profoundly impacts lives of working women, introducing significant changes in the way they relate to their work role, as well as the priorities and demands of their personal spaces. It requires not only adjustments in the use and dedication of their time, but also in the importance that their work role assumes in the construction of their identity. From this context, this study explores the construction of work identity among Chilean school teachers who have become mothers after starting their careers. **Methods:** Fifteen semi-structured interviews were conducted with teachers working in different types of schools located in cities of central Chile. **Findings:** The research reveals that motherhood introduces tensions in the work lives of teachers, who must balance the demands of their children with the demands of their role in classroom. This process generates a redefinition of her work identity. At the same time, teaching has an impact on her experience of motherhood. **Conclusion:** It is highlighted that, although some teachers receive institutional support to balance their responsibilities, others face difficulties in their workplaces, affecting their professional development and emotional well-being. Support networks, such as family and colleagues, also play a critical role in managing these demands. It is suggested to delve into policies that favor the conciliation between work and family life.

Keywords: Motherhood, teaching, work identity, maternal identity.

INTRODUCCIÓN

La identidad docente es considerada una construcción dinámica y cambiante según el contexto y el tiempo, vinculada a factores sociales, profesionales, elementos propios de la formación inicial docente y las creencias del sujeto (Lagos, 2024). En este sentido, la «feminización» de la profesión docente ha sido motivo de controversia durante décadas en diversas latitudes del mundo (Sundari y Jahan, 2018). En Chile, al igual que otros países, la docencia es una profesión altamente feminizada donde se espera que, además de enseñar, las profesoras mantengan un compromiso ético de cuidado constante y buena voluntad hacia el alumnado (Olave, 2020). Sin embargo, las extensas jornadas laborales y las altas expectativas dificultan separar la vida personal de la profesional, generando un impacto significativo en su vida privada. Asimismo, persisten ideales sociales que definen a la “buena madre” como aquella que siempre está disponible para sus hijos, colocando sus necesidades por encima de las propias, en contraposición de lo que se entendería ser una “buena trabajadora” (Gerçek, 2024). Por otra parte, la maternidad constituye un proceso transformador en la vida e identidad profesional de muchas mujeres trabajadoras, generando tensiones y conflictos tanto internos como externos al tratar de equilibrar ambos roles (Pineda-Alfonso y García-Pérez, 2016; Wheaton, 2017). Esto, en relación que, tanto la docencia como la maternidad son roles altamente demandantes, cuya convergencia resulta esencial de explorar.

El embarazo, las licencias por maternidad y el cuidado de los hijos, serían experimentados como períodos de cambio significativos en las vidas de las mujeres empleadas, implicando potenciales conflictos entre sus carreras y los roles femeninos tradicionales, tensionando su identidad y posición (Gerçek, 2024). Consistentemente, las investigaciones sobre la identidad en el trabajo han comenzado a considerar cómo las identidades no laborales influyen en la construcción de las identidades laborales, por ejemplo, los esfuerzos que realizan las madres trabajadoras por construir identidades que combinen

el trabajo y los roles de género (Ramarajan y Reid, 2013). En este sentido, se ha señalado que el abordaje de los eventuales conflictos entre el rol laboral y el rol parental en mujeres ha seguido predominantemente una lógica dicotómica, donde las mujeres con una identidad más fuerte en el rol laboral obtendrían mayor aceptación en las organizaciones en las que trabajan, y se desempeñarían mejor que aquellas con una identidad más fuerte en el rol parental, asumiendo que las mujeres con hijos, tendrían mayores dificultades para equilibrar las exigencias laborales y familiares (Kim et al., 2017). En cierto modo, estas dinámicas revelarían una difuminación de los límites entre la maternidad y la carrera profesional, dimensiones con exigencias similares como brindar protección, cuidado y preocupación (Galili, 2020).

Pese a la importancia del tema, existen pocos estudios que aborden cómo la maternidad influye en la percepción de las docentes sobre su rol, su relación con la institución educativa y su interacción con colegas y estudiantes. La presente investigación busca contribuir a llenar este vacío, explorando cómo la maternidad actúa como una variable transformadora en la construcción de la identidad laboral de las docentes. Comprender las experiencias de las madres-profesoras no sólo aporta al conocimiento académico, sino que también contribuye al diseño de políticas que respondan tanto a sus necesidades y desafíos, como a los requerimientos educativos de los y las estudiantes que atienden (Beroiza y Parada, 2023).

La identidad es un fenómeno complejo que comienza a configurarse desde la infancia y se transforma a lo largo de la vida, influido por distintos contextos e interacciones. Se trata de un concepto dinámico en el que convergen factores sociales, laborales e interpersonales que moldean cómo las personas se definen a sí mismas (Paricio del Castillo y Polo, 2020).

Se ha argumentado que las múltiples identidades que las personas desarrollan a lo largo de la vida configurarían una red de “nodos” identitarios al interior de los cuales se desarrollarían relaciones interidentitarias. Estas distintas identidades podrían en algunos casos conflictuar, dado que sería insostenible que las personas vivencien simultáneamente cada

faceta de su yo. Dichos conflictos serían modulados por medio de autonarrativas que tenderían a girar en torno a estas identidades (Wittman et al., 2025).

Desde esta perspectiva, la identidad laboral se entiende como una construcción simbólica narrativa que se basaría en la trayectoria laboral personal. A través de estas narrativas, los trabajadores interpretarían y vivirían su entorno laboral de manera específica, otorgando coherencia, sentido y singularidad a su experiencia. Además, estas narraciones permitirían asignar significados particulares a la organización y a las personas con las que interactúan – tales como supervisores, compañeros o clientes– definiéndose a sí mismos como individuos únicos dentro del contexto social y laboral (Soto et al., 2017).

En el ámbito de la identidad profesional, Olave (2020) postula que la identidad se configuraría mediante la interacción entre la identidad personal y la historia asociada a la profesión elegida, integrando elementos familiares, escolares, culturales y sociales, considerando como especialmente relevante, la formación universitaria. De modo que, tal como lo plantea Dubar (2000, 2006), la construcción del rol social resultaría significativamente de dos procesos indisociables: la socialización *de las actividades* y la socialización *biográfica*. El primero derivaría del ejercicio de roles prescritos, mientras que la socialización *biográfica* definiría el sentido histórico de esta conformación identitaria.

En atención a estos distintos argumentos, se ha planteado que la investigación organizacional habría ido produciendo un giro desde una visión tradicional centrada en identidades individuales, relacionadas con el trabajo, hacia una visión en red y dinámica de las relaciones entre múltiples identidades, incorporando en la investigación de las identidades laborales, las identidades no laborales (Wittman et al., 2025).

En este sentido, la identidad profesional docente se podría entender como una construcción desarrollada a través de hábitos, prácticas y experiencias acumuladas a lo largo de la trayectoria laboral, impactando directamente en la identidad personal. A la vez, las identidades personales de los docentes tendrían un impacto en la práctica misma. Este desarrollo comenzaría

en la etapa escolar, se afinaría durante la educación superior y se consolidaría en la práctica profesional, donde los intereses y habilidades vocacionales se integran como parte de la identidad del docente (Kumar, 2020).

En este contexto, la identidad profesional docente sería la representación que tiene el/la profesor/a de sí mismo/a, contemplando aspectos como la influencia del medio social y/o cultural, involucrando lo histórico, emocional y familiar de cada persona lo que está intervenido por los conocimientos, creencias, valores, actitudes, conductas, habilidades, objetivos y aspiraciones que se asignan como propios, consolidándose en la interacción consigo mismo, las responsabilidades profesionales, los colegas y la escuela como institución social (Olave, 2020; Vanegas y Fuentealba, 2019).

De este modo, la identidad docente sería dinámica, mutando la percepción de sí mismo, tanto en base a situaciones intra y/o extra personales, y procesos de identificación e identización. La identificación se relaciona con el constructo colectivo que se tiene del rol docente, mientras que la identización alude a concepciones más personales de dicho rol (Vanegas y Fuentealba, 2019). Desde esta perspectiva, los profesores deben negociar su identidad para poder adaptarse a nuevos contextos, produciendo cambios en la percepción de su rol, y en consecuencia, cambios en sus expectativas individuales como profesionales (Steadman et al., 2018).

En cuanto a la identidad maternal, esta se definiría como un factor que ha marcado las trayectorias de vida de las mujeres en sociedad, influyendo en los roles que desempeñan, asociados fuertemente a funciones reproductivas, de crianza y sociales atingentes, en un sistema social marcado por roles de género. A las mujeres se les exige cumplir el rol maternal, a menudo posponiendo sus necesidades para suplir las de sus hijos. Así, la figura de la madre se asocia al cuidado y la generosidad, desplazando capacidades que han sido otorgadas a hombres, como el razonamiento, frialdad, etc. (Paricio del Castillo y Polo, 2020). En este contexto, se ha documentado que los cambios identitarios asociados a la maternidad son más

marcados e intensos en mujeres con hijos pequeños, mientras que la adolescencia representaría una etapa que implica nuevos y distintos desafíos (Borovska, 2018).

El recorrido femenino se caracterizaría por entrelazar la maternidad y el trabajo como ejes centrales sobre los cuales las mujeres construirían sus identidades (Arteaga et al., 2021). Por tanto, el empleo y la maternidad no se podrían considerar como independientes, sino que los roles económicos y de cuidado se complementarían. No obstante, también se ha reportado que, en el proceso de integrar distintas identidades, las madres experimentarían vivencias contradictorias, que se manifestarían tanto a nivel físico —como la fatiga—, emocional, a través de síntomas depresivos, ansiedad, sentimientos de culpa, entre otros. Esto ocurriría porque la mujer que busca desarrollarse tanto en el ámbito laboral, como en el familiar, se enfrentaría a la barrera casi infranqueable de una conciliación que, en la práctica, sería inexistente. En este sentido se ha planteado que, si bien el “techo de cristal” y el “suelo pegajoso” se encontrarían aún presentes en el ámbito laboral, sería el “muro maternal” el que impediría y obstaculizaría el progreso de la mayoría de las mujeres en el ámbito laboral hoy en día (O'Reilly, 2019). Por otra parte, también se ha señalado que optar por vivir una maternidad presente y cuidadora con dedicación exclusiva, podría ser considerada como una condición socialmente improductiva (Paricio del Castillo y Polo, 2020).

La investigación de Arteaga et al. (2021) reporta diferencias entre segmentos socioeconómicos en lo que refiere a las representaciones sociales del rol de la mujer en sociedad, mientras que en la clase media se observaría la coexistencia del ideal de la mujer profesional con la figura de la “buena madre”, asociado a las mejores condiciones laborales presente en dicho contexto, favoreciendo la presencia de estrategias de conciliación. Por el contrario, en sectores obreros y populares, las identidades de madre, mujer y trabajadora se integrarían bajo la noción de sacrificio, caracterizada por el rol de proveedoras, el sentimiento de culpa debido a la ausencia en la crianza y las condiciones laborales precarias. Por ende, se ha observado que la vuelta al trabajo luego de la maternidad podría gatillar temores a tener que ocupar un puesto de menor

estatus al reincorporarse al trabajo, perder un puesto anterior, ser degradada, o a ser invisible en cuanto a oportunidades de progresión y ascenso. También, podría dar pie a sentimientos de culpa, vinculados con la necesidad de retomar una carrera profesional (Cross et al., 2024). Además, se da cuenta que existen preconceptos respecto a lo que es una trabajadora ideal, y su eventual incompatibilidad con la maternidad intensiva, creando expectativas que pueden dificultar que las madres trabajadoras desarrollen una identidad positiva e integrada (Freeney et al., 2025).

Los autores Bradbury y Gunter (2006) señalan que el Yo estaría en constante negociación en torno al posicionamiento respectivo del rol de madre y docente, particularmente si ocupan cargos directivos, atendiendo a cómo las estructuras organizacionales y sociales las sitúan. En esta misma línea, apuntan a que los posicionamientos profesionales y personales estarían interrelacionados, volviéndose dinámicos y vitales para la forma en que las docentes realizan y valoran su trabajo. A su vez, Hennekam et al. (2019) señalan que la identidad se transformaría a medida que las mujeres redefinen su sentido de sí mismas en el contexto de las expectativas socioculturales de la maternidad y el trabajo profesional.

De ese modo, la maternidad se presentaría como un catalizador de transformaciones en la identidad, llevando a la adopción de una identidad maternal que, a su vez, influiría en la reconstrucción y configuración de la identidad laboral (Ladge et al., 2012, citado en Gross y Galí, 2017). El estudio de Thomson y Kehily (2011), sobre madres primerizas que desempeñaban un trabajo profesional, reporta que la vivencia de la maternidad habría implicado una reconfiguración de los límites entre lo profesional y lo personal, generando tensiones emocionales, desafiando la noción de que la docencia facilitaría el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Los investigadores destacan que, a pesar de que las mujeres afirman aplicar sus conocimientos profesionales para enriquecer su crianza, prefieren mantener separadas sus vidas personales del ámbito laboral. Junto a esto, se evidencia una tendencia a distanciarse de su entorno laboral al tomar decisiones relacionadas con el futuro de sus hijos.

Un ejemplo de esta dinámica se puede evidenciar en la reducción de la participación femenina en el mercado laboral debido al embarazo. Si bien esta reducción se relaciona con el abandono del trabajo para facilitar a la madre una mayor organización en el ámbito familiar, también puede generar efectos negativos en su trayectoria laboral, tales como; disminución en los ingresos, limitaciones en la promoción laboral y otros desafíos profesionales (Gross y Gali, 2017). En este sentido, Freney et al. (2025) plantean que, al retornar al trabajo luego de la maternidad, las mujeres deben recalibrar en gran medida sus identidades maternas y laborales, debiendo distanciarse de su identidad como madres a tiempo completo, para dar paso a la reactivación de su identidad como trabajadoras. De la misma manera, señalan que las mujeres que regresan al trabajo tras la maternidad pueden experimentar una forma más discontinua de identidad, especialmente cuando su identidad como madre entra en conflicto con la proyección de un futuro como trabajadora.

Igualmente se ha descrito la existencia de factores interrelacionados que influyen en la forma en que las mujeres experimentan su transición de identidad hacia la maternidad, destacando entre ellos; las aspiraciones profesionales de las mujeres, el apoyo que reciben de su pareja, las prácticas laborales que favorecen a la familia, los modelos y normas sociales a seguir respecto a la maternidad y su tipo de participación laboral. Estos factores incidirán en la manera en que las madres se reincorporan a su organización tras la baja por maternidad, cuestionándose quiénes son, quiénes deberían ser y qué tan competentes serían como profesionales y madres (Hennekam et al., 2019).

Ante esto, la respuesta de los empleadores y directivos desempeña un papel crucial en el apoyo a las madres trabajadoras. Desde esta perspectiva, brindar respaldo para lograr una adecuada integración entre la vida familiar y laboral facilita procesos exitosos de construcción de identidad (Gross y Gali, 2017). Del mismo modo, las redes de apoyo para delegar responsabilidades de cuidado, constituirá según Arteaga et al. (2021), un elemento clave para armonizar la maternidad con el desarrollo profesional.

En relación con la docencia y maternidad, uno de los

tópicos centrales es la discusión en torno a la exclusión de la mujer en el ámbito social, donde se evidencia una desigualdad en el acceso a lo público y sobre todo a espacios masculinizados, limitando a la mujer al espacio familiar. En consecuencia, cuando la mujer es incluida en el ámbito público, suele ser desde la perspectiva de su rol de madre, lo que se refleja en los altos porcentajes de participación femenina en carreras vinculadas al cuidado, como la docencia (González, 2016). En otras palabras, esta perspectiva asume que la presencia de la mujer en lo público se da como una extensión de su rol maternal.

En este contexto, resulta llamativo que, a pesar de la preponderancia femenina en la actividad docente, esta no se vea reflejada en roles de mayor jerarquía en el sistema educativo. Así, si durante el año 2022, se registraron 251.380 docentes en el sistema educacional chileno, un 73,7% de este colectivo se encuentra compuesto por mujeres. No obstante, en cargos de mayor responsabilidad, como son, por ejemplo, las de inspector general y de profesor encargado, los hombres tienen una mayor participación relativa, con porcentajes del 53,3% y del 43,4%, respectivamente (Ministerio de Educación, 2022).

A este fenómeno se le conoce como “El harén pedagógico”, haciendo referencia a cómo las estructuras y dinámicas dentro de las instituciones educativas, tienden a reproducir modelos androcéntricos, es decir, centrados en valores y prácticas dominadas por hombres, reflejadas en la distribución de roles, la toma de decisiones y las relaciones de poder dentro de las escuelas, tanto entre el personal docente como en la interacción con los estudiantes (Carmona, 2008, citado en Padilla 2009).

MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología empleada en este trabajo es de carácter cualitativo, apuntando a una comprensión de los significados atribuidos a las experiencias vivenciadas por docentes que han sido madres con posterioridad al inicio de su actividad laboral. Los criterios de inclusión fueron: profesoras que tuvieran hijos o hijas cursando hasta sexto básico, que hubieran ejercido en

algún establecimiento educacional tanto antes como después de convertirse en madres, y que estuviesen contratadas actualmente por un establecimiento educativo, independientemente de si este es particular, particular subvencionado o municipal. Se excluyó a las madres con hijos adolescentes (mayores de 11 años o que cursan sexto básico en adelante), debido a los cambios en la relación madre-hijo asociados al aumento de la autonomía, propia de esta etapa del desarrollo (Borovska, 2018). También, se descartó a las docentes que no hubieran trabajado antes de tener hijos y a profesoras jubiladas o que hubiesen abandonado el ámbito docente.

El muestreo se realizó por conveniencia, considerando a profesoras de diversos establecimientos educativos. El estudio incluyó a quince participantes, cuyas edades oscilaban entre los 29 y los 50 años. Cuatro de ellas eran solteras convivientes, siete estaban casadas y cuatro eran madres solteras. En cuanto al número de hijos, diez tenían un hijo o hija, mientras que cinco tenían dos. A nivel laboral, cinco trabajaban en colegios municipales, ocho en establecimientos subvencionados y dos en colegios particulares.

Tabla 1.

Datos Sociodemográficos de las Entrevistadas.

Iniciales	Edad	Tipo de institución	Cantidad de hijos	Estado de Convivencia
D.D.	29	Municipal	1	Soltera
P.G.	29	Particular Subvencionado	1	Soltera
M.V.	30	Municipal	1	Conviviente
A.H.	30	Particular Subvencionado	2	Conviviente
M.D.	31	Municipal	2	Casada
G.M	35	Particular Subvencionado	1	Casada
R.S.	36	Particular Subvencionado	2	Casada
N.L.	37	Municipal	1	Conviviente
K.Si.	37	Particular Subvencionado	1	Soltera
J.M.	38	Particular Subvencionado	1	Casada
K.R.	39	Particular	2	Casada
K.Sa.	39	Particular Subvencionado	2	Casada
G.R	40	Particular Subvencionado	2	Conviviente
A.C.	48	Particular	1	Casada
O.M.	50	Municipal	2	Soltera

Fuente: Elaboración propia.

Se realizaron entrevistas semi-estructuradas individuales, centradas en tópicos relacionados con maternidad y docencia. Las entrevistas se realizaron de forma presencial y mediante videollamadas, involucrando a participantes de distintas ciudades de la zona central de Chile. Previo a cada entrevista, se entregó a las participantes un consentimiento informado que detallaba los procedimientos, riesgos, beneficios y derechos asociados a su participación, el que fue firmado por todas ellas. Los resguardos éticos, y en particular, el consentimiento informado, siguen los criterios definidos en el marco de la actividad académica regular del Departamento de Psicología de la Universidad de Chile, al interior del cual se desarrolló la presente investigación.

Los contenidos de las entrevistas se sometieron a un análisis de discurso, con el fin de identificar categorías y contenidos relevantes relacionados con identidad de rol laboral docente y rol materno.

RESULTADOS

La maternidad y su impacto en la carrera docente

Las entrevistadas señalan que la maternidad y la docencia presentan desafíos debido a las demandas que entran en conflicto. Algunas participantes, dicen priorizar la crianza de sus hijos, aunque esto afecte su rol profesional, mientras que otras prefieren dedicarse exclusivamente a la crianza, aunque esto implique abandonar el rol. Por su parte, algunas de las entrevistadas indicaron que, aunque son madres con tiempos acotados, no consideran abandonar la docencia por la maternidad, pero sí reconocen la necesidad de ajustar su carga horaria y laboral. En contraste con lo anterior, otras participantes toman una postura más flexible y pragmática, indicando que su pasión por la docencia sigue intacta, pero que son conscientes de que la maternidad requiere ajustar sus expectativas profesionales y reflexionar sobre los límites del trabajo docente. Un testimonio que resume esta percepción:

“Yo creo que a cada mamá le pasa esto, como que me preocupo por otros niños todo el día y tengo a los míos al cuidado de otro. El avanzar laboralmente hoy en día, y la razón también por la que estoy estudiando, es para optar a otro tipo de trabajo que me permita más flexibilidad” (Comunicación persona, R.S., 31 de octubre de 2024).

Aun así, las entrevistadas perciben la docencia y los establecimientos educativos como espacios que facilitan la compatibilidad entre la maternidad y la labor docente. Algunas profesoras reportan que sus instituciones les brindan apoyos claves, como la reducción de carga horaria, ajustes en la jornada laboral y permisos ante situaciones familiares imprevistas. Estas medidas, que valoran como un reconocimiento implícito de su rol maternal, refuerzan su sentido de pertenencia institucional. Como comenta una entrevistada:

“Cuando digo: ‘Oye, sabes que tengo a mi hija enferma, me tengo que ir’, y te responden: ‘Sí, no te preocupes, la familia es primero’. Eso es impagable cuando tienes hijos” (Comunicación persona, G.M., 30 de octubre de 2024).

No obstante, no todas las experiencias fueron positivas. Dos docentes reportaron vulneraciones a sus derechos: en un caso, una profesora fue destituida de un cargo administrativo, se le redujeron horas de trabajo y no se respetaron sus derechos de lactancia; en el otro, el apoyo solicitado para una hija con necesidades especiales no fue garantizado, lo que generó actitudes negativas por parte de la dirección. Estos casos evidencian la arbitrariedad en la aplicación de las políticas de apoyo, muchas veces sujeta a la disposición o postura de los equipos directivos escolares.

En relación con las redes de apoyo, las entrevistadas resaltan la importancia de estas en su vida cotidiana. Algunas de ellas, dicen contar con el respaldo de los padres de sus hijos, hermanas y, en especial, de sus propias madres, cuestionando si podrían cumplir con su rol maternal sin esta ayuda. Algunas participantes mencionan que la presencia de estas redes incide en la toma de decisiones respecto a su carrera laboral, el

lugar donde residen y su organización de los tiempos. Sin embargo, las madres solteras entrevistadas subrayan lo desafiante que es no contar con alguna de estas redes, dado que su equilibrio entre el trabajo y el cuidado de sus hijos se dificulta.

Por otra parte, las expectativas de desarrollo profesional de las entrevistadas en la docencia están fuertemente influenciadas por la maternidad. Algunas participantes mencionan que las limitaciones en Chile, en términos legales sobre la maternidad, las han llevado a replantear sus expectativas de crecimiento profesional, mencionando que la priorización del cuidado de sus hijos durante los primeros años implicó dejar de lado proyectos profesionales como magísteres o cargos administrativos de mayor responsabilidad.

Aun así, se rescata en una de las entrevistas un caso excepcional de una docente que, mientras cursa un magíster, recibe el apoyo de su institución mediante horarios laborales flexibles, lo que suele ser poco común.

Esta tensión se puede evidenciar en el siguiente testimonio:

“Me di cuenta de que no son tan compatibles la maternidad con el crecimiento profesional” (Comunicación persona, N.L., 23 de octubre de 2024).

Impacto mutuo entre docencia y maternidad

Las entrevistadas mencionan que las habilidades pedagógicas adquiridas en el aula son útiles para ellas en la crianza de sus hijos, mientras que, para otras, la experiencia de ser madre las sensibiliza, haciéndolas más empáticas y comprensivas con sus estudiantes. Se les preguntó a las entrevistadas respecto a su percepción sobre los atributos del rol docente, frente a lo cual respondieron que se perciben a sí mismas como figuras multifacéticas que deben desempeñar una variedad de funciones que parten desde la enseñanza de una disciplina, hasta la gestión emocional y social. En su mayoría, las participantes destacaron que ser empáticas, pacientes, carismáticas, sensibles a las

distintas realidades, flexibles y, junto a eso, adaptarse a las necesidades individuales de los estudiantes, son los atributos que consideran más relevantes para llevar a cabo su labor.

Por otro lado, las profesoras entrevistadas destacan la necesidad de apoyar la diversidad de los estudiantes; considerado como un desafío constante, pero visto como una oportunidad para crecer. En esta misma línea, las docentes mencionan dos desafíos particulares; el formar valóricamente a los estudiantes y el tener la capacidad para generar un buen clima dentro del aula para conectar con los estudiantes, viéndose reflejado en las siguientes citas:

“Somos sus referentes, lo queramos o no, los vemos mucho, entonces, si nosotros no creemos en ellos, ellos tampoco son adolescentes, entonces su autoestima depende mucho también de la validación del resto” (Comunicación persona, G.M., 30 de octubre de 2024).

“Tener un buen manejo de grupo y poder generar un buen clima dentro del aula [...] lo principal es que puedas llegar a tus alumnos y conectar con ellos [...] también hay que ser super empáticas/cos y no es broma cuando los profes decimos que somos psicólogos, doctores, consejeros; no solamente es enseñar [...] y consideración, a veces la recta no es para todos igual, hay casos que son especiales y uno tiene que aplicar un criterio” (Comunicación persona, K.Sa., 21 de octubre de 2024).

En relación con lo anterior, las participantes también mencionaron un cambio en sus perspectivas respecto a los atributos asociados al rol docente cuando se convirtieron en madres, mencionando que en el momento en que comenzaron a compartir el rol docente con su rol maternal, empezaron a desarrollar mayor empatía con sus alumnos.

“Yo cuando empecé era mucho más estricta, era más joven, pero era mucho más cuadrada [...] sentía que las cosas debían ser de una manera y con la experiencia con los mismos años que uno va trabajando se va

dando cuenta de cómo son realmente las cosas. Además [...] ser mamá yo creo que me cambió un poco la percepción de todas las cosas [...] se genera otro tipo de empatía con los alumnos cuando uno ya es mamá.” (Comunicación persona, K.Sa., 21 de octubre de 2024).

También, las entrevistadas mencionaron la maternidad como “impulso” y “adaptador” de las estrategias pedagógicas y organizativas, buscando eficiencia en el tiempo y un enfoque más personalizado hacia los alumnos. En suma, algunas de las entrevistadas también mencionaron la capacidad de organización y gestión estructurada del tiempo como un factor que les permitió manejar de manera más eficiente sus responsabilidades como madres:

“Absolutamente, [...] cuando uno se convierte en madre o padre, sobre todo mamá, estás desarrollando capacidad de hacer más cosas o de solucionar más temas. No tienes tanto tiempo, tienes que optimizar tiempo [...] yo tengo otras cosas que me permiten, por ejemplo, disfrutar espacios que son para mi hija al 100%, o valorarlos más, por ejemplo. Y eso en términos laborales hace que tiendo a rendir más, porque no tengo tiempo y como no tengo tiempo, cumplo con mis tiempos, avanzo, avanzo, avanzo y no me encapsulan problemas insignificantes porque también he aprendido a tener que sortear otro tipo de problemas, o sea, si no tengo una buena noche porque mi hijo se despierta o mi hija se despierta, al otro día me tengo que levantar igual. Entonces tengo que aprender a conllevar eso, a no quejarme por eso.” (Comunicación persona, R.S., 31 de octubre de 2024).

Sin embargo, algunas entrevistadas mencionaron que no sintieron que les haya influido la maternidad en sus atributos como docente, sino más bien, fueron los atributos dentro de su rol como profesoras los que influyeron en su maternidad, pues se sentían con los conocimientos y herramientas necesarias para ser madres.

Por otra parte, algunas docentes manifestaron el desafío que implica conciliar los atributos asociados al rol docente con la vivencia de la maternidad, particularmente en relación con la sensación de ‘presencia ausente’ y la exigencia de gestionar múltiples demandas de forma simultánea.

“Maternar en la pedagogía, entendiendo que tus alumnos tienen la misma fenomenología que tu hijo, con diferentes situaciones particulares, obviamente, pero que tu hijo, [...] arrastra de todo ese periodo donde tú estuviste presente pero también ausente” (Comunicación persona, O.M., 26 de octubre de 2024).

Relación con miembros del establecimiento

Las participantes destacan la presencia de ambientes colaborativos como también la presencia de ambientes tensos en la convivencia. Por un lado, mencionan experiencias que subrayan la cooperación y el sentido de comunidad en sus contextos laborales, describiéndolos como espacios de apoyo mutuo y pertenencia.

“Uff no tengo nada malo que decir, realmente estoy muy satisfecha con el ambiente laboral y la relación que tengo con mis colegas, la relación es excelente; somos un equipo muy unido y siempre estamos dispuestos a apoyarnos entre sí, tanto en lo personal como en lo profesional” (Comunicación persona, A.C., 23 de octubre de 2024).

Por otro lado, algunas participantes mencionan dificultades relacionadas con el acceso a cargos administrativos, señalando que, aunque las relaciones sean funcionales, no siempre son armónicas debido a la diversidad de intereses.

“Igual mi rol es un poco complejo porque, como tengo un cargo, tengo que supervisar a mis colegas. Igual de repente eso implica que uno tenga malas relaciones. Uno viene con una sobrecarga extra: estar en la casa,

pendiente de la hija. La mayoría es como mamá, entonces venimos con otros problemas. De repente las relaciones no son las mejores, tampoco son las peores, pero como convivimos siempre a diario [...] Pero si es complicado, como somos todas personas distintas, el relacionarse a veces es complejo.” (Comunicación persona, K.Si., 29 de octubre de 2024).

En cuanto a la relación con los apoderados, una de las entrevistadas señala la presión derivada de las críticas que los padres hacen hacia los docentes, especialmente cuando sus hijos llegan a casa con rasguños o enfermos. Además, menciona que, debido a las limitaciones económicas de algunos establecimientos, enfrentan críticas por no contar con los recursos necesarios.

“Muchas veces los padres critican al docente cuando sus hijos llegan con rasguños o enfermos. Además, al ser un establecimiento municipal, hay limitaciones económicas que también afectan, y eso se traduce en malestar y críticas hacia nosotros, como por ejemplo cuando no tenemos los materiales suficientes para hacer alguna actividad y les pedimos a los padres si pueden mandar con sus hijos algún aporte pequeño de casa.” (Comunicación persona, D.D., 04 de noviembre 2024).

Aun así, se vuelve relevante mencionar que algunas de las participantes indicaron que, debido a su breve tiempo en la institución, no han tenido la oportunidad de establecer relaciones con sus colegas o establecer contacto con los apoderados.

Relaciones personales

El impacto de la maternidad y la docencia en la vida personal de las participantes afecta sus relaciones de amistad, pareja y el cuidado del hogar. Varias mencionan que, debido a la falta de tiempo y las nuevas prioridades, las amistades se ven descuidadas y su vida social se reduce.

“Yo llego a la casa y es mi hija. No hay muchos más lazos que hacer. El fin de semana se dedica también a mi hija, si no estuve con ella en la semana o estuve poquitas horas, entonces entrego el sábado a sus talleres, la llevo a piano todos los sábados. Entonces sí impacta lo interpersonal fuera de la maternidad, sí impacta. Eh, yo no lo logro (equilibrar el ámbito social y la maternidad), esa es la verdad. De verdad que no. Porque llega un punto en donde estoy demasiado cansada. A parte quiero ser mamá, quiero que mi hija me recuerde como una mamá presente. Entonces si llega el viernes en la noche y me invitan a salir, yo prefiero decir que no porque al otro día yo voy a despertarme temprano, porque tengo que hacer algo para mi hija; entonces, siendo muy sincera, no lo logro o muy pocas veces, y eso siendo joven, es es lo peor” (Comunicación persona, P.G., 29 de octubre de 2024).

DISCUSIÓN

Según el Instituto Nacional de Estadísticas (2021) la tasa global de fecundidad, interpretada como el número promedio de hijos que tendría una mujer en edad fértil (15-49 años) fue de 1,17 hijos(as). Esta disminución de la tasa de natalidad ha permitido que las mujeres logren un desarrollo profesional antes de ser madres, volviendo lo laboral parte fundamental de la identidad de las mujeres (Gross y Gali 2017).

La postergación de la maternidad respondería a una compleja interacción entre factores culturales, económicos y estructurales. Según Yopo (2023), este fenómeno no se limitaría a la autonomía femenina, el distanciamiento de roles tradicionales de género o la búsqueda de realización personal y profesional, sino que también está profundamente condicionado por un contexto socioeconómico desfavorable. Elementos como la intensificación de las demandas de cuidado, la privatización de servicios esenciales, la precarización de la protección social y la incertidumbre laboral y familiar, generan barreras estructurales para la decisión de tener hijos, configurando lo que se ha denominado “infertilidad estructural” (Yopo, 2023).

Este concepto refleja las condiciones sociales adversas que dificultan la crianza y el cuidado infantil, influenciadas por la penalización de la maternidad en el mercado laboral, las desigualdades de género, los altos costos de vida y la falta de tiempo. En este contexto, se ha señalado que las políticas de cuidado infantil, como el acceso a salas cuna y guarderías, resultan fundamentales para facilitar la reincorporación de las mujeres al mercado laboral tras la maternidad, contribuyendo a mitigar las dificultades asociadas a la crisis de natalidad (Yopo y Elizondo, 2024; Gerçek, 2024).

Los antecedentes recogidos se alinean con lo planteado por Olave (2020) y Vanegas y Fuentealba (2019), quienes sostienen que el ejercicio del rol docente está atravesado por influencias sociales, culturales, emocionales y familiares. Según los autores, estos aspectos serían modulados y enmarcados por los conocimientos, creencias, valores, actitudes, conductas, habilidades, objetivos y aspiraciones que se asignan como propios, como producto tanto de la interacción consigo misma y con los colegas, así como por efecto de las responsabilidades profesionales y de la escuela como institución social. Siendo diversas las bases sobre las cuales las entrevistadas fundaron la elección de la docencia como profesión, muchas de entre ellas expresan un fuerte deseo de transformar el mundo a través de la educación, viéndola como una herramienta importante para lograr cambios sociales.

En esta misma línea, los resultados de esta investigación sugieren la existencia de convergencias entre los atributos personales de las profesoras y los requerimientos de su rol docente, especialmente cuando la maternidad se considera como un factor transformador. La maternidad no solo potenciaría habilidades como la empatía y la paciencia, sino que también modifica la forma en que las docentes se relacionan con sus estudiantes y su identidad laboral. Esto coloca a la maternidad como un factor familiar y personal que impacta en la docencia y cómo esta se ejerce. En este sentido, Takseva (2013) señala que, aunque la maternidad y la enseñanza comparten similitudes evidentes —al centrarse ambas en el cuidado de los niños, la maternidad suele vincularse principalmente con el ámbito emocional, mientras que

la enseñanza se asocia más con lo racional. A propósito de dichas distinciones, el autor considera la maternidad y la enseñanza como prácticas complementarias en un continuo, donde la división entre emoción y razón se vuelve artificial y carece de valor real. Por su parte, Galili (2020) afirma que las educadoras traen su profesión a casa, incluyendo sus conocimientos teóricos y prácticos, multiplicando así las exigencias del rol de madres que deben ejercer, haciendo que esta relación sea compleja y conflictiva.

Los resultados concuerdan con la concepción de las profesoras de que la maternidad y la docencia no sólo coexisten, sino que se potencian mutuamente en un proceso de retroalimentación que las vuelve más completas, empáticas y resilientes tanto en su vida laboral como personal, estableciendo un proceso constante de identificación. De manera similar, Cleasson y Bride (1989) en su investigación ya habían dado cuenta, décadas atrás, que las profesoras entrevistadas creían que estos roles se complementaban entre sí y que su interacción era principalmente beneficiosa. Del mismo modo, recientemente Arteaga et al. (2021), enfatizan que las trayectorias femeninas poseerían la particularidad de entrelazar la maternidad con el trabajo en tanto ejes esenciales sobre los cuales construyen sus identidades.

Así, los resultados obtenidos en esta investigación convergen igualmente con lo reportado por Thomson y Kehily (2011), respecto a que, si bien las docentes entrevistadas señalan aplicar sus conocimientos profesionales para enriquecer su crianza, prefieren mantener separadas sus vidas personales del ámbito laboral. Junto a esto, se evidencia una tendencia a distanciarse de su entorno laboral al tomar decisiones relacionadas con el futuro de sus hijos. Es así que gran parte de las madres-docentes entrevistadas prioriza la crianza de sus hijos por sobre el trabajo. Esto no implica que aspiren a dejar de trabajar, pero sí que la docencia quedaría relegada a un espacio menos relevante y no como prioridad en sus vidas. En esta línea, Thomson y Kehily (2011) sostienen que la experiencia de la maternidad implica una reconfiguración de los límites entre lo profesional y lo personal, lo que genera tensiones emocionales y pone en cuestión la noción de que la docencia facilita

el equilibrio entre la vida laboral y familiar. De este modo, las experiencias relatadas por las docentes-madres dan cuenta de una reformulación tanto de sus identidades profesionales como personales, así como de los conflictos que emergen al intentar conciliar las demandas de ambos ámbitos.

En cuanto al rol que cumplen las redes de apoyo tanto en el desempeño del rol docente como en la maternidad, las entrevistadas reportan que estas constituyen un elemento fundamental para compatibilizar la maternidad con el desempeño de su rol profesional, en línea con lo planteado por Arteaga et al. (2021). Las docentes entrevistadas destacan que contar con redes de apoyo facilita, por ejemplo, asumir cargos de mayor responsabilidad, cursar estudios de postgrado —lo que contribuye a su desarrollo profesional—, o bien, compatibilizar su actual labor docente con la maternidad. Entre las redes de apoyo más significativas que mencionan las entrevistadas se encuentran, en primer lugar, sus esposos, parejas o familiares, quienes suelen asumir el cuidado de los hijos y, en segundo plano, las amistades y colegas como figuras de apoyo. Por ende, a pesar de sentirse agobiadas en ciertas ocasiones por sus múltiples obligaciones, señalaron que podían contar con alguien que las relevara en sus responsabilidades parentales —como llevar o recoger a sus hijos del colegio, o cuidarlos en casa— mientras ellas atendían compromisos laborales o formativos. Sin embargo, aquellas docentes que se identificaron como madres solteras señalaron que, aunque cuentan con redes de apoyo externas distintas a una pareja, suelen sentirse agobiadas por la carga de sus responsabilidades parentales y la falta de tiempo para realizar otras actividades, tanto dentro como fuera de su rol docente. De este modo, las madres solteras expresan sentirse más abrumadas y desprotegidas en comparación con aquellas que están casadas o en pareja. Esta situación se vuelve más crítica ante respuestas institucionales que las entrevistadas perciben como insuficientes para apoyar sus necesidades y facilitar el desarrollo de sus intereses. En este contexto, como señalan Farooqui y Alwi (2023), tanto la estructura como los procesos familiares juegan un papel fundamental para facilitar la conciliación del trabajo y la familia, mientras que las

condiciones laborales son determinantes esenciales para sostener las responsabilidades del hogar.

Otro aspecto que influiría en la experiencia de maternidad docente sería la planificación, o la eventual ausencia de esta, en relación con el embarazo. Las experiencias de quiebre de identidad en las maternidades no planificadas son reveladoras, pues evidencian un cambio drástico en los proyectos laborales. Este fenómeno está íntimamente vinculado a la sensación de falta de apoyo o a la carencia de redes que permitan a la madre delegar temporalmente el cuidado de su hijo. En contraste, las maternidades planificadas suelen implicar algunas restricciones en la organización de los horarios, pero se experimentan como una parte natural del proceso de asumir la maternidad.

De esta manera, mientras las entrevistadas sostienen que las redes de apoyo desempeñan un rol fundamental en la conciliación entre la labor docente y la maternidad, el marco legal de protección a la maternidad en Chile y las prácticas institucionales parecen no ofrecer respuestas adecuadas a estas necesidades. En este sentido, la voluntad de quienes ejercen la gestión directiva en los establecimientos educativos emerge como un factor clave que influye en cómo se abordan y configuran los apoyos en cada caso. Cabe destacar que, aunque algunas docentes entrevistadas no enfrentaron dificultades para ejercer sus derechos de pre y postnatal ni en su desarrollo profesional posterior, otras reportan obstáculos y limitaciones en sus oportunidades de crecimiento profesional como consecuencia de la maternidad. Estas complejidades se manifiestan principalmente en la posibilidad de establecer horarios y condiciones contractuales adecuados, así como acceso a los roles de responsabilidad, situaciones que según lo expresado por algunas de las entrevistadas, tenderían a estar sujetas a cierta arbitrariedad por parte de los responsables institucionales y depender —en alguna medida— de las capacidades de las docentes para negociar individualmente sus condiciones laborales.

Un hallazgo relevante de las entrevistas realizadas fue que, al enfrentarse a la disyuntiva de optar por priorizar vida laboral o rol maternal, las docentes tendían a dar máxima prioridad al cuidado de sus hijos,

reflejando una preferencia por su rol familiar, por sobre su rol laboral. Esta opción, lejos de ser percibida por las entrevistadas como una reproducción del sistema tradicional de roles de género, se presenta para ellas como la manifestación de una elección personal legítima y no como efectos de una imposición social. Este antecedente da cuenta de modo explícito de la incidencia de la maternidad sobre la configuración identitaria, redefiniendo la relevancia de los roles y sus contenidos en sus distintos planos, en especial en lo que define la identidad de rol profesional y laboral, identidad de rol familiar e identidad personal. En lo práctico las entrevistadas mencionan frecuentemente como, luego de tener hijos, los tiempos para hacer otras cosas, como limpiar la casa, juntarse con amigas o tiempo de ocio, adquieren un orden distinto en sus prioridades cotidianas, así como en la forma en que organizan sus actividades.

En este sentido, parece importante pensar en el desarrollo de políticas públicas que protejan de modo más decidido y claro la maternidad, considerando las particularidades de los distintos ámbitos laborales, y en este caso, del campo educativo, promoviendo un marco normativo que contribuya a un mayor equilibrio entre las responsabilidades profesionales y familiares. Las iniciativas legales, relacionadas con la protección de la maternidad que se encuentran en proceso de implementación, apuntan en este sentido. No obstante, las experiencias reportadas por las entrevistadas darían cuenta de la existencia de brechas aún no resueltas.

En Chile, la legislación en materia de protección a la maternidad asegura derechos irrenunciables como –entre otros– un permiso prenatal que consiste en un descanso de seis semanas antes del nacimiento, y, posteriormente, al permiso postnatal que se extiende por 12 semanas tras el parto sin afectar sus remuneraciones. Parte de este permiso puede ser transferido al padre, quien puede contar adicionalmente con 5 días de permiso pagado al nacer el hijo/a. También se contempla el acceso a sala cuna, siempre que la empresa en la que laburen cuente con 20 o más trabajadoras y el fuero maternal –que protege a las trabajadoras embarazadas de desvinculaciones desde el inicio del embarazo hasta un año después

de finalizado el descanso postnatal–. (Subsecretaría de Prevención Social, s/f; Ley 11.462, 1953).

Es importante resaltar que actualmente existen dos propuestas que robustecerían las políticas dirigidas a la protección de la maternidad. Por un lado, el proyecto de prolongación del postnatal parental, que busca ampliar el permiso de los padres de 5 a 30 días (con los primeros 10 días consecutivos desde el nacimiento y los 20 restantes utilizables durante el primer año de vida del hijo). Por otro lado, para las trabajadoras el permiso postnatal parental se extendería a 40 semanas (Dirección del trabajo, 2024). Asimismo, la Agenda Sala Cuna para Chile, establece el derecho de madres como padres trabajadores a acceder a sala cuna para hijos menores de dos años. Esta iniciativa, además de incluir a trabajadores independientes, elimina el Registro de Cuidadores/as y asegura que los establecimientos educativos cumplan con estos estándares de calidad (MINEDUC, 2024).

Finalmente, es relevante destacar la implementación de la Ley N° 21.561, que establece la reducción progresiva de la jornada laboral para los trabajadores, incluyendo a los profesionales de la educación y al personal no docente en establecimientos particulares pagados (Dirección del Trabajo, 2024). Adicionalmente, el nuevo artículo 27 de esta ley otorga un beneficio especial a madres, padres y cuidadores de niñas y niños menores de 12 años. Estos trabajadores tienen derecho a ajustar su horario laboral con una banda flexible de hasta dos horas, ya sea anticipando o retrasando el inicio de la jornada (Ley N° 21.561, 2023).

CONCLUSIÓN

La experiencia de la maternidad influye significativamente en la construcción de la identidad laboral de las mujeres en su rol de profesoras, generando un impacto significativo en la percepción y el desempeño del rol docente. Las docentes-madres integran estos roles transformando su forma de ser, de actuar, de relacionarse con los demás y de interpretar su identidad laboral y profesional.

Estos cambios se ven reflejados en las variaciones del enfoque pedagógico que las anima en el ejercicio docente, así como también en las formas de relacionarse

con los estudiantes. Las entrevistadas perciben que la maternidad no solo potenciaría su empatía y paciencia, sino que también modificaría la manera en que establecen vínculos con sus estudiantes, considerando no solo su rendimiento académico, sino también su desarrollo personal y emocional, dándoles un alcance más profundo y significativo.

De este modo, la maternidad y la docencia no solo logran coexistir, sino que se potencian mutuamente a través de un proceso de retroalimentación que enriquece a las profesoras, haciéndolas más íntegras, empáticas y resilientes tanto en lo profesional como en lo personal. Así, aunque en términos identitarios el rol docente tiende a reconfigurarse y perder centralidad frente al rol materno tras la experiencia de la maternidad, no se desvaloriza; por el contrario, se ve fortalecido por las nuevas formas de comprender la vida que emergen de la experiencia de maternar.

Los resultados de esta investigación evidencian la necesidad de una reflexión desprejuiciada sobre lo que se entiende por desarrollo personal en mujeres trabajadoras, coincidiendo con lo que apuntan Torres et al. (2024), quienes plantean que es necesario realizar un análisis matizado de los desafíos que enfrentan las madres, considerando, en particular, la diversidad de sus características y situaciones, pues estas modularían su desarrollo laboral y maternal. Desde este prisma, tal ejercicio tiene que contemplar, ciertamente, los factores culturales, económicos y estructurales al interior de los cuales se actualizan el trabajo y la maternidad.

Esto en el entendido que las formas y condiciones que los sostienen responden y tienen efectos en las personas particulares, incidiendo en sus construcciones de sentido pero también en el desarrollo de la sociedad en que vivimos, entre los cuales parece necesario prestar atención a sus efectos sobre su estructura demográfica.

En particular, esta investigación pone en relieve la necesidad de desarrollar e implementar políticas públicas específicas que respalden las necesidades de madres docentes. En este sentido, se identifican diversas necesidades, entre ellas el fortalecimiento y desarrollo de redes de apoyo, tanto en el ámbito familiar —por ejemplo, a través de políticas que fomenten

la corresponsabilidad parental— como en el plano institucional y público. En conjunto con iniciativas orientadas a la educación de los tiempos de trabajo, la extensión de los permisos pre y post natal, y el aumento en la disponibilidad de salas cuna, resultan fundamentales para promover un adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal.

Las limitaciones de esta investigación radican en que la muestra considerada se encuentra acotada en su volumen, por lo que no es posible generalizar los resultados obtenidos. Del mismo modo, las docentes entrevistadas se encuentran radicadas en sectores urbanos de la zona centro del país, por tanto, no considera las experiencias de madres-docentes en zonas rurales. No obstante, los antecedentes expuestos destacan la importancia de estos temas y plantea posibles líneas de desarrollo que contribuirían a mejorar la situación y la vida no sólo de profesoras, sino que en general, de mujeres trabajadoras con hijos.

CONFLICTO DE INTERÉS

Los autores declaran no presentar conflictos de interés.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arteaga, C., Abarca, M., Pozo, M., y Madrid, G. (2021). Identidad, maternidad y trabajo. *Revista de ciencias sociales*, 34(48), 155 – 173. <https://doi.org/10.26489/rvs.v34i48.7>

Beroíza, F. y Parada, A. (2023). Educación chilena: La identidad de género en disputa. *Revista Enfoques Educativos*, 20(2), 202 - 218. <https://doi.org/10.5354/2735-7279.2023.70604>

Borovska, V. (2018). Impact of motherhood on women's identity. *Annual of the Institute for Sociological, Political and Juridical Research*, 42(1), 107-116. <https://www.researchgate.net/publication/376523453>

Bradbury, L. y Gunter, H. (2006). Dialogic identities: the experiences of women who are headteachers and mothers in English primary schools. *School Leadership & Management*, 26(5), 489–504. <https://doi.org/10.1080/13632430601007956>

Cleasson, M. y Brice, R. (1989). Teacher/Mothers: Effects of a dual role. *American Educational Research Journal*, 26(1). <https://doi.org/10.3102/00028312026001001>

Cross, C., Darcy, C. y Garavan, T. (2024). Work re-entry following maternity leave for first-time mothers: An event, social identity and intersectional theories informed identity work framework. *Gender, Work & Organization*, 32(2), 590–609. <https://doi.org/10.1111/gwao.13162>

Dirección del trabajo. (15 de febrero de 2024). *Ord. N°116*. Dirección del trabajo. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-125604.html#:~:text=La%20jornada%20laboral%20de%20los,a%2040%20horas%20en%202028>.

Dubar, C. (2000). *La crise d'identités*. PUF.

Dubar, C. (2006). *La Socialisation*. A. Colin.

Farooqui, M. y Alwi, S. (2023). Work Family Conflict and Career Progression of Female School Teachers: A Pilot Study. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 11(2), 2583–2595. <https://doi.org/10.52131/pjhss.2023.1102.0557>

Freeney, Y., van der Werff, L., Greenberg, D., Hayden, T., Costello, V. y Coleman, A. (2025). “More than “Just a Mom”: Identity Distancing and Reactivation during Re-Entry Transitions.”. *Gender, Work & Organization*, 32(2), 610–633. <https://doi.org/10.1111/gwao.13172>

Galili, I. (2020). Professional Challenges to Women as Educators and as Mothers. *Journal of the Motherhood Initiative for Research and Community Involvement*, 11(1), 173 - 189. <https://jarm.journals.yorku.ca/index.php/jarm/article/view/40599>.

Gerçek, M. (2024). From Dual Roles to Dynamic Equilibrium: An Overview of Theoretical Perspectives Used in Studies Addressing Work-Life Struggles of Working Mothers. *Journal of Academic Inquiries*, 19(1), 187-202. <https://doi.org/10.17550/akademikincelemeler/1411420>

González, C. (2016). Identidad docente en Chile. *Voces de la Educación*, 1(2), 38 - 45. <https://www.revista.vocesdelaeducacion.com.mx/index.php/voces/article/view/20>

Gross, M. y Gali, R. (2017). Identity exploration during the transition to motherhood: facilitating factors and outcomes. *Career Development International*, 22(7), 829 - 843. <https://doi.org/10.1108/CDI-01-2017-0021>

Hennekam, S., Syed, J., Ali, F. y Dumazert, J. (2019). A multilevel perspective of the identity transition to motherhood. *Gender, Work & Organization*, 26(7), 915 - 933. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/gwao.12334>

Instituto Nacional de Estadísticas. (2021). *Anuario de estadísticas vitales 2021: Síntesis*. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/nacimientos-matrimonios-y-defunciones/publicaciones-y-anuarios/s%C3%ADntesis-anuarios-de-estad%C3%ADsticas-vitales/anuario-de-estad%C3%ADsticas-vitales-2021-s%C3%ADntesis.pdf?sfvrsn=81c6c3e3_6.

Kim, M., Choi, S. y Kang, S. (2017). Women scientists' workplace and parenting role. *Social behavior and personality, identities: a polynomial analysis of congruence*, 45(1), 29-38. <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.5699>

Kumar, P. (2020). The Impact of Personal Identities of Teachers on their Teaching Practice: An Exploratory Study. *Journal of English Language Teaching*, 62(3), 20-29. <https://journals.eltai.in/jelt/article/view/JELT620305>.

Lagos, M. (2024). Identidad docente y profesional en la intervención educativa: Estudio bibliométrico y temático. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 12(1), 51-60. <http://doi.org/10.26423/rcpi.v12i1.751>

Ministerio de Educación. (2022). *Apuntes 22: Factores de Desempeño*. Ministerio de Educación. https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2022/03/APUNTES-22_2022_fd01.pdf.

Olave, S. (2020). Revisión del concepto de identidad profesional docente. *Revista Innova Educación*, 2(3), 379 - 393. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.03.001>

O'Reilly, A. (2019). Matricentric Feminism: A Feminism for Mothers. *Journal of the Motherhood Initiative for Research and Community Involvement*, 10(1/2). Retrieved from <https://jarm.journals.yorku.ca/index.php/jarm/article/view/40551>

Padilla, M. (2009). Barreras en el acceso a la dirección escolar: diferencias entre profesoras y directoras de centros de educación infantil y primaria. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 20(1), 50 - 60. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338230781006>.

Paricio del Castillo, R. y Polo, C. (2020). Maternidad e identidad materna: deconstrucción terapéutica de narrativas. *Revista de la asociación española de neuropsiquiatría*, 40(138), 33 - 54. <https://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/v40n138/2340-2733-raen-40-138-0033.pdf>.

Pineda-Alfonso, J. y García-Pérez, F. (2016). Conflicto y convivencia: Profesores y alumnos en el proceso de enseñanza en un aula de secundaria. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 21(71), 1073-1091. <https://doi.org/10.7910/RMIE.2016.71.2846>

Ramarajan, L. y Reid, E. (2013). Shattering the myth of separate worlds: negotiating nonwork identities at work. *Academy of Management Review*, 38(4), 621-644. <http://dx.doi.org/10.5465/amr.2011.0314>

Soto, A., Stecher, A. y Valenzuela, A. (2017). Interpelaciones identitarias en el trabajo: Propuesta para la comprensión de los procesos de construcción de la identidad laboral. *Estudios de psicología*, 34(1), 25 - 39. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-02752017000100004>

Steadman, A., Kayi-Aydar, H. y Vogel, S. (2018). From college composition to ESL: Negotiating professional identities, new understandings, and conflicting pedagogies. *System*, 76, 38 - 48. <https://doi.org/10.1016/j.system.2018.04.013>

Subsecretaría de Prevención Social. (s/f). *Subsidio maternidad – Permiso pre y post natal parental*. Subsecretaria de Prevención Social. <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/educacion-previsional/fichas-descargables/personas/soy-trabajador/estoy-contratado/que-derechos-tengo-en-salud/1-subsidio-maternal.pdf>.

Sundari, R. y Jahan, T. (2018). A Study on Impacts and Challenges of Women in Teaching Profession. *Journal of Advances and Scholarly Researches in Allied Education*, 15(10). <https://ignited.in/index.php/jasrae/article/download/9008/17817/44511>

Takseva, T. (2013). Mothering and Teaching: Two Practices on the Same Continuum. *Journal of the motherhood initiative*, 4(1), 121-137. <https://jarm.journals.yorku.ca/index.php/jarm/article/view/36835>

Thomson, R. y Kehily, M. (2011). Troubling reflexivity: the identity flows of teachers becoming mothers. *Gender and Education*, 23(3), 233 – 245. <https://doi.org/10.1080/09540253.2010.490205>

Torres, A., Barbosa-Silva, L., Oliveira-Silva, L., Perez, O., Rodrigues, U., Fisher, A. y Ryan, M. (2024). The Impact of Motherhood on Women's Career Progression: A Scoping Review of Evidence-Based Interventions. *Behavioral Sciences*, 14(4), 1-17. <https://doi.org/10.3390/bs14040275>

Vanegas, C. y Fuantealba, A. (2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva educacional, formación de profesores*, 58(1), 115- 138. <https://www.scielo.cl/pdf/perseduc/v58n1/0718-9729-perseduc-58-01-115.pdf>.

Wheaton, A. (2017). *Working Mothers: Assessing organizational attitudes, identity and social media presentations of motherhood* [Tesis de Maestría]. University of Portland.

Wittman, S., Ashforth, B. y Ibarra, H. (2025). Achieving holism: narrating multiple identities in the moment and over time. *Academy of Management Review*, 0(0), 1-24. <https://doi.org/10.5465/amr.2023.0215>

Yopo, M. (2023) La postergación de la Maternidad en Chile: Entre Autonomía y Precariedad. *Universum*, 38(2), 591 - 616. <https://www.scielo.cl/pdf/universum/v38n2/0718-2376-universum-38-02-591.pdf>.

Yopo, M. y Elizondo, N. (27 de septiembre de 2024). *Crisis de la natalidad y políticas públicas en Chile: La Ley de Sala Cuna Universal*. Ideapais. https://ideapais.cl/wp-content/uploads/2024/10/Reporte_congreso_pro_familia_jueves_5_18_hrs.pdf.