

Trabajo Fin de Máster

HUMANIDADES, EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA



Universidad
Francisco de Vitoria
UFV Madrid
*Escuela de Postgrado y
Formación Permanente*

ACOMPañAR LA MATERNIDAD COMO OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO PERSONAL Y ORGANIZACIONAL

Trabajo Fin de Máster presentado por: Blanca de Orbe y Enríquez de Navarra

Titulación: Máster en Acompañamiento Educativo

Tutor/a: Paula Crespi

Madrid, 28 de septiembre 2024

Fdo. Blanca de Orbe y Enríquez de Navarra



Universidad
Francisco de Vitoria
UFV Madrid
*Escuela de Postgrado y
Formación Permanente*

NOMBRE DE LA TUTORA:

Paula Crespi Rupérez

INFORMA QUE:

Dña. Blanca de Orbe y Enríquez de Navarra con DNI 24365328W, alumna del Máster en Acompañamiento Educativo, ha desarrollado su Trabajo de Fin de Máster a lo largo del programa y cumple con todos los requisitos fijados en el Reglamento de esta asignatura para presentar y defender públicamente su trabajo ante un Tribunal.

Pozuelo de Alarcón, 25 de septiembre de 2024

Paula Crespi Rupérez

DEDICATORIA

A mi madre, por dame la vida y enseñarme a vivirla. Gracias por tu compañero de vida, mi padre, que Dios puso en tu camino para formar esa "familia perfecta" y que me enseñó el poder del amor incondicional. Vuestra vida, y también partida, son mi ejemplo. Me habéis acompañado a lo largo de toda mi existencia, mostrándome la fuerza de la fe, enseñándome a buscarla, acogerla y vivirla. Gracias por enseñarme la grandeza de la familia, esa unión única entre hombre y mujer, que refleja lo mejor de ambos. Gracias, porque todo lo que soy es fruto de lo que he recibido de vosotros y, ante todo, de Él.

A mi compañero de vida, Pacho. Gracias a Dios por ponerle en mi camino, el hombre de mi vida. Gracias por hacerme sentir mujer. Gracias por formar conmigo una familia y compartir la experiencia de la maternidad. Gracias por hacerme mejor persona, por completarme, por ser un ejemplo constante en mi vida. Gracias por ser el mejor compañero de vida que se puede imaginar. Gracias por acompañarme y dejarte acompañar; Como tú dices: "Soy el primer marido acompañado y no perseguido". Gracias por ser mi camino hacia Él.

A nuestros hijos, María, Beltrán y Blanca, por enseñarme cada día el sentido profundo de la maternidad y el poder del amor. Gracias a Dios por este gran regalo.

AGRACECIMIENTOS

Un especial agradecimiento a todos los profesores del máster, quienes han sabido acompañarme con una generosidad y una sabiduría que me han transformado. A mi mentora, Maleny, a María S.A y a mi tutora Paula, quienes con su paciencia y su escucha me han mostrado el verdadero significado del acompañamiento: estar presente, desde el corazón, en la vida del otro, respetando sus tiempos y facilitando su crecimiento. Gracias por haberme ayudado a descubrir que, en el arte de acompañar, cada encuentro es una oportunidad para crecer, aprender y construir juntos un camino hacia la plenitud.

Gracias a la Virgen María por ser Madre, ejemplo y referencia. Nunca dejes de mirarme.

“La mujer salió de la costilla del hombre; no de sus pies para ser inferior, ni de su cabeza para ser superior; sino de su costado, debajo de su brazo para ser protegida junto a su corazón para ser amada»” (Génesis 2:21-22, Biblia de Jerusalén).

“Tú creaste a Adán y le diste a Eva, su mujer, como ayuda y compañera, para que de los dos naciera la raza humana. Tú dijiste: No está bien que el hombre esté solo, démosle una compañera semejante a él. Ahora, Señor, tomo a mi hermana con recta intención y no buscando el placer. Ten piedad de nosotros y que podamos llegar juntos a nuestra ancianidad” (Tobías 8:6-8, Biblia de Jerusalén).

ÍNDICE

RESUMEN:.....

1. INTRODUCCIÓN..... **1**

1.1 Naturaleza del TFM..... 1

1.2 Objetivos y metodología..... 1

1.3. Motivación..... 2

2. DESARROLLO **6**

2.1. ¿De dónde venimos? De la Revolución francesa a la actualidad 6

2.1.1. La Revolución Francesa y sus implicaciones sociales 6

2.1.2. Evolución de los derechos de la mujer en los siglos XIX y XX 7

2.1.3. Cambios en la estructura familiar y roles de género 8

2.1.4. Impacto de la Segunda Guerra Mundial y movimientos feministas..... 10

2.2. Ley de conciliación de 1999: ¿utopía o realidad? 11

2.2.1. Antecedentes y contexto de la Ley de Conciliación..... 11

2.2.2. Principales disposiciones de la Ley de Conciliación de 1999. 12

2.2.3. Implementación y desafíos prácticos..... 13

2.2.4. Impacto en la vida laboral y familiar de las mujeres..... 16

3.1. Fundamento antropológico de la mujer. Identidad y feminidad..... 20

3.1.1. La mujer desde una perspectiva antropológica..... 20

3.1.2 Evolución de la identidad femenina: ¿Quién eres mujer? 21

3.1.3. La construcción social de la feminidad y los roles de sexo en la sociedad actual..... 24

3.1.4. La maternidad como plenitud de lo femenino, de la mujer	25
4.1. Maternidad y Familia: Eje de la Plenitud Femenina	27
4.1.1. La belleza de la maternidad: Un redescubrimiento esencial	27
4.1.2. Desafíos contemporáneos de la maternidad	35
4.1.3. La figura del padre en la maternidad: un rol esencial y complementario.....	39
4.1.4. La familia como unidad fundamental.....	41
5.1. La mujer en el ámbito laboral: Retos y oportunidades.....	44
5.1.1. En busca del equilibrio: hacia una vida profesional y personal satisfactoria	44
5.1.2. Desafíos y barreras para la mujer en el entorno laboral	45
5.1.3. Papel de la mujer en la empresa: Aportaciones de la maternidad al entorno profesional	48
5.1.4. Rehumanizar la sociedad: el legado de la maternidad.....	53
6.1 Acompañamiento a la maternidad: Clave para el crecimiento personal y profesional	55
6.1.1. Por qué acompañar la maternidad.	56
6.1.2. El acompañamiento: Un encuentro transformador.....	58
6.1.3. Despertar, Descubrir y Decidir en la mujer como madre y profesional	59
6.1.4. La importancia de la identidad en el acompañamiento: un enfoque integral	63
6.1.5. La mirada en el acompañamiento: integrando a la madre, la mujer y la profesional	65
6.1.6. La empatía en el acompañamiento a la mujer, madre y profesional: entendiendo desde la profundidad	67
6.1.7. La mimesis en el acompañamiento a la mujer, madre y profesional: el poder de la imitación	68

6.1.8. La escucha en el acompañamiento a la mujer madre y profesional: una integración profunda.....	70
6.1.9. El silencio en el acompañamiento: una herramienta esencial para guiar y descubrir	72
6.1.10. El encuentro en el acompañamiento: camino hacia el crecimiento.....	73
6.1.11. La comunidad y su importancia en el acompañamiento.....	77
6.1.12. El perdón y la aceptación en el acompañamiento: Claves para el crecimiento	78
6.1.13. Acompañamiento en la etapa profesional.....	80
3. CONCLUSIONES Y PROSPECTIVAS	81
4. REFERENCIAS.....	87

RESUMEN: Este trabajo aborda el acompañamiento a la maternidad como una oportunidad de crecimiento personal y organizacional. A partir de esta perspectiva, se analiza el papel de la mujer en la sociedad y cómo su evolución ha impactado la maternidad, la identidad femenina y la estructura social. Se reflexiona sobre la transición de "solo madre" a "no madre" y cómo la incorporación de la mujer al mundo laboral ha generado sentimientos de culpa al enfrentar la tensión entre su rol de madre y su desarrollo personal. Lejos de ser un obstáculo, la maternidad se presenta como una oportunidad de enriquecimiento tanto personal como profesional. En este contexto, la corresponsabilidad y la complementariedad con la pareja son fundamentales para alcanzar un equilibrio. La mirada, la escucha y la comunidad emergen como elementos esenciales en este proceso de acompañamiento. La investigación profundiza en el equilibrio entre la vida personal y profesional, la necesidad de rehumanizar la sociedad y el valor del encuentro con uno.

Palabras clave: Maternidad, Crecimiento personal, Corresponsabilidad, Identidad femenina, Acompañamiento.

ABSTRACT: This work addresses the accompaniment to motherhood as an opportunity for personal and organizational growth. From this perspective, it analyzes the role of women in society and how its evolution has impacted motherhood, female identity, and social structure. It reflects on the transition from being "only a mother" to "not a mother" and how the incorporation of women into the workforce has generated feelings of guilt as they face the tension between their role as a mother and their personal development. Far from being an obstacle, motherhood presents itself as an opportunity for both personal and professional enrichment. In this context, co-responsibility and complementarity with one's partner are fundamental to achieving balance. Attention, listening, and community emerge as essential elements in this accompaniment process. The research delves into the balance between personal and professional life, the need to rehumanize society, and the value of encountering oneself and others.

Keywords: Motherhood, Personal growth, Co-responsibility, Female identity, Accompaniment.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Naturaleza del TFM

Este trabajo clausura el aprendizaje llevado a cabo en el Máster de Acompañamiento Educativo (MAE) impartido en la Universidad Francisco de Vitoria (UFV). Este TFM se enmarca en la modalidad de profundización, explorando cómo la maternidad puede y debe ser vista como una oportunidad de crecimiento personal y profesional.

Actualmente, las mujeres se enfrentan a una encrucijada constante entre la maternidad y el ámbito profesional, una realidad que genera sentimientos de división e insuficiencia. Este trabajo pretende abordar cómo las habilidades desarrolladas durante la maternidad —empatía, multitarea, liderazgo, discernimiento, entre otras— no solo benefician la vida familiar, sino que también constituyen competencias valiosas y aplicables en el ámbito laboral y social.

La maternidad, lejos de ser un obstáculo, transforma a las mujeres, potenciando sus capacidades y aportando un valor incalculable a la sociedad. Este enfoque pretende desafiar la percepción predominante en la actualidad, que a menudo enfrenta la identidad profesional de la mujer contra su papel como madre. El TFM analizará este fenómeno a través de un enfoque crítico, apoyado en la bibliografía del Máster en Acompañamiento Educativo y autores clave, como María Calvo, Nuria Chinchilla, y Mariolina Ceriotti, quienes han reflexionado sobre la maternidad y la identidad femenina.

1.2 Objetivos y metodología

El objetivo principal de este TFM es profundizar en la idea de que la maternidad es una oportunidad para el desarrollo personal y profesional, y no limita a la mujer al desempeño único de la faceta limitada a la vida familiar. Este trabajo pretende:

- Analizar cómo la maternidad influye en la identidad femenina y en la vida laboral de las mujeres.
- Destacar las competencias que las mujeres desarrollan a través de la maternidad y su aplicabilidad en el ámbito profesional.

- Redescubrir el verdadero sentido de la maternidad.
- Promover una visión más inclusiva y enriquecedora de la maternidad, que considere tanto el rol de la madre como el del padre en el proceso de crianza.

La metodología empleada en este trabajo es de carácter cualitativo, y se basa en una revisión bibliográfica de autores clave con estudios previos sobre la maternidad y el trabajo. La fundamentación teórica se ampliará con fuentes que abordan la relación entre la maternidad, el liderazgo y el desarrollo de competencias interpersonales.

1.3. Motivación

Recuerdo perfectamente el día en que mi madre se fue al cielo. No le tocaba. Fue tan inesperado que nos dejó a todos en shock. Incluso en su último momento, mi madre nos sorprendió. Aquel día, todo cambió. Me invadió un dolor desgarrador, y con él llegaron las dudas, las inseguridades, la sensación de vacío.

Ver a mi padre, acostumbrado a una vida compartida, tener que aprender a vivir sin ella, me encogía el corazón. Habían estado juntos toda una vida, y ahora él se encontraba "solo", obligado a recorrer un camino que nunca imaginó transitar, ya que el que estaba enfermo era él.

Fue cuando los siete hermanos nos reunimos en su casa para recoger sus cosas que, por primera vez, dejé de ver a mi madre solo como madre. Entre las cajas y los armarios, entre los cajones y las esquinas de la casa, empecé a descubrirla como mujer. Ahí estaba su rastro en cada pequeño detalle: el ticket de la tintorería en el bolsillo de su abrigo, la lista de la compra pegada en la nevera, los planes e ilusiones reflejados en las notas escritas a mano, las tareas a medias y las fotos guardadas en un cajón, esperando el momento perfecto para ser ordenadas en álbumes. El pantalón de mi padre, con los alfileres aún puestos, en el cuarto de costura, y la estampita de la Virgen del Pilar descansaba en la mesilla de noche.

Nada de esto me resultaba extraño, porque yo también tenía lo mismo. Ahí fue donde me golpeó la realidad: mi madre no era solo esa figura incansable que podía con todo, que

siempre estaba disponible, que lo sabía todo. Ella, como yo, tenía sus propios límites, sus sueños a medio cumplir, sus luchas diarias. Y yo, como ella, tampoco puedo con todo.

De repente, la entendí como nunca antes. Fue como si, al mirar aquellos pequeños objetos, pudiera escucharla decirme: "Soy mujer, igual que tú". Sentí entonces una mezcla de ternura y rabia hacia mí misma. La había querido y cuidado con devoción, pero ¿alguna vez la había escuchado realmente? ¿La había mirado a los ojos y visto quién era más allá de su papel de madre?

Ese momento fue un punto de inflexión. Mi percepción de la maternidad cambió para siempre. Ya no podía verla como un papel secundario o una carga. La maternidad era la esencia de quien ella había sido, y también de quien yo soy. En mi caso, además, se cruza con mi faceta profesional, lo que añade una capa más de complejidad. Gracias al esfuerzo de mis padres, he recibido una educación que me ha permitido construir una carrera sólida, una trayectoria que me llena y me da propósito. Pero hay algo que siempre he tenido claro: quería "montar mi empresa", un proyecto vital que no se mide en cifras, sino en la calidad de las relaciones.

Mi sueño, cumplido, ha sido encontrar al socio adecuado, esa persona con quien compartir la vida y formar una empresa que trascienda cualquier otra: mi familia. Un socio con quien compartirlo todo y unos "empleados" –nuestros hijos– que no se pueden despedir, que necesitan de nosotros para crecer y dar lo mejor de sí mismos.

Sé que este no es un camino fácil. La vida nos pide ser muchas cosas a la vez: esposa, madre, hija, hermana, amiga, profesional... Y en medio de esta mezcla de roles, comprendí que la maternidad no es solo una etapa o un papel más; es el núcleo que nos conecta con nuestra verdadera identidad y misión. Mi madre, incluso en su ausencia, me enseñó a mirar y a escuchar de verdad. Es a través de su ejemplo que quiero explorar, en este trabajo, cómo la maternidad, lejos de ser una barrera, puede ser la palanca que nos impulsa a equilibrar todas nuestras facetas y a construir una vida plena.

Es esta experiencia la que me impulsa a trabajar en este proyecto, para acompañar a otras mujeres en la maternidad. Quiero ayudarlas a ver, más allá de los desafíos, las

oportunidades que la maternidad ofrece para crecer como mujeres y como profesionales. Porque, al final, la maternidad no nos limita; nos invita a ser más completas, a redescubrir nuestra esencia y a aportar lo mejor de nosotras mismas al mundo.

La dificultad con la que actualmente nos encontramos las mujeres para integrar la vida familiar y laboral es una realidad. Nos vemos en una encrucijada constante entre la maternidad y la profesionalidad, con la presión social y la discriminación laboral que muchas veces enfrentamos al plantearnos la maternidad. Esta dicotomía ha dado lugar a una sociedad en la que las mujeres se sienten divididas e incompletas, intentando cumplir con múltiples roles: madre, esposa, profesional, amiga, hija.

Sin duda, ser madre nunca ha sido una tarea fácil, pero en los tiempos actuales es una auténtica heroicidad. Ser madre ha sido, es y será un acto de “generosidad incalculable” (Calvo, 2022b) y una experiencia única y transformadora para la mujer. Implica renuncias, sacrificios, entrega incondicional y luchas. Sin embargo, también significa ser referente, guía y modelo, aprender a amar incondicionalmente, experimentar una conexión única con un ser humano al que das vida, y es un camino hacia el crecimiento personal. Es aprender a hacer muchas cosas a la vez, a darte todos los días, y a crecer a través de la entrega a los demás. Ser madre implica tener muchas facetas.

La mujer necesita responder a su naturaleza, y la sociedad necesita niños. Pero, además, la sociedad necesita madres, porque la mujer que se ha abierto a la maternidad experimenta un cambio en su neuroquímica cerebral que le aporta habilidades imprescindibles y valiosas en el ámbito profesional y social: capacidad de simultanear tareas y pensamientos; discernimiento entre lo importante y lo urgente; paciencia casi ilimitada; empatía; comunicación; comprensión; resolución de conflictos pacíficamente; creatividad frente a situaciones inesperadas; humanidad. La maternidad, lejos de ser un obstáculo, enriquece y potencia las habilidades de liderazgo en las mujeres. Nos convierte en líderes natos dentro y fuera del hogar. “La mujer que ha sido madre se libera de todo atisbo de mediocridad y se vuelve excepcional” (Calvo, 2022b).

Hablar de la maternidad como una oportunidad de crecimiento personal y profesional se considera a veces anticuado o fuera de sintonía con las perspectivas modernas. Se percibe

casi como una provocación frente al pensamiento moderno que predomina en nuestra sociedad, donde la figura de la mujer profesional es exaltada, pero a menudo a costa de su identidad como madre. Sin embargo, debemos reconocer que tanto la maternidad como la carrera profesional son aspectos valiosos de la identidad femenina, y que ambos pueden coexistir y enriquecerse mutuamente. Necesitamos redescubrir el verdadero sentido de la maternidad, no como una carga, sino como una fuente de crecimiento y plenitud.

La alianza educativa y familiar entre madre y padre es fundamental. La maternidad y la paternidad no son roles opuestos sino complementarios. Juntos, podemos crear un ambiente enriquecedor para nuestros hijos, donde ambos padres contribuyen con su singularidad y fortaleza. La sociedad debe valorar tanto al padre que apoya y concilia como a la madre que trabaja, dejando de lado los prejuicios y las ideologías que nos dividen.

Las empresas también tienen un papel crucial en este proceso. Reconocer el valor único que las madres aportan al entorno laboral es fundamental. Las habilidades que desarrollamos a través de la maternidad, como la multitarea, la empatía y la gestión eficaz del tiempo, son invaluable. Las estrategias para retener el talento de las mujeres que son madres deben centrarse en ofrecer un ambiente de trabajo flexible y de apoyo, que reconozca y valore nuestras contribuciones.

Esta es la nueva era que debemos abrazar. La posmodernidad nos ofrece la posibilidad de reconstruir nuestra identidad y dignidad como madres, reconociendo nuestro papel esencial en la familia y en la sociedad. Este trabajo se propone entender primero la crisis de identidad que muchas mujeres enfrentan hoy en día, explorando sus causas y sus manifestaciones en la sociedad actual. ¿Qué está pasando en las familias donde las mujeres se sienten divididas y sobrecargadas? ¿A qué se deben estas sensaciones de insuficiencia?

Indagar en estas cuestiones nos llevará a reflexionar sobre el papel de la mujer en la familia y en el ámbito profesional. ¿Es posible armonizar nuestras responsabilidades sin perder nuestra esencia? ¿Podemos apoyarnos en la figura del padre para formar una familia fuerte y unida? En definitiva, pretendemos esbozar un modelo de maternidad que

permita a las mujeres ser completas y felices, siendo madres, profesionales, y mujeres plenas.

No trae nada bueno la desorientación y el sentimiento de culpa con el que muchas mujeres viven hoy su maternidad y su carrera profesional. Necesitamos mujeres verdaderas, orgullosas de su condición y de su aportación a la familia y a la sociedad. Para lograrlo, tal vez sea necesario que revisemos la forma en la que entendemos nuestra maternidad, y que la sociedad valore nuestra contribución de la misma manera que se valora cualquier logro profesional.

Es una necesidad recuperar nuestra identidad como mujeres y madres. También lo es fomentar la unión y la colaboración entre hombres y mujeres, para que nuestros hijos crezcan en un entorno de amor y respeto mutuo, alimentados por el amor de sus madres y por el cariño que ambos se tienen entre sí.

2. DESARROLLO

2.1. ¿De dónde venimos? De la Revolución francesa a la actualidad

2.1.1. La Revolución Francesa y sus implicaciones sociales

La Revolución Francesa, iniciada en 1789, transformó radicalmente la estructura política y social de Francia, estableciendo ideales de libertad, igualdad y fraternidad que influirían en todo el mundo. La abolición de la monarquía absoluta y del sistema feudal eliminó los privilegios de la nobleza y el clero, permitiendo una mayor movilidad social y la participación activa de las clases medias y bajas en la vida política y económica del país (Hunt, 1984). En octubre de ese mismo año, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano proclamó principios fundamentales como la igualdad ante la ley y la libertad de expresión, aunque inicialmente estos derechos no se aplicaban a las mujeres (McPhee, 2002). En respuesta, (Gouges, 1791), escribió *Los derechos de la mujer y de la ciudadana* en 1791, exigiendo igualdad de derechos para las mujeres y subrayando que, si las mujeres podían ser ejecutadas, también debían poder participar plenamente en la vida política (Calvo, 2022a, p. 15).

La participación de las mujeres durante la Revolución Francesa no se limitó a demandas de igualdad. Inspiradas por los ideales revolucionarios, lucharon y contribuyeron significativamente, aunque su papel no siempre fue reconocido oficialmente. Muchas de estas mujeres fueron guillotinas en 1793 por sus reivindicaciones, pero su lucha sentó las bases para el feminismo moderno y para la futura demanda de igualdad de género.

2.1.2. Evolución de los derechos de la mujer en los siglos XIX y XX

Durante el siglo XIX, las mujeres estaban mayoritariamente relegadas al ámbito doméstico, con pocas oportunidades para participar en la vida pública. (Ley de Instrucción Pública (Ley Moyano), s. f.) de 1857, que estableció la obligatoriedad de la enseñanza primaria para ambos sexos, representó un avance significativo. Aunque su implementación fue desigual, permitió a las mujeres empezar a salir del confinamiento del hogar y prepararse para roles más activos en la sociedad (Valero de la Rosa, 2023). A medida que avanzaba el siglo XIX, surgieron los primeros movimientos feministas que buscaban la igualdad de derechos con los hombres en el ámbito público, incluyendo el derecho a la educación, el trabajo y el sufragio. Figuras como Concepción Arenal, quien se disfrazó de hombre para estudiar derecho, desafiaron las normas establecidas y abrieron el camino para futuras generaciones (Calvo, 2022a, p. 16).

La participación de mujeres en la fuerza laboral durante las guerras mundiales demostró su capacidad para contribuir al esfuerzo nacional en tiempos de crisis. La conquista del derecho al voto en España en 1931 permitió a las mujeres participar plenamente en la vida política del país (ACNUR, 2024b). Clara Campoamor fue clave en la obtención del sufragio femenino, defendiendo la participación política de las mujeres como esencial para una democracia completa y justa. Además, Simone de Beauvoir (Beauvoir, 2017), una figura central en el feminismo del siglo XX, publicó en 1949 *El segundo sexo*, una obra que desafió las percepciones tradicionales sobre la mujer y argumentó que "no se nace mujer, se llega a serlo". (Beauvoir, 2017) criticó la forma en que las mujeres habían sido históricamente oprimidas y subordinadas, influyendo significativamente en el pensamiento feminista posterior. El movimiento feminista recibió un impulso significativo durante las protestas de mayo del 68 en París, caracterizadas por manifestaciones estudiantiles y obreras que cuestionaron las estructuras de poder

existentes y exigieron cambios radicales en la sociedad. Las mujeres participaron activamente, articulando sus demandas por la igualdad de género y los derechos reproductivos (Calvo, 2022a, p. 18).

2.1.3. Cambios en la estructura familiar y roles de género

En el siglo XIX, la familia en España era muy diferente a la de hoy. Predominaban las familias extensas, donde varias generaciones vivían juntas bajo el mismo techo. Este tipo de familia era común en un entorno rural y agrario, donde todos trabajaban juntos para mantener el hogar, con roles muy definidos (Lavilla, 2022). Con el paso al siglo XX y la industrialización, la estructura familiar empezó a cambiar. Las familias extensas dieron paso a las familias nucleares¹, compuestas solo por los padres y sus hijos. Este cambio se debió a la migración del campo a la ciudad, donde la vida urbana requería hogares más pequeños y flexibles. Aunque los roles de género seguían siendo tradicionales, con los hombres como proveedores y las mujeres como amas de casa, algunas mujeres comenzaron a trabajar fuera del hogar, especialmente en trabajos industriales y de servicios (Martín & Puyuelo, 2014).

Las décadas de 1960 y 1970 trajeron cambios aún más profundos. La participación de las mujeres en el mercado laboral aumentó notablemente, impulsada por movimientos sociales y cambios legales que promovían la igualdad. La familia nuclear seguía siendo común, pero empezaron a aparecer otras formas familiares, como las familias monoparentales, debido al aumento de divorcios y separaciones. Durante los años 80 y 90, la diversidad familiar se amplió con la aparición de familias reconstituidas, mostrando cómo la sociedad iba cambiando y adaptándose a nuevos modelos de convivencia. Los roles de sexo también comenzaron a cambiar, con una mayor corresponsabilidad en el hogar, aunque las mujeres seguían asumiendo la mayor parte de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos (Lavilla, 2022).

¹ Familia nuclear es aquella constituida por los progenitores y los hijos que viven con ellos. https://www.bcn.cl/formacioncivica/detalle_guia?h=10221.3/45665#:~:text=Familia%20nuclear%3A%20aquella%20constituida%20por,solo%20progenitor%20y%20sus%20hijos.

En el siglo XXI, la estructura familiar en España se ha vuelto aún más diversa. Las familias monoparentales, reconstituidas, homoparentales y las parejas de hecho se han convertido en algo común y socialmente aceptado. El estudio de la OCDE, elaborado en el año 2022 (OECD, 2022, p. 10), revela que España ha experimentado importantes cambios en sus estructuras familiares. La tasa de fertilidad es de solo 1,3 hijos por mujer, frente a 1,5 en la UE. En 2018, el 47% de los nacimientos se dieron en parejas no casadas, un aumento respecto al 18% en 2000. Aunque el empleo femenino ha crecido, aún solo el 59% de los niños viven en hogares donde todos los adultos trabajan. Además, un 19,3% de los menores viven en pobreza relativa, lo que subraya la necesidad de políticas familiares más efectivas.

Esta nota de prensa de la Fundación Adecco (Arranz, 2022) aporta datos importantes que complementan al de la OCDE. El envejecimiento de la población, con 133 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16, refleja una disminución preocupante de la natalidad (1,19 hijos por mujer), lo que afecta tanto a la estructura familiar como al sistema laboral y económico. Estos factores subrayan la necesidad de revalorizar la maternidad no solo como experiencia personal, sino también como elemento clave para la sociedad.

La tasa de natalidad ha disminuido y la edad media para tener el primer hijo ha aumentado, 32.61 años según el (INE, s. f.), reflejando cambios en las prioridades personales y profesionales. Aunque persisten desigualdades, hay un reconocimiento creciente de la necesidad de una distribución más equitativa de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos (Lavilla, 2022). Hoy en día, vemos una tendencia hacia el individualismo y la diversidad en las formas familiares. Los hogares unipersonales y las parejas sin hijos son cada vez más comunes. La tecnología ha cambiado la dinámica familiar, facilitando la comunicación entre miembros que no viven juntos, pero también presentando retos, como equilibrar el tiempo de pantalla y la interacción familiar. Los roles de sexo siguen evolucionando, con un enfoque creciente en la igualdad y la corresponsabilidad (Martín & Puyuelo, s. f.).

Las políticas públicas han sido clave en estos cambios. Medidas como la extensión de los permisos de paternidad y maternidad, las ayudas económicas para familias numerosas y

monoparentales, y la promoción de la corresponsabilidad han influido significativamente en la estructura y dinámica familiar. Estas políticas buscan apoyar a las familias en sus diversas formas y promover la igualdad de sexos (@NatGeoES, 2022).

2.1.4. Impacto de la Segunda Guerra Mundial y movimientos feministas

La Segunda Guerra Mundial fue un punto de inflexión en la vida de muchas mujeres. Durante el conflicto, se vieron obligadas a asumir roles tradicionalmente masculinos en fábricas y otros sectores debido a la necesidad urgente de mano de obra. Esto no solo demostró su capacidad, sino que también les abrió los ojos a nuevas posibilidades. Sin embargo, cuando la guerra terminó, se esperaba que volvieran a sus roles tradicionales en el hogar, lo que generó una sensación de descontento y frustración. Habían probado la independencia y querían más (@NatGeoES, 2022).

En los años 50 y 60, este deseo de más comenzó a tomar forma en lo que conocemos como la segunda ola del feminismo. Mujeres como Betty Friedan, con su libro *La mística de la feminidad*, empezaron a cuestionar el ideal de la mujer perfecta como madre y esposa. Friedan y muchas otras señalaron que, aunque las mujeres de la época cumplían con los roles esperados, a menudo se sentían insatisfechas y vacías. Este movimiento no solo era una crítica a la sociedad, sino una llamada a la acción para buscar la realización personal más allá del hogar (Calvo, 2022b, p. 24).

La revolución cultural de los 60, incluyendo la revolución sexual y los movimientos por los derechos civiles, impulsó aún más esta transformación. La ideología de la época promovía la libertad personal y sexual, así como la igualdad de derechos y oportunidades. Las mujeres empezaron a luchar por su lugar en el ámbito laboral y académico, querían ser vistas como iguales y tener las mismas oportunidades que los hombres (ACNUR, 2024a).

Con el tiempo, los movimientos feministas continuaron evolucionando. Hoy, las discusiones se han ampliado para incluir temas como la identidad de sexos y la

interseccionalidad². La ideología woke³ y los debates actuales han llevado a una visión más inclusiva de la feminidad y la maternidad. La tecnología y la anticoncepción han cambiado radicalmente la relación de las mujeres con su cuerpo, permitiéndoles un mayor control sobre su vida reproductiva y familiar. Sin embargo, esto también ha traído nuevos desafíos, como la desconexión con su naturaleza biológica (Calvo, 2022b, p. 76).

La Segunda Guerra Mundial y los movimientos feministas han transformado profundamente la sociedad. Han abierto nuevas posibilidades y también han planteado nuevos retos en la búsqueda de un equilibrio entre la vida personal y profesional de las mujeres.

2.2. Ley de conciliación de 1999: ¿utopía o realidad?

2.2.1. Antecedentes y contexto de la Ley de Conciliación

Con la creciente participación de la mujer en el trabajo remunerado, surgió la necesidad de abordar las dificultades específicas que enfrentaban, especialmente en relación con la maternidad y el cuidado de los hijos. La IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Instituto de mujeres, s. f.), celebrada en Pekín en 1995, marcó un hito al comprometerse a garantizar la compatibilidad de las responsabilidades familiares con la vida laboral, considerándolo un derecho esencial para todos los trabajadores. Este compromiso se consolidó con la promulgación de la Ley de Conciliación de 1999, cuyo objetivo era fomentar la igualdad entre ambos sexos y asegurar que tanto hombres como mujeres

² En octubre de 2021, el término “interseccionalidad” alcanzó su punto máximo de búsquedas en Google desde el 2004. Sin embargo, está lejos de ser una palabra nueva. Se trata de un término con más de 30 años de uso. Se volvió de uso común a partir de 1989, cuando fue utilizado por la jurista y profesora afroamericana [Kimberlé Crenshaw](#). Luego, el aumento de interés por comprender mejor las desigualdades y discriminación que sufren las mujeres y poblaciones diversas ha popularizado la expresión en los últimos años. <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/que-es-interseccionalidad/>

³ **Woke** («despierto» en [inglés](#)) es un término que, originado en los [Estados Unidos](#), inicialmente se usaba para referirse a quienes se enfrentan o se mantienen alerta frente al [racismo](#).¹ Posteriormente, llegó a abarcar una conciencia de otras cuestiones de [desigualdad social](#), por ejemplo, en relación con el [género](#) y la [orientación sexual](#).² Desde finales de la década de 2010, también se ha utilizado como un término general para los movimientos políticos progresistas o de [izquierda](#) y perspectivas que alegan enfatizar la [política identitaria](#) de las personas [LGBT](#), de las personas negras y de las mujeres.³(«Woke», 2024)

podieran equilibrar sus responsabilidades familiares y profesionales sin sufrir discriminación en el empleo (Manso, 2020).

Creo que es relevante dejar claro qué entendemos por conciliación y por qué es importante que se establezcan medidas legales que lo regularicen. Conciliación es la capacidad de equilibrar el trabajo y la vida familiar de manera armoniosa. Esto significa que las personas pueden cumplir con sus obligaciones en el trabajo sin descuidar el tiempo y la atención que necesitan dedicar a su vida personal y familiar. La conciliación ayuda a que las responsabilidades se repartan de forma más justa, mejorando el bienestar y la calidad de vida de todos.

¿Qué son las políticas de conciliación? son medidas que gobiernos, empresas y organizaciones ponen en marcha para facilitar este equilibrio. Estas políticas, como permisos por maternidad y paternidad, horarios flexibles y servicios de cuidado son esenciales porque promueven que las responsabilidades del hogar y del trabajo se puedan asumir. Además, mejoran el bienestar de las personas, reducen el estrés y aumentan la satisfacción personal, lo que a su vez hace que los empleados estén más comprometidos y sean más productivos, creando un entorno más inclusivo y solidario (Fundación Másfamilia, 2020).

2.2.2. Principales disposiciones de la Ley de Conciliación de 1999.

La (Ley 39/1999, 1999) se creó con el propósito de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, promoviendo la igualdad de hombres y mujeres y permitiendo a los trabajadores participar en la vida familiar sin afectar negativamente sus condiciones laborales. Esta ley establece diversas medidas para apoyar a las familias y asegurar que tanto hombres como mujeres puedan equilibrar sus responsabilidades laborales y personales de manera justa.

Entre las disposiciones más importantes se incluyen los permisos retribuidos por nacimiento de hijos, que permiten a los padres estar presentes en los primeros momentos de vida de sus hijos sin perder ingresos. Además, se ofrecen reducciones de jornada para aquellos que deben cuidar de menores o familiares dependientes, y se otorgan excedencias por cuidado de familiares, asegurando que nadie tenga que elegir entre su empleo y sus

responsabilidades familiares. La ley también mejora los permisos de maternidad y paternidad, reconociendo la importancia del tiempo que los padres pasan con sus hijos desde el nacimiento, e introduce modificaciones para la prevención de riesgos durante el embarazo, protegiendo así la salud de las trabajadoras y sus futuros hijos.

Los beneficios de estas medidas son múltiples. La promoción de una mayor igualdad de sexos facilita la participación de los hombres en el cuidado de los hijos, rompiendo con los roles tradicionales y permitiendo un reparto más equitativo de las tareas domésticas y de cuidado. Además, mejorar la calidad de vida de los trabajadores al permitirles equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y familiares contribuye a un entorno laboral más justo y fomenta una sociedad más equitativa y solidaria. Con estas disposiciones, la (Ley 39/1999, 1999) no solo busca proteger los derechos de los trabajadores, sino también crear una base más sólida para la igualdad del hombre y la mujer en el ámbito laboral y familiar.

Esta Ley ha establecido un marco legal crucial y ha logrado avances importantes, pero su completa realización aún enfrenta desafíos significativos. No es meramente una utopía, pero tampoco una realidad plenamente consolidada. Es un proyecto en evolución que requiere un compromiso continuo de todas las partes involucradas para alcanzar sus metas de manera efectiva y equitativa. Al mirar hacia el futuro, es esencial mantener una mirada optimista y posibilitadora, enfocada en crear un entorno donde la conciliación sea una realidad tangible para todos.

2.2.3. Implementación y desafíos prácticos

Las medidas de la Ley de Conciliación de 1999 se han implementado de diversas formas en las empresas españolas. Generalmente, se han adoptado medidas como permisos retribuidos por nacimiento de hijos, reducciones de jornada para cuidar de menores y familiares dependientes, y mejoras en los permisos de maternidad y paternidad, así como cambios para prevenir riesgos durante el embarazo.

Sin embargo, la implementación ha sido desigual entre grandes empresas y pymes. Las grandes empresas han sido más activas en adoptar políticas flexibles y ofrecer beneficios

adicionales, como seguros de vida y planes de jubilación. En contraste, las pymes⁴ a menudo carecen de los recursos necesarios para implementar estas medidas de manera efectiva ya que, al tener menos recursos, siguen más ancladas en prácticas laborales tradicionales. Esta diferencia subraya la necesidad de un apoyo específico para las pequeñas y medianas empresas en la adopción de políticas de conciliación.

Las principales resistencias a la implementación de las medidas de conciliación son tanto culturales como organizacionales. Persisten roles de sexo tradicionales que ven a las mujeres como las principales responsables del cuidado del hogar, lo cual perpetúa la desigualdad de sexos en el ámbito laboral, dificultando la adopción de políticas de conciliación. Además, muchas empresas siguen valorando más las horas de trabajo presencial que los resultados obtenidos, lo que impide la implementación efectiva de políticas de flexibilidad laboral.

La pandemia de COVID-19 tuvo un impacto significativo en la adopción de medidas de conciliación. Muchas empresas adoptaron masivamente el teletrabajo y la flexibilidad horaria, demostrando que la productividad puede mantenerse sin presencia física constante. Sin embargo, la pandemia también exacerbó las desigualdades de sexo, ya que muchas mujeres asumieron más responsabilidades domésticas durante el confinamiento sin reducir su jornada laboral, profundizando la brecha de sexo en el empleo. Durante el confinamiento, el 56% de las mujeres asumió nuevas responsabilidades relacionadas con el cuidado de sus hijos menores, y un 45% aumentó sus obligaciones domésticas sin poder reducir su jornada laboral ni dejar su trabajo .

El conocimiento y uso de las medidas de conciliación entre los empleados varía significativamente. Solo el 33% de los empleados conoce las políticas de conciliación de su empresa, lo que limita el impacto positivo de estas medidas. Sobre todo, cuando el

⁴ Según los datos a 28 de febrero de 2019 proporcionados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, el total de empresas en España era de 2.884.795, de las cuales un 99,84% eran PYME. <https://industria.gob.es/es-Servicios/MarcoEstrategicoPYME/Marco%20Estrat%C3%A9gico%20PYME.pdf>

29% de las mujeres toma la decisión de trabajar a tiempo parcial por motivos de conciliación (Haz, 2021).

Hay una clara diferencia en cómo se aplican las medidas de conciliación entre sectores. Industrias como la banca, los seguros o las farmacéuticas han sido más ágiles, mientras que sectores como la construcción, manufactura y hostelería encuentran más dificultades para adoptar el teletrabajo y la flexibilidad horaria por la naturaleza de sus actividades. Por tanto, es importante adaptar las políticas de conciliación según las características de cada sector y ofrecer más apoyo a aquellos que enfrentan mayores retos para implementarlas.

Estas son algunas de las cifras más significativas sobre la corresponsabilidad empresarial y familiar según (Haz, 2021):

- 53% de las mujeres solteras con hijos/as no están satisfechas con las medidas de conciliación en sus empresas.
- 88% de los hombres considera que la ampliación de la baja por paternidad favorece la corresponsabilidad familiar, aunque un 34% teme que pueda afectar su carrera.
- 72% de los hombres reconoce que el confinamiento cambió su percepción sobre las responsabilidades familiares.
- 65% de quienes adoptaron la corresponsabilidad durante la pandemia mantienen esos cambios, con un 78% considerándolos beneficiosos.

A pesar de los esfuerzos realizados, las mujeres siguen siendo las que más trabajan a tiempo parcial, con un 31% frente al 8% de los hombres. Además, ellas suelen ocupar sectores menos valorados y reciben un salario un 17% inferior al de los hombres.

Estos datos indican que la conciliación en Europa sigue siendo mayoritariamente un "problema de las mujeres". Esto ocurre a pesar de que la responsabilidad y el derecho de cuidar a los hijos y a las personas dependientes corresponden tanto a padres como a madres (IESE, 2011).

2.2.4. Impacto en la vida laboral y familiar de las mujeres

El impacto de la conciliación en la vida laboral y familiar de las mujeres es un tema de gran relevancia que ha sido ampliamente discutido en diversos estudios.

El artículo publicado por la revista Glamour (Hospido, 2023), basado en el Observatorio de Igualdad y Empleo del Gobierno de España, titulado "Más del 80% de las mujeres se enfrenta a problemas de conciliación", junto con el informe "El Coste de la Conciliación" de la Asociación Yo No Renuncio (Yo no Renuncio, 2022), muestran las diversas dimensiones en las que la conciliación afecta a las mujeres. Estos recursos proporcionan datos y análisis detallados que permiten entender mejor cómo las responsabilidades familiares y profesionales influyen en la vida de las mujeres, y cuáles son las repercusiones y costes tanto a nivel personal como social: conciliación, ¿realidad o utopía? ¿Cuál es el coste de la conciliación? La realidad que estamos viviendo no solo afecta a las mujeres, sino que también tiene repercusiones en la familia, la sociedad y las empresas.

Sin duda hay cifras que demuestran que “el trabajo más invisible tiene rostro de mujer” (Yo no Renuncio, 2022, p. 10). A modo de ejemplo:

- El 65% de las madres son las principales responsables de gestionar las emociones de sus hijos, mientras que solo en el 35% los padres participan de manera equitativa.
- 71% de las mujeres se encargan de los deberes de los hijos, mientras que solo el 3% de los padres lo hacen.
- En hogares con hijos con necesidades especiales, el 93% de las madres asumen el cuidado terapéutico.
- El 83% de las madres gestiona los grupos de WhatsApp escolares.

Las madres, enfrentando una tiranía y un agotamiento extremo, ven restringida su libertad. La falta de beneficios curriculares y el escaso apoyo laboral hacen que ser madre sea percibido como un obstáculo profesional. Esta situación desincentiva la maternidad, ya que muchas mujeres optan por retrasar la maternidad o no tener hijos ante la

perspectiva de un apoyo insuficiente y las penurias que esto conlleva (Calvo, 2022b, p. 65).

El envejecimiento de la población y la baja tasa de natalidad agravan el problema. En 2022, el índice de envejecimiento en España alcanzó el 133,5%, con 133 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16, el mayor incremento desde 1999 (Arranz, 2022). La tasa de natalidad ha caído un 24% en los últimos 10 años (Sosa, 2024).

En 2023 fue de 6,7‰, con un índice de fecundidad de 1,16 hijos por mujer, una de las más bajas de la UE, superando solo a Malta (1,08) (El Mundo, 2024). Este descenso, junto con la carga de la "generación sandwich"⁵, destaca la necesidad de políticas más efectivas para garantizar una pirámide de población estable. (Datosmacro. Expansión, 2023).

⁵ La «**Generación Sandwich**» se refiere comúnmente a un grupo de personas que se encuentran en una posición intermedia entre dos generaciones, a menudo teniendo responsabilidades tanto hacia sus padres mayores como hacia sus hijos más jóvenes. Este término se utiliza principalmente para describir a aquellos individuos que tienen la carga de cuidar o apoyar tanto a sus padres ancianos como a sus hijos o nietos. Esta generación se encuentra atrapada entre las demandas y responsabilidades de cuidar a sus padres envejecidos, que pueden necesitar asistencia en la salud y el bienestar, y a la vez, criar y apoyar a sus propios hijos. Es una posición que puede ser emocional y financieramente desafiante, ya que implica equilibrar las necesidades y expectativas de dos grupos demográficos distintos. La **Generación Sandwich** puede experimentar tensiones debido a las demandas simultáneas de cuidado, así como desafíos en la gestión del tiempo y los recursos. Esta dinámica se ha vuelto más evidente en sociedades donde la esperanza de vida ha aumentado y las familias son más pequeñas, lo que significa que hay menos hermanos para compartir la responsabilidad del cuidado de los padres mayores. <https://psicologossantander.info/generacion-sandwich/>



Ilustración 1: Post de Instagram de @asociacion_yonorenuncio. Junio 2023.

Ser madre es un auténtico trabajo profesional, humano y social que merece reconocimiento. Este trabajo, si fuera remunerado, representaría el 40,8% del PIB. (Yo no Renuncio, 2022).

El 65% de las mujeres tienen menos de una hora libre al día, y el 20% no tienen tiempo para ellas mismas. Esta falta de tiempo personal y la carga mental que soportan, gestionando tareas domésticas y el cuidado de los hijos, llevan a un cansancio permanente y problemas de salud mental como ansiedad y depresión. En el ámbito laboral, el 64% de las mujeres con hijos han tenido que reducir su jornada, tomar excedencias, rechazar empleos o abandonar el mercado laboral. Esto afecta sus ingresos, su progreso profesional y su estabilidad laboral.

En el informe “El Coste de la Conciliación” (Yo no Renuncio, 2022, p. 65), se recoge que las mujeres en España gastan una media de 7.000 euros al año por hijo. Este gasto incluye la reducción de ingresos por la disminución de la jornada laboral y los costes de los servicios de cuidado. Además, la falta de medidas efectivas empobrece a las mujeres y frena su trayectoria profesional. El coste emocional es también significativo, con el 73% de las mujeres sintiéndose agotadas por la carga mental de estas tareas, y el 28% de las

que conviven en pareja no se sienten comprendidas por su compañero, afectando la estabilidad emocional y sentimental de las parejas.

Desde los años sesenta, la sociedad arrastra un "antimaternalismo" que discrimina y ejerce violencia simbólica contra la maternidad. La corresponsabilidad no debe limitarse al ámbito doméstico, sino extenderse a toda la sociedad. Las políticas deben centrarse en acabar con la brecha de reconocimiento y garantizar que la maternidad/paternidad sea una experiencia sublime, bella y esencial para la sociedad.

Para que las mujeres puedan vivir la maternidad de manera digna, es esencial que cuenten con condiciones adecuadas. Es crucial devolver a la familia su esencia natural, resistiendo los cambios antropológicos y éticos actuales. El amor materno, que es esencial para el desarrollo humano, debe ser reconocido y valorado como un pilar fundamental de nuestra sociedad.

Las mujeres deben poder combinar su amor por la familia con su desarrollo personal y profesional, aceptando sus imperfecciones y buscando una identidad auténtica. Este equilibrio es crucial para una vida plena y satisfactoria. Necesitamos mujeres que se acepten a sí mismas, que se respeten y que no disimulen sus debilidades, mostrando con orgullo su amor hacia sus hijos y parejas.

Como afirma María Calvo en su libro *Orgullo de Madre*, "no se trata simplemente de aprobar permisos, sino de cambiar la relación entre lo productivo y lo reproductivo, entre lo económico y los cuidados"(Calvo, 2022b, p. 141). La corresponsabilidad debe ser no solo entre el padre y la madre, sino también social. La legislación debe intensificarse, poniendo en el centro las necesidades del hogar e implicando a los hombres y a toda la sociedad.

La conciliación entre la vida laboral y familiar es una necesidad urgente y no una utopía inalcanzable. El coste de no implementar políticas efectivas de conciliación es demasiado alto para las mujeres, las familias, las empresas y la sociedad en su conjunto. Solo con un cambio profundo en la valoración de la maternidad y el reconocimiento de su importancia

podremos construir una sociedad más justa y equitativa donde la maternidad sea vista y valorada como una función esencial y valiosa.

3.1. Fundamento antropológico de la mujer. Identidad y feminidad

3.1.1. La mujer desde una perspectiva antropológica

La identidad femenina ha sido moldeada por una combinación de factores históricos, culturales y religiosos. A lo largo del tiempo, la mujer ha sido vista principalmente a través del prisma de la maternidad y el cuidado del hogar, roles que, aunque esenciales, han limitado su identidad a la esfera doméstica. Sin embargo, esta identidad no se define únicamente por estas funciones tradicionales, sino que ha evolucionado constantemente, influenciada también por una comprensión más profunda de su dignidad y su papel en el mundo. Esta visión tradicional, destacada en la Carta a las mujeres del Papa Juan Pablo II (Juan Pablo II, 1995), subraya la dignidad inherente a la vocación maternal, resaltando su contribución vital a la humanidad.

La evolución de la percepción de la mujer, como describe María Calvo (Aguiló, 2020), muestra una transición de la mujer vista exclusivamente como madre hacia una identidad más autónoma y multifacética. Este cambio refleja la lucha interna y social por redefinir la feminidad, equilibrando las expectativas tradicionales con las aspiraciones modernas.

Desde una perspectiva antropológica, la mujer es un ser en constante evolución, cuya identidad se redefine a medida que gana voz en la sociedad. Esta perspectiva nos permite ver a la mujer no solo en términos de roles preestablecidos, sino como una figura dinámica y compleja, capaz de influir y transformar su entorno de maneras profundas y significativas.

En su *Carta a las mujeres*, (Juan Pablo II, 1995) nos recuerda la importancia de reconocer la dignidad de la mujer, destacando que esta dignidad no solo se basa en lo que hace, sino en quién es. El Papa subraya que las mujeres tienen una capacidad especial para enriquecer las relaciones humanas y contribuir de manera única al bienestar de todos. Esta visión, que viene desde una perspectiva religiosa, nos permite entender lo que significa ser mujer, ayudándonos a ver la profundidad y el valor inherente en cada una de ellas.

3.1.2 Evolución de la identidad femenina: ¿Quién eres mujer?

La identidad femenina ha enfrentado desafíos significativos, especialmente en las últimas décadas, debido a ideologías modernas que han cuestionado las diferencias naturales entre hombre y mujer. María Calvo, en su libro *La Mujer Femenina*, señala cómo estas ideas han provocado una confusión sobre lo que significa ser mujer, al intentar igualar a las mujeres con los hombres en todos los aspectos. Sin embargo, esta tendencia ha desvirtuado la esencia de la feminidad, que, lejos de ser una limitación, es una fuente de riqueza y plenitud. Según (Calvo, 2022a, p. 36), *"la ideología de género lo que mantiene es una mentira, es una falacia [...] niega que exista una mujer y un hombre naturales"*.

La redefinición de la feminidad en este contexto de crisis ha llevado a una pérdida de identidad clara para muchas mujeres. Calvo subraya que la identidad femenina no se construye de manera aislada, sino en relación con el hombre. Tanto hombres como mujeres, aunque diferentes, están llamados a complementarse mutuamente. Esta complementariedad es fundamental para el crecimiento personal y la realización de ambos. Por lo tanto, entender quién eres, mujer, implica reconocer y valorar estas diferencias, que son el fundamento de una relación equilibrada y fructífera entre los sexos.

En la anteriormente mencionada *Carta a las Mujeres*, el Papa Juan Pablo II, expresa un reconocimiento especial a la mujer en sus diferentes roles: como madre, esposa, hija, trabajadora y consagrada. En cada uno de estos roles, la mujer aporta una riqueza particular que no solo define su identidad, sino que también contribuye significativamente al bienestar y al progreso de la humanidad. Según (Juan Pablo II, 1995), la mujer, con su intuición y sensibilidad, enriquece la comprensión del mundo y contribuye a la "plena verdad de las relaciones humanas".

No podemos entender la identidad femenina en aislamiento, sino en profunda relación con el hombre. La complementariedad entre hombres y mujeres es un pilar fundamental para la realización personal de ambos, y esta relación se basa en la igualdad de dignidad y en la mutua cooperación. En palabras del Papa, "la mujer es el complemento del hombre, como el hombre es el complemento de la mujer", subrayando que juntos, en su diferencia, construyen una humanidad más plena.

¿Qué es ser mujer? Un don y una tarea

Ser mujer es, ante todo, un don que conlleva una sensibilidad única, una capacidad innata para nutrir y cuidar, no solo en el ámbito familiar, sino también en el social. Este "*genio femenino*", como lo describe Juan Pablo II, es la capacidad de ver y responder a las necesidades de los demás, de humanizar las relaciones y de contribuir a la creación de un mundo más justo y equilibrado. Este don se manifiesta en todos los aspectos de la vida de la mujer, desde su rol como madre hasta su participación activa en la sociedad.

Sin embargo, ser mujer no es solo un don; es también una tarea. Nuria Chinchilla⁶, subraya el concepto de misión personal, una misión que cada mujer está llamada a descubrir y vivir plenamente. Según Chinchilla, ser mujer implica un propósito único que trasciende los roles tradicionales y las expectativas sociales, y que se basa en un profundo autoconocimiento y en el deseo de contribuir al bien común. "El primer paso es descubrir la misión; la misión es única e irrepetible desde el punto de vista específico de cada persona" (Chinchilla, como se cita en Dirección por Misiones, 2017). Ser mujer, entonces, implica un compromiso constante con la realización de esta misión, que se desarrolla en relación con los demás, especialmente en la complementariedad con el hombre.

En este sentido, la maternidad, aunque es un aspecto fundamental de la identidad femenina, no la define por completo. La maternidad es una expresión de la capacidad de la mujer para dar vida, cuidar y guiar, pero también es una dimensión que se extiende al ámbito espiritual y emocional, enriqueciendo así su identidad de manera integral. Es en esta integración de roles y misiones donde la mujer encuentra su plenitud.

Desde la perspectiva de (Ceriotti, 2018), en su obra *Erótica y materna*, la identidad femenina adquiere una dimensión aún más profunda cuando se reconoce y valora la diferencia intrínseca que la mujer aporta al mundo. La autora afirma que la mujer no es solo "la otra mitad del cielo", sino esa parte del género humano que concede el acceso a

⁶ Cátedra Carmina Roca y Rafael Pich-Aguilera de Mujer y Liderazgo, Doctora en Dirección de Empresas y en Economía, IESE, Universidad de Navarra. <https://www.iese.edu/es/claustro-investigacion/claustro/nuria-chinchilla/>

la vida. En su cuerpo y mente, el hombre toma forma, se nutre y aprende el lenguaje fundamental de la relación a través de una interacción empática con ella.

La autora señala que, aunque hoy en día estamos más cerca que nunca de valorar por igual a hombres y mujeres, el hecho de negar las diferencias entre ambos ha generado confusión. En una sociedad que tiende a hacer todo homogéneo, perdemos de vista la riqueza que surge de esas diferencias. Ser mujer implica reconocer y valorar esa sabiduría femenina, que va desde el cuidado del cuerpo hasta la celebración plena de la vida. “Si la mujer pierde conciencia de sí misma y de los dones que porta, la vida de todos se empobrece, se vacía y se vuelve más árida” (Ceriotti, 2018, p. 10).

Ceriotti resalta que, si las mujeres renuncian a comprender y cultivar sus características específicas, el mundo pierde una parte esencial de su belleza y gratuidad.

El mundo tiene una gran necesidad de las mujeres, de su modo de ver las cosas, de amar y de cultivar la belleza junto a la utilidad, de hacerse cargo de todo lo que necesita cuidado. Si las mujeres renuncian a la comprensión y al cultivo de sus características específicas, dejara de existir gran parte de belleza y gratuidad. (Ceriotti, 2018)

Quiero compartir la reflexión que hace la autora (Ceriotti, 2018, p. 14) sobre el valor inherente a la palabra "mujer": "La palabra mujer es hermosa: tiene su raíz en el término latino «domina», que significa «señora». Es una palabra que debería evocar valor y respeto, en un mundo donde el respeto a las mujeres parece haber quedado extremadamente lejano". Esta cita subraya la importancia de recuperar y mantener el respeto y la dignidad asociados con ser mujer.

Ser mujer es un proyecto en constante evolución, donde la identidad se va construyendo y reconstruyendo a lo largo del tiempo, adaptándose a los desafíos y oportunidades que cada época presenta. Este proyecto implica un equilibrio entre lo personal y lo social, entre la tradición y la innovación, y entre los roles asignados y las aspiraciones individuales. La identidad femenina se realiza plenamente cuando la mujer puede vivir de manera armónica todos los aspectos de su ser: como madre, esposa, hija, trabajadora

y amiga. Cada uno de estos roles no solo complementa al otro, sino que juntos forman una identidad rica y multifacética. Esta identidad no se define en solitario, sino en relación con el hombre, con quien comparte una misión común de construir una humanidad más plena y equilibrada (Calvo, 2022a).

Ser mujer es un don y una tarea que se despliega en un camino de realización personal y de compromiso con el mundo. Es un proceso dinámico que refleja la resiliencia, la creatividad y la capacidad de las mujeres para transformar y enriquecer su entorno, siempre en busca de un equilibrio que les permita ser quienes realmente están llamadas a ser (Chinchilla, como se cita en Dirección por Misiones, 2017).

3.1.3. La construcción social de la feminidad y los roles de sexo en la sociedad actual.

El feminismo y la feminidad, aunque interrelacionados, han sido fuente de debate. El feminismo de equidad, en sus inicios, promovía la igualdad de derechos sin renunciar a la feminidad, valorando las diferencias entre los sexos como complementarias. No obstante, con la llegada del feminismo radical en los años 60, surgió la idea de que la feminidad era un obstáculo para la igualdad. Esta corriente promovió lo que algunos han llamado la "desfeminización", un proceso en el que se intentaba desvincular a las mujeres de atributos tradicionalmente asociados con la feminidad, como la delicadeza o la maternidad, considerándolos limitantes para alcanzar una verdadera igualdad. Christina Hoff Sommers, en *Who Stole Feminism?*, denomina a esta tendencia "feminismo de género", criticando su intento de eliminar las diferencias sexuales, lo que, según ella, debilita la feminidad (Calvo, 2022b, p. 61).

El concepto de género, impulsado desde la década de 1950, ha sido fundamental en la transformación de los roles de sexo. Judith Butler afirma que "el género no constituye una esencia fija: es un producto cultural" (Calvo, 2022a, pp. 29-30), lo que ha llevado a reconfigurar los roles tradicionales, entendiendo el género como una identidad personal y flexible. Este enfoque ha promovido la idea de que la feminidad y la masculinidad son obsoletas, aunque persisten voces, como la de Wendy Shalit en *Retorno al pudor*, (Shalit, 2012, p. 78), que defienden la feminidad como una fuerza de la identidad femenina.

La redefinición de los roles de género, a lo que prefiero dirigirme como roles de sexo, ha

causado una crisis de identidad en muchas mujeres, quienes deben encontrar un balance entre su feminidad y las expectativas de igualdad. La teoría de género ha promovido la idea de que las diferencias entre hombres y mujeres son solo construcciones sociales que deben eliminarse, lo que ha sido criticado por generar confusión en la identidad y nuevas formas de desigualdad. Autoras como Shulamith Firestone, en *La dialéctica del sexo*, abogan por la eliminación de las diferencias sexuales para la liberación de la mujer, mientras que figuras como Christina Hoff Sommers defienden la igualdad sin renunciar a la feminidad ni a la maternidad (Calvo, 2022a, pp. 19 y 34).

El debate sobre la feminidad y los roles de sexo refleja lo complicado que es luchar por la igualdad. Se trata de encontrar un equilibrio entre eliminar barreras que limitan a las mujeres y, al mismo tiempo, reconocer las diferencias que aportan valor a la experiencia humana.

3.1.4. La maternidad como plenitud de lo femenino, de la mujer

La maternidad ha sido reconocida históricamente como un aspecto fundamental de la identidad femenina, evolucionando desde una función puramente biológica hacia una experiencia profundamente espiritual y humana. Este proceso refleja cómo, en diferentes contextos culturales y religiosos, la maternidad ha sido vista como una de las expresiones más completas y plenas de la feminidad.

Desde la antigüedad, la maternidad fue simbolizada por figuras como la diosa Démeter, quien representaba la fertilidad y el cuidado, mostrando el poder de la mujer como dadora de vida. No obstante, a lo largo de los siglos, y especialmente durante la Edad Media, esta función fue reducida a un aspecto procreador, subordinando a la mujer dentro de estructuras patriarcales que la definían casi exclusivamente por su capacidad de dar a luz (Molina, 2006).

En la modernidad, la maternidad se idealizó como el rol de la "madre perfecta", que no solo procreaba, sino que también debía ser la garante de la salud, educación y bienestar emocional de los hijos. Este ideal impuso una pesada carga sobre las mujeres, limitando su identidad a la maternidad y perpetuando la idea de que ser madre era la culminación de la feminidad.

En la era postmoderna, las mujeres enfrentan nuevos desafíos al intentar equilibrar la maternidad con sus aspiraciones personales y profesionales. Autores como Alain Ehrenberg y Kenneth Gergen argumentan que la maternidad sigue siendo una parte esencial de la identidad femenina, pero ya no es la única. Ehrenberg sugiere que la sociedad contemporánea, al promover la autonomía individual, ha generado una sensación de insuficiencia en las mujeres, quienes deben enfrentar una multiplicidad de roles y expectativas, lo que puede llevar a la depresión cuando las demandas superan sus capacidades percibidas. Por su parte, Gergen habla del "*yo relacional*", y afirma que nuestras identidades se forman en base a nuestras relaciones con los demás, no solo en nuestro espacio privado. Esto hace que, para las mujeres, sea más complicado verse a sí mismas con claridad, ya que están constantemente tratando de cumplir con muchas expectativas sociales diferentes, donde las identidades se construyen en un contexto de interacciones sociales y no en un ámbito privado, lo que complica aún más la autopercepción de las mujeres que intentan cumplir con múltiples expectativas sociales (Molina, 2006).

Esto ha llevado a una redefinición de la maternidad, viéndola ahora como una opción y no una imposición, lo que permite a las mujeres integrar sus roles de madres con sus aspiraciones individuales sin perder la esencia de su identidad femenina.

Desde una perspectiva cristiana, especialmente reflejada en la Carta Apostólica *Mulieris Dignitatem* de (Juan Pablo II, 1988), la maternidad es vista como una vocación profunda que permite a la mujer alcanzar la plenitud de su ser femenino. El Papa subraya que la maternidad no es solo un hecho biológico, sino una expresión de la unión única de la mujer con Dios en la creación y desarrollo de la vida. Esta visión resalta que la maternidad trasciende lo físico, involucrando la acogida, protección y nutrición de la vida, convirtiendo a la mujer en una colaboradora esencial en la obra creadora divina.

Álvarez Alonso⁷ (2024) en su ponencia "Ser mujer y redescubrir la maternidad" también enfatiza que la feminidad se realiza plenamente en la maternidad, no solo como un acto biológico, sino como una vocación espiritual y humana. Este enfoque critica la visión moderna que reduce la maternidad a una elección personal o a una necesidad narcisista, desvinculándola de su significado trascendental. Destaca que la maternidad debe ser vista como una "llamada a la plenitud", donde la mujer encuentra su realización más auténtica al donar su vida a través de la maternidad.

La maternidad, en su evolución histórica y en su dimensión espiritual, es considerada no solo un aspecto fundamental de la identidad femenina, sino también una vocación que permite a la mujer alcanzar la plenitud de su ser. La era contemporánea ofrece la posibilidad de redefinir y valorar la maternidad dentro de la plenitud de lo femenino, integrando los roles de madre y mujer en un equilibrio que permita a las mujeres realizarse plenamente en ambos ámbitos. La verdadera plenitud femenina se encuentra en la capacidad de la mujer para dar vida y en su misión de cuidado y amor, tanto en el ámbito físico como en el espiritual.

4.1. Maternidad y Familia: Eje de la Plenitud Femenina

4.1.1. La belleza de la maternidad: Un redescubrimiento esencial

La maternidad es una de las experiencias más profundas y transformadoras que una mujer puede vivir. A menudo, en el ritmo frenético de la vida moderna, olvidamos detenernos a contemplar la extraordinaria belleza que encierra este proceso. No se trata solo de traer un nuevo ser al mundo, sino de embarcarse en un viaje de amor incondicional, de entrega y de redescubrimiento personal. Calvo (2022), en su obra *Orgullo de Madre*, muestra cómo la maternidad puede ser una fuente inagotable de plenitud y significado. "La alegría y belleza de la maternidad es dar vida, no tener el hijo "ideal"" (Calvo, María, 2022b, p. 127).

⁷ Profesora MAE, Ser mujer y redescubrir la maternidad. Tesis doctoral sobre la obra de Juan Pablo II. https://www.sandamaso.es/wp-content/uploads/2021/10/Alvarez-Alonso_Carmen.pdf

La hospitalidad: Acoger al hijo con amor incondicional

La maternidad, en su esencia, es un acto de hospitalidad. La madre abre su corazón y su vida para acoger a un ser que, aunque pueda llegar de manera inesperada o en circunstancias difíciles, es recibido con amor. Este acto de hospitalidad va más allá de lo físico: "la belleza de la maternidad está en la hospitalidad, donde la madre acoge al hijo cuando y como llegue, con todos sus defectos e incluso enfermedades e incapacidades" (Calvo, 2022b, p. 112) . La madre no solo recibe a su hijo en su cuerpo, sino también en su alma, aceptándolo tal y como es, con todas sus imperfecciones y virtudes, "Tu carencia define mi ser" (Recalcati, s. f.-a, p. 141).

La elegancia: Vivir la maternidad con serenidad

Este concepto no se refiere únicamente a la apariencia externa, sino a una forma de ser y actuar que se caracteriza por la serenidad, la paciencia y la capacidad de llevar con gracia las responsabilidades maternas, sin caer en el victimismo o la autocomplacencia.

La maternidad, en su verdadera esencia, requiere que las mujeres equilibren sus múltiples roles con elegancia, "la persona elegante no tiene prisa, porque se siente en medio de un proceso" (Calvo, 2022b, p. 115). Este proceso implica aceptar el ritmo natural de la vida, especialmente en el contexto de la crianza, donde la impaciencia y el deseo de resultados rápidos pueden ser perjudiciales tanto para la madre como para el hijo.

Uno de los puntos más sensibles en relación con la elegancia de la maternidad es el sentimiento de culpabilidad que muchas mujeres experimentan. En una sociedad que empuja constantemente a las mujeres hacia la autorrealización profesional y personal, muchas madres se sienten atrapadas entre su deseo de cuidar de sus hijos y la presión de destacar en otros ámbitos. Este dilema lleva a un "retrato de culpabilidad" casi insuperable, especialmente entre aquellas mujeres que, al alcanzar puestos de alta responsabilidad, sienten que están fallando en su rol familiar (Calvo, 2022b, p. 114).

La elegancia en la maternidad, por tanto, no es una cuestión de perfección, sino de actitud. Se trata de llevar las responsabilidades con discreción, sin alardear de los sacrificios realizados, y encontrar placer en las pequeñas alegrías cotidianas que la maternidad

ofrece. Es un recordatorio de que, aunque la sociedad pueda imponer una carrera frenética hacia el éxito, la verdadera satisfacción a menudo se encuentra en la elección deliberada de un camino más lento y reflexivo, donde la crianza se convierte en una fuente de profundo significado y belleza.

Esta perspectiva permite a las madres liberarse de la culpabilidad y abrazar la maternidad como una oportunidad para vivir con gracia, serenidad y, sobre todo, elegancia.

La lentitud: El valor del tiempo en la crianza

Este aspecto esencial de la maternidad, la lentitud, contrasta profundamente con la dinámica frenética de la sociedad actual. Debemos desacelerar y permitir que la maternidad se desarrolle a su propio ritmo, en lugar de intentar imponerle la rapidez y la inmediatez que caracterizan tantos otros aspectos de nuestras vidas.

"El tiempo de la mujer nunca es simplemente el tiempo del reloj, sino que está fuertemente ligado a las relaciones" (Calvo, 2022b, p. 115). Este tiempo se construye en torno a las transformaciones físicas y emocionales que acompañan a la maternidad. Es un tiempo que permite a la madre conectarse profundamente con su hijo, saboreando cada momento sin la presión de alcanzar resultados inmediatos.

La mujer está "especialmente dotada para la espera", ya que la gestación misma es un proceso de nueve meses que requiere paciencia y una aceptación del ritmo natural de la vida. Esta capacidad para enfrentarse a la lentitud y disfrutar del "tiempo pausado, tiempo vivo, tiempo de donación de sentido" permite a las madres encontrar una serenidad interior que es esencial para la crianza (Calvo, 2022b, p. 115).

Calvo también resalta que en el "discurrir del tiempo maternal cotidiano, está siempre la posibilidad del asombro ante nuevas miradas, sonrisas y balbuceos", (Calvo, 2022b, p. 151). Este asombro, que surge de las pequeñas repeticiones diarias, es donde se encuentra, en gran medida, "el secreto de la felicidad". Aprender a abrazar lo que se tiene y descubrir lo nuevo en cada repetición es un acto de gran profundidad y belleza, que permite a las madres conectar con la verdadera esencia de la maternidad. La maternidad ofrece una oportunidad única para vivir en un tiempo más humano y significativo.

La trascendencia: Un acto que conecta generaciones

La maternidad rompe con el "individualismo autorreferencial y destructivo" (Calvo, 2022b, p. 119) al recordarnos que formamos parte de una cadena de vida que une el pasado con el futuro.

El proceso de gestar y criar a un hijo introduce a la madre en una relación de alteridad⁸ profunda, donde el hijo, aunque conectado biológicamente, es una "vida diferente" que despierta en la mujer un asombro y una apertura a lo trascendente. Este encuentro con la alteridad y la capacidad de dar vida se presenta como una "revolución divina" que tiene implicaciones espirituales y metafísicas (Calvo, 2022b, pp. 120-121).

En *Orgullo de Madre*, Calvo (2022b) menciona a María, la madre de Jesús, como el paradigma de la trascendencia en la maternidad, mostrando cómo este acto puede contener y manifestar lo absoluto, transformando la vida de la mujer y el mundo que la rodea. La trascendencia en la maternidad es una de sus bellezas más profundas, donde se supera el yo para conectarse con algo mucho más grande y duradero.

La inmanencia⁹: El vínculo íntimo entre madre e hijo

El vínculo que se establece entre la madre y el hijo desde el momento de la concepción es de una inmanencia única. Este lazo, que comienza en el vientre materno, es un reflejo del amor más puro y desinteresado. Calvo (2022) lo describe como "una conexión que trasciende lo visible y lo tangible, un amor que se manifiesta en la proximidad física y emocional". Esta inmanencia es el núcleo de la relación madre-hijo, un vínculo que se

⁸ La **alteridad** es la **condición de ser otro o de ser diferente**. Se refiere al momento en el que una persona (el "yo") se da cuenta de que existe alguien más (el "otro") que es diferente a ella. Es como un despertar a la conciencia de que no estamos solos en el mundo y que hay otras personas con sus propias experiencias, pensamientos y perspectivas. <https://www.significados.com/alteridad/>

⁹

Que es inherente a algún ser o va unido de un modo inseparable a su esencia, aunque racionalmente pueda distinguirse de ella. <https://dle.rae.es/inmanente>

mantiene fuerte y presente a lo largo de toda la vida, incluso cuando el hijo ha dejado el nido.

La maternidad es un acto de amor que no solo involucra el espíritu, sino también el cuerpo. "El amor incluye además del espíritu, el cuerpo del otro, del hijo; amor por su existencia encarnada". Esta encarnación del amor se manifiesta en la aceptación y el cuidado del cuerpo del hijo, así como en el amor por el propio cuerpo "preñado" que se transforma y moldea para acoger una nueva vida. Los cánones de belleza contemporáneos a menudo están en desacuerdo con la realidad de la maternidad. "La maternidad serena es aquella maternidad contraria a los cánones de belleza actuales, en la que renunciamos generosamente a la esbeltez". Esta renuncia no es una pérdida, sino un reencuentro con la auténtica belleza que surge del proceso de transformación del cuerpo durante el embarazo (Calvo, 2022b, pp. 120-121).

Los hijos son el resultado de la unión carnal de un hombre y una mujer, una experiencia que combina el deseo sexual y el amoroso en la forma más íntima. "El milagro del amor consiste en volver el cuerpo del amado en algo único e insustituible". Este aspecto de la maternidad nos recuerda que lo físico y lo emocional están profundamente entrelazados, creando un vínculo inquebrantable entre madre e hijo (Calvo, 2022b, p. 122).

En contraste con esta inmanencia, nos encontramos con la tecnificación de la maternidad en la sociedad moderna, donde la reproducción se ha "desencarnado" a través de tecnologías como la fecundación in vitro. "Hemos sustituido la calidez de relación sexual corporal amorosa de los padres por la frialdad aséptica de las probetas". La maternidad, en su forma más pura, implica una conexión directa y profunda con el cuerpo, algo que las tecnologías modernas a menudo pasan por alto (Calvo, 2022b, p. 122).

La verdadera belleza de la maternidad no solo está en lo que trasciende, sino también en lo que es inmediato y cercano, en el cuerpo que da vida y en los actos cotidianos de amor y cuidado.

La maternidad espiritual: Más allá de lo biológico

La maternidad no se limita a lo biológico; es un potencial que todas las mujeres llevan dentro, un "poder arquetípico" que puede manifestarse en formas distintas. Incluso sin hijos propios, muchas mujeres desarrollan una "huella psicológico-materna" desde pequeñas, una inclinación natural hacia el cuidado y la protección. Esta maternidad espiritual se expresa en amar, cuidar y guiar a otros, un amor que trasciende la necesidad de dar a luz. "Este potencial arquetípico poderoso, si se reconoce y se acoge, puede llevar a desarrollos muy satisfactorios en lo personal y lo social" (Calvo, 2022b, p. 124).

Vivir con un "corazón de madre" significa estar presente para los demás, ofreciendo consuelo y apoyo incondicional, lo que hace que esta forma de maternidad sea tan valiosa como la biológica.

“Acompañar, escuchar, comprender, empatizar, consolar, son actitudes que, sin apenas percibirlo, desarrollamos en nuestra vida diaria con una excelente espontaneidad, con nuestros amigos, compañeros de trabajo, familiares, incluso con personas desconocidas que encontramos con necesidad de ser atendidas en algún momento de la vida. Nuestra atención se centra en los afectos. No se trata tanto de una atención material, como espiritual; abrazar simbólicamente al que lo necesita. Y nos llena de plenitud” (Calvo, 2022b, p. 124).

La maternidad espiritual es un don que enriquece tanto a quien lo da como a quien lo recibe.

Apertura a la contingencia: Amar lo inesperado

La maternidad nos enseña a aceptar la vida tal como viene, con todas sus sorpresas y desafíos. En nuestra sociedad, parece que los hijos solo tienen valor si son "deseados" y perfectamente planificados. Un embarazo no deseado suele verse como una razón suficiente para cuestionar la dignidad y el derecho a la vida del niño que está por nacer. Esto refleja una tendencia peligrosa en la que "lo técnicamente posible se convierte en moralmente aceptable," dejando de lado la ética y la verdadera esencia del amor materno (Calvo, 2022b, p. 126).

Hay que destacar la fuerza y el valor de muchas mujeres que, a pesar de enfrentar situaciones difíciles y sentirse solas, deciden seguir adelante con un embarazo no planeado. Estas mujeres, más allá del deseo personal, eligen "donar su cuerpo por amor" y acoger a un hijo que llega de manera inesperada, demostrando una generosidad inmensa. Es en estas circunstancias donde "el deseo cede al amor," y la maternidad se revela en su forma más pura: como una capacidad de amar sin condiciones y de aceptar la vida tal como viene (Calvo, 2022b, p. 126).

Lo más sorprendente es que ser un hijo no deseado puede ser, en realidad, un privilegio. Estos niños, al no haber sido planeados, nacen "plenamente libres, sin objetivos a cumplir" y sin la presión de expectativas parentales. Este tipo de libertad es cada vez más rara en un mundo donde intentamos controlar y programar cada aspecto de la vida.

La belleza de la maternidad también está en saber aceptar lo imprevisto, en amar al hijo que llega cuando no se esperaba, sin condiciones ni planes previos. Esta apertura a la contingencia, esta capacidad de acoger la vida tal y como viene, es una de las mayores expresiones de amor que una madre puede ofrecer (Calvo, 2022b, p. 127).

Generosidad y libertad: Dar para liberar

La generosidad es uno de los aspectos más profundos de la maternidad simplemente por el hecho de la capacidad de una madre al otorgar a su hijo el regalo más preciado: la libertad. La maternidad no es una experiencia de posesión, sino un proceso de "descentralización, de vaciamiento, de desposeimiento" (Recalcati, s. f.-b).

Desde el momento en que el hijo nace, la madre comienza la preparación para dejarlo ir, para permitir que se convierta en un ser independiente. Calvo (2022), en su libro *Orgullo de Madre*, menciona que "la madre debe aprender a renunciar al propio hijo, dejar marchar a su hijo después de haberlo engendrado y atendido con inmenso amor". Este acto de liberación es crucial para que el amor materno florezca en su forma más pura (Calvo, 2022b, p. 128).

Las madres que aceptan un hijo en circunstancias imprevistas pueden encontrar más sencillo ofrecer esta libertad, ya que no tienen expectativas preconcebidas o planificadas

sobre la vida de su hijo. Saben que "los hijos son descendencia, no pertenencia" y su rol es facilitar que el hijo siga su propio camino (Calvo, 2022b, p. 129).

Como cita Santa Teresa de Calcuta: "Nuestros hijos soñarán, pero no será nuestro sueño; vivirán, pero no será nuestra vida; y volarán, pero no será nuestro vuelo" (Educar es todo, 2015). Este es el regalo inaudito de la libertad que una madre generosa ofrece: la posibilidad de que su hijo sea plenamente él mismo, de que viva una vida propia y auténtica.

La verdadera generosidad en la maternidad reside en la capacidad de amar sin poseer, de guiar sin controlar, y de permitir que el hijo, desde el primer momento, comience su propio viaje hacia la independencia.

En lo que a la libertad de los hijos respecta, el papel del padre es crucial en este proceso y tanto o más que el de la madre. En la estructura familiar, el padre no solo es una figura de autoridad, sino también un pilar que facilita la independencia y el crecimiento de cada miembro de la familia. Según las reflexiones de Calvo (2022), un padre que asume su rol con responsabilidad y amor ayuda a equilibrar la dinámica familiar, permitiendo que la madre ejerza su maternidad con mayor serenidad y sin la carga exclusiva del cuidado y la formación de los hijos (Calvo, 2022b, p. 134).

La presencia activa del padre es fundamental para que los hijos desarrollen su autonomía. Un padre que respeta y fomenta la libertad de sus hijos les permite explorar el mundo con seguridad, sabiendo que tienen un respaldo sólido, pero sin estar atados a expectativas estrictas o controladoras. Este enfoque equilibrado contribuye a que los hijos crezcan con la confianza necesaria para tomar sus propias decisiones y convertirse en adultos independientes.

Asimismo, la implicación del padre libera a la madre de la carga exclusiva del cuidado, permitiéndole a ella también ser una persona independiente, con espacio para su desarrollo personal y profesional. Esta colaboración no solo fortalece la relación de pareja, sino que también crea un ambiente familiar más armonioso, donde tanto los padres como los hijos se sienten libres y apoyados.

Un padre comprometido es fundamental para que la familia funcione bien. “El padre es el que prioritariamente enseña a los hijos a abrir la puerta de la vida con prudencia, pero también con decisión” (Calvo, 2022b, p. 136).

El equilibrio entre maternidad y relación de pareja

Uno de los mayores errores que pueden cometer los padres es sobreponer el bienestar del hijo por encima de la pareja. Para que un niño crezca en un ambiente saludable y se desarrolle con libertad, debe percibir la fortaleza y el amor entre sus padres. La clave de una familia feliz reside en la relación amorosa y sólida de la pareja, "el hijo verdaderamente libre desde el punto de vista psíquico es el hijo de 'la pareja'" (Ceriotti, 2018, p. 65).

Las madres que son conscientes de este principio aseguran no solo su propia libertad, sino también la libertad de sus hijos. A menudo, con la llegada de un hijo, se comete el error de centrar toda la atención en el nuevo miembro, descuidando la relación conyugal. Sin embargo, es precisamente en esa relación donde se gesta la felicidad de los hijos. Como afirma Calvo (2022), “para hacer felices a nuestros hijos primero nos debemos preocupar de hacernos felices el uno al otro” (Calvo, 2022b, p. 135).

(Hadjadj, 2015, p. 28) advierte que cuando ponemos al hijo en el centro de la vida familiar, olvidamos la esencia de la familia, y paradójicamente, "estamos dando lustre a las armas que permiten demolerla". Es crucial que el hijo vea a sus padres como una pareja enamorada, pues esto le proporciona un marco de seguridad emocional.

4.1.2. Desafíos contemporáneos de la maternidad

La modernidad ha transformado profundamente la percepción de la maternidad, lo que ha llevado a que esta experiencia, que debería ser fuente de plenitud, sea, en muchas ocasiones, distorsionada por las presiones sociales, el individualismo y la tecnificación de la vida.

Uno de los principales retos contemporáneos es la normalización del hijo no deseado y la aceptación social del aborto como respuesta a un embarazo imprevisto. Al eliminar al hijo

no deseado, el pediatra francés (Naouri, 2005, p. 305) afirma: “Puedo dar fe de que no he encontrado jamás a una mujer que haya pasado por un aborto, sean cuales sean las circunstancias o su justificación, que no guarde una huella profunda e indeleble”. Este acto fragmenta la esencia de lo que significa ser madre y erosiona los cimientos morales de la sociedad. En 2022 el número de abortos creció un 9%¹⁰ (Sanidad, 2023).

Otra desviación es la maternidad interesada, donde las motivaciones para tener hijos están influenciadas por el deseo de llenar vacíos personales o emocionales. En lugar de ver al hijo como un ser autónomo con una vida propia, algunas mujeres ven en él una forma de realizarse. Sin embargo, como advierte (Calvo, 2022b, p. 49), este tipo de maternidad "no fomenta una relación saludable con el hijo, ya que el niño pasa a ser visto como un medio para la satisfacción personal" (Calvo, 2022b, p. 49). En esta situación, las expectativas y presiones sociales influyen en que las mujeres busquen tener hijos no tanto por un deseo genuino, sino para cumplir con un ideal social.

Uno de los puntos más impactantes es el creciente número de madres solas por elección. El 50,1% de los bebés que nacen en España son de fuera del matrimonio, es decir, de madres solteras (Mena, 2023). En 2022 en España tuvieron hijos más madres solteras que casadas (INE, 2023). Cada vez más mujeres eligen tener hijos sin una figura paterna presente, ya sea mediante métodos de reproducción asistida o por decisión personal de criar a sus hijos en solitario¹¹.

Este fenómeno, como señala (Recalcati, s. f.-a, p. 21), "...despoja al hijo de la figura paterna, esencial para el desarrollo emocional equilibrado". La ausencia de un padre no solo afecta la identidad del niño, sino que también puede generar tensiones dentro de la

¹⁰ Las 98.316 interrupciones registradas el año pasado fueron realizadas en un total de 222 centros autorizados y el 73% se produjo antes de la octava semana de gestación. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/sanidad14/Paginas/2023/280923-interrupcion-voluntaria-embarazo.aspx>

¹¹ Los hogares monoparentales son el único modelo de familia en continuo crecimiento y siguen estando en su mayoría encabezados por mujeres. Según la Encuesta Continua de Hogares (ECV 2020) hay 1.944.800 hogares monoparentales en España, de éstos el 81,4% (1.582.100) son hogares monoparentales, encabezados por una mujer. <https://madressolterasporeleccion.org/nuestras-reivindicaciones/>

propia maternidad, donde la mujer asume todas las responsabilidades de crianza y protección, muchas veces en soledad.

Otro gran desafío al que nos enfrentamos en la sociedad actual, es la distinción entre la "madre demasiado madre" y la "madre suficientemente buena" (Calvo, 2022b, p. 88), un concepto clave desarrollado por el pediatra y psicoanalista británico Donald Winnicott. Según Winnicott, la madre "suficientemente buena" es aquella que permite que su hijo enfrente retos y dificultades, lo cual es esencial para su desarrollo emocional y autonomía. Este enfoque evita la sobreprotección, dándole al niño el espacio necesario para aprender de sus propios errores y construir su identidad. Por otro lado, la madre que se involucra de manera excesiva, impidiendo que el niño se equivoque o enfrente situaciones complejas, puede dificultar su crecimiento. "... el niño aprende sobre la realidad de un mundo imperfecto. Si eres perfecta tu hijo no experimenta la imperfección y no tiene que realizar sus propias adaptaciones a tus imperfecciones, que podrían fortalecer su desarrollo" (Calvo, 2022b, p. 93).

Como sugiere Winnicott, la sobreprotección tiende a "anular la capacidad del hijo para tomar decisiones y aprender de sus errores" afectando negativamente su desarrollo. Diversos estudios y análisis recientes, como los reportados por la BBC, subrayan la importancia de este equilibrio en la crianza, destacando que el espacio para la autonomía es fundamental para formar adultos emocionalmente resilientes (BBC News, 2020).

Hoy en día muchas madres, aun cuando tienen una carrera profesional, asumen la crianza de los hijos excluyendo al padre, debido a una desconfianza hacia su capacidad de cuidado. Este fenómeno se conoce como "familias matrifocales", donde la figura materna domina la crianza, relegando al padre a un rol casi ausente. La madre "secuestra emocionalmente" al hijo, convencida de que "el padre es incapaz de asumir la responsabilidad" de educar y cuidar al niño (Calvo, 2022b, pp. 99-102). Esta desconfianza ha sido alimentada por ciertos discursos sociales que tienden a considerar al hombre menos apto, e incluso una posible amenaza, para el bienestar de los hijos. El padre solo es aceptado si imita el rol materno, si se convierte en una copia de la madre, lo que reduce su papel en la familia y lo aleja emocionalmente de los hijos, que empiezan a verlo como una figura distante.

El resultado es una relación simbiótica entre la madre y el hijo, donde el padre queda excluido y desvalorizado. Esto puede llevar a una dependencia emocional entre madre e hijo que puede ser perjudicial para el desarrollo del niño, limitando su capacidad para interactuar con el mundo exterior y con otras figuras de autoridad. La ausencia de un padre activo, como señala Calvo (2022b), puede crear en el hijo una visión distorsionada de las relaciones familiares y afectar su desarrollo emocional.

“Madre y padre deben formar un tándem inescindible, una unión inquebrantable frente al hijo, y este debe percibirlo así ...”, “dando un importante ejemplo a los hijos y favoreciendo el equilibrio de la familia en la que ambos, hombre y mujer, padre y madre, cada uno a su manera, masculina y femenina, enriquecen la personalidad de los hijos” (Calvo, 2022b, pp. 102-103).

Las figuras de la madre víctima y la madre arrepentida han surgido a partir de expectativas irreales sobre la maternidad, amplificadas por redes sociales y medios de comunicación que proyectan una imagen idealizada y edulcorada. La madre víctima se siente abrumada por el cansancio, la falta de tiempo y las dificultades para equilibrar su vida personal y laboral. En *Orgullo de Madre*, Calvo, (2022b) menciona cómo estas madres quedan atrapadas en "el realismo trágico de todos los aspectos negativos de esta experiencia". Además, el “victimismo chic” de las redes sociales, según Manson, refuerza esta visión, atrayendo atención y simpatía a través de la queja constante. Por otro lado, la madre arrepentida expresa un profundo descontento con la maternidad, sintiendo que ha arruinado su vida. Como señala Donath en su libro *Madres arrepentidas*, según los testimonios que aparecen de éstas, muchas consideran que "tener hijos fue una renuncia demasiado grande", y algunas incluso afirman que sus vidas habrían sido mejores sin ellos (Calvo, 2022b, pp. 103-104).

Estas dos figuras surgen de la falta de apoyo y de una percepción distorsionada de lo que significa ser madre, "hemos perdido la capacidad de amar y, en consecuencia, nuestro umbral de sacrificio está muy debilitado" (Calvo, 2022b, p. 108), lo que impide disfrutar plenamente de la maternidad en un entorno que valora más el bienestar individual que el sacrificio y el amor.

Es fundamental recuperar la esencia de la maternidad, devolviéndole su valor como un acto de amor y generosidad, libre de las distorsiones impuestas por la sociedad moderna. "necesitamos una sociedad orgullosa de sus madres [...], que sea capaz de transmitir la belleza de la maternidad y su inmenso valor" (Calvo, 2022b). Esto incluye reconocer la importancia de la maternidad como una elección libre y consciente, lejos de las presiones externas que intentan desvirtuarla.

4.1.3. La figura del padre en la maternidad: un rol esencial y complementario.

En las últimas décadas, el papel del padre ha atravesado una etapa de crisis, marcada por cambios sociales y culturales que han redefinido lo que significa ser hombre y mujer. Durante mucho tiempo, el padre fue visto principalmente como proveedor, pero esa visión ha perdido fuerza, dejando cierta confusión sobre su lugar en la familia (de Cortázar, 2021, p. 12). Sin embargo, lejos de ocupar un rol secundario, la figura paterna es clave para el bienestar emocional de los hijos. Su presencia activa enriquece la vida familiar, fortalece la relación con la madre y aporta un equilibrio esencial para todos (Calvo, 2024).

El equilibrio en la crianza surge de la colaboración de ambos padres. Como afirmó (Juan Pablo II, 1995, p. 10) la relación entre ellos no es de subordinación, sino de cooperación: "No es bueno que el hombre esté solo; le haré una ayuda adecuada para él" (Génesis 2:18). Madre y padre aportan algo único y necesario al desarrollo de sus hijos, complementándose mutuamente.

En *La mujer femenina*, (Calvo, 2022a) subraya que el cuidado materno suele ser más protector y emocional, mientras que el paterno prepara a los hijos para enfrentarse al mundo. Los padres impulsan la independencia y fortaleza, mientras las madres ofrecen un entorno seguro y lleno de amor. Juntos, forman el equipo perfecto para el desarrollo emocional y espiritual de los hijos. El amor y cuidado que brinda el padre es diferente al de la madre, pero igual de valioso. Cuando ambos están presentes y comprometidos, los hijos tienen la oportunidad de experimentar distintos estilos de cuidado, lo cual enriquece su crecimiento y les ayuda a forjar una identidad más completa. Los padres de hoy combinan la autoridad con la ternura, y esa mezcla resulta fundamental para un desarrollo equilibrado (EUNSA Universidad de Navarra, 2023).

Uno de los aspectos más importantes que señala Calvo (2022) es que "la paternidad es la mejor defensa de la maternidad". En una sociedad que exige tanto de las mujeres, la madre puede sentirse sobrecargada si no cuenta con un padre implicado. Él actúa como un apoyo que alivia parte de la carga, permitiéndole a la madre centrarse en su papel sin sentirse abrumada (de Cortázar, 2021, p. 16). La presencia del padre no solo refuerza la estabilidad emocional de los hijos, sino que también protege y respalda a la madre, creando un hogar lleno de seguridad y estabilidad.

Es fundamental que las madres permitan a los padres ocupar su lugar en el hogar, dejando espacio para que se involucren de forma activa y real en la crianza. Solo cuando ambos participan de manera equilibrada, los hijos crecen con una visión más amplia del mundo, socializan mejor y aprenden a imaginar nuevas posibilidades. Como señalan (Quaglia & Castro, 2007), "la ausencia del padre deja al niño atrapado en la mirada materna y sin una visión continua de sí mismo en el tiempo. El niño solo está dispuesto a dejar las riendas maternas si el padre se convierte en una figura importante para él".

La figura paterna es, por tanto, esencial para que los hijos crezcan de manera equilibrada, tanto emocional como psicológicamente. La colaboración entre padre y madre construye el entorno óptimo para que los hijos se desarrollen con libertad, seguridad y confianza. Los padres no son figuras accesorias; son pilares fundamentales en la vida familiar cuya participación activa es clave para el bienestar de todos (Calvo, 2022a, p. 14; Chinchilla, 2018).

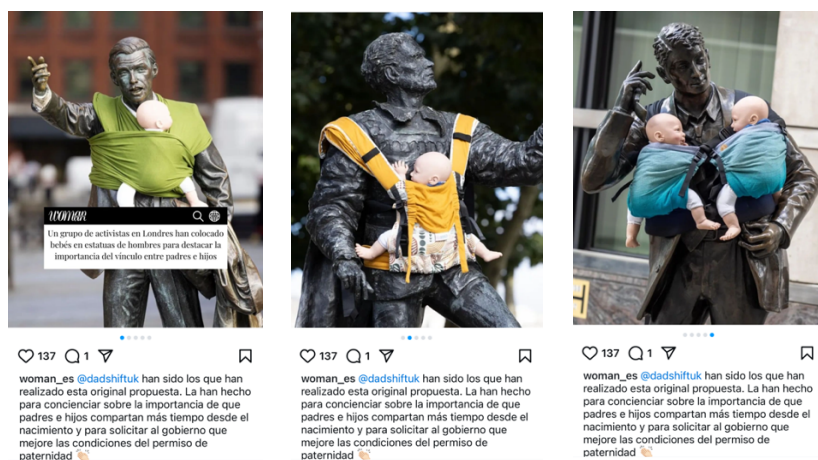


Ilustración 2: Post de Instagram de @Woman_es destacando la importancia del vínculo entre padres e hijos. Septiembre 2024

4.1.4. La familia como unidad fundamental

La familia ha sido desde tiempos inmemoriales el núcleo fundamental de la sociedad, un espacio donde se forjan las primeras relaciones humanas y se transmiten los valores esenciales que configuran a las personas y sus comunidades. (Juan Pablo II, 1988) describía a la familia como “el lugar donde se aprende a amar y ser amado”, subrayando la importancia de este núcleo como el primer espacio de formación integral de la persona.

En el contexto actual, marcado por cambios profundos en la estructura social, económica y cultural, la familia sigue siendo la base sobre la que se construye el bienestar personal y colectivo. Sin embargo, en las últimas décadas, este concepto tradicional de familia ha sido objeto de transformaciones y desafíos. Los cambios en los roles de género, el auge de nuevos modelos familiares y la presión económica han generado una crisis que afecta tanto a la estabilidad emocional como a la cohesión de las familias. Ante esta realidad, es fundamental revisar la esencia de la familia y su función en la sociedad, reflexionando sobre las formas en que puede adaptarse y restaurarse en medio de los retos contemporáneos.

La familia se describe en (Carta a las Familias (2 de febrero de 1994) | Juan Pablo II, s. f.) como el "primer y vital lugar de humanización de la persona y de la sociedad". Su importancia radica en que es la primera comunidad donde se forman los vínculos de amor, respeto y solidaridad que forjan a las personas y las preparan para vivir en sociedad. Sin embargo, la familia moderna enfrenta desafíos que ponen en riesgo su función esencial, como el individualismo, la desconexión emocional y la presión por conciliar las responsabilidades familiares y profesionales.

El matrimonio como pilar de la familia

El matrimonio es la base sólida sobre la que se edifica la familia. De Cendra¹², (2024) destaca en su ponencia sobre *las etapas familiares y las crisis de vida en familia* que la relación entre los padres proporciona a los hijos un entorno de seguridad y estabilidad emocional.

Es en este contexto donde los hijos observan el respeto, la comunicación y el amor entre sus progenitores, elementos que influyen directamente en su desarrollo. (Ceriotti, 2018) añade que el matrimonio es mucho más que una institución social; es el espacio donde se crea la intimidad conyugal, que debe estar basada en el compromiso mutuo y en la corresponsabilidad. Afirma que uno de los grandes desafíos del matrimonio moderno es encontrar el equilibrio entre la vida personal y profesional. El desequilibrio en la repartición de responsabilidades en el hogar afecta a la pareja y, en última instancia, a los hijos.

Corresponsabilidad y diferencias en la pareja

La corresponsabilidad es esencial para la estabilidad del matrimonio y de la familia. Podemos ver cómo (Ceriotti, 2018) insiste en que no es suficiente que uno de los miembros de la pareja asuma todas las responsabilidades del hogar. La corresponsabilidad asegura que ambos padres participen activamente tanto en la vida familiar como en la profesional, lo que no solo favorece el equilibrio dentro del hogar, sino que también da ejemplo a los hijos de igualdad y respeto. (Domínguez Prieto, 2022) complementa esta visión destacando que la corresponsabilidad dentro de la familia no solo implica un reparto justo de las tareas domésticas, sino también una participación equitativa en la toma de decisiones que afectan a todos sus miembros. Esta corresponsabilidad genera un ambiente de confianza y cooperación, que fortalece la unidad familiar. Las diferencias

¹² Clara de Cendra es profesora del MAE, impartiendo formación sobre el ámbito de la familia. Es Directora Clínica de la consulta CAIF-UFV. Psicóloga Sanitaria. Supervisora. Profesora Universidad UFV. Perito Tribunal Eclesiástico de la Rota. <https://www.linkedin.com/in/clara-de-cendra-n%C3%BA%C3%B1ez-iglesias-934a1337/?originalSubdomain=es>

entre hombres y mujeres en la forma de enfrentar los retos familiares deben ser vistas no como un obstáculo, sino como una complementariedad que enriquece la relación y contribuye al bienestar familiar.

Crisis actual y la necesidad de restaurar los valores familiares

A pesar de los retos que enfrenta la familia moderna, su función como unidad fundamental sigue siendo indispensable. (Domínguez Prieto, 2022) advierte que, aunque la familia ha sido afectada por el individualismo y la fragmentación cultural, sigue siendo "el amortiguador" de la disgregación social. Para superar esta crisis, (Barahona, 2024)¹³ (2024) en su ponencia llamada *Los tres altares de la familia*, propone restaurar los "tres altares" de la familia: el tálamo nupcial, como espacio de intimidad entre los esposos; la mesa familiar, como lugar de encuentro y diálogo; y la eucaristía, que simboliza la comunión espiritual que da sentido a la vida familiar. Sin duda, la familia atraviesa diversas etapas de crisis, pero, a pesar de las dificultades, también representan oportunidades para su fortalecimiento.

El matrimonio, como núcleo, debe proporcionar un entorno seguro y estable para que los hijos crezcan y los padres puedan enfrentar juntos los retos de cada etapa. (de Cendra, 2024).

Familybuilding y el papel de la espiritualidad

Para superar los desafíos contemporáneos, (Domínguez Prieto, 2022) introduce el concepto de *familybuilding* que implica una construcción consciente de la vida familiar basada en la corresponsabilidad y el diálogo afectivo. La familia no es una estructura estática, sino un espacio en constante evolución, que requiere de un esfuerzo diario para mantener su cohesión (de Cendra, 2024).

¹³ Doctor en filosofía por la Universidad Complutense de Madrid, es además licenciado en Ciencias de la Educación por la Universidad de Valencia y en Teología por San Dámaso. Con un sexenio de investigación, es profesor titular en la Universidad Francisco de Vitoria y responsable del departamento de Humanidades. <https://www.idee.ceu.es/Portals/0/CV%20Angel%20Barahona.pdf>

No podemos dejar de lado el profundo mensaje de San Juan Pablo II, quien nos recuerda que la familia es el primer lugar donde aprendemos a amar y a ser amados. Para restaurar su valor esencial, es necesario recuperar principios fundamentales como el compromiso, la comunicación y la espiritualidad. Estos son los pilares que garantizarán que la familia continúe siendo la base de la sociedad y el entorno en el que cada individuo descubre su identidad, sentido de pertenencia y crecimiento integral (Carta a las Familias (2 de febrero de 1994) | Juan Pablo II, s. f.).

5.1. La mujer en el ámbito laboral: Retos y oportunidades

5.1.1. En busca del equilibrio: hacia una vida profesional y personal satisfactoria

La maternidad, como parte esencial de la identidad femenina, ha sufrido una transformación profunda en las últimas décadas. Se ha pasado de un modelo que exaltaba a la madre abnegada y centrada en el hogar, a uno que prioriza la autonomía y la realización personal, relegando la maternidad a un segundo plano. Este cambio ha generado en muchas mujeres una fragmentación interna, obligándolas a elegir entre su faceta materna y su vida personal y profesional. En el pasado, el ideal de la "mística de la feminidad" resultó asfixiante para muchas mujeres, llevándolas a una insatisfacción profunda al no poder desarrollarse más allá de su rol de madre (Calvo, 2022b, p. 24).

Con la llegada del feminismo radical, el péndulo se movió en la dirección opuesta, presentando un nuevo arquetipo de mujer moderna: autónoma, profesionalmente realizada y, a menudo, sin hijos. Esta nueva mística, sin embargo, también ha traído consigo un nuevo tipo de insatisfacción. A medida que las mujeres abrazan la idea de "tenerlo todo" —una carrera exitosa, una vida personal rica, y, a veces, la maternidad—, muchas se encuentran nuevamente ante un vacío interior, esta vez causado por la sobrecarga y la autoexplotación.

En la actualidad, la mujer se enfrenta al desafío de reconciliar estos dos extremos: el anhelo de ser madre y el deseo de alcanzar la realización personal en todas las áreas de su vida. Este intento de "tenerlo todo" refleja una lucha interna y social por encontrar un equilibrio que, hasta ahora, ha sido esquivo. Sin embargo, hay un creciente reconocimiento de que este equilibrio es posible si se valora y respeta la identidad

femenina en todas sus dimensiones. Como señala (Calvo, 2022b, p. 25) ,“lo erótico y lo maternal, el amor de sí y el amor al otro, son dos componentes inescindibles de la condición femenina”, y solo cuando ambos encuentran su espacio adecuado en la vida de la mujer, esta puede alcanzar una verdadera plenitud.

Hoy en día, muchas mujeres están empezando a redefinir lo que significa “tenerlo todo” o lo que es lo mismo, conciliar todos los aspectos de su vida, no desde la exigencia de abarcar más, sino desde la integración de lo personal y lo profesional de una manera más auténtica. Algunas voces contemporáneas, como la de la filósofa francesa Sylviane Agacinski, afirman que el equilibrio no es una meta inalcanzable, sino un proceso que exige una revalorización de la feminidad. En palabras de Gilles Lipovetsky, la sociedad actual es “paradójica” en sus expectativas, pero también ofrece nuevas oportunidades para que las mujeres definan su propio éxito. (Calvo, 2022b, p. 100; Lipovetsky, 2006).

Por tanto, el equilibrio se presenta no como una obligación de cumplir con todo, sino como una posibilidad de integrar, en una vida más plena y satisfactoria, las múltiples facetas de la mujer. Es un camino hacia la auténtica realización, donde la maternidad, el trabajo y el desarrollo personal coexisten de manera complementaria, permitiendo a las mujeres vivir de acuerdo con su verdadera naturaleza y deseos.

5.1.2. Desafíos y barreras para la mujer en el entorno laboral

A lo largo de las últimas décadas, las mujeres han logrado grandes avances en su integración al mundo laboral. Sin embargo, siguen enfrentando una serie de desafíos y barreras que limitan su desarrollo pleno en el entorno profesional. Estas barreras no son solo externas, sino que también incluyen obstáculos internos que, en ocasiones, las propias mujeres se imponen.

Uno de los principales desafíos es la adaptación a un entorno laboral masculinizado. Muchas mujeres sienten la necesidad de adoptar comportamientos que no siempre reflejan su verdadera naturaleza. Muchas profesionales siguen modelos de éxito basados en la competitividad y la agresividad, dejando de lado la empatía y la sensibilidad, rasgos femeninos que no se valoran en muchos espacios laborales. Este proceso de

masculinización del éxito genera tensiones internas y lleva a las mujeres a sacrificar aspectos fundamentales de su identidad, como la maternidad.

Este sacrificio se suma a lo que Calvo, (2022b) denomina "la tristeza de la mujer de éxito". A pesar de sus logros profesionales, muchas mujeres experimentan una desconexión emocional. La autoexigencia y la necesidad de demostrar constantemente su valía genera altos niveles de estrés y ansiedad. Según la American Psychological Association (2021), el 48% de las mujeres en puestos de liderazgo reporta altos niveles de estrés, frente al 33% de los hombres. Esto refleja cómo el éxito profesional, en un entorno que sigue privilegiando rasgos masculinos, no siempre se traduce en satisfacción personal (Grant Thornton, 2024).

Además de estos obstáculos estructurales, existen barreras internas que frenan el avance de las mujeres. El "techo de cristal" no solo es impuesto por las estructuras empresariales, sino que, en ocasiones, las mujeres se lo imponen a sí mismas. El miedo al fracaso, el perfeccionismo y el síndrome del impostor son barreras invisibles (IESE Insights, 2023). Según McKinsey & Company, solo el 29% de las mujeres se postula para ascensos, frente al 41% de los hombres. El síndrome del impostor, experimentado por tres de cada cuatro mujeres según KPMG, provoca que duden de sus logros y atribuyan su éxito a la suerte, lo que afecta su autoestima y su capacidad para asumir nuevos retos (Sandberg, 2013).

El informe de (Grant Thornton, 2024), revela que las mujeres ocupan por primera vez el 40% de los puestos directivos en España, lo que representa la mayor tasa de la Unión Europea. Este avance sitúa a España como un referente en liderazgo femenino, alcanzando el objetivo de la Comisión Europea dos años antes de la fecha fijada para 2026. Sin embargo, el informe destaca que, aunque el progreso es significativo, aún existen áreas de mejora, especialmente en los puestos de mayor responsabilidad, donde la representación femenina sigue siendo limitada. El techo de cristal sigue siendo una barrera persistente.

Aunque la representación femenina en los consejos de administración del IBEX 35 alcanzó el 37,47% en 2022, la presencia de mujeres en comités ejecutivos sigue siendo

baja, con solo un 16%. Esto demuestra que, aunque hay avances, el progreso es lento, (Meneses, 2023).

Otra barrera significativa es la brecha salarial. A pesar de los avances legislativos, las mujeres siguen ganando menos que los hombres, especialmente después de la maternidad. Esta brecha afecta tanto a su presente como a su futuro, repercutiendo directamente en sus pensiones. Según Eurostat (2021), las mujeres en Europa ganan, de media, un 14,1% menos que los hombres (Parlamento Europeo, 2023).

En cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar, las mujeres enfrentan una doble jornada, ya que suelen asumir la mayor parte del trabajo no remunerado en el hogar, además de sus responsabilidades profesionales. Aunque existen políticas de conciliación como las licencias de maternidad, estas siguen siendo insuficientes, y las mujeres que recurren a ellas suelen ser penalizadas en su trayectoria laboral. Esta realidad hace que se las perciba como menos comprometidas con sus responsabilidades laborales, lo que afecta directamente su avance profesional. Además, muchas mujeres sufren discriminación laboral por maternidad, siendo vistas como menos productivas o disponibles por sus empleadores.

En este sentido, el liderazgo empresarial juega un papel clave en la creación de ambientes laborales más equitativos. Según un artículo de *Mujeres Consejeras*, muchas empresas pierden talento cuando sus empleados tienen hijos debido a la falta de apoyo en la conciliación laboral y familiar. El liderazgo debe facilitar un diálogo abierto sobre este equilibrio, aplicando principios como los de *Baby Friendly Company*, que promueven la retención del talento. Un buen líder, especialmente un CEO, debe dar ejemplo y practicar lo que predica en términos de conciliación (Mujeres consejeras, s. f.).

La falta de corresponsabilidad en el hogar también es una barrera clave. A pesar de los avances, las mujeres siguen siendo las principales responsables de la gestión emocional y la organización doméstica, mientras que los hombres tienden a encargarse de tareas más visibles y menos frecuentes. Esto, junto con la falta de políticas efectivas de conciliación laboral, limita la capacidad de las mujeres para alcanzar roles de liderazgo y desarrollar su potencial profesional.

La presión social por la maternidad también juega un papel importante en las decisiones profesionales de las mujeres. A menudo, las mujeres son evaluadas por su capacidad de ser madres y trabajadoras a la vez, generando una expectativa irreal sobre cómo deben desempeñarse en ambos roles sin el apoyo necesario, lo que perpetúa la desigualdad y refuerza los estereotipos de género.

(Torras, 2021), en su artículo *La dimensión femenina de las organizaciones*, señala que, a pesar de los logros académicos y profesionales de muchas mujeres, su talento sigue infrautilizado debido a la falta de visibilidad y de reconocimiento dentro de las empresas. Además, la homogeneidad de género en los niveles directivos perpetúa la falta de oportunidades para las mujeres. El talento femenino se pierde durante su desarrollo profesional, no por falta de capacidad, sino por la falta de espacios para promover su crecimiento.

En definitiva, las mujeres enfrentan una serie de barreras complejas y multifacéticas en el entorno laboral. Estas barreras no son solo impuestas por las estructuras empresariales, sino que también provienen de una internalización de expectativas sociales y de una autoexigencia desmedida. Reconocer estos obstáculos, tanto externos como internos, es el primer paso hacia la construcción de un entorno laboral más inclusivo y equitativo, donde las mujeres puedan desarrollar plenamente su potencial sin sacrificar su bienestar personal y emocional.

5.1.3. Papel de la mujer en la empresa: Aportaciones de la maternidad al entorno profesional

La maternidad, a menudo vista como un desafío en el ámbito profesional, es en realidad una fuente rica de competencias y habilidades que aportan un valor incalculable al mundo empresarial. Las mujeres que son madres desarrollan capacidades únicas que transforman su desempeño en el entorno laboral, desde la gestión de equipos hasta el liderazgo emocional.

La maternidad otorga a las mujeres un sentido profundo de realización personal y propósito, lo cual fortalece su identidad tanto en la vida personal como profesional. (Ceriotti, 2018) describe la maternidad como un "despertar existencial" que permite a las

mujeres reconectarse con su naturaleza más auténtica, aportándoles una mayor seguridad en sí mismas y claridad en su propósito.

Este sentido de propósito no solo beneficia a las mujeres en el hogar, sino que también se traslada al trabajo, donde la confianza en sí mismas y su capacidad para liderar proyectos con una visión más clara son clave para el éxito empresarial. (Lipovetsky, 2006) añade que, en una sociedad en busca de autenticidad, la maternidad es un motor que otorga a las mujeres un propósito único, lo que las ayuda a encontrar una dirección clara tanto en lo personal como en lo profesional.

La maternidad exige a las mujeres desarrollar habilidades esenciales como la gestión del tiempo, la planificación bajo presión y la resolución rápida de problemas. Silvia Álava afirma que ser madre implica un aprendizaje constante, enfrentando desafíos inesperados y tomando decisiones ágiles, lo que fortalece sus capacidades de liderazgo en el entorno profesional. En el mundo empresarial, estas habilidades se traducen en una mayor capacidad para gestionar equipos de manera eficiente, liderar proyectos con visión estratégica y mantener un enfoque claro en situaciones de crisis. La experiencia de equilibrar la vida personal y laboral también permite a las madres adaptarse mejor a los cambios y demandas del mercado.

La maternidad es una verdadera escuela de inteligencia emocional y liderazgo afectivo, habilidades que, hoy en día, tienen un gran valor en el mundo empresarial. Al tener que lidiar con las emociones de sus hijos y también con las propias, las madres desarrollan una capacidad única de empatía, que luego se refleja en su forma de liderar. Esta empatía les permite conectar mejor con los demás y crear equipos más cohesionados y sensibles a las necesidades de cada uno. Como señala (Bach Cobacho, 2022), la maternidad enseña a las mujeres a manejar las relaciones humanas con mayor sensibilidad, lo que fortalece los lazos en los equipos de trabajo.

Este enfoque emocional en el liderazgo permite a las madres promover un ambiente de respeto y colaboración en la empresa. (Sandberg, 2013), en su libro *Lean In*, destaca que las madres suelen adoptar un estilo de liderazgo más comprensivo, mejorando no solo las dinámicas de equipo, sino también fomentando un entorno laboral mucho más inclusivo

Según (Jové, 2009), las madres aprenden a conectar de manera más profunda con sus compañeros de trabajo, entendiendo mejor sus necesidades emocionales. Esta capacidad para crear vínculos más humanos y empáticos mejora considerablemente el ambiente laboral y contribuye a un mayor bienestar dentro de los equipos.

La maternidad también tiene un impacto positivo en el tejido social y cultural de las empresas. Las madres aportan una visión más amplia de la sociedad, promoviendo valores como el cuidado, la equidad y la transmisión de una cultura basada en la empatía. (Calvo, 2022a) resalta que las madres no solo contribuyen al ámbito familiar, sino también al profesional, al llevar consigo la responsabilidad de educar y transmitir valores a las futuras generaciones.

En el entorno laboral, esta capacidad de las madres para promover la cohesión social y cultural beneficia a las empresas al generar un clima laboral más inclusivo y alineado con principios de responsabilidad social y ética. Esta contribución social es clave para el éxito de las organizaciones que buscan no solo ser rentables, sino también responsables socialmente.

La corresponsabilidad, aprendida en la maternidad, se convierte en una herramienta clave para las mujeres en el entorno profesional. Emmanuel Mounier enfatiza que la maternidad y la paternidad requieren de una colaboración equitativa, y eso es algo que fortalece tanto a las familias como a las organizaciones.

Las madres llevan a la empresa una visión basada en la corresponsabilidad, ayudando a crear un equilibrio más sano entre lo personal y lo profesional. Este enfoque no solo mejora el bienestar de las personas, sino que también incrementa la productividad. Las empresas que adoptan políticas de conciliación y corresponsabilidad no solo funcionan mejor, sino que además logran retener el talento de manera más efectiva, lo que impacta positivamente en el ambiente de trabajo y en la cultura organizacional.

La maternidad, además de enseñar la capacidad de acogida, como lo menciona Álvarez (2024) en su ponencia sobre *Ser mujer y redescubrir la maternidad*, se convierte en una verdadera "escuela de acogida". En este espacio, la mujer aprende a recibir al otro, a

comprender sus necesidades y a acompañarlo en su desarrollo. Este aprendizaje no solo enriquece su vida personal, sino que también se traduce en un liderazgo inclusivo en el ámbito laboral, donde el respeto y la valoración de las personas son prioritarios. La capacidad de generar confianza y promover un ambiente de colaboración y apoyo mutuo es una de las cualidades que las madres llevan al trabajo.

Además, la maternidad fomenta una actitud de donación que también se refleja en el entorno profesional. Las madres no solo aportan tiempo y conocimientos, sino también su energía y compromiso, generando equipos más cooperativos y solidarios. Ambas cualidades, la acogida y la donación, fortalecen los lazos entre compañeros, promoviendo un clima laboral más cohesionado y una cultura organizacional que valora el bienestar de todos, mejorando la eficiencia y la empatía dentro de los equipos.

La maternidad enseña a las mujeres a enfrentar el sacrificio y el dolor con resiliencia, habilidades que son valiosas en el entorno empresarial. El proceso de criar hijos implica gestionar el sacrificio diario, lo que fortalece el carácter y la capacidad de recuperación de las madres. Álvarez (2024) resalta que este aprendizaje de aceptar el sufrimiento y seguir adelante con esperanza se convierte en una fortaleza esencial en el trabajo. Esta resiliencia permite a las madres afrontar los desafíos empresariales con mayor entereza y flexibilidad, contribuyendo al éxito de los proyectos y al bienestar de los equipos.

La maternidad aporta a la mujer un conjunto valioso de competencias y habilidades que fortalecen su papel en el entorno profesional. Desde la inteligencia emocional y la resiliencia hasta la capacidad de gestionar equipos y promover un liderazgo inclusivo, las madres transforman positivamente las dinámicas laborales. Sin embargo, este impacto se amplifica cuando se reconoce la complementariedad con la figura del hombre. Ambos géneros, con sus diferencias y fortalezas, aportan de manera única al entorno empresarial y social, generando un equilibrio esencial para la corresponsabilidad y el éxito compartido.

La colaboración entre mujeres y hombres no solo enriquece las relaciones laborales, sino que también fomenta una cultura organizacional más equilibrada, donde la empatía, la acogida y la corresponsabilidad permiten a las empresas avanzar con una visión más

humana y productiva. Así, la maternidad, lejos de ser un desafío, se convierte en una oportunidad para que las organizaciones se fortalezcan al integrar lo mejor de ambos mundos, potenciando el desarrollo integral tanto de las personas como de las empresas.

Lejos de ser una barrera, la maternidad se convierte en un motor que impulsa a las mujeres a destacar en el ámbito profesional. Los datos y ejemplos mencionados en el artículo de *Cinco razones por las que se necesitan más mujeres en la cima* de (Samantha Madhosingh, 2024) reafirman esta realidad. Empresarias como Marta Ortega en Inditex, Ana Botín en el Banco Santander y María Dolores Dancausa en Bankinter, son ejemplos palpables de cómo el liderazgo femenino no solo es efectivo, sino esencial para el éxito organizacional.

Los estudios también refuerzan esta idea: investigaciones de Zenger y Folkman demuestran que las mujeres superan a los hombres en 17 de 19 capacidades de liderazgo (Jack Zenger and Joseph Folkman, 2019), y el informe de McKinsey (*women-in-the-workplace-2024.pdf*, 2024, McKinsey Company) sobre mujeres en el lugar de trabajo destaca cómo el 90% de las mujeres menores de 30 años aspiran a alcanzar puestos directivos. Este impulso por avanzar, potenciado por la maternidad, no solo fortalece las capacidades individuales, sino que genera un impacto positivo en las empresas que apuestan por la diversidad y la inclusión.

El liderazgo inclusivo, la capacidad para gestionar el estrés y la flexibilidad laboral, cualidades clave que las madres aportan al entorno profesional, no solo benefician a las organizaciones en términos de rentabilidad, sino que también construyen una cultura corporativa más humana y cohesionada. Así, la experiencia de la maternidad se transforma en una ventaja competitiva, probando con cifras, ejemplos y estudios que las mujeres son piezas fundamentales en la transformación del tejido empresarial actual.

La maternidad no solo potencia las habilidades de liderazgo de las mujeres, sino que, como demuestra la realidad de estas empresarias, es una palanca para el crecimiento personal y organizacional. Las empresas que integran y valoran el liderazgo femenino, y en particular el de las madres, están apostando por un futuro más inclusivo, resiliente y, en última instancia, más exitoso.

5.1.4. Rehumanizar la sociedad: el legado de la maternidad

Si el siglo XXI funciona, será porque la mujer tendrá una participación cada vez mayor en la organización de la sociedad, la cual se halla en un estado deplorable, está mal concebida y soporta las consecuencias de un racionalismo decadente y absurdo. Pero esta misión sólo será aceptada por la mujer si no conduce a su deshumanización, si no pierde su feminidad. Porque la mujer es el núcleo de la familia, y ésta, la base de la sociedad. (Pérez López, 2001)

El título de este punto, "Rehumanizar la sociedad: el legado de la maternidad" refleja una profunda necesidad de volver a conectar con los valores esenciales que la maternidad representa en nuestra vida colectiva. En una sociedad marcada por el individualismo y el narcisismo, los principios que la maternidad encarna —cuidado, empatía, sacrificio por el otro— son más relevantes que nunca. Maternizar la sociedad no significa que todas las mujeres deban ser madres, sino que todos, sin importar el género, deben aprender de lo que la maternidad nos enseña.

Tal como afirma (Calvo, 2022b, p. 107), si seguimos presentando la maternidad como una carga o un sacrificio, las mujeres dejarán de querer asumirla. No podemos ver “la maternidad como una forma de esclavitud, sino como una decisión libre personal”. Este es el primer punto que subraya la urgencia de revalorizar la maternidad como un acto de amor profundo, capaz de transformar tanto a las mujeres que lo experimentan como a la sociedad que lo apoya. La maternidad no debería ser vista como una renuncia al desarrollo personal o profesional, sino como una oportunidad para generar un impacto positivo en todos los ámbitos de la vida.

Uno de los mayores desafíos que enfrentan las madres hoy en día es la dificultad para conciliar la vida laboral y familiar. La autora subraya que "no es justo que las mujeres tengan que elegir entre su carrera y su maternidad". Este conflicto se debe a que las políticas públicas y empresariales no siempre favorecen la integración de las madres en el ámbito laboral de una forma que les permita desarrollarse plenamente. Rehumanizar la sociedad implica también crear estructuras de apoyo que permitan a las madres contribuir con su potencial sin sacrificar su bienestar o el de sus familias.

La maternidad, además, ofrece un modelo de resistencia frente a la cultura del individualismo y la autosuficiencia que prevalece en la actualidad. "El individualismo y el narcisismo han secuestrado el valor del amor materno", afirma la autora. En este sentido, la maternidad se presenta como un acto de contracultura, una forma de amar que nos enseña a poner las necesidades del otro por encima de las nuestras. Esta capacidad de cuidar y acoger, tan inherente al ser madre, es lo que necesitamos urgentemente recuperar en todos los aspectos de nuestra convivencia social.

La maternidad también es un llamado a replantear ciertos discursos feministas que, en algunos casos, han desvalorizado esta etapa vital, viéndola como un obstáculo para el desarrollo personal. Sin embargo, el feminismo no puede ignorar el derecho de las mujeres a ser madres libres y naturales. Maternizar la sociedad implica reconciliar estos discursos con una visión que vea la maternidad como un acto de empoderamiento, y no como una renuncia (Calvo, 2022b).

Otra razón por la cual es urgente rehumanizar nuestra sociedad desde la maternidad es la crisis de la natalidad, particularmente en países como España. La baja natalidad es un problema estructural que afecta a largo plazo a la estabilidad social y económica. La caída de la tasa de natalidad es una alarma que la sociedad no puede seguir ignorando. Para fomentar la maternidad, es crucial que las mujeres se sientan apoyadas y que no vean esta experiencia como una amenaza a su identidad o a sus oportunidades laborales.

Maternizar la sociedad significa reconocer el poder transformador que tiene la maternidad. La experiencia de ser madre enseña valores como el amor incondicional, la empatía y el sacrificio, que son clave para una convivencia más solidaria. Estos valores, que muchas veces nacen y se cultivan en la familia, son fundamentales para construir una sociedad más humana. Al fortalecer los lazos familiares y ofrecer estabilidad emocional, también ayudan a crear una estabilidad social más sólida.

Además, el liderazgo materno es un modelo que debe ser integrado en todos los ámbitos de la sociedad, incluidas las empresas y organizaciones. "La maternidad enseña a las mujeres a poner al otro en el centro de su vida", lo que en el entorno profesional se traduce en un liderazgo más inclusivo y colaborativo. Este tipo de liderazgo, que pone el bienestar

de las personas por encima de los resultados inmediatos, es justamente lo que necesitamos para rehumanizar nuestras estructuras de poder.

Por último, es fundamental reconocer la corresponsabilidad como un pilar central en el proceso de maternizar la sociedad. No se trata solo de apoyar a las madres, sino de construir un sistema donde la paternidad y la maternidad se compartan de manera equitativa, tanto en el hogar como en el ámbito laboral. Esta corresponsabilidad, aprendida a través de la maternidad, se convierte en una herramienta esencial para las mujeres en su desarrollo profesional. Fomentar esta corresponsabilidad no solo impulsa un equilibrio más justo entre hombres y mujeres, sino que también fortalece el bienestar de las familias y la prosperidad de las empresas.

Rehumanizar la sociedad implica, en última instancia, adoptar los valores de la maternidad no solo en el entorno familiar, sino en todos los ámbitos sociales y profesionales. La maternidad no es una renuncia, es un legado que puede transformar la forma en que nos relacionamos, trabajamos y proyectamos nuestro futuro colectivo. Incorporar estos valores al tejido social es el camino hacia una convivencia más humana, justa y solidaria. (Calvo, 2022b, pp. 142-149).

6.1 Acompañamiento a la maternidad: Clave para el crecimiento personal y profesional

“La maternidad no es una enfermedad” (Nuria Chinchilla, 2017). “Una madre no debería tener que renunciar a su carrera, pero tampoco a ver crecer a sus hijos” (Romans, 2022).

Para introducir este punto sobre el acompañamiento, es fundamental reflexionar sobre estas citas. Además, las reflexiones de (Guardini, 2015) resultan esenciales, ya que ofrecen una visión profunda sobre el valor de cada etapa de la vida y la importancia de otorgarles sentido. (Guardini, 2015) enfatiza que cada fase vital posee su propio carácter, independiente de las demás, y que el verdadero crecimiento personal solo ocurre cuando somos capaces de integrar plenamente las experiencias de cada momento. Esta perspectiva es clave en el acompañamiento a la maternidad, donde la mujer atraviesa diversas transiciones que deben ser comprendidas y valoradas en su totalidad.

(Guardini, 2015) destaca que la experiencia personal es una fuente de inspiración, un recurso invaluable que nos permite enfrentar los desafíos y encontrar sentido en cada etapa. Al acompañar a la mujer en su rol de madre, mujer y profesional, es esencial ayudarla a ver cómo sus vivencias diarias la enriquecen y fortalecen. Así, a través del acompañamiento, podemos compartir camino en el descubrimiento y reconocimiento del valor que cada fase de su vida aporta, llevándola a integrar sus múltiples facetas de manera coherente y plena.

En el acompañamiento a la mujer en su maternidad, no se trata solo de conciliar los diferentes roles, sino de integrarlos de manera equilibrada. Según (Chinchilla, 2010) el verdadero equilibrio se logra cuando la mujer lidera su vida desde su identidad y misión personal, entendiendo que cada faceta de su vida (familiar, profesional, personal) no debe competir, sino complementarse. Este enfoque de integración trae bienestar, sentido y plenitud, permitiéndole crecer de manera coherente en todas sus dimensiones, tanto personales como profesionales.

6.1.1. Por qué acompañar la maternidad.

Como se ha comentado anteriormente, la maternidad, lejos de ser un obstáculo, se presenta en tu trabajo como una oportunidad de crecimiento personal y profesional, pero para que este potencial se despliegue, la madre necesita un acompañamiento que le ayude a descubrir y aprovechar sus capacidades.

- **Identidad femenina:** La maternidad transforma profundamente la identidad de la mujer, llevándola a descubrir nuevas facetas de sí misma como madre, esposa, profesional y mujer. Acompañarla en este proceso le permite reconciliarse con estos roles y encontrar un equilibrio, evitando que se sienta dividida entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
- **Desafíos emocionales:** Ser madre implica una carga emocional significativa, que puede generar sentimientos de culpa, agotamiento o insuficiencia. Al acompañarle le ofrecemos un espacio seguro donde la madre puede expresar y gestionar estas emociones, brindándole apoyo emocional y validación, lo que le permite avanzar con mayor serenidad y foco.

- **Corresponsabilidad y equilibrio:** El objetivo es ayudar a la madre a encontrar el equilibrio entre su vida familiar y profesional, así como a apoyarse en su pareja y en su entorno. El acompañamiento le permite aprender a gestionar mejor las demandas de ambos mundos, reconociendo la importancia de compartir responsabilidades con su pareja y las personas cercanas.
- **Desarrollo de habilidades:** La maternidad desarrolla capacidades únicas como la empatía, la multitarea, la paciencia y la resolución pacífica de conflictos. Un mentor ayuda a la madre a identificar y potenciar estas habilidades, no solo en el ámbito doméstico, sino también en su entorno profesional, donde estas competencias también son valiosas.
- **Revalorización de la maternidad en la sociedad:** Hay que revalorizar el papel de la madre en la sociedad, promoviendo una mayor autoestima y sentido de contribución. El acompañamiento es una herramienta que permite a la madre reconocer la importancia de su rol, y al mismo tiempo, ayuda a que la sociedad y las empresas reconozcan el valor de las madres en el entorno laboral.
- **Conexión con lo trascendente:** La maternidad no solo implica una transformación física y emocional, sino también una dimensión espiritual profunda. Caminar a su lado es ayudarla a conectar con su vocación trascendente como portadora de vida, entendiendo su maternidad como una colaboración en la obra creadora. Esto la conecta con un sentido de propósito y misión.
- **El sentido de misión:** La maternidad ofrece a la mujer una misión que va más allá de lo cotidiano, permitiéndole experimentar el amor incondicional y la entrega total. Acompañándola, la madre puede comprender que su rol no solo afecta a su familia, sino que tiene un impacto más amplio en la construcción de una sociedad basada en el amor, el respeto y el cuidado.
- **Crecimiento espiritual:** Ser madre es un proceso de constante crecimiento espiritual, donde la mujer aprende virtudes como la paciencia, la compasión y el perdón. Ayudar a la madre a integrar sus experiencias diarias con su desarrollo interior, fomentando una vida espiritual más profunda y equilibrada, le permitirá enfrentar los desafíos con una visión trascendente. El acompañamiento permite

que la maternidad sea vista no solo como un desafío, sino como una oportunidad de desarrollo integral

6.1.2. El acompañamiento: Un encuentro transformador

Basado en (Gonzalez Iglesias, 2023, p. 21)

El acompañamiento es, sobre todo, un encuentro auténtico entre dos personas que caminan juntas hacia la verdad. No se trata de ofrecer soluciones rápidas o imponer direcciones, sino de estar presente, escuchar y compartir el camino. En esta relación, tanto el que acompaña como el acompañado pueden crecer y transformarse.

Acompañar significa equilibrar comprensión y exigencia. No es solo ser indulgente, sino conocer profundamente a la persona, comprender sus desafíos y animarla a alcanzar su verdadero potencial. Es invitarla a crecer, respetando su ritmo, pero alentándola a ir más allá de sus límites, sin perder su autonomía.

El poder del acompañamiento está en la presencia auténtica, donde el acompañante ofrece todo su ser: su escucha, su mente y su corazón. Es una presencia que no juzga, sino que acoge, creando un espacio seguro donde la persona se abre, se descubre y encuentra sus propias respuestas. Esta escucha va más allá de las palabras, captando silencios, gestos y lo que no se dice. Así, el acompañante permite a la persona explorar sus miedos, deseos y verdades más profundas.

Acompañar es también compartir la vida: sus retos, alegrías y aprendizajes. El amor y respeto son el fundamento de esta relación. Amar en el acompañamiento es confiar en que la otra persona tiene dentro de sí la capacidad para superar sus desafíos. Esta confianza no es un sentimiento pasajero, es una elección diaria que le otorga libertad para ser, equivocarse, aprender y crecer.

El acompañante debe ser auténtico y coherente consigo mismo. No podemos acompañar bien si no somos fieles a nuestra propia verdad. Al mostrarse real y vulnerable, el acompañante permite a la persona aceptarse y amarse tal como es. En esta aceptación, ambos crecen, libres de la perfección.

Este proceso de acompañamiento ayuda a la mujer a integrar sus facetas de madre, profesional y persona, reafirmando su valor. Es un espacio de amor y respeto profundo donde puede florecer plenamente, reconociendo su identidad y construyendo una vida más auténtica y plena.

6.1.3. Despertar, Descubrir y Decidir en la mujer como madre y profesional

Basado en (Gonzalez Iglesias, 2023, p. 49)

Despertar el hambre: acompañar a la mujer en su búsqueda personal

El primer paso del acompañamiento es reconocer si hay hambre, es decir, si hay una necesidad de ser acompañado. Muchas veces la persona puede no ser consciente de lo que realmente necesita o de las preguntas que aún no se ha formulado. La tarea del acompañante no es dar respuestas sino despertar la curiosidad, movilizar las preguntas que lleva dentro y que llevarán a la mujer a descubrir lo que realmente busca en su vida.

A modo de ejemplo:

- Preguntas sobre la maternidad y la identidad personal: Para ti, ¿qué significa ser madre?, ¿Qué aspectos de ti misma has descubierto desde que eres madre?, ¿Qué aspectos de tu vida han cambiado desde que eres madre y cómo te han impactado?, ¿Qué emociones predominan en ti desde que eres madre y cómo las gestionas?
- Preguntas sobre la maternidad y el crecimiento personal: ¿De qué forma te ha sorprendido la maternidad al mostrarte nuevas capacidades que no sabías que tenías?, ¿Qué has aprendido sobre ti misma al intentar equilibrar lo personal y lo profesional desde que eres madre?
- Preguntas sobre la maternidad y el ámbito profesional: ¿Ser madre interfiere o complementa tu área profesional?, ¿Qué desafíos crees que estás enfrentando al integrar tu rol de madre con el de profesional?, ¿Qué habilidades o cualidades sientes que has desarrollado como madre y que también te están ayudando en el trabajo?, Desde que eres madre, ¿cómo ha cambiado tu idea de lo que significa tener éxito en tu carrera?

- Preguntas sobre la maternidad y la relación de pareja: ¿Cómo ha afectado la maternidad a tu relación con tu marido (padre de tus hijos) ?, ¿Qué has aprendido de vuestra relación de pareja desde que sois padres?, ¿Cómo os complementáis como pareja a la hora de tomar decisiones importantes para vuestra familia?

Descubrimiento: descubrir la identidad en todas las facetas

El descubrimiento es una parte esencial del acompañamiento ya que es el momento en el que el acompañado, la mujer, reconoce la necesidad. Es el momento de que la persona empiece a dar respuestas a esas preguntas, permitir que la persona llegue a sus propias conclusiones y comprenda su realidad desde adentro, no como una imposición externa.

Acompañar en el descubrir es acompañar en el camino de las respuestas a esas preguntas. Ayudar a la mujer a explorar cómo la maternidad enriquece su vida, ofreciéndole una oportunidad única para crecer de manera integral. En este proceso, descubre que su identidad no se fragmenta entre lo personal y lo laboral, sino que se complementa. Acompañarla en este descubrimiento le permite ver cómo cada faceta de su vida contribuye a su desarrollo, cómo sus habilidades maternas pueden fortalecer sus competencias profesionales, y cómo su carrera puede nutrir su vida familiar.

La integración: viviendo una vida unificada

Finalmente, el acompañamiento le conduce a decidir. Una vez que ha despertado a su identidad la mujer está preparada para tomar decisiones conscientes y estratégicas. El objetivo es que el acompañado se sienta capaz de liderar su propio camino, con una visión clara de quién es y lo que puede lograr. Su vida personal y profesional no son compartimentos separados, sino partes de un todo que debe vivirse de manera auténtica y plena.

Preguntas a modo de ejemplo: ¿Cómo puedes integrar tu vida personal, profesional y familiar de forma que te sientas auténtica y plena?, ¿Qué pequeño paso podrías dar ahora mismo para integrar mejor tu vida familiar con tu carrera?, ¿Cómo podrías comunicar mejor tus necesidades y expectativas a tu pareja para que te apoye en lo que necesitas?, ¿Quién más podría ayudarte o apoyarte para lograr lo que te propones, ya sea en casa o

en tu carrera?, ¿Qué te gustaría lograr en los próximos meses para sentirte más plena, tanto en lo personal como en lo profesional?

Las encrucijadas: enfrentar los desafíos desde la polaridad

En la vida de una madre, a menudo surgen momentos de decisión en los que parece que debe elegir entre dos caminos opuestos, pero en realidad el desafío es aprender a integrar ambos aspectos de su vida de manera equilibrada. Es en esos momentos cuando el acompañamiento juega un papel esencial, ayudando a la madre a reconciliar sus roles, valores y deseos más profundos. En lugar de vivirlas con tensión, es posible abordarlas con una mirada que busque el equilibrio y la coherencia entre sus diferentes facetas.

El dilema entre **tiempo personal y tiempo familiar** es una encrucijada común para muchas madres, que suelen sentir que atender su bienestar personal les resta tiempo para su familia. Sin embargo, cuidar de uno mismo es esencial para cuidar a los demás. El acompañamiento busca ayudar a la mujer a encontrar momentos para recargar energías sin descuidar a su familia.

Crecimiento profesional vs. estabilidad familiar. En algún momento, muchas mujeres enfrentan la posibilidad de dar un gran paso en su carrera: un ascenso, un nuevo proyecto o incluso un cambio radical. Sin embargo, esta oportunidad puede implicar más horas de trabajo o cambios que afecten la rutina familiar. Aquí surge la encrucijada: ¿apostar por el crecimiento profesional o priorizar la estabilidad familiar? La clave está en encontrar una forma en la que ambas realidades puedan convivir, sin que una anule a la otra.

Exigencia vs. compasión consigo misma. La autoexigencia es un rasgo muy presente en muchas madres que desean dar lo mejor de sí en todos los ámbitos. Pero este nivel de exigencia a veces genera un desgaste emocional que puede ser difícil de sostener. En esta encrucijada, el acompañamiento ayuda a la madre a ser más compasiva consigo misma, a darse permiso para equivocarse y a entender que no es necesario ser perfecta para ser valiosa.

Independencia profesional vs. necesidad de apoyo. A menudo, las madres se

encuentran en el dilema entre querer ser completamente independientes en su carrera o aceptar que necesitan apoyo, ya sea de su pareja, familia o entorno. No se trata de renunciar a la independencia, sino de aprender que apoyarse en los demás no es una debilidad, sino una forma inteligente de conciliar mejor las responsabilidades.

Estabilidad laboral vs. dedicación plena a la maternidad. En ciertas etapas de la vida, puede surgir la necesidad o el deseo de dejar temporalmente el ámbito profesional para dedicarse completamente a la crianza. Difícil decisión, ya que implica cuestionar la estabilidad económica o el progreso profesional. El acompañamiento en este momento puede ayudar a la madre a sopesar lo que realmente es importante en su vida en ese momento, sin que la decisión se vea como una renuncia, sino como una elección consciente.

Ceder vs. liderar en la pareja. En la vida familiar, las dinámicas de pareja también presentan encrucijadas. A veces, la madre puede sentir que necesita ceder en ciertas decisiones importantes para la familia, mientras que en otros momentos siente que debe asumir un rol más protagonista. Encontrar el equilibrio entre ceder y liderar es un desafío, pero necesario para que la pareja funcione como un verdadero equipo.

Asertividad en el trabajo vs. comprensión en casa. El mundo laboral puede requerir una actitud más asertiva, directa e incluso competitiva, mientras que en casa se necesitan otras habilidades, como la empatía y la comprensión. Este cambio de "modo" entre el trabajo y la familia puede ser un gran desafío. La encrucijada aquí es cómo ajustar estas actitudes según el contexto, sin perder la esencia de quién eres en el proceso.

Renunciar a la perfección vs. aceptar la imperfección. Vivimos en una sociedad que muchas veces presiona a las madres a ser perfectas en todo: en su trabajo, en la crianza, en el hogar. Sin embargo, esa presión puede llegar a ser insostenible. El acompañamiento ayuda a que la madre se libere de esa carga y entienda que aceptar la imperfección no solo es necesario, sino también liberador.

Autonomía de los hijos vs. protección maternal. A medida que los hijos crecen, las madres suelen enfrentar el dilema de cuánto espacio darles para que se vuelvan independientes y hasta qué punto seguir protegiéndolos. Esta encrucijada puede generar

mucho temor, pero también es una oportunidad para reconocer que el amor también consiste en dejar que los hijos descubran el mundo por sí mismos.

Inversión en el futuro vs. disfrute del presente. En la vida cotidiana, las madres pueden verse atrapadas entre la necesidad de planificar y prepararse para el futuro (en términos de carrera, finanzas, educación de los hijos) y la importancia de disfrutar del presente. El acompañamiento en esta encrucijada busca ayudar a encontrar un balance entre lo urgente y lo importante, para que la madre pueda avanzar hacia sus metas sin dejar de disfrutar los pequeños momentos de cada día.

Estas encrucijadas no son más que momentos de crecimiento. Son oportunidades que, bien acompañadas, permiten a la madre encontrar una vida más equilibrada y plena, donde sus roles como mujer, madre y profesional no se contraponen, sino que se enriquecen mutuamente.

6.1.4. La importancia de la identidad en el acompañamiento: un enfoque integral

Basado en (de Jesús, 2023, p. 97)

En el acompañamiento a la maternidad, la identidad personal se convierte en un pilar fundamental desde el inicio. Acompañar a la mujer en este proceso implica ayudarla a descubrir quién es realmente. La identidad no es algo que se da por hecho, sino un proceso que se construye con el tiempo, a medida que la persona va integrando sus experiencias, valores, aptitudes y creencias.

En los primeros momentos del acompañamiento, es clave guiar a la mujer para que tome conciencia de su identidad integral. Es aquí donde empieza a descubrirse, a cuestionarse qué quiere y hacia dónde va. En este proceso, resulta vital que el acompañante le ayude a explorar sus aspiraciones y a comprometerse con lo que descubre. El compromiso no solo implica sentirse atraída por algo, sino hacer de ello una realidad en su vida.

La vulnerabilidad es una parte intrínseca del proceso de formación de la identidad. A medida que nos descubrimos, también nos enfrentamos a nuestras limitaciones y fallos, lo cual puede ser incómodo o desafiante. Acompañar a la mujer en su vulnerabilidad

implica crear un espacio donde pueda reconocer su valor y capacidad a pesar de sus fragilidades. Acompañándole seguiremos fortalecer su autoconocimiento, recordándole que no puede entregarse a otros si no se conoce a sí misma primero. El acompañamiento en esta fase busca que la mujer integre las diferentes áreas de su vida en un todo coherente, donde lo personal y lo profesional no entren en conflicto, sino que se complementen. ¿Qué aspectos de tu vida te hacen sentir más vulnerable?, ¿Cómo puedes aceptar tus fragilidades sin dejar que te definan por completo?, ¿Qué fortalezas puedes descubrir a partir de tus momentos de mayor vulnerabilidad?

El contexto sociocultural influye en la formación de la identidad. Las mujeres están inmersas en un entorno que constantemente ofrece modelos de cómo deberían ser, lo que puede influir en cómo se perciben a sí mismas. Acompañarlas implica ayudarlas a discernir cuáles de estos modelos les sirven y cuáles no, alentándolas a crear su propia identidad sin caer en las expectativas externas. En este sentido, es esencial que la mujer descubra su misión única y cómo puede contribuir con su vida personal y profesional desde su propia singularidad. ¿Qué modelos sociales sientes que te influyen y de qué manera?, ¿Cómo te gustaría que tu vida personal y profesional estuvieran alineadas con lo que realmente valoras?, ¿Cómo puedes dejar de lado las expectativas externas y concentrarte en lo que te hace única?...

Acompañar a la mujer en la construcción de su identidad es acompañarla en un proceso de integración. En cada etapa de su vida, desde lo que ha sido hasta lo que quiere ser, su identidad debe estar alineada de forma vertical (prioridades claras), horizontal (coherencia en todos sus roles), sincrónica (ser quien quiere ser en el presente) y diacrónica (integrando su pasado y su presente). Esta integración le permitirá navegar mejor los desafíos de la maternidad, viéndose a sí misma como un todo completo y en crecimiento: ¿Quién soy? ¿Qué quiero y de qué soy capaz? Estas preguntas invitan a la mujer a reflexionar sobre su esencia, sobre lo que realmente la define. Son preguntas abiertas que generan un espacio de autoconocimiento desde el que puede empezar a construir su identidad. ¿Cómo te sientes en los diferentes ámbitos de tu vida (familiar, profesional, personal) ?, ¿En cuál de ellos sientes que eres más tú misma? Esta pregunta

te permite identificar si hay disonancia entre los roles que desempeña y trabajar hacia una mayor integración.

6.1.5. La mirada en el acompañamiento: integrando a la madre, la mujer y la profesional

Basado en (de Jesús y Sastre, 2023, p. 97)

La mirada es el primer contacto que posibilita el encuentro. La mirada no solo revela lo que vemos, sino también cómo miramos, qué entendemos de la persona que tenemos delante y qué espacio dejamos para que ella crezca en ese encuentro. En el acompañamiento a una mujer en su rol de madre, mujer y profesional, la mirada se convierte en una herramienta transformadora, capaz de abrir caminos para que ella se reconozca, se valore y encuentre su plenitud.

La madre: Una mirada que acoge

Para una madre, la mirada que recibe de los demás puede ser tanto una fuente de alivio como de presión. Con frecuencia, las expectativas de la sociedad sobre la maternidad pueden ser abrumadoras, y la mirada crítica del entorno añade peso a los retos que enfrenta.

En el acompañamiento, una mirada acogedora puede aliviar esta carga. Mirar a una madre desde un lugar de compasión y empatía es ofrecerle un espacio seguro donde se siente comprendida, sin ser juzgada. Es una mirada que va más allá de las etiquetas que el mundo le pone —como “buena madre”, “madre sacrificada” o “madre trabajadora”— para verla en su totalidad, como un ser humano que está creciendo y aprendiendo en cada paso del camino. ¿Cómo sientes que te miran los demás como madre? ¿Qué sientes cuando piensas en cómo te miras a ti misma en tu rol de madre?

La mujer: Una mirada que transforma

Ser mujer implica muchas capas de identidad que se entrelazan con la maternidad, pero que no se definen completamente por ella. La mirada que el acompañante ofrece a la mujer en su totalidad es una mirada que va más allá de los roles visibles. Es una mirada

que la ve como alguien en constante evolución, que tiene deseos, sueños, temores, y que sigue creciendo como persona.

La mirada transformadora es fundamental en el acompañamiento porque no solo ve lo que la mujer es hoy, sino lo que puede llegar a ser. La mirada que acompaña es un acto de fe: una creencia profunda en que la mujer, como persona, tiene dentro de sí todas las herramientas para encontrar su propio camino hacia la plenitud: ¿Cómo te ves a ti misma, más allá de la maternidad?, ¿Qué potencial ves en ti que aún no has explorado?, ¿Qué crees que podrías lograr si te miraras sin juicios ni limitaciones?...

La profesional: Una mirada que fortalece

Para muchas mujeres, la maternidad puede entrar en conflicto con su identidad profesional, ya que a menudo enfrentan el dilema de cómo balancear ambos aspectos de su vida. Una mirada de empoderamiento no se enfoca en las dificultades de integrar la maternidad y la carrera profesional, sino en las oportunidades. Esta mirada no reduce a la mujer, se trata de mirar a la mujer y reconocer sus capacidades, su fortaleza para gestionar múltiples áreas de su vida, y apoyarla en el proceso de encontrar su propio equilibrio: ¿Cómo te sientes al equilibrar tu identidad profesional con la maternidad?, ¿De qué manera la maternidad ha impactado positivamente en tu vida profesional?

La mirada integral: Ver más allá de las etiquetas

Una de las claves en el acompañamiento es evitar las etiquetas. Estas etiquetas, tanto positivas como negativas, reducen la visión que tenemos de la persona, limitando nuestra capacidad de acompañarla en su totalidad. En el caso de la mujer, la sociedad a menudo le asigna etiquetas como “madre sacrificada” o “profesional exitosa”, pero el acompañamiento requiere una mirada amplia que no se limite a estas etiquetas.

Mirar más allá de éstas es reconocer que la realidad de cada mujer es mucho más compleja y rica que cualquier etiqueta que se le pueda asignar: ¿Qué etiquetas crees que te has puesto a ti misma como madre, mujer y profesional?, ¿Qué hay detrás de esas etiquetas?, ¿Cómo te gustaría redefinir tu identidad más allá de estas etiquetas?...

La mirada trascendente: Ver con los ojos del corazón

La mirada contemplativa en el acompañamiento es una mirada que se abre a la realidad del otro desde una perspectiva más profunda. No se trata de observar lo evidente, sino de ver lo que está más allá de las palabras y los roles. Es una mirada que, conectada con el corazón, permite descubrir la esencia de la persona acompañada, su capacidad de crecimiento y su potencial para transformarse.

La contemplación implica tiempo, paciencia y silencio. Es una mirada que no busca soluciones inmediatas, sino que espera a que el proceso de la otra persona se desarrolle, confiando en que, al final, el camino será revelado.

6.1.6. La empatía en el acompañamiento a la mujer, madre y profesional: entendiendo desde la profundidad

Basado en (Gonzalez Iglesias, 2023)

La empatía es el núcleo del acompañamiento efectivo. A través de la empatía, logramos conectar con la experiencia interna de la persona que acompañamos, no solo para comprender lo que está diciendo, sino también para explorar lo que está sintiendo de manera más profunda. La empatía permite descubrir las emociones, motivaciones y necesidades que pueden no estar expresadas de manera explícita en esa madre.

La madre: Empatía y la comprensión de la vulnerabilidad

En el acompañamiento a madres, la empatía juega un papel fundamental, ya que ellas frecuentemente enfrentan momentos de vulnerabilidad y agotamiento. La maternidad está llena de demandas emocionales y físicas, y muchas veces las madres se sienten aisladas en sus desafíos. La empatía en este contexto no significa solo ofrecer simpatía o "sufrir con" ellas, sino más bien, trata de comprender profundamente su experiencia y ayudarles a articular lo que necesitan.

Es importante destacar que las madres, al sentirse comprendidas a un nivel más profundo, comienzan a liberarse de la presión de la perfección y de la culpa. Este tipo de empatía no solo ayuda a las madres a sentirse acompañadas, sino que les permite reconocer sus

propias emociones y necesidades, muchas veces enterradas bajo la rutina diaria. (Ej. ¿Cómo te sientes realmente con lo que estás viviendo como madre?, ¿Qué es lo que sientes que no has podido expresar o reconocer plenamente en tu rol de madre?, ¿Cómo puedo acompañarte en esos momentos donde te sientes más vulnerable...)?

La mujer: Empatía y la búsqueda de autenticidad

Las mujeres suelen enfrentar expectativas externas que pueden generar una desconexión interna, haciéndolas sentir que no están siendo fieles a sí mismas. La empatía en el acompañamiento, al captar emociones no expresadas, les permite reconectar consigo mismas, liberándose de presiones externas. Así, pueden explorar sus emociones y tomar decisiones alineadas con su identidad. El acompañante les ayuda a ver nuevas perspectivas y expresar lo que aún no pueden poner en palabras, fomentando su autoconocimiento.

- ¿Lo que intentas decir es...?: Esto asegura que estamos interpretando correctamente sus palabras y que ella se siente comprendida.
- ¿Puede ser que lo que sientes sea...?: Aquí profundizamos en sus emociones, ayudándola a identificar sentimientos no verbalizados.
- ¿Qué crees que está detrás de lo que sientes?: Esta pregunta invita a una reflexión más profunda, dándole la oportunidad de explorar emociones que tal vez no había considerado antes.

6.1.7. La mimesis en el acompañamiento a la mujer, madre y profesional: el poder de la imitación

Basado en Barahona, (2023)

Como decía Barahona, (2024) en su ponencia sobre la *Mimesis en el Acompañamiento Educativo*, la mimesis, o imitación, juega un papel crucial en la formación de nuestra identidad y en la toma de decisiones. Desde pequeños, aprendemos observando y replicando comportamientos, lo que favorece nuestro desarrollo, pero también puede generar conflictos cuando actuamos según expectativas ajenas.

La persona acompañada puede estar reproduciendo modelos de su entorno sin ser consciente de que no reflejan su verdadera identidad. El acompañamiento debe ayudarla a distinguir entre sus deseos genuinos y las influencias externas que condicionan sus decisiones para alinear su vida con sus propios valores y deseos profundos.

Para las mujeres que desempeñan múltiples roles la mimesis puede ser una herramienta poderosa para el crecimiento, pero también una fuente de frustración si no se utiliza de manera consciente.

Imitar no es algo negativo en sí mismo; de hecho, puede ser una vía de crecimiento en muchos aspectos. Lo importante es hacerlo sin perder la autenticidad, seleccionando qué cualidades o actitudes de los modelos externos se quieren incorporar, mientras se preserva la esencia propia.

En la maternidad, este proceso se hace evidente. Los hijos observan y aprenden imitando a sus madres, lo que genera en ellas una gran responsabilidad. Ser un modelo a seguir puede llegar a convertirse en una fuente de presión, sobre todo cuando las expectativas sociales imponen la idea de ser una madre perfecta. Sin embargo, el acompañamiento ayuda a liberar ese peso, enseñando que no es necesario ser impecable. Lo que los hijos necesitan es una madre auténtica, que les muestre que el aprendizaje es un camino continuo, donde los errores también son parte de la vida.

Al mismo tiempo, en el ámbito social, las mujeres enfrentan otras presiones. La sociedad suele imponer ciertos modelos de feminidad y éxito que, a menudo, no coinciden con los deseos internos de cada mujer. Sin darse cuenta, muchas veces imitan esos patrones, cumpliendo con roles que no reflejan su verdadera identidad. A través del acompañamiento, la mujer puede desenmascarar esas influencias externas y comenzar a tomar decisiones conscientes sobre qué valores y expectativas desea mantener y cuáles prefiere dejar atrás, recuperando así su autenticidad.

En la vida profesional, este proceso no es muy diferente. Las mujeres observan modelos de éxito en sus colegas o figuras públicas, y sienten la necesidad de seguir esos mismos caminos para tener éxito. Sin embargo, cuando esto se hace sin tener en cuenta los propios

valores y prioridades, puede generar frustración. El acompañamiento ayuda a que cada mujer defina su propio concepto de éxito, permitiéndole imitar aquello que le inspira, pero siempre en consonancia con sus propios intereses y objetivos, sin caer en comparaciones destructivas.

La mimesis, entonces, no tiene que ser una carga ni un proceso que aleje a la mujer de su verdadero ser. Si se realiza de manera consciente, puede convertirse en una fuente de inspiración y crecimiento. Al aprender de los demás, cada mujer puede descubrir nuevas maneras de desarrollarse, siempre preservando su autenticidad y siendo fiel a sí misma.

El acompañamiento juega aquí un papel clave: permite a la mujer observar su entorno, aprender de los demás, pero también decidir conscientemente qué cualidades quiere adoptar y cómo integrarlas en su vida sin perder su esencia. La mimesis deja de ser una presión externa para convertirse en un proceso de crecimiento personal, donde la mujer, como madre, profesional y persona, encuentra su propio camino hacia una vida más auténtica.

6.1.8. La escucha en el acompañamiento a la mujer madre y profesional: una integración profunda

Basado en (Gonzalez Iglesias, 2023, p. 127)

La escucha se convierte en el eje central del acompañamiento, una herramienta que permite a la mujer sentirse comprendida, valorada y capaz de integrar todas sus identidades.

La madre y la vulnerabilidad de la escucha

El rol de madre está lleno de retos, muchos de los cuales tocan la vulnerabilidad de la mujer. En sus silencios, en sus momentos de agotamiento, surgen preguntas vitales: ¿Estoy haciendo lo correcto? ¿Cómo compagino el cuidado de mis hijos con mi desarrollo personal y profesional?

Aquí donde la escucha empática y afectiva se vuelve fundamental. Cuando una madre siente que alguien está verdaderamente escuchando sus inquietudes, no solo las palabras,

sino el peso emocional detrás de ellas, se genera un espacio de validación y apoyo. La escucha no busca respuestas rápidas, sino acompañar el proceso de reflexión, de reconocimiento de emociones, de aceptación de que ser madre no implica ser perfecta. El acompañante, en su silencio y en su presencia atenta, le da a la mujer el espacio para reconocerse en sus emociones y empezar a dar forma a sus propias respuestas.

En el acompañamiento, no se trata solo de escuchar a la madre, sino también a la mujer que sigue allí, en un proceso constante de autodescubrimiento. La maternidad trae consigo cambios profundos en la identidad femenina. Muchas mujeres se enfrentan a la necesidad de reinventarse: lo que antes funcionaba o tenía sentido en su vida, ahora puede parecer diferente. Tal vez una mujer descubra una nueva fuerza interior que no sabía que tenía, o se enfrente a dudas sobre su papel en el mundo fuera de la familia.

Aquí, la escucha afectiva implica más que prestar atención a sus palabras: es acoger sus dudas, sus inseguridades y sus nuevas perspectivas. Al acompañarla en su viaje, el acompañante ofrece una oportunidad para que ella vea la plenitud en la imperfección, y cómo, aunque su vida ha cambiado, ella sigue creciendo y descubriendo nuevas dimensiones de su ser.

Escuchar para integrar: Madre, mujer y profesional

El acto de escuchar en el acompañamiento a la maternidad va más allá de validar las experiencias de una madre. Implica ayudarla a integrar las diferentes facetas de su vida, para que no vea su identidad como compartimentos separados, sino como un todo cohesivo. El acompañante tiene la tarea de ofrecer un espacio en el que la mujer pueda reflexionar sobre su identidad en su totalidad: una madre que sigue siendo mujer, y una mujer que sigue siendo profesional, todo entrelazado en una única persona que se encuentra en constante crecimiento.

En este sentido, la escucha es una herramienta que da voz a lo no dicho, permite articular miedos y dudas, y ayuda a la mujer a descubrir la plenitud en su propia vida, sin tener que alcanzar la perfección. La escucha acompaña en los momentos de duda, pero también en

los momentos de triunfo, cuando la mujer se da cuenta de que puede encontrar su propio equilibrio, guiada por su propia sabiduría interna.

El poder transformador de la escucha

Sin duda, la escucha tiene un poder transformador. Es un acto activo de acogida, de presencia y de disposición a caminar junto a la mujer mientras ella descubre e integra las diferentes partes de su ser. Es un proceso que la ayuda a verse de manera plena. En este camino, las preguntas que se hacen no buscan respuestas inmediatas, sino que abren espacios para la reflexión profunda, ayudando a la mujer a escucharse a sí misma y encontrar su propio camino hacia la plenitud, integrando todos los aspectos de su vida.

6.1.9. El silencio en el acompañamiento: una herramienta esencial para guiar y descubrir

Basado en la ponencia impartida en el MAE de Domínguez (2024), *El Silencio*.

El silencio es uno de los recursos más poderosos en el proceso de acompañamiento, tanto para el acompañante como para la persona acompañada. En un mundo lleno de ruido, donde las expectativas y las presiones externas abundan, el silencio es un espacio que permite que las cosas más importantes emerjan de manera natural, sin forzarlas. Es en el silencio donde ocurren los verdaderos descubrimientos, tanto internos como externos.

Para el acompañante, el silencio no es una ausencia de comunicación, sino un acto consciente de apertura. Al estar en silencio, el acompañante permite que la persona que acompaña tome la iniciativa en su proceso, dándole tiempo y espacio para reflexionar sobre sus pensamientos y emociones. A menudo, la mujer que desempeña los roles de madre y profesional está acostumbrada a tener que resolver todo de manera rápida, sin detenerse a escuchar lo que realmente está pasando en su interior. El silencio, entonces, actúa como una invitación a pausar, a explorar lo que hay detrás de sus inquietudes y a encontrar respuestas que a veces se ocultan en el ruido de lo cotidiano.

El acompañante, al practicar el silencio, no solo escucha lo que la mujer dice, sino también lo que no dice. A través de esa pausa, le otorga la libertad de explorar sus propios pensamientos sin sentirse presionada a buscar soluciones inmediatas. Es como si el

acompañante ofreciera un espejo silencioso, donde la persona acompañada puede ver reflejadas sus verdaderas emociones y deseos. En este proceso, el silencio no es vacío, sino un espacio lleno de posibilidades.

El silencio es más que un recurso en el acompañamiento: es el espacio donde el crecimiento y el autoconocimiento verdaderamente se desarrollan. Para el acompañante, el silencio es una manera de dar protagonismo a la persona acompañada, permitiéndole descubrir sus propias respuestas sin la necesidad de intervención constante. Para la mujer que es acompañada, el silencio se convierte en una herramienta que le ofrece la oportunidad de detenerse, reflexionar y reconectar con lo que es verdaderamente esencial en su vida.

Enseñarle a usar el silencio en su día a día, ya sea para integrar sus facetas de madre y profesional o para tomar decisiones más alineadas con su identidad, le ofrece un camino hacia una vida más equilibrada y auténtica. El silencio es el lugar donde puede reconciliar sus responsabilidades y reencontrarse consigo misma, sabiendo que, en esa quietud, reside la clave para su crecimiento personal y profesional.

6.1.10. El encuentro en el acompañamiento: camino hacia el crecimiento

Basado en (Gonzalez Iglesias, 2023, p. 127).

El encuentro es más que una simple interacción; es un espacio donde dos libertades se encuentran y, a través de esa conexión, nos descubrimos y crecemos. En el contexto del acompañamiento, especialmente en la maternidad, el encuentro se convierte en una puerta que abre nuevas posibilidades, que ofrece una oportunidad única para redescubrirnos y para conectar con los demás de una manera más auténtica y profunda.

(López Quintás, 2011) habla de los niveles de relación, lo cuales nos guían hacia diferentes formas de conectar con el otro y con nosotros mismos, pasando de relaciones meramente funcionales a encuentros verdaderamente transformadores:

El primer nivel es el de la lógica del dominio, donde las relaciones son utilitarias y superficiales. Aquí, las personas son vistas como herramientas para cumplir funciones,

sin un verdadero encuentro. En el contexto de la maternidad, esto se traduce en un acompañamiento centrado únicamente en lo operativo, como responsabilidades y horarios, sin ir más allá.

En el segundo nivel, la lógica del encuentro, las relaciones adquieren un carácter significativo. Se valora al otro en su dignidad y singularidad. En el acompañamiento a la maternidad, esto implica ayudar a la mujer a reconocer su nueva identidad, apreciando su valor humano y su contribución, no solo profesional, sino también personal.

El tercer nivel se refiere a los valores trascendentales (bondad, belleza, verdad, unidad). Las relaciones en este nivel transforman mutuamente a las personas. En la maternidad, acompañar a este nivel significa guiar a la mujer a encontrar sentido en su rol como madre y profesional, permitiendo que ambos aspectos de su vida se nutran y potencien.

Encuentros y desencuentros: el arte de acompañar

Los encuentros verdaderos no siempre son fáciles de conseguir. De hecho, la mayoría de las veces nos movemos entre encuentros y desencuentros. A veces, sentimos que no logramos conectar con los demás de la manera que quisiéramos, o que las circunstancias nos alejan de la profundidad que buscamos. En el acompañamiento, es importante estar atentos a estos momentos de desencuentro, porque muchas veces son la puerta a un encuentro más profundo.

Un desencuentro puede ser una señal de que algo en la relación necesita ser revisado. Tal vez la mujer que acompañamos se siente atrapada en las exigencias de su rol profesional y no puede ver cómo la maternidad puede enriquecer su vida laboral, o quizá no ha logrado encontrar un espacio para sí misma en medio de sus múltiples responsabilidades. Aquí, el acompañamiento juega un papel crucial: ayudarla a identificar esos obstáculos, a entender qué le impide avanzar hacia un encuentro pleno consigo misma y con los demás, y a acompañarla en el proceso de superarlos.

El desafío del acompañante es ayudar a la mujer a integrar esta nueva etapa de forma armónica. Este proceso de autodescubrimiento le permite identificar nuevas fortalezas y habilidades que enriquecen tanto su vida personal como laboral, reconfigurando su

identidad y equilibrando sus diferentes roles. El encuentro, entonces, transforma no solo la relación con los demás, sino también con uno mismo, siendo clave para dar valor a todas sus dimensiones.

Una herramienta que puede ayudarnos a trabajar los encuentros es La Rueda de los Encuentros. Es una herramienta visual y reflexiva que ayuda a tomar conciencia sobre cómo nos estamos relacionando, no solo con los demás, sino también con nosotros mismos. Esta herramienta puede facilitar que la mujer identifique las áreas clave de su vida en las que se producen los encuentros o desencuentros. El objetivo es que ella misma descubra cómo está integrando su papel de madre, profesional y mujer en su día a día, y qué aspectos necesita fortalecer o equilibrar.

¿Para qué sirve? La rueda permite que la persona evalúe diferentes aspectos de sus relaciones y de sí misma, facilitando la identificación de áreas que están funcionando bien y aquellas que requieren más atención. Puede ser utilizada para analizar las relaciones en cuatro niveles clave: consigo misma, con su pareja o familia, con sus hijos, y con su entorno profesional.

Este ejercicio invita a reflexionar sobre cómo las diferentes dimensiones de la vida se entrelazan y cómo los encuentros (o desencuentros) en cada área afectan al equilibrio general. Es una herramienta de autoconocimiento que, además, ofrece un punto de partida para abrir nuevas conversaciones y tomar decisiones conscientes.

- Dibujo de la rueda: La persona dibuja un círculo con ocho radios, que dividen la rueda en secciones. Cada una de esas secciones representará una condición esencial para el encuentro.
- Condiciones del encuentro: Los ocho radios pueden representar valores clave que facilitan el encuentro en el contexto de la maternidad. En este caso, podemos adaptarlas a las realidades que enfrenta una madre en sus distintos roles.
 - Generosidad: ¿Qué tan abierta te sientes a dar y recibir en tus relaciones?
¿Cómo te manejas en el dar y recibir dentro de tu rol como madre?

- Respeto: ¿Te sientes valorada y respetada por ti misma y por los demás?
¿Cómo estás respetando tus límites y necesidades como madre y profesional?
- Disponibilidad: ¿Tienes tiempo y energía para estar presente para tus hijos, pareja y entorno? ¿Te sientes disponible para ti misma?
- Veracidad: ¿Te sientes auténtica en tus relaciones? ¿Sientes que puedes ser quién eres en tu entorno familiar y profesional?
- Gratitud: ¿Reconoces y aprecias los momentos de encuentro en tu vida?
¿Te sientes agradecida por los cambios que la maternidad ha traído a tu vida?
- Asombro: ¿Aún te sorprendes con las pequeñas cosas de la vida? ¿Cómo te conectas con lo nuevo que cada día trae como madre?
- Ternura: ¿Estás mostrando ternura y empatía en tus relaciones familiares y laborales? ¿Cómo practicas la ternura contigo misma?
- Fidelidad: ¿Estás siendo leal a tus valores y compromisos? ¿Cómo percibes la lealtad en tus relaciones con tu pareja, hijos y trabajo?

Proceso del ejercicio: Una vez que la madre tiene estos valores frente a ella, se le invita a que evalúe del 0 al 10 cómo se siente respecto a cada uno de ellos en su vida actual. Es importante que sepa que esta evaluación no es un juicio, sino una percepción que le ayudará a identificar en qué áreas se siente más plena y en cuáles puede necesitar más acompañamiento o reflexión.

El valor de este ejercicio está en visualizar dónde está el equilibrio en las relaciones y en qué áreas necesita prestar más atención. Esto le permitirá tener una conversación consigo misma y, si lo desea, abrir el diálogo con el acompañante para explorar más a fondo.

El encuentro con la dimensión espiritual

La maternidad es un momento que invita a la mujer a encontrarse consigo misma y conectar con una dimensión espiritual más profunda. Este encuentro le ayuda a dar sentido a lo que vive y a reconocer el valor de cada experiencia.

El acompañamiento espiritual durante la maternidad se basa en la escucha, en ofrecer un espacio donde la mujer pueda expresar sus dudas, miedos y alegrías sin sentirse juzgada. La espiritualidad se convierte en un espejo para ver su esencia y reconciliarse con su historia.

En estos momentos de encrucijada, la mujer necesita elegir caminos que respondan a sus anhelos más profundos. El acompañamiento le ayuda a discernir lo importante, a conectarse con ese susurro interno que le indica hacia dónde quiere ir. Y aquí aparece la **parresía**, el valor de decir la verdad con amor y abrazar su vulnerabilidad. La mujer necesita sentirse acompañada y libre para ser ella misma, sin exigencias de perfección. Esta sinceridad profunda, no solo con los demás, sino también con uno mismo, requiere coraje, ya que implica confrontar miedos, frustraciones y expectativas irreales. A través de la parresia, la madre puede encontrar su verdadera voz, liberar aquello que la oprime y construir relaciones más auténticas, tanto en su entorno como en su interior.

Este encuentro espiritual no ocurre en soledad. La maternidad requiere de una comunidad que acoja y nutra. Necesitamos del otro para crecer, para sentirnos amadas y valoradas. Acompañar a la mujer en su dimensión espiritual es también ayudarla a reconocer la importancia de la comunidad y a permitirse ser cuidada.

6.1.11. La comunidad y su importancia en el acompañamiento

Basado en (Gonzalez Iglesias, 2023, p. 231)

La comunidad es esencial para el desarrollo del ser humano. No crecemos solos, desde nuestro nacimiento dependemos de otros. En el contexto de la maternidad, esto es clave: el acompañamiento implica recordar a la madre que no está sola, y que su bienestar emocional, físico y espiritual depende de la red de apoyo a su alrededor, ya sea familiar, amigos o profesionales.

Acompañar a una madre es ayudarla a ver que no tiene que cargar con todo, que tiene una comunidad a su alrededor lista para sostenerla. El bienestar emocional, físico y espiritual se nutre en estos lazos. Reconocer esto no solo alivia, sino que fortalece.

Vivimos en una cultura que exalta la independencia, pero la realidad es que la soledad, especialmente en momentos tan transformadores como la maternidad, pesa. Muchas madres sienten que deben ser autosuficientes, que "deben poder con todo". Sin embargo, nadie lo logra sin apoyo. Aquí es donde el acompañamiento es clave: guiarla hacia un equilibrio entre su individualidad y la comunidad que la rodea, permitiéndole soltar la carga de ser "supermujer" y aceptar la ayuda que tanto necesita.

El amor, ese que damos y recibimos, es el corazón de cualquier comunidad sana. En la maternidad, el amor que la madre ofrece es inmenso, pero también necesita aprender a recibirlo. A menudo, las mujeres se olvidan de esto, sintiendo que deben ser las dadoras constantes. Acompañarlas en este camino es enseñarles que el amor no es solo un sacrificio, sino también un regalo que ellas merecen. Ya sea en su hogar o en su trabajo, este amor debe fluir en ambas direcciones.

Una de las grandes luchas de la maternidad moderna es cómo conciliar la vida personal con la profesional. La madre no debe sentirse dividida entre estos dos mundos, sino que ambos pueden alimentarse mutuamente. Acompañarla significa ayudarla a ver que su trabajo no es un obstáculo para ser una buena madre, y que ser madre no le resta valor a su desarrollo profesional. Ambas facetas son parte de su identidad, y el reto es integrarlas con armonía.

Rodearse de personas que impulsan el crecimiento es vital. En una comunidad saludable, ya sea en la familia o en el trabajo, las relaciones promueven el desarrollo y fortalecen la autoestima. Además, en estos espacios, el perdón es esencial. La maternidad trae consigo altos niveles de exigencia, y con ello, la posibilidad de cometer errores. Acompañar a una madre es recordarle que el perdón, tanto hacia los demás como hacia sí misma, es el camino hacia una convivencia más plena y liberadora.

6.1.12. El perdón y la aceptación en el acompañamiento: Claves para el crecimiento

En el acompañamiento a la maternidad, el perdón y la aceptación son dos pilares esenciales para que la mujer pueda avanzar tanto en sus relaciones como en su propio bienestar emocional. A menudo, el desafío de integrar la maternidad con otras áreas de la

vida (como el trabajo o la pareja) saca a la luz tensiones, heridas y expectativas incumplidas que requieren un proceso de perdón y, sobre todo, de autoaceptación.

Cuando hablamos de perdón, no nos referimos solo al acto de disculparse, sino a la capacidad de liberar el corazón de resentimientos que, muchas veces, impiden el encuentro pleno con los demás y con una misma. Una madre puede sentir que no cumple con las expectativas de su entorno, o incluso con sus propias exigencias, y es aquí donde el perdón y la aceptación se vuelven necesarios.

Acompañar a una madre en este proceso implica ayudarla a identificar las heridas no solo externas, sino también aquellas que se ha causado a sí misma. El perdón hacia los demás y el auto-perdón permiten a la mujer reconstruir sus relaciones y avanzar hacia una vida más equilibrada. El acompañamiento debe enfocarse en crear un espacio donde la madre se sienta aceptada y donde pueda aceptar sus propias limitaciones y fallos sin juzgarse duramente.

Aceptar quiénes somos, con nuestras fortalezas y vulnerabilidades, es el primer paso para el perdón. A menudo, las madres se imponen estándares imposibles, exigiéndose perfección. El acompañamiento en esta etapa busca mostrarles que no están solas en sus luchas, que ser imperfecta no solo es normal, sino parte de su belleza. La aceptación es el lugar desde donde puede comenzar a perdonarse y abrirse a una maternidad más genuina y libre de culpa.

Perdonarse a una misma puede ser uno de los actos más difíciles, pero también de los más liberadores. El perdón no ocurre de inmediato, pero empieza cuando la madre se permite verse con compasión.

El verdadero perdón y la aceptación no son signos de debilidad, sino actos profundos de valentía y reconciliación. Acompañar a una madre en este proceso significa ayudarla a liberar el peso emocional que la detiene, permitiéndole avanzar con más ligereza y claridad en su vida cotidiana. Solo cuando nos permitimos aceptar nuestras imperfecciones y perdonarnos, podemos vivir una maternidad más plena, construyendo relaciones más auténticas y sanas, tanto en el hogar como en el trabajo.

6.1.13. Acompañamiento en la etapa profesional

El trabajo es una de las etapas más largas y significativas en la vida de cualquier persona, y no puede entenderse de manera aislada. Acompañar a una mujer en su etapa profesional implica reconocer que no es solo una profesional, sino una persona integral, que lleva consigo su vida familiar, social y espiritual al entorno laboral. Por eso, el acompañamiento debe abarcar todas estas dimensiones, ayudándola a equilibrarlas y a encontrar sentido en cada una.

A menudo, el crecimiento profesional se asocia únicamente con el desarrollo de habilidades técnicas, pero el verdadero acompañamiento va más allá. Acompañar a una mujer en este camino implica ayudarla a entender que su crecimiento está intrínsecamente ligado a su maduración integral como persona. El enfoque no es solo cómo mejorar su desempeño en el trabajo, sino también cómo sus dones y singularidades impactan en su vida y en su entorno. Es un proceso de guía para que ella misma descubra cómo su desarrollo profesional influye en sus relaciones, en su entorno y en la forma en que contribuye al mundo.

El trabajo no debe verse como un fin en sí mismo, sino como un medio para crecer y contribuir. A través del acompañamiento, es importante invitar a la mujer a reflexionar sobre el lugar que el trabajo ocupa en su vida. ¿Qué significa realmente para ella? ¿Qué le aporta en términos de realización personal? Estas preguntas son clave para conectar su actividad profesional con un propósito más amplio, permitiéndole integrar de manera significativa su vida personal y profesional.

Vocación profesional: Un llamado que trasciende el ámbito laboral

Acompañar en la vocación implica guiar a la mujer a reconocer su "llamada" personal, descubrir su sentido de pertenencia dentro de un proyecto más amplio —ya sea en su equipo, empresa o comunidad—, y comprender que su trabajo tiene una dimensión trascendente. Esta dimensión va más allá del éxito personal, pues su trabajo también contribuye al bienestar de los demás y de la sociedad.

El acompañamiento en la etapa profesional debe incluir una reflexión profunda sobre el equilibrio entre la vida personal y laboral. Las madres que trabajan suelen enfrentarse al reto de integrar ambos mundos, muchas veces sintiendo que deben sacrificar uno en favor del otro. Acompañarlas en este proceso implica ayudarlas a encontrar un balance satisfactorio que les permita realizarse plenamente en ambas esferas.

Si la mujer ocupa una posición de liderazgo, el acompañamiento puede enfocarse en cómo apoyar a quienes la rodean para que también descubran sus talentos y vocaciones. Un buen líder no se limita a buscar resultados, sino que también acompaña el crecimiento de su equipo. En este sentido, es fundamental desarrollar una "mirada posibilitadora", una que vea el potencial de los demás y los inspire a crecer.

3. CONCLUSIONES Y PROSPECTIVAS

CONCLUSIÓN

Este trabajo tenía como objetivo explorar la maternidad desde una perspectiva integral, destacando cómo puede ser una fuente de crecimiento personal y profesional para la mujer. Quise poner de relieve la importancia de acompañar este proceso, valorando las competencias y habilidades que la maternidad aporta tanto al ámbito laboral como al familiar. Además, me propuse reflexionar sobre el papel de la mujer en la sociedad, analizando su evolución a lo largo del tiempo y los desafíos que enfrenta hoy en día.

Mi interés en este tema está profundamente ligado a mi experiencia personal. Como relaté en la motivación inicial, todo comenzó con la pérdida de mi madre. Ese fue un momento crucial que me permitió ver la maternidad en todas sus dimensiones. Comprendí que la maternidad no es solo un rol; es una oportunidad de transformación y equilibrio para nosotras como mujeres, madres y profesionales. Pero no solo es un concepto abstracto; lo vivo día a día. He experimentado en primera persona lo complicado que es ser madre y trabajar al mismo tiempo. La presión de tener que llegar a todo se vuelve abrumadora, y en muchas ocasiones me he sentido sin el apoyo suficiente, especialmente en el entorno laboral. Las empresas, en lugar de brindar respaldo, a menudo añaden más presión. Esto me ha llevado a cuestionarme constantemente si merece la pena continuar o si sería más

sencillo abandonar el trabajo para centrarme únicamente en la familia. Este trabajo, por tanto, es más que un estudio académico; es un homenaje a todas esas experiencias y un deseo profundo de acompañar a otras mujeres en sus caminos, ayudándolas a enfrentar esas encrucijadas y el sentimiento de culpa que tantas veces nos invade.

Para contextualizar este tema, a lo largo del trabajo he analizado cómo ha evolucionado el papel de la mujer desde la Revolución Francesa hasta la actualidad. Este recorrido histórico ha mostrado el cambio de una visión de la mujer como “solo madre” al extremo opuesto de “no madre”, evidenciando los retos y las tensiones que muchas mujeres enfrentan al tratar de equilibrar su identidad personal, familiar y profesional. También he abordado cómo las políticas públicas, las dinámicas familiares y el entorno laboral influyen directamente en la experiencia de la maternidad.

De esta reflexión y análisis, emerge una premisa clara: la maternidad, cuando se reconoce y valora adecuadamente, puede ser una palanca para el crecimiento de la mujer en todas sus dimensiones. Este trabajo busca precisamente dar voz a esa complejidad y destacar la importancia de acompañar a las mujeres en las diferentes etapas de su maternidad, ayudándolas a descubrir y abrazar las oportunidades que se presentan en su camino.

Las enseñanzas de (Frankl, 2021) en su libro *El hombre en busca de sentido* ofrecen una visión que se alinea profundamente con los hallazgos de este trabajo. Frankl sostiene que el significado en la vida se encuentra a través de la creación, la experiencia y la actitud ante el sufrimiento. La maternidad, en su esencia, es un acto de creación: la mujer no solo da vida, sino que crea un espacio de amor, cuidado y desarrollo. Como (Frankl, 2021) afirma, "El hombre no está completamente condicionado y determinado; él es quien determina si sucumbe ante las condiciones ...". Este trabajo muestra cómo las mujeres, al abrazar la maternidad y con el acompañamiento adecuado, enfrentan valientemente los desafíos, nutriendo la vida mientras buscan equilibrio en el ámbito profesional.

El proceso de ser madre está también lleno de valores significativos. Frankl nos recuerda que, aunque las circunstancias puedan ser difíciles, siempre tenemos la libertad de elegir nuestra actitud: "Al hombre se le puede arrebatar todo salvo una cosa: la última de las libertades humanas, la elección de la actitud personal ante un conjunto de circunstancias

para decidir su propio camino" (Frankl, 2004). Este trabajo ha demostrado que, con un buen acompañamiento, las mujeres aprenden a elegir actitudes positivas y constructivas frente a los retos diarios, fortaleciendo su capacidad para amar, cuidar y crecer. Este proceso de elección se convierte en un pilar para su desarrollo personal y profesional, potenciando habilidades como la empatía, la gestión del tiempo y el liderazgo.

Frankl también nos enseña que el sufrimiento encuentra su sentido cuando se convierte en un acto de sacrificio por algo valioso. La maternidad implica sacrificios y renunciaciones que, cuando son acompañados y comprendidos, se transforman en fuentes de fortaleza y crecimiento. "El sufrimiento deja de ser sufrimiento en cierto modo en el momento en que encuentra un sentido" (Frankl, 2004). Este hallazgo refuerza la idea de que los desafíos que enfrentan las madres no las limitan, sino que, con el acompañamiento adecuado, las dotan de una resiliencia única, enriqueciendo no solo su vida personal sino también su aporte al mundo laboral y social.

Este trabajo ha permitido abordar los objetivos planteados desde una mirada integral, poniendo en el centro el papel de la maternidad como fuente de crecimiento y transformación:

1. **Analizar cómo la maternidad influye en la identidad femenina y en la vida laboral de las mujeres:** A lo largo de la investigación, se ha evidenciado que la maternidad tiene un impacto profundo en la identidad femenina. No solo redefine quiénes son las mujeres, sino también cómo se proyectan en su entorno laboral y social. Este trabajo muestra que la maternidad, lejos de ser un obstáculo, contribuye al desarrollo de competencias como la empatía, la capacidad de gestión y el liderazgo.
2. **Destacar las competencias que las mujeres desarrollan a través de la maternidad y su aplicabilidad en el ámbito profesional:** La maternidad se presenta como una escuela de habilidades valiosas, que son transferibles al mundo profesional. A lo largo del trabajo, se ha resaltado cómo las mujeres desarrollan competencias únicas, como la gestión del tiempo, la resiliencia, la toma de decisiones y la empatía. Se ha demostrado que estas habilidades enriquecen su

desempeño laboral y les permiten contribuir significativamente al entorno organizacional.

3. **Redescubrir el verdadero sentido de la maternidad:** Este trabajo ha invitado a redescubrir la maternidad como una experiencia vital llena de significado y no solo como una etapa de sacrificios y renunciaciones. Los desafíos y sacrificios asociados a la maternidad adquieren sentido cuando se orientan hacia el amor y la creación de un espacio seguro y pleno. De este modo, la maternidad se revela como un proceso enriquecedor que impulsa a la mujer a crecer y a integrar todas sus facetas de forma armónica.
4. **Promover una visión más inclusiva que considere tanto el rol de la madre como el del padre en el proceso de crianza:** El trabajo ha subrayado la importancia de la corresponsabilidad y la complementariedad de roles entre la madre y el padre. A través de datos y reflexiones, se ha demostrado que un enfoque inclusivo y colaborativo en la crianza permite alcanzar un equilibrio sostenible entre la vida personal y profesional. Este enfoque promueve un modelo de familia que contribuye al desarrollo de una sociedad más justa y equitativa.

Este trabajo muestra que acompañar a la mujer en su maternidad es una oportunidad única para su desarrollo integral. Acompañarlas no es solo reconocer los retos que enfrentan, sino también ver las oportunidades de crecimiento que la maternidad trae consigo. Aquí, la mirada, la escucha y la comunidad se convierten en elementos esenciales. La maternidad, lejos de ser un obstáculo, enriquece nuestras vidas, tanto en lo personal como en lo profesional. Nos invita a redescubrirnos, a encontrar un equilibrio en nuestros múltiples roles y a integrarnos de manera más plena. La conclusión principal es clara: el acompañamiento en la maternidad es una herramienta poderosa para fomentar la igualdad y el bienestar en nuestra sociedad.

PROSPECTIVAS

Aunque este trabajo ha abordado la maternidad desde una perspectiva integral, reconociendo su impacto tanto en la vida personal como profesional de la mujer, hay áreas que requieren una exploración más profunda. La riqueza y complejidad del tema abren la puerta a futuras líneas de investigación que pueden contribuir a mejorar el

acompañamiento y el entendimiento de la maternidad en la sociedad contemporánea. A continuación, se presentan algunas de estas posibles direcciones.

El acompañamiento integral: Uno de los aspectos más importantes que se desprenden de este trabajo es la necesidad de un acompañamiento que abarque todas las dimensiones de la mujer. Futuras investigaciones podrían centrarse en diseñar y aplicar estrategias que ayuden a integrar sus roles de madre, profesional, esposa, e individuo. ¿Qué herramientas y prácticas pueden implementarse para ofrecer un acompañamiento efectivo? La clave radica en desarrollar modelos de apoyo que consideren tanto las necesidades emocionales como las profesionales, permitiendo a las mujeres encontrar un equilibrio y crecer en todas sus facetas.

Transformaciones en el ámbito laboral: La relación entre maternidad y trabajo sigue siendo un desafío. Es necesario profundizar en los cambios que deben realizarse en el ámbito laboral para reconocer la maternidad como un valor añadido y no como un obstáculo. Las futuras investigaciones podrían centrarse en analizar y proponer políticas de conciliación laboral que valoren el potencial de las mujeres madres, creando entornos más inclusivos y flexibles. ¿Cómo pueden las empresas retener y potenciar el talento femenino durante y después de la maternidad? Este enfoque permitirá identificar buenas prácticas que puedan ser implementadas por las organizaciones para apoyar a sus empleadas y promover una cultura más equitativa.

Hace tan solo cuatro días que se ha empezado a abordar este tema con más seriedad a nivel político y social, en el que el líder del partido político PP, Núñez Feijoo, reivindican que ser madre no puede seguir siendo visto como una heroicidad, que los esfuerzos deben centrarse en crear entornos laborales que reconozcan la maternidad como un valor añadido y no como un obstáculo (Diario ABC, 2024).

La corresponsabilidad y nuevas dinámicas familiares: La importancia del papel del padre en la maternidad y la corresponsabilidad en la crianza son aspectos fundamentales para lograr un equilibrio sostenible entre la vida personal y profesional. Las nuevas dinámicas familiares, como las familias monoparentales y homosexuales, plantean preguntas sobre el impacto que pueden tener en la crianza y el desarrollo de los hijos.

¿Cómo podemos incentivar la corresponsabilidad entre padres y madres para alcanzar un equilibrio más justo? ¿Qué significa la presencia o ausencia de las figuras materna y paterna en el desarrollo infantil? Profundizar en estos aspectos nos permitirá entender mejor cómo promover la complementariedad en la crianza.

El impacto de la maternidad en la humanización de la sociedad: Otro tema que merece un análisis más profundo es cómo el acompañamiento adecuado a la maternidad puede influir en la construcción de una sociedad más humanizada. Las enseñanzas de Viktor Frankl nos recuerdan que encontrar sentido en las experiencias vitales, como la maternidad, puede tener un efecto transformador. ¿De qué manera el acompañamiento a la maternidad puede influir en la creación de comunidades más empáticas y solidarias? La importancia de las redes de apoyo y las comunidades en la vida de las madres podría ser una línea de investigación que aporte una visión más amplia sobre la necesidad de fortalecer el tejido social.

Continuar explorando estos aspectos permitirá generar nuevos modelos de acompañamiento y prácticas sociales que reconozcan la maternidad como una fuente de crecimiento personal y profesional, enriqueciendo tanto la vida de las mujeres como la de la sociedad en su conjunto.

4. REFERENCIAS

ACNUR. (2024a, marzo). Historia de los derechos de la mujer en España | eACNUR. BLOG ACNUR. <https://eacnur.org/es/blog/historia-derechos-de-la-mujer-en-espana>

ACNUR. (2024b, marzo). Mujeres importantes de la historia | eACNUR. <https://eacnur.org/es/blog/mujeres-importantes-de-la-historia-para-celebrar-el-dia-de-la-mujer>

Aguiló (Director). (2020, agosto 6). María Calvo, «Identidad femenina», 2020 [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=CBF8ileE0RU>

Arranz, E. (2022, julio 6). El envejecimiento se dispara en España en 2022 hasta el 133,5%: Se contabilizan 133 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16. Fundación Adecco. <https://fundacionadecco.org/notas-de-prensa/el-envejecimiento-se-dispara-en-espana-en-2022-hasta-el-1335-se-contabilizan-133-personas-mayores-de-64-anos-por-cada-100-menores-de-16/>

Bach Cobacho, E. (2022, abril 22). Sin salud emocional no hay salud, bienestar ni rendimiento. mSchools. <https://mschools.com/es/eva-bach-sin-salud-emocional-no-hay-salud-bienestar-ni-rendimiento/>

Barahona, Á. (2024). *Los tres altares de la familia*.

BBC News. (2020). Donald Winnicott, el pediatra y psicoanalista británico que le dijo a las madres que era mejor no ser perfectas. BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-55009831>

Beauvoir, S. de. (2017). *El segundo sexo* (2017.a ed.). Ediciones Cátedra.

Calvo, M. (2022a). *La Mujer Femenina*. Ediciones Rialp.

Calvo, M. (2022b). *Orgullo de Madre*. Rialp.

Carta a las Familias (2 de febrero de 1994) | Juan Pablo II. (s. f.). Recuperado 17 de septiembre de 2024, de https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/letters/1994/documents/hf_jp-ii_let_02021994_families.html

Cerioti, M. (2018). *Erótica y Materna. Viaje al universo femenino* (Edición de Kindle). Edizioni Ares y Ediciones Rialp.

Chinchilla, N. (como se cita en Dirección por Misiones, Director). (2017, febrero 17). Nuria Chinchilla: La Misión Personal [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=d7gbXC7YiXM>

Chinchilla, N. (2020, abril). Más allá de la conciliación: Integrar la vida | Nuria Chinchilla: Valores y ecología humana.

<https://blog.iese.edu/nuriachinchilla/2020/04/mas-alla-de-la-conciliacion-integrar-la-vida/>

Datosmacro. Expansión. (2023). España—Natalidad 2023 | [Datosmacro.com](https://datosmacro.expansion.com/demografia/natalidad/espana).
<https://datosmacro.expansion.com/demografia/natalidad/espana>

de Cendra, C. (2024). *Las Etapas familiares y las crisis en la vida de familia*.

de Cortázar, B. C. (2021). *Repensar el don de la paternidad a la luz de las enseñanzas de san Juan Pablo II, desde la antropología de Leonardo Polo*.

Diario ABC. (2024, septiembre 23). Feijóo pide «alfombra roja» para tener hijos y anuncia contactos con los agentes sociales. Diario ABC.
<https://www.abc.es/espana/feijoo-pide-alfombra-roja-tener-hijos-anuncia-20240923141826-vi.html>

Domínguez Prieto, X. M. (2022, diciembre 16). Familia o familias. Instituto da familia. <https://institutodafamilia.es/2022/12/16/familia-o-familias/>

Educación es todo. (2015, abril 10). Poesía que inspira: Enseñarás a volar, de Teresa de Calcuta. Educación es todo. <https://educarestodo.com/poesia-que-inspira-ensenaras-a-volar-de-teresa-de-calcuta/>

El Mundo. (2024). España, el segundo país de la UE con menor tasa de fecundidad y con madres primerizas más mayores | Actualidad Económica.
<https://www.elmundo.es/economia/2024/03/08/65eaecefc6c83180f8b4576.html>

EUNSA Universidad de Navarra (Director). (2023, agosto 17). Conferencia Magistral: Feminidad y felicidad: Descifrando el código [Video]. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=TT9B0SkzTxg>

Frankl, V. E. (2021). *El hombre en busca de sentido* (3ª ed., 13ª impresión). Herder.

Fundación Másfamilia. (2020). *Evolución de la conciliación en España*. Fundación Másfamilia. <https://masfamilia.org/blog/evolucion-conciliacion-espana/>

González Iglesias, S. (2023). *Acompañar y ser acompañado* (1ª ed.). Editorial UFV.

Grant Thornton. (2024). *Informe Women in Business de Grant Thornton*.
<https://www.grantthornton.es/contentassets/90745764b9d7436dab3f7ce3e3f72565/np-las-mujeres-ocupan-por-primera-vez-el-40-de-los-puestos-directivos-en-espana-la-mayor-tasa-de-la-ue2.pdf>

Guardini, R. (1885-1968). (2015). *Las etapas de la vida: Su importancia para la ética y la pedagogía* (A. López Quintás, Intro.; J. Mardomingo, Trad.). Palabra. <https://bca-opac.ufv.es:8443/opac?TITN=208622>

Hadjadj, F. (2015). *¿Qué es una familia? La trascendencia en paños menores (y otras consideraciones ultrasexistas)* (1ª ed.). Nuevo Inicio.

Haz. (2021). El 68% de empresas tiene medidas de conciliación, pero solo el 33% de los trabajadores las conoce. *Revista Haz*. <https://hazrevista.org/rsc/2021/04/68porciento-empresas-medidas-conciliacion-solo-33porciento-trabajadores-conoce/>

Hospido, G. (2023, marzo 6). Más del 80% de las mujeres se enfrenta a problemas de conciliación. *Glamour España*. <https://www.glamour.es/articulos/conciliacion>

Hunt, L. (1984). *Politics, Culture, and Class in the French Revolution*.

IESE. (2011, febrero). El largo camino de la conciliación. *IESE Insight*. <https://www.iese.edu/es/insight/articulos/conciliacion-espana-evolucion/>

IESE Insights. (2023). Los consejos del IBEX 35, cerca de la representación femenina mínima exigida por Europa para 2026. *IESE Insight*. <https://www.iese.edu/es/insight/articulos/mujeres-consejos-ibex35-2022/>

INE. (s. f.). Edad Media a la Maternidad por provincia, según orden del nacimiento (1581). *INE*. Recuperado 16 de septiembre de 2024, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1581>

INE. (2023). En 2022 nacieron más hijos de madres solteras que de casadas por primera vez en España. *El País*. <https://elpais.com/sociedad/2023-11-22/en-2022-nacieron-mas-hijos-de-madres-solteras-que-de-casadas-por-primera-vez-en-espana.html>

Instituto de Mujeres. (s. f.). Instituto de las Mujeres—BEIJING, IV Conferencia Mundial de la Mujer. Recuperado 25 de septiembre de 2024, de <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/Internacional/ConferenciasNNUU.htm>

Zenger, J., & Folkman, J. (2019). Research: Women Score Higher Than Men in Most Leadership Skills. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2019/06/research-women-score-higher-than-men-in-most-leadership-skills>

Jové, R. (2009). *La crianza feliz*. La Esfera de los libros. <https://www.eimenuts.com/app/uploads/la-crianza-feliz-rosa-jove.pdf>

Juan Pablo II. (1988, agosto 15). *Mulieris Dignitatem*. Vaticano. https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/apost_letters/1988/documents/hf_jp-ii_apl_19880815_mulieris-dignitatem.html

Juan Pablo II. (1995, junio 29). Carta a las mujeres. https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/letters/1995/documents/hf_jp-ii_let_29061995_women.html

Lavilla, S. P. (2022). La familia: Desde el inicio hasta los últimos cambios en España. *Comunitania. Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, 24, Article 24. <https://doi.org/10.5944/comunitania.24.1>

Ley 39/1999. (1999). BOE-A-1999-21568 Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>

Ley de Instrucción Pública (Ley Moyano). (s. f.). BOE-A-1857-9551. Recuperado 25 de septiembre de 2024, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1857-9551>

Lipovetsky, G. (2006). *La tercera mujer*. Anagrama.

López Quintás, A. (2011). *Descubrir la grandeza de la vida: Una vía de ascenso a la madurez personal*. Desclée De Brouwer. <https://bca-opac.ufv.es:8443/opac?TITN=727936>

Manso, S. (2020). *El rol de la mujer en el trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar*. [Trabajo de fin de grado, Universidad de Valladolid]. UVaDOC. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/43526/TFG-N.%201442.pdf?sequence=1>

Martín, T. C., & Puyuelo, M. S. (s. f.). *La transformación de las familias en España desde una perspectiva socio-demográfica*.

Martín, T. C., & Puyuelo, M. S. (2014). *La transformación de las familias en España desde una perspectiva socio-demográfica*.

McPhee, P. (2002). *The French Revolution, 1789-1799*. Oxford University Press.

Mena, M. (2023, noviembre 30). Infografía: Ya nacen más hijos de madres solteras que de casadas en España. *Statista Daily Data*. <https://es.statista.com/grafico/29625/evolucion-anual-del-porcentaje-de-nacidos-de-madre-no-casada-en-espana>

Meneses, N. (2023). Tres de cada cuatro mujeres experimentan el síndrome del impostor durante su carrera profesional. *El País*. <https://elpais.com/economia/formacion/2023-03-09/tres-de-cada-cuatro-mujeres-experimentan-el-sindrome-del-impostor-en-algun-momento-de-sus-carreras.html>

Molina, M. E. (2006). Transformaciones Histórico Culturales del Concepto de Maternidad y sus Repercusiones en la Identidad de la Mujer. *Psykhé (Santiago)*, 15(2), 93-103. <https://doi.org/10.4067/S0718-22282006000200009>

Mujeres consejeras. (s. f.). ¿El CEO de tu empresa da ejemplo? – *Mujeres Consejeras*. Recuperado 17 de septiembre de 2024, de <https://www.mujeresconsejeras.com/el-ceo-de-tu-empresa-da-ejemplo/>

Naouri, A. (2005). *Padres permisivos, hijos tiranos*. Ediciones B.

@NatGeoES. (2022, marzo 8). Los avances en la igualdad de la mujer en España desde 1975. *National Geographic*.
<https://www.nationalgeographic.es/historia/2022/03/los-avances-en-la-igualdad-de-la-mujer-en-espana-desde-1975>

Nuria Chinchilla: “La maternidad no es una enfermedad”. (2017, julio 5). *Crónica Global*. https://cronicaglobal.elespanol.com/business/20170705/nuria-chinchilla-la-maternidad-no-una-enfermedad/228977108_0.html

OECD. (2022). *Evolving Family Models in Spain: A New National Framework for Improved Support and Protection for Families*. OECD.
<https://doi.org/10.1787/c27e63ab-en>

Parlamento Europeo. (2023). *Brecha salarial de género en Europa: Hechos y cifras*.
https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2020/3/story/20200227STO73519/2020227STO73519_es.pdf

Pérez López, J. A. (2001). *El papel de la mujer en la empresa* [Estudio]. IESE.
https://www.bizkaia.eus/Home2/Archivos/DPTO1/Temas/Pdf/ca_mujerempresa.pdf?hash=020f69c59212a4dcbc94c8776aac20ec&redirigido=1

Quaglia, R., & Castro, F. V. (2007). *El papel del padre en el desarrollo del niño*. ISSN, 2, 182. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832315011.pdf>

Recalcati, M. (s. f.-a). *¿Existe la relación sexual?* (2023.a ed.). Herder.

Recalcati, M. (s. f.-b). *Las manos de la madre. Deseo. Fantasmas y herencia de lo materno*. (2018.a ed.). Anagrama.

Romans, A. (2022). Laura Baena: «Una madre no debería tener que renunciar a su carrera, pero tampoco a ver crecer a sus hijos». *Ethic: Ethic* [Entrevista].
<https://ethic.es/2022/06/entrevista-laura-baena/>

Madhosingh, S. (2024). Cinco razones por las que se necesitan más mujeres en la cima. *Forbes*. <https://forbes.es/forbes-women/426501/cinco-razones-por-las-que-necesitamos-mas-mujeres-en-la-cima/>

Sandberg, S. (2013). *Lean in: Women, work, and the will to lead*. (First edition). Alfred A. Knopf.

Sanidad, L. M. (2023). El número de interrupciones voluntarias del embarazo aumentó un 9% en 2022.
<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/sanidad14/Paginas/2023/280923-interrupcion-voluntaria-embarazo.aspx>

Shalit, W. (2012). *Retorno al pudor*. Rialp.

Sosa, M. (2024). INE: Los nacimientos cayeron en 2023 hasta alcanzar un nuevo mínimo histórico. *El País*. <https://elpais.com/sociedad/2024-02-21/nueva-caida-de-los-nacimientos-en-2023-que-han-bajado-un-24-en-10-anos.html>

Torras. (2021). La dimensión femenina de las organizaciones. *Harvard Deusto*. <http://pre.harvard-deusto.com/la-dimension-femenina-de-las-organizaciones>

Valero de la Rosa, E. (2023, marzo). Evolución de los derechos de la mujer (Siglos XVI-XIX). *Portal de Cultura de Castilla-La Mancha* [Blog]. <https://cultura.castillalamancha.es/culturaenredclm/evolucion-de-los-derechos-de-la-mujer-siglos-xvi-xix-en-la-provincia-de-albacete>

Woke. (2024). *En Wikipedia, la enciclopedia libre*. <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Woke&oldid=162263044>

Women-in-the-workplace-2024.pdf. (s. f.).

Yo no Renuncio, A. (2022). *El Coste de la Conciliación* (p. 49).

<https://media.yonorenuncio.com/app/uploads/2022/03/21220120/El-coste-de-la-conciliacion-2022.pdf>

Ilustración 1: Post de Instagram de @asociacion_yonorenuncio. Junio 2023. 18

Ilustración 2: Post de Instagram de @Woman_es destacando la importancia del vínculo entre padres e hijos. Septiembre 2024 40