

(Des)articuladas por el cuidado: trayectorias laborales de mujeres chilenas*

Rosario Undurraga** y Natalia López Hornickel***

Recibido: 7 de abril de 2020 · Aceptado: 21 de julio de 2020 · Modificado: 15 de octubre de 2020

<https://doi.org/10.7440/res75.2021.06>

Cómo citar: Undurraga, Rosario y Natalia López Hornickel. 2021. "(Des)articuladas por el cuidado: trayectorias laborales de mujeres chilenas". *Revista de Estudios Sociales* 75: 55-70. <https://doi.org/10.7440/res75.2021.06>

RESUMEN | Este estudio cualitativo explora la experiencia del trabajo de cuidado en las trayectorias laborales de mujeres chilenas, considerando edad y nivel educacional. Para ello, se entrevistaron cincuenta mujeres profesionales y no-profesionales, entre 24 y 88 años, residentes en Santiago de Chile. Los resultados muestran distintos tipos de cuidado y sus relaciones con las trayectorias laborales, a través de: a) cambios de tipo de trabajo, b) salidas y reingresos, c) retiros permanentes y d) desinterés en la maternidad. Se destaca el rol del cuidado en la vida de las mujeres, que puede generarles satisfacción y culpa. Se concluye que persisten roles tradicionales de género en un sistema cultural que limita la gestión social del cuidado y que deja recaer su responsabilidad sobre las mujeres.

PALABRAS CLAVE | Chile; cuidado; género; mujer; trabajo; trayectoria laboral

(Dis)articulated by Care: Labor Trajectories of Chilean Women

ABSTRACT | This qualitative study explores the experience of care work in the labor trajectories of Chilean women, considering age and educational level. To this end, we interviewed fifty professional and non-professional women, aged between 24 and 88, and living in Santiago, Chile. The results show different types of care and their relationships with labor trajectories, through: a) changes in type of work, b) exits and re-entries, c) permanent retirements, and d) lack of interest in maternity. We highlight the role of care in women's lives, which can lead to both satisfaction and guilt. We conclude that traditional gender roles persist in a cultural system that limits the social management of care and that places its responsibility on women.

KEYWORDS | Care; career; Chile; gender; woman; work

(Des)articuladas pelo cuidado: trajetórias profissionais de mulheres chilenas

RESUMO | Este estudo qualitativo explora a experiência do trabalho de cuidado nas trajetórias profissionais de mulheres chilenas, considerando idade e nível educacional. Para isso, foram entrevistadas 50 mulheres profissionais e não profissionais, entre 24 e 88 anos, residentes em Santiago do Chile. Os resultados mostram diferentes tipos de cuidado e suas relações com as trajetórias profissionais por meio de: a) mudanças de tipo de trabalho; b) saídas e reingressos; c) retiradas permanentes e d) desinteresse na maternidade. É destacado o papel do cuidado na vida nas mulheres, que pode gerar satisfação e culpa. Conclui-se que persistem papéis tradicionais de gênero em um sistema cultural que limita a gestão social do cuidado e que deixa cair sua responsabilidade sobre as mulheres.

PALAVRAS-CHAVE | Chile; cuidado; gênero; mulher; trabalho; trajetória profissional

* Este artículo es producto del proyecto de investigación CONICYT/FONDECYT/11150862, financiado por el Gobierno de Chile.

** Ph.D. en Sociología por University of Warwick, Reino Unido. Profesora Titular en la Escuela de Ciencias de la Familia de la Universidad Finis Terrae, Chile. Últimas publicaciones: "Who Will Get the Job? Hiring Practices and Inequalities in the Chilean Labour Market". *Bulletin of Latin American Research* 38 (5): 575-590, 2019; "How Have Women's Employment Patterns during Young Adulthood Changed in Chile? A Cohort Study" (en coautoría). *Longitudinal and Life Course Studies* 10 (3): 375-397, 2019. ✉ mrundurraga@uft.cl o rosarioundurraga@yahoo.com

*** Magíster en Sociología por la Pontificia Universidad Católica de Chile. Asistente de Investigación FONDECYT en Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Últimas publicaciones: "Trayectorias laborales de mujeres y violencia en el trabajo: una cuestión de género" (en coautoría). *Revista Psykhe* 29 (2): 1-14, 2020; "Imaginario de vejez. ¿Cómo perciben la vejez las mujeres en Chile?" (en coautoría). *Revista Iluminuras* 20 (49): 195-229, 2019. ✉ nvlopez@uc.cl

Crisis de los cuidados

Chile presenta un escenario demográfico desafiante: el envejecimiento poblacional se acentuará hacia el año 2050 (INE 2018a), la esperanza de vida aumentó veinticinco años durante los últimos sesenta años (CEPAL-CELADE 2013), mientras que la tasa global de fecundidad disminuyó a 1,6 y la maternidad se ha vuelto más tardía (Ilic y Marchant 2018; INE 2018a). Estos procesos demográficos inciden en el envejecimiento poblacional que, a su vez, genera un incremento en la demanda de cuidado. Asimismo, la reconfiguración de la relación entre género y trabajo —asociada a cambios en la composición y las dinámicas familiares (Palma y Scott 2020; Arriagada 2010), al aumento de hogares con jefatura femenina (INE 2018b) y, al mismo tiempo, a la persistencia del modelo cultural de hombre proveedor/mujer-casa-cuidadora (Undurraga 2013; Setién y Acosta 2010)— ha puesto en jaque la provisión de cuidados. Las formas actuales de resolver el cuidado en Chile están en entredicho, lo cual ha dado lugar a una crisis de los cuidados por el exceso de demanda y la falta de proveedores (García Rodríguez y Moyano Estrada 2011; Jara 2011; Arriagada 2010).

Esta crisis de los cuidados se desarrolla en un contexto en el que impera el modelo neoliberal desde la dictadura de Pinochet (1973-1990), que acentúa la privatización y resolución de asuntos sociales de manera individual (Araujo 2017; Undurraga 2014). Entre otros aspectos, esto ha generado un descontento generalizado de la ciudadanía respecto al modelo cultural y económico del país, ampliamente visibilizado desde el estallido social que inició el 18 de octubre de 2019¹ (Brieba 2020;

Mayol 2019). Este descontento incluye importantes demandas y logros feministas, en cuanto a paridad de género a nivel político y, con menor éxito, equidad social en torno al cuidado. En un contexto legal en el que siguen liderando valores conservadores, ha habido tímidos avances en las normativas referidas a la mujer, como la reciente aprobación de la interrupción del embarazo bajo tres causales y la extensión de la licencia postnatal para favorecer la lactancia materna. Sin embargo, un factor que incide en la crisis de los cuidados es la poca provisión de servicios del Estado sobre estos.

En Chile existen enormes desigualdades sociales (Han 2012; Richards 2013), que se evidencian en el mercado laboral (Undurraga 2019a). Respecto a la participación laboral de las mujeres, si bien ha aumentado significativamente durante las últimas décadas, en comparación con la de los hombres es ostensiblemente menor (INE 2020a), con salarios más bajos (INE 2020b) y mayor informalidad (INE 2020a). Lo anterior trae consecuencias importantes tanto durante las trayectorias laborales como en la vejez de las mujeres (Undurraga y Becker 2019; Undurraga 2019b). Además, como resultado de la pandemia del COVID-19, las vulnerabilidades de las mujeres se han exacerbado, y su impacto se ha hecho visible en distintos ámbitos, tales como la salud mental (Colegio Médico de Chile 2020), el aumento de la violencia doméstica (Pontificia Universidad Católica de Chile 2020), la sobrecarga en las labores de cuidado (Micropolíticas del Cuidado 2020) y el retroceso, de diez años, en su participación laboral (INE 2020a; Poblete y Sánchez 2020).

Si bien ha aumentado la atención sobre la crisis de los cuidados, así como la insistencia en señalar la creciente participación laboral de las mujeres como una de sus causas, es importante indicar que esta última no se ha traducido en una reducción de su trabajo no remunerado en el hogar. En efecto, las desigualdades y asimetrías en la organización social del tiempo permanecen (Yopo Díaz 2016). Según la última Encuesta Nacional del Uso del Tiempo en Chile² (ENUT 2015), la tasa de participación en el trabajo de cuidados no remunerados de las mujeres es de 48,9%, con dedicación de 3,27 horas en un día de semana. En contraste, la tasa de participación de los hombres en esta labor es de 36,2%, con 1,79 horas de dedicación en un día de semana. Estos resultados son concordantes con la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Encuesta CASEN 2015),³ que

1 El estallido social que inició el 18 de octubre de 2019 en Chile surgió como respuesta al alza del pasaje del metro de Santiago en \$30 pesos chilenos (0,05 dólares, aproximadamente). La tarifa —y dicho aumento— fue estipulada por un grupo de expertos según fórmulas de precios que distan de la cotidianidad de la mayoría de los chilenos. Las manifestaciones iniciaron con evasiones masivas al pago del pasaje, en parte, en respuesta a los comentarios desacertados del Poder Ejecutivo. Por ejemplo, el ministro de Economía les sugirió a los ciudadanos levantarse más temprano para pagar la tarifa más baja, mientras que el de Hacienda mencionó que las flores estaban en oferta. Esto, en el contexto en el que cientos de personas madrugan y viajan alrededor de dos horas para llegar a sus lugares de trabajo y con diferencias salariales abismales. La ciudadanía respondió con fuerza y se produjo una serie de desmanes, ante lo cual el presidente Sebastián Piñera decretó Estado de Emergencia, con presencia militar en las calles y toque de queda. El estallido evidenció un mal-estar profundo y extendido en una sociedad desigual. Las demandas ciudadanas han exigido dignidad material y relacional, equidad y el cese de abusos institucionalizados por las élites económicas y políticas chilenas (Brieba 2020). Una consecuencia muy importante de estas manifestaciones fue el llamado a plebiscito para el 25 de octubre de 2020, el cual resultó en la elección con más votantes de la historia de Chile: el 78% de las y los chilenos aprobó crear una Nueva Constitución a través de una Convención Constituyente elegida popularmente, que será la primera constitución con paridad de género del mundo.

2 La ENUT (Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo) permite caracterizar el tiempo destinado por las personas a actividades personales y de trabajo. Debido a ajustes presupuestarios del Instituto Nacional de Estadísticas, no fue posible llevarla a cabo en 2020. Esta encuesta se aplicó por única vez en 2015.

3 Se refiere a CASEN 2015 para comparar la información del mismo año con ENUT 2015. La última versión de la encuesta CASEN fue en 2017 y no presentó variaciones importantes

muestra que el 20,9% de las mujeres se encuentra fuera del mercado laboral por razones de cuidado o quehaceres del hogar, en comparación con un 0,4% de los hombres, por este mismo motivo.

Tres fenómenos parecen evidentes. Primero, existe una estrecha relación entre ser mujer y ejercer labores de cuidado, lo que se debe a roles de género. Segundo, emerge una tensión entre el trabajo en el hogar y el trabajo remunerado. Tercero, el concepto tradicional de trabajo no abarca sus distintas dimensiones (Cutuli 2014; Benería 2008; Batthyány 2004; Glucksmann 1995). Los análisis sobre cuidado y trabajo tienden a ser transversales en el tiempo, mas la dedicación al cuidado y a las labores domésticas perdura gran parte de la vida de las mujeres (González Torralbo 2018). Dado el estrecho vínculo entre cuidado y roles de género, podría haber efectos sostenidos en las trayectorias laborales de mujeres. Específicamente, las estrategias para llevar a cabo el cuidado dentro de una familia y actividades remuneradas fuera de ella podrían tener consecuencias en sus trayectorias laborales.

En el contexto de un acelerado envejecimiento, una aún baja, pero creciente, participación laboral femenina y una distribución sexual tradicional del trabajo y los cuidados, cabe preguntarse: ¿cómo se relacionan los trabajos de cuidados con las trayectorias laborales de mujeres en Chile? Este artículo indaga acerca de las experiencias de cuidado de mujeres chilenas y su relación con su trayectoria laboral. La muestra incluye cincuenta mujeres, entre 24 y 88 años, residentes en Santiago de Chile. La primera sección presenta antecedentes de la labor de cuidado, su normalización como tarea femenina y su relación con el trabajo remunerado y con las trayectorias laborales. La segunda parte muestra cómo se realizó el estudio y su metodología. Por último, se presentan las secciones de resultados, discusión y conclusiones.

El trabajo invisible de cuidado

La feminización del cuidado ha sufrido pocas variaciones. En 1990, Arlie Hochschild reveló el “doble día” experimentado por mujeres que, después de su jornada laboral, llegaban a casa y continuaban trabajando, lo que refleja el escaso involucramiento de hombres (sus parejas) en las tareas del hogar. Esta tendencia estaría aún vigente (Hochschild y Machung 2012). Aunque hay una mayor atención de los hombres a las labores domésticas y de cuidado familiar, que se proyecta positivamente en el tiempo (Bianchi *et al.* 2012), las mujeres no han reducido significativamente las labores de cuidado, a pesar de su mayor participación laboral (Bianchi y Milkie 2010;

en este aspecto: el 19,4% de las mujeres señala estar fuera del mercado laboral por razones de cuidado en comparación con un 0,6% de los hombres que dice estar fuera por ello.

Craig y Mullan 2011). Persiste una desigual distribución del cuidado entre hombres y mujeres, pues existe una división sexual tradicional del trabajo (Lachance-Grzela y Bouchard 2010). Cabe destacar que el cuidado se extiende no solo hacia personas dependientes en el espacio familiar, donde las mujeres suelen absorber gran parte del cuidado a menores (hijos, nietos) y personas mayores (padre, madre, suegra) (González Torralbo 2018), sino también en el mundo laboral, donde también ejercen labores de cuidado (OIT 2018).

El cuidado hace referencia a la atención hacia una persona para el mantenimiento cotidiano de su vida y salud, junto con la provisión de bienestar físico y emocional, y la satisfacción de sus necesidades (Arriagada 2010; Batthyány 2008). Contempla tres dimensiones: una material, puesto que implica un “trabajo”; una económica, ya que genera un “costo”; y una psicológica, dado que compromete un “vínculo afectivo, emotivo, sentimental” (Batthyány 2008, 178). Es, por lo tanto, una atención hacia otro que combina acciones y sentimientos (Folbre 1995), tareas instrumentales y relaciones afectivas (England 2005), y donde se proveen servicios a través de una interacción personal, usualmente motivada por la preocupación del bienestar del destinatario (Folbre 2018).

A pesar de las contribuciones del feminismo para valorar el trabajo reproductivo y el de cuidados (CEPAL 2020; ComunidadMujer 2020; Vega 2019; Benería 2008), y del esfuerzo multidimensional que involucra su desempeño, existe resistencia social para considerar el cuidado como un *trabajo*, lo que se refleja en su escasa valoración. Trabajos de cuidado típicamente feminizados son mal remunerados y subvalorados (ComunidadMujer 2020 y 2016; OIT 2018; Razavi y Staab 2011; England 2005; England, Budig y Folbre 2002). Dentro de las familias, el cuidado se asume como un rol maternal, por sobre aquel que el padre u otros miembros puedan desempeñar (Folbre 2006). De esta forma, las mujeres proveen cuidado remunerado y no remunerado desproporcionadamente, en el marco de normas tradicionales de género, en las que *dar cuidado* se asume como una obligación femenina que beneficia a la sociedad en su conjunto (Folbre 2018).

Cuidado y trabajo remunerado

La economía tradicional ha insistido en señalar a la familia y al trabajo como dos ámbitos separados. Se distingue el trabajo *reproductivo* (trabajo doméstico y de cuidado) de aquel mercantil conocido como *productivo*, relevando el valor de este último por sobre el primero (Carrasco 2012). El trabajo doméstico y el cuidado han sido entendidos como un bien privado que las familias generan para sí mismas (Razavi 2007), sobre todo en el marco de sociedades *familiaristas* (Durán 2011), en las que se prioriza el empleo como una función que desempeñan

los hombres y se discrimina laboralmente a las mujeres por ser madres (Undurraga y López Hornickel 2020; Undurraga 2018; Riquelme 2011; Undurraga y Barozet 2015), dado que ellas estarían a cargo del cuidado de sus hijos (England 2005).

Esta tiende a ser la realidad chilena, donde se genera una separación entre trabajo y familia y se niega que esta última incide en el rendimiento laboral (Gómez-Urrutia y Jiménez-Figueroa 2015). La experiencia de gran parte de mujeres que trabajan remuneradamente se debate entre las preocupaciones familiares y la valoración de su desempeño laboral (Undurraga 2013). En las empresas, las responsabilidades familiares y la inquietud de conciliación trabajo-familia son vistas como algo femenino (Gómez-Urrutia y Jiménez-Figueroa 2019).

La desigual distribución del cuidado ha dado espacio para que las responsabilidades familiares constituyan buena parte de la tensión entre familia y trabajo, particularmente para las mujeres (Haines *et al.* 2018). Ellas enfrentan una contraposición de ideales sociales: un trabajador ideal debe estar constantemente disponible para su empleador, y una mujer debe estar siempre disponible para su familia (Williams, Berdahl y Vandello 2016). Asimismo, la mujer gestante puede recibir maltratos en su trabajo (Undurraga y López Hornickel 2020; Berdahl y Moon 2013); y cuando una mujer no tiene hijos, es percibida como competente, pero fría (Cuddy, Fiske y Glick 2004). Esta fricción entre familia y trabajo se manifiesta a lo largo de la trayectoria laboral de la mujer, puesto que asume responsabilidades de cuidado; incluso, puede marginarse del trabajo a causa de ello, con consecuencias en términos de bienestar hacia el final de su vida (Undurraga 2019b; González Torralbo 2018). O bien, puede verse enfrentada al cumplimiento de múltiples roles, afectando su nivel de satisfacción con la vida (Fernández Lorca y Lay 2018). La relación entre maternidad y trabajo asalariado puede incidir desfavorablemente en las oportunidades laborales de las mujeres (Batthyány 2008). Esta tensión desencadena el fenómeno de *dobles presencia*, en el cual las mujeres tienden a asumir el trabajo reproductivo y productivo, con el fin de conciliar las esferas laboral y familiar, en detrimento de su bienestar psicosocial, dada la alta carga de trabajo, con su respectiva falta de descanso (Avendaño 2008).

Chile: trabajo de cuidado y trayectorias

¿Por qué es relevante hablar de trayectorias? Desde la perspectiva de curso de vida, Elder (1991) señala que el concepto de *trayectoria* refiere a un camino a lo largo de la vida que puede variar en su dirección, grado y proporción. En este sentido, contempla una variedad de ámbitos y dominios que son interdependientes, por lo que el “entrelazamiento de trayectorias vitales tanto en un mismo individuo o conglomerados es central para el enfoque de curso de vida” (Zibecchi 2014, 111). De esta

manera, este concepto permite abarcar varias dimensiones, como la articulación entre familia y trabajo con una perspectiva a largo plazo, teniendo presente que se despliega en un lugar determinado, en un momento específico, y que ocurre con algún nivel de interdependencia, es decir, en redes compartidas (Elder 2002).

En la última década, se han desarrollado investigaciones sobre trayectorias laborales femeninas en Latinoamérica. En México, se han observado intermitencia y discontinuidad en las trayectorias de mujeres (Ariza y De Oliveira 2005; Blanco y Pacheco 2003). En Argentina, se han producido estudios sobre trayectorias de mujeres y cuidado en el ámbito comunitario en condiciones de pobreza (guarderías y jardines comunitarios dependientes de movimientos sociales o cooperativas), para lo cual la perspectiva de curso de vida resulta útil a la hora de entender cómo surgen estos espacios y el grupo social que conforman (Zibecchi 2014). En ese mismo país, con respecto al cuidado, existen análisis sobre cómo hombres y mujeres significan su rol en el cuidado inicial de hijas e hijos y su articulación con la trayectoria laboral, lo que ha permitido entender que, si bien la paternidad se ejerce con mayor involucramiento, los hombres permanecen distantes de los cuidados diarios ejercidos por mujeres (Gaba y Salvo Agogliá 2016).

En Chile, la evidencia en torno a trayectorias laborales y curso de vida es relativamente reciente. Se encuentran estudios sobre diferencias generacionales de mujeres con respecto a sus experiencias en el mercado laboral, los cuales consideran hitos como inserción, tipo y calidad de empleos, movilidad ocupacional y duración de las trayectorias (Madero-Cabib, Undurraga y Valenzuela 2019; ComunidadMujer 2018; Undurraga 2018; Guzmán y Mauro 2001). Entre estos, hay un reciente estudio cuantitativo de las trayectorias laborales de mujeres de distintas generaciones, donde se encuentran similitudes y diferencias en los patrones de empleo, según cohorte (Madero-Cabib, Undurraga y Valenzuela 2019). También existen investigaciones que vinculan trayectorias laborales y previsión social (Undurraga 2019b; Mauro y Yañez 2005), y trayectorias laborales y violencia de género en el trabajo (Undurraga y López Hornickel 2020). Así como análisis sobre cómo transita la maternidad, donde se observa la intersección entre cambio social, maternidad y tiempo (Yopo Díaz 2016). Otros estudios sobre mujeres develan los efectos del trabajo remunerado y no remunerado hacia el final de sus vidas, con especial atención a las secuelas en las pensiones (Undurraga 2019b; Undurraga y Becker 2019).

Los trabajos anteriormente señalados consideran las trayectorias laborales de mujeres. El presente estudio busca contribuir a esta línea de investigación, con énfasis en el cuidado como un elemento (des)articulador en las trayectorias laborales de mujeres chilenas. De esta manera, se indagan diferencias y similitudes, según edad y nivel educacional.

Metodología

Esta investigación cualitativa utilizó entrevistas semiestructuradas para indagar acerca de dimensiones subjetivas relativas al trabajo, el cuidado y las vivencias a nivel familiar. La posición epistemológica que orienta esta investigación procura visibilizar la voz de mujeres (Undurraga 2012) para dar a conocer sus experiencias y significados en torno al cuidado y el trabajo.

La muestra incluyó a cincuenta mujeres de Santiago de Chile, entre 24 y 88 años, con el fin de considerar a mujeres jóvenes, adultas y mayores. Se definieron cinco grupos etarios (20-35, 36-45, 46-60, 61-75, 76 años y más), cada uno compuesto por cinco mujeres profesionales y cinco no-profesionales. *Profesional* se refiere a personas con estudios universitarios finalizados; en Chile, las carreras universitarias duran aproximadamente cinco años. En la muestra, las profesionales son licenciadas y desarrollan labores profesionales en el mercado laboral. Por ejemplo, las profesionales de la muestra se desempeñaban como ingeniera, doctora, socióloga, profesora, dentista, veterinaria, diseñadora, psicóloga, entre otras profesiones. Las no-profesionales no tenían estudios universitarios finalizados y desempeñaban un oficio; por ejemplo, secretaria, cajera, recepcionista, técnica en contabilidad, encuestadora, vendedora, trabajadora de casa particular. Para este estudio, el nivel educativo y lugar de residencia están asociados al nivel socioeconómico; las profesionales pertenecen a clase media-alta y alta, y las no-profesionales, a clase baja y media-baja. Esto se debe a que, en Chile, el sistema educativo es central en la reproducción de desigualdades y el acceso a formación escolar o universitaria define en buena parte las posibilidades laborales (González 2017). Asimismo, la desigualdad se vincula con la segregación residencial (Rasse Figueroa 2016).

Se desarrolló un muestreo de tipo intencional por conveniencia, según los criterios sexo, edad, nivel educacional y residencia en la región Metropolitana de Chile. Se utilizaron informantes clave, contactos del equipo de investigación y la estrategia de bola de nieve para acceder a participantes.

Todas las participantes han tenido alguna experiencia laboral en sus vidas. En el momento de las entrevistas, 16 de 25 profesionales y 19 de 25 no-profesionales trabajaban remuneradamente (70%). De la muestra, 25 trabajaban de manera asalariada, 10 trabajaban de manera independiente y 15 no trabajaban remuneradamente (ver la tabla 1).

El estado civil de las participantes incluye mujeres con pareja (14 casadas y 5 convivientes) y sin pareja (13 solteras, 6 separadas, 3 divorciadas y 9 viudas). De las 50 mujeres entrevistadas, 36 son madres. Con respecto a la cantidad de hijos, en promedio, tienen dos hijos, en un rango entre cero y diez hijos. De ellas, 13 tienen hijos menores de 18 años.

Las entrevistas se realizaron entre abril de 2016 y mayo de 2017, en el lugar más conveniente para cada participante (su casa, un café, su trabajo). Cada entrevista duró, en promedio, una hora 21 minutos, siendo la más extensa de 2 horas 30 minutos, y la más breve, de 35 minutos. Antes de comenzar cada entrevista, se les informó de los objetivos del estudio y se les garantizaron las condiciones de voluntariedad, anonimato y confidencialidad en el manejo de los datos. Cada participante firmó un consentimiento informado; una copia se quedó con ellas y otra con la investigadora. Cada entrevistada se asoció a un número de identificación (ID), para el que se señalaron edad, profesión/oficio/trabajo, situación de pareja y número de hijos, para caracterizarlas sociodemográficamente. Esta investigación cuenta con la aprobación del Comité de Ética Científico de la Universidad Finis Terrae y de CONICYT/FONDECYT.

Tabla 1. Descripción de la muestra, según situación ocupacional y edad, para mujeres profesionales y no-profesionales

| Edad | Profesionales | | | No-profesionales | | | Total |
|-------|---------------|----------------|-------------|------------------|----------------|-------------|-------|
| | Dependientes | Independientes | No trabajan | Dependientes | Independientes | No trabajan | |
| 20-35 | 3 | 1 | 1 | 4 | 0 | 1 | 10 |
| 36-45 | 4 | 0 | 1 | 2 | 3 | 0 | 10 |
| 46-60 | 4 | 1 | 0 | 3 | 2 | 0 | 10 |
| 61-75 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 10 |
| 76+ | 0 | 0 | 5 | 1 | 0 | 4 | 10 |
| Total | 13 | 3 | 9 | 13 | 6 | 6 | 50 |

Fuente: elaboración propia a partir de la muestra.

Todas las entrevistas fueron grabadas y transcritas de forma textual (*verbatim*). Se realizó un análisis de contenido asistido por el software Atlas.ti, como herramienta para destacar citas y generar códigos y categorías. El análisis de datos se inspiró en el método de la teoría fundada (*grounded theory*) (Glaser y Holton 2004; Glaser y Strauss 1998), que permite aproximarse al fenómeno de estudio de forma dialógica, contrastando *empírica* y teoría. Se desarrolló con base en categorías emergentes (Krause 1995), de acuerdo con el relato de las participantes. Se remarcaron citas y, a partir de ellas, se levantaron códigos, lo que permitió desarrollar un ejercicio comparativo para contrastar los datos codificados en una entrevista con las analizadas sucesivamente. Así, las ideas generadas en una primera instancia fueron complementadas con los hallazgos siguientes hasta alcanzar una saturación teórica, instancia en que los datos no agregan información nueva (Glaser y Holton 2004; Krause 1995).

Se analizaron eventos que las participantes consideraron relevantes, tales como inserción, permanencia, movilidad, salidas y reingresos al mercado laboral y, en algunos casos, las emociones ante dichos eventos. La información analizada fue obtenida de preguntas sobre sus trabajos, valoración de trayectoria laboral, logros y dificultades, vida familiar, relación entre trabajo y familia, y decisiones en estos ámbitos. Asimismo, se analizaron menciones sobre el cuidado y su vinculación con otras dimensiones (laboral o personal), así como las estrategias de cuidado, vale decir, espacios de ajuste entre responsabilidades familiares y laborales (Zibecchi 2014).

De acuerdo con esta metodología, a continuación se muestran los resultados respecto al cuidado en las trayectorias laborales de mujeres chilenas.

Resultados y discusión

Para ilustrar el lugar del cuidado en las trayectorias laborales de mujeres chilenas, se señalan tres aspectos: primero, los tipos de cuidados reconocibles en los testimonios de las participantes; segundo, el rol que los cuidados desempeñan en sus trayectorias laborales; y tercero, el impacto que el cuidado ha tenido en su experiencia como trabajadoras.

Tipos de cuidado

Es importante reconocer el tipo de cuidado que las participantes realizan, a fin de situar su experiencia en relación con sus trayectorias laborales. Existen varias formas de clasificar el cuidado: directo e indirecto (OIT 2018; Arriagada y Todaro 2012; Marco y Rodríguez 2010; Arriagada 2010); el primero corresponde a una atención de necesidades físicas y biológicas del receptor,

usualmente cara a cara, y el segundo tipo de cuidado se vincula con la supervisión y con servicios de apoyo como limpiar y cocinar (Arriagada 2010). La literatura suele dar cuenta del cuidado directo, y deja de lado el hecho de que quienes desempeñan esta labor también atienden a otros desde tareas más instrumentales relacionadas con el trabajo doméstico, y que ambas actividades suelen ocupar tiempo de forma simultánea, de tal manera que, muchas veces, el trabajo indirecto resulta un requisito para que el cuidado directo se lleve a cabo (Arriagada y Todaro 2012). Otras distinciones corresponden al trabajo formal/no formal, que se vincula con ser o no remunerado (Blofield y Martínez 2014; Slachevsky *et al.* 2013; Esquivel 2011). También proponemos tener en cuenta la distinción en el trabajo de cuidado, atendiendo a si el destinatario es familiar o no, dada su importancia en el relato de las entrevistadas. Recientemente, se ha discutido sobre la “carga mental” que implica planificar y organizar los distintos cuidados—considerando los receptores de estos, sus necesidades específicas y las actividades en las que es necesario acompañarlos o que requieren cierto nivel de vigilancia—, labores principalmente absorbidas por las mujeres (Abundancia 2019), así como sobre la “carga mental” de profesionales que proveen cuidados en carreras feminizadas como enfermería (Arias 2018; Bustamante Sáenz *et al.* 2016; Ceballos-Vásquez *et al.* 2015). A continuación, se identifican los tipos de trabajos de cuidado señalados por las participantes.

Trabajo de cuidado remunerado

El trabajo de cuidado remunerado es típicamente realizado por trabajadoras de casa particular (en Chile, llamadas asesora del hogar, empleada doméstica o nana), quienes llevan a cabo labores domésticas y proveen de cuidados a distintos integrantes del hogar. Aquí se destacan inequidades entre hombres y mujeres en la división sexual del trabajo, pero también desigualdades entre mujeres de distintas clases sociales.

De la muestra, dos mujeres se desempeñan como asesoras del hogar. Una de ellas, de 68 años, viuda y con cuatro hijos (ID38), sigue trabajando. Ella relata el esfuerzo de atender varias familias en una misma semana, haciendo especial énfasis en su cansancio físico: “llegaba en la noche, pero con los pies para qué te cuento”. Otra mujer, de 85 años, viuda y con cuatro hijos (ID49), que sigue trabajando como empleada doméstica, también revela el esfuerzo, la incertidumbre laboral y la vulnerabilidad que rodean su vida. Así lo expresa: “el trabajo en el invierno es muy difícil [...] porque tenía que salir a veces con lluvia a planchar y dejar a los niños solos aquí porque ya mi suegra había fallecido, entonces eso... todo eso... muchas veces dejaba cien pesos, si es que tenía, para que los niños pudieran comerse un pedacito de pan y yo me iba de aquí a allá”.

Estos testimonios muestran variados aspectos problemáticos en las relaciones de cuidado. Primero, el sacrificio que implica el trabajo de cuidado remunerado para otra familia, mientras que el cuidado hacia la propia familia queda en entredicho y desprovisto de protección estatal. Segundo, los bajos salarios y las precarias pensiones que obligan a que gran parte de estas mujeres mayores siga trabajando luego de su edad de jubilación, o “hasta que el que cuerpo me dé”. Tercero, la importancia de las normativas legales y de la aplicación de convenios internacionales —en 2015, Chile ratificó el Convenio 189⁴ y creó nuevas regulaciones para trabajadoras de casa particular—, lo que incide en una mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. Cuarto, las enormes diferencias sociales y la heterogeneidad entre mujeres chilenas, que evidencia que algunas cuentan con servicio doméstico y redes de apoyo amplias y diversas, mientras que otras deben generar otras estrategias. Quinto, el cuidado sigue siendo territorio de mujeres, lo que muestra una división sexual tradicional del trabajo. Además, en la muestra destaca la transmisión intergeneracional del trabajo doméstico remunerado y de cuidado, con tías (ID49) o madres (ID38) que desempeñaron esta labor y participantes que comenzaron desde temprana edad. Entonces, el trabajo de cuidado remunerado es dirigido a personas distintas de la familia y absorbe gran parte de las vidas de estas mujeres, que muchas veces ejercen esta labor en condiciones laborales precarias.

Por otra parte, en el contexto del creciente envejecimiento poblacional, la demanda de cuidadoras para personas mayores ha aumentado. En este aspecto, resaltan la cercanía con la enfermedad y la muerte con el cuidado de personas en sus últimos años de vida, así como el vínculo que se genera entre cuidadora y persona mayor, lo que destaca el espacio emocional del cuidado (Borgeaud-Garciandía 2016; Hochschild 2008 y 2003). Así lo describe una auxiliar de enfermería jubilada de 76 años, viuda y con dos hijos (ID47): “me gustaba y me encariñaba también con los viejitos [...] al principio, cuando llegaba donde un paciente, me molestaba el olor y después no, me acostumbraba hasta al olor; no me daba repugnancia poner la chata ni nada [...] Después los echaba de menos, sobre todo la primera que se me murió, porque se murieron varias”.

El trabajo de cuidado contempla una dimensión psicológica que se palpa en los vínculos, afectos y emociones

4 El Convenio 189 de la OIT ofrece protección a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Establece normas laborales para asegurar sus derechos y condiciones de empleo, como el salario mínimo, las horas de descanso, las medidas de protección contra la violencia y el cumplimiento de una edad mínima para trabajar. Se reconoce su libertad sindical y de negociación colectiva. Lo anterior, con el fin de que el *trabajo decente* sea una realidad para trabajadoras y trabajadores domésticos. El Convenio 189, de 2011, fue ratificado por Chile en 2015 y se encuentra en vigor.

que se manifiestan, aunque exista remuneración de por medio. Estos testimonios logran dar cuenta del involucramiento personal y el sacrificio que implica el trabajo de cuidado, a pesar de su escasa valoración social.

Trabajo de cuidado no-remunerado: maternidad y cuidado a familiares

De la muestra, 36 de 50 mujeres son madres y, en el marco de su relato, buena parte lo manifiesta en su presentación personal. Ante la pregunta “por favor, ¿podría presentarse?”, algunas respuestas son: “mi nombre es (ID7), tengo 24 años, tengo un hijo y soy soltera”; “me llamo (ID9), tengo 30 años, dos niñas, soltera, conviviendo. Empecé a trabajar desde los 18”; “bueno, yo me llamo (ID27), tengo 60 años, tengo cuatro hijos, trabajo como [función en institución estatal]”. Señalar a los hijos al presentarse releva la maternidad en la conformación de identidad de estas mujeres. También subraya transformaciones en la composición de las familias chilenas. La familia tradicional, integrada por padre y madre que primero se casan y luego tienen hijos, ya no es la norma. De hecho, en el 2018, en Chile, el 74,3% de los hijos nació fuera del matrimonio, mientras que en 1960 esa cifra era de un 15,9%, y en la década de los 90, de un 34,3% (Stuven 2018). Lo anterior muestra una diversidad de configuraciones familiares (Palma y Scott 2020; Salvo Agogliá y González Torralbo 2015). Con todo, aunque existe una pluralidad de formas de familias y trabajos, ser madres es un eje central que destacan las mujeres en su definición personal.

Además del cuidado de hijos, el cuidado de otros integrantes de la familia emerge como algo central en las trayectorias laborales de mujeres de distintas edades: el cuidado de nietos (ID26), de padres (ID16) y de la pareja enferma (ID39, ID45). Este trabajo de cuidado no remunerado cruza las trayectorias laborales de mujeres chilenas, con ciertos matices entre generaciones. A continuación, se problematiza cómo algunas de estas experiencias impactan en la trayectoria laboral y en el bienestar personal.

Trabajo de cuidado y sinuosidades en las trayectorias laborales de mujeres

Los resultados permiten observar distintas relaciones entre cuidado y caminos laborales, que se reflejan en: a) cambio de tipo de trabajo, b) retiro definitivo, c) salidas y reingresos del mercado laboral. También se observa el camino contrario: d) no priorizar el cuidado y postergar la maternidad para alcanzar objetivos personales y laborales, especialmente entre mujeres profesionales. Al respecto, las más jóvenes, si bien presentan diferencias, tienden a enfatizar su desarrollo laboral y el cumplimiento de metas, que, en el caso de aquellas que son madres, se apareja con la búsqueda de compatibilidad con las tareas de cuidado. En

contraste, las participantes de mayor edad tienden al retiro del mercado laboral —sin retorno—, en pos del cuidado de familiares.

Cambio de tipo de trabajo

El cambio de rubro estaría definido por la búsqueda de un trabajo diferente ante el inminente nacimiento de un/a hijo/a, o ante el objetivo de tener en un futuro, dadas la atención que requiere esta nueva labor y la sensación de que no sería posible compatibilizar el trabajo actual con el de cuidado. Por ejemplo, una técnica agrícola de 43 años, soltera y con una hija (ID18), relata la decisión de cambiarse de tipo de trabajo, dadas la incompatibilidad del horario y la dinámica de su ocupación (desplazarse a distintas áreas agrícolas), con la dedicación que requiere una hija: “quería tener un hijo; esa pega [trabajo] no me servía [...] Yo decidí buscar otra pega pensando en que en algún minuto yo iba a necesitar otro tipo de pega por maternidad. Y antes de que naciera, yo comencé a trabajar en ventas, y después, como a los dos años, nació [hija]”.

Asimismo, una encuestadora de 58 años, soltera y con un hijo (ID29), al comentar su trayectoria laboral, habla de la decisión de dedicarse a otro tipo de trabajo para conciliar con el cuidado de su hijo, y es categórica al señalar el término de su carrera laboral para iniciar una faceta de maternidad. Enfatiza que ambas labores son incompatibles y lo expresa así: “[...] ya era [...] Administradora de Supermercado en [ubicación], y ahí ellos lo vendieron a los [compañía] y yo me embarqué; tenía 26 años [...] Hasta aquí llegó toda mi trayectoria, me demoré diez años en ser Administradora de Supermercados, porque me gustó mucho. Pero te casas con un supermercado o tienes hijos, o es una o es la otra, porque era horrible en esa época”.

El testimonio de esta participante conversa con lo encontrado por Undurraga (2013), desde lo cualitativo, y por Madero-Cabib, Undurraga y Valenzuela (2019), desde los datos cuantitativos: las mujeres chilenas están frente a una situación de “todo o nada”, lo que alude a que, o bien trabajan largas jornadas, o no participan en el mercado laboral. Esta entrevistada (ID29) vive el trabajo y la familia como campos excluyentes; puede hacerse lo uno o lo otro, pero no ambos. Estos resultados muestran que las demandas y expectativas sobre la maternidad y el cuidado, en las condiciones laborales en que muchas mujeres trabajan actualmente, las sitúan en una posición de tensión y escisión, que expulsa a muchas de ellas fuera del mercado laboral, en pos del cuidado.

Salidas y reingresos

Entre los relatos de las participantes, es posible dilucidar salidas laborales producto de las obligaciones de cuidado. El reingreso al lugar anterior tiende a ser

complejo, por lo que las mujeres terminan en trabajos esporádicos, independientes, con condiciones laborales precarias; o bien, después de años de inactividad laboral, logran una difícil reinserción.

Según una diseñadora de 57 años, casada y con tres hijos (ID22), trabajar como independiente en su casa le permitió compatibilizar sus dos roles. Su estrategia fue ajustar sus expectativas laborales. Al preguntarle por la relación entre el ámbito laboral y el familiar, nos cuenta:

En ese minuto yo busqué trabajos, pero eran de día completo [...] entonces era más difícil con tres hijos de 9, 7 y guagua [bebé] [...] Con dos salvaba, pero con dos y una guagua [...] era difícil y en ese momento [...] no había espacio ni para una nana. Entonces como que todo se confabuló para que no pudiera seguir trabajando [...] y ahí fue como decidí trabajar en mi casa, por supuesto, nunca ganando lo que ganaba.

Si bien existen ciertos arreglos para estas mujeres, se observa la interrupción de la trayectoria laboral en situaciones de cuidado que generan agobio. Una encuestadora de 44 años, casada y con un hijo (ID16), comenta que debió dejar de trabajar para cuidar a su padre enfermo:

[...] pero se enfermó mi papá; entonces tuve que no trabajar y ayudar a cuidar a mi papá. Le dio un derrame cerebral, entonces tuve que hacerme cargo de muchas cosas con él. [...] Es que era mucho, mucho, mucho. Mi papá era un hombre grande, quedó postrado [...] Después entré a trabajar en trabajos esporádicos, o sea, como cosas caseras más que nada; vender productos, joyas, pero era muy poca plata [dinero], entonces realmente como que no me ayudaba.

Una agente comercial de 59 años, divorciada y con dos hijos (ID26), tuvo un periodo de inactividad de diez años, que inició por la dificultad de quedar embarazada, muy similar a las situaciones de cambio de tipo de trabajo de ID18 e ID29, descritas anteriormente:

Pero ya incluso después ese trabajo lo dejé, porque como estaba casada lo dejé y empezamos con los planes de tener hijos, y como yo tenía problemas, entonces dejé el trabajo. [...] Porque tenía problemas para embarazarme y todo eso, y ya después, ahí el trabajo quedó hasta ahí. [...] De ahí no trabajé más hasta cuando le digo que retomé en 1993, que de nuevo volví a salir a buscar trabajo. [...] [se le pregunta qué hizo en ese tiempo] Dueña de casa solamente; dueña de casa y criar a mis hijas.

En otros casos, si bien no implicó la salida del mercado laboral, sí influyó en no tener una jornada extensa. Así lo relata una profesora de 50 años, separada y con dos hijas (ID25), al preguntarle por la relación entre el ámbito familiar y el laboral. En este caso, es visible la

relación entre cuidado y género, en la que el cuidado es asumido principalmente por la mujer. Asimismo, resalta la conjugación de un cuidado indirecto, en el que la dedicación a otros está mediada por la acción instrumental de cocinar:

Bueno, cuando las niñas estaban más chicas, difícil, porque mi marido no me ayudaba mucho, entonces yo hacía todo [...] todos los días sábados cocinaba para toda la semana y dejaba todo congelado [...] en algún momento mi marido me echaba en cara, “pero tú sales a las cuatro de la tarde y estás todo el día libre”. [...] Así que, bueno, esta pega [trabajo de profesora] te permite que efectivamente tú puedas criar a tus hijos porque yo salgo al mismo horario que ellas, un poco más tarde. [...] No trabajé más por cuidar a las niñas, pero no es tampoco que haya dejado de trabajar, sino que digamos que compatibilicé las dos cosas bien.

Este testimonio (ID25) y el anterior (ID26) advierten acerca de la desvalorización del trabajo doméstico y de cuidado instalada tanto en los propios discursos de las mujeres que lo realizan como en los de otros (pareja). A pesar de que ella (ID25) trabajaba hasta las cuatro de la tarde, su marido consideraba que tenía “todo el día libre”; así, menospreciaba su trabajo remunerado y el trabajo de cuidado. El machismo naturaliza el trabajo de cuidado e invisibiliza su valor.

Aunque no suele ser una tendencia generalizada, se observa el caso de retiro prolongado que se interrumpe por la necesidad de apoyar económicamente al proveedor principal. Es el caso de una técnica en párvulo de 52 años, separada y con dos hijos (ID30), quien relata su trayectoria y la dificultad de reinsertarse laboralmente, con pequeños emprendimientos previos:

Y después de esos cinco años, me casé y decidimos con mi esposo de yo quedarme en la casa para cuidarlos, criarlos y enseñarles qué se yo... me quedé por veinte años [...] Claro, después de tener a mi hija... trabajé embarazada, después salí con prenatal [por segundo hijo] y no volví más al mundo laboral hasta el 2011 [...] Pero dentro de esos años ya más grandecitos, hice otras cosas, digamos, que no me sacaron del hogar para cuidar a los niños [...] vender cosas como lencería, cosas para damas y caballeros. [...] Y después, digamos, cuando fueron veinte años de criar y estar más grandes los niños, yo entré a trabajar aquí a las escuelas que pertenecen a la Corporación.

Este testimonio muestra, entre otras cosas, los roles y las expectativas de género, que incluyen la división sexual tradicional del trabajo, la supremacía del cuidado por sobre el trabajo remunerado para la mujer, los discursos en torno a una buena maternidad y el lugar de la mujer: “no me sacaron del hogar para criar a los niños”.

Retiro definitivo

El retiro definitivo del mercado laboral de profesionales y no-profesionales suele ser aceptado entre mujeres mayores que, por disposición de su pareja y buena situación laboral, podían/debían retirarse de su trabajo para dedicarse al cuidado de otros. Aquí se relevan cambios y continuidades entre mujeres de diferentes generaciones. Aunque en jóvenes también ocurre, en las de mayor edad se naturaliza en mayor medida el retiro laboral, en pos de la trayectoria laboral de la pareja (varón). Por ejemplo, una secretaria jubilada de 87 años, viuda y con tres hijos (ID46), ante la pregunta de si cambiaría alguna decisión laboral o familiar, señala:

La laboral sí que la cambiaría. Como le digo yo, sabiendo cómo iba a ser mi futuro, habría seguido trabajando. [...] Le estaba yendo mejor a mi marido [...] así que estábamos económicamente bien, podía tener esa tranquilidad, por eso que me retiré, pero, como le digo, me arrepentí. [...] Me habría gustado seguir, sí. Además, me gustaba, me gustaba el ambiente de... y el trabajo mismo [...] No, mi marido era... [decía] “¿para qué?”.

Esto refleja el cuestionamiento del marido respecto a su desarrollo laboral y la predominancia de la trayectoria laboral del hombre por sobre la de la mujer, algo característico del machismo, tanto local como transnacional.

También incide en el retiro definitivo el cuidado de hijos menores, sobre el que las mujeres son responsables, ya sea de proveer o de solucionar con terceros. Por ejemplo, una ingeniera comercial de 39 años, casada y con siete hijos (ID13), señala haberse retirado para dedicarse a sus hijos y haber intentado trabajos esporádicos como independiente: “bueno, en estos dos años que estuve, tuve dos guaguas, entonces me quedó la escoba, se me fue la nana y se acabó el trabajo, porque quién te cuida a los niños, ese es el problema”.

También es la situación de una profesora jubilada de 84 años, viuda y con cinco hijos (ID41), quien renunció por sus hijos: “era muy largo el horario [...] Me ponía a cuadrar [arquear] todos los días. Me salí y ya estaban los cinco, los cinco hijos [...] entonces presenté mi renuncia [...] Mientras estaban chiquitos estaban bien cuidados y todo lo que tú quieras, pero ya no se podía”.

Otra de las razones que determina un retiro laboral es la enfermedad de la pareja, lo que muestra una falta de oferta accesible de cuidados para adultos mayores y la expectativa de que el cuidado lo brinde un familiar (mujer). Una auxiliar de farmacia jubilada, de 63 años, viuda y con un hijo (ID39), relata la decisión de adelantar su jubilación para cuidar a su marido enfermo:

Yo no pensaba jubilar, pero como se enfermó [marido] [...] él falleció. [...] a finales del 2014, ofrecen

que los que tienen veinte años [de antigüedad] en la institución y 60 años —yo ya tenía 62, retiro voluntario— y el Gobierno le da a uno una plata. Entonces yo no pensaba retirarme, porque yo... a mí me encantaba mi trabajo. [...] Me costó decidirme porque no quería, pero así como iba, [marido] yo dije, no, si sigo trabajando y él se empeora, que habría sido así, me habría tenido que retirar sin ni uno [sin dinero].

Una abogada jubilada de 86 años, viuda y sin hijos (ID45), relata su trayectoria laboral, marcada por hitos en su salud y la de su marido, que le impidieron ascender en su carrera profesional y la obligaron a retirarse. A pesar de su estatus profesional, en momentos de crisis se develan la desprotección laboral y la vulnerabilidad que la rodean. Además, ella tenía el rol de proveedora y de cuidadora:

En 2010 me diagnostican un cáncer de mamas [...] el [institución estatal] declara vacante mi cargo de un día para otro [...] o sea, cesantía. Fallecimiento de mi marido. Viudez. Situación económica muy precaria. Todo esto me obliga a trasladarme a Santiago y dejar actividades laborales [...] precisamente por esto que yo no quise aspirar a cargos superiores. [...] Porque con un cargo superior ahí habría sido espantoso. [...] yo no tuve hijos [...] mi marido tenía una neurosis bastante seria [...] nos quisimos mucho, pero no trabajaba, entonces yo cargué con esa carga [...] eso también me frenaba a mí; yo decía, “si yo fuera juez, en qué momento lo atiendo yo a él tan eficiente como la [empleada doméstica]”.

Estos testimonios muestran las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Las decisiones laborales de estas mujeres, en su mayoría pertenecientes a los grupos etarios de más edad, han estado doblegadas a disposición del marido y sus expectativas de cuidado. Esto concuerda con el modelo de hombre proveedor/mujer-casa-cuidadora y con el machismo presente en Chile (Undurraga 2013).

Camino inverso: no priorizar el cuidado

Existe otro camino, que no antepone el cuidado en la trayectoria laboral. Entre las más jóvenes, la decisión de no asumir tareas de cuidado se traduce en postergar ser madre, o no serlo, con el objetivo de desarrollarse profesionalmente. El cuidado sería el costo de formar una familia. Por ejemplo, una secretaria de 29 años, conviviente, sin hijos (ID6), destaca lo laboral en su vida y su desinterés en la maternidad:

Como que está siempre mi vida laboral primero y después veo lo demás [...] [sobre expectativas] Laborales, quiero hacer mi propia empresa de casas prefabricadas. [...] Y de pareja, pretendo seguir con mi pareja. No me pretendo casar porque no creo en

el matrimonio, pero pretendo vivir con él lo más que se pueda [...] me podría haber operado para no tener hijos, pero no, ahora digo que no me gustaría tener hijos nunca. Pero si puedo cambiar de parecer a los 40, lo voy a intentar.

También se observa la priorización de lo laboral frente a la relación de pareja. En el caso de una dentista de 29 años, casada y sin hijos (ID5), ella pone énfasis en el desarrollo profesional, lo que parece resultarle conflictivo con su matrimonio:

Yo tenía pensado en verdad desarrollarme profesionalmente entre los 28 y los 30; para mí era súper importante la parte de desarrollo personal, o sea, profesional, antes de tener hijos, antes de todo y en forma paralela yo conocí a mi marido [...] y se quería casar [...] yo no quería tanto esa parte porque yo quería más la parte de desarrollo profesional antes, pero no tuve mucha opción de transar [...] Me ha costado la vida sostener un matrimonio en las condiciones en que estoy.

Otro fenómeno que se observa es la postergación del segundo hijo. Al preguntar sobre la relación entre el ámbito laboral y el familiar, una analista de AFP de 42 años, casada y con tres hijos (ID19), comenta: “algunas decisiones sí, por ejemplo, [hijo mayor] con sus hermanos más chicos se lleva por diez años y fue justamente por un tema de que yo entré a trabajar y no podía quedar embarazada porque estaba trabajando recién; después me subieron de cargo, entonces tampoco podía quedar embarazada de nuevo [...]”.

Estos resultados reafirman los cambios sociodemográficos y la postergación de la maternidad reportados por los análisis de estadísticas nacionales (Ilic y Marchant 2018; INE 2018a). Esto refleja transformaciones generacionales en las motivaciones y prioridades en los proyectos de vida de algunas mujeres.

Trabajo de cuidado: satisfacciones y culpas

Las experiencias de cuidado en relación con la trayectoria laboral de mujeres son un fenómeno paradójico, que tiene de dulce y agraz. Si bien algunas participantes han optado por dejar de trabajar para cuidar a otro(s), esto les ha producido agotamiento físico, emocional y mental. Lo anterior lleva a considerar el trabajo fuera del hogar como “una salida” ante la “angustia” que generan las exigencias del trabajo de cuidado. Por ejemplo, una encuestadora de 44 años, casada y con un hijo (ID16), volvió a trabajar luego de su retiro laboral tras casarse:

Por necesidad mental más que económica, porque gracias a Dios no nos faltaba; pero tampoco nos sobraba, pero fue más para descansar mentalmente porque me estaba llevando encima todo lo que era

el trabajo de enfermera en la casa. Éramos cuatro hermanos y yo hacía todo [cuidado padre enfermo]; entonces como que necesitaba desahogarme porque entre medio de todos estos años a mi mamá también le dio un accidente vascular.

Por otra parte, se observa un sentimiento de culpa por priorizar el trabajo remunerado, en desmedro del cuidado, particularmente, cuando se está ausente para los hijos/as, así como la felicidad de estar con ellos. Esto sucede de manera transversal a la edad, independiente de la ocupación, y genera un conflicto emocional. Así lo expresa una técnica agrícola de 43 años, soltera y con una hija (ID18):

A ver, yo igual me he tratado de organizar un poco con los tiempos para no faltar mucho a mi hija, pero siento que igual le he faltado. [...] yo por mí, habría criado a mi hija... o sea, yo hubiese trabajado solo en el horario en que ella estaba estudiando para estar toda la tarde con ella, porque encuentro que eso es súper importante, estar con los hijos. No tanto porque ellos te necesitan, sino que ella es la que me hace feliz.

Una secretaria de 38 años, separada y con dos hijos (ID20), relata que lo más difícil de su vida laboral fue volver a trabajar después del nacimiento de su primer hijo: “lo más difícil, volver a trabajar después del postnatal, dejar a los hijos tan chicos. Bueno, al primero yo lo dejé a los ochenta y tantos días [...] Ahora disfruté mucho más al otro porque era mucho más tiempo, pero es difícil volver a trabajar después [...] Sí, siento que a pesar que son seis meses, es poco; uno debiera volver al año”.

Una ingeniera comercial de 42 años, divorciada y con dos hijos (ID15), expresa la culpa de no haber compartido más con sus hijos cuando eran más pequeños: “pero igual, como soy mamá culposa, me siento mal de no poder estar más con ellos, sobre todo en esos momentos que para ellos son importantes: sus partidos, sus entrenamientos [...]”.

Una diseñadora de 57 años, casada y con tres hijos (ID22), señala la manera en cómo suplía esta culpa: “hubo un tiempo que tuve mucho, mucho trabajo. [...] Eran muy chicos los hijos. No podía ir de vacaciones con ellos, fue mi marido de vacaciones con ellos, estaba con mucho trabajo. [...] y sí sentí en un momento de mi vida que yo pagaba mis culpas con regalos, y mientras más sentía mi culpa, más caro el regalo”.

Estos testimonios muestran la dificultad para desarrollar armónicamente ambas labores, el trabajo remunerado y el de cuidado, y la tensión en la gestión del tiempo (Yopo Díaz 2016). Las expectativas de género y lo que significa la maternidad están mediados por las posibilidades remotas de abordar ambas esferas a la perfección. No estar en todos los momentos que

se consideran importantes para otros genera culpa y arrepentimiento.

Por otro lado, es fundamental mostrar las satisfacciones que producen los hijos: verlos crecer y desarrollarse como personas, así como poder darles una buena vida. El fruto del trabajo sería, en gran parte, *para* los hijos. Una auxiliar de farmacia jubilada, de 63 años y con un hijo (ID39), comenta lo que le aportó su trabajo: “bueno, criar a mi hijo, darle todo lo que él necesitaba, gracias a Dios; porque si hubiera seguido trabajando acá en [comunal] en una farmacia que ganaba el mínimo, olvídate, no [...] no hubiera podido darle a [hijo] la mayoría de las cosas que necesitó”. Así como la felicidad de compartir con los hijos, como lo expresa una secretaria jubilada de 87 años, viuda y con tres hijos (ID46): “desgraciadamente se van perdiendo un poco las expectativas, pero lo único es que me gusta estar siempre muy cerca de ellos [hijos]. Es puro amor; no, y los tengo cerca además, bastante cerca. Aquí en [lugar] viven las dos hijas y [hijo] vive en [comunal], pero un poco más lejos de [lugar], así que cercanos todos”.

Las estrategias de cuidado no ocurren sin comprometer algo personal, pues, como indica Batthyány (2008), contemplan una dimensión psicológica. Las trayectorias laborales están conformadas por un principio de interdependencia con el trabajo de cuidado, que involucra el bienestar de la persona y la (pre)ocupación por otros, y que puede conllevar estrés y satisfacción.

Conclusiones

Esta investigación buscó contribuir al estudio de trayectorias al mostrar que el cuidado es un elemento transversal en las trayectorias laborales de mujeres chilenas de distintas edades, nivel educacional y ocupación. Los resultados señalan que, en su mayor parte, el trabajo de cuidado está constituido por interacciones de tipo directo no remunerado (por ejemplo, ayudar a hacer las tareas a los hijos/as o acompañarlos en instancias deportivas, ayudar en la higiene personal del receptor de cuidado), que se realizan en conjunto con actividades instrumentales o indirectas (cocinar, limpiar el lugar donde habitan). Así, en el cuidado confluyen el cuidado directo (atención cara a cara) y el indirecto.

Esta labor de cuidado, que en su mayoría es desarrollada dentro de las familias, se torna en un elemento decisivo en las trayectorias laborales de mujeres con distintas características sociodemográficas. Debido a las obligaciones de cuidado, surgen cambios de tipo de trabajo, salidas y reingresos del mercado laboral, que son experimentados, en su mayoría, por mujeres entre los 43 y 59 años, de distinto nivel educacional. En el caso del retiro definitivo, este se concentra en mujeres desde los 63 hasta los 88 años. Algunos elementos que parecen incidir en estas decisiones son el número de hijos,

la situación de pareja y la complejidad de las redes de apoyo, dadas las posibilidades de trabajar remuneradamente y dejar los receptores de cuidado a un tercero.

Las decisiones que van en la dirección inversa, como no priorizar el cuidado y la maternidad, tienden a concentrarse en mujeres entre los 29 y 42 años, principalmente por razones laborales. Se observan relatos que destacan relaciones de pareja más igualitarias, en las que se alterna el rol de proveedor. La decisión de postergar la maternidad o no ser madres muestra un cambio cultural, que diferencia a unas generaciones de otras.

En participantes de distintas edades y nivel educacional, destaca la contraposición entre sentimientos de culpa y de satisfacción por ser madres. Por un lado, existe pesar por la ausencia que provoca dedicarse a una labor remunerada fuera del hogar y no poder compartir más tiempo con los hijos, lo que muestra un discurso interiorizado de lo que es una buena madre; por otro lado, emergen sentimientos de satisfacción por ver a los hijos desarrollarse y producir lo necesario materialmente. En este sentido, la satisfacción y la culpa se develan como posibles consecuencias de la relación entre trabajo y familia. Estos sentimientos conviven con la realización personal a través del trabajo, un espacio donde se conoce y comparte con otros, se desarrollan habilidades, se reconforta con lo que se hace y se elabora un mundo propio. Además, resalta la valoración del trabajo como un medio para el mantenimiento económico personal y de sus familias. Esto da cuenta de la complejidad de las emociones, en las que se entrecruzan las expectativas y el género; facetas del cuidado que se engarzan entre el deseo personal y la obligación. Como señala Hochschild (2008, 127): “los roles y relaciones no reflejan simplemente patrones de pensamiento y acción que dejan a las emociones en un ámbito intocado, atemporal y universal”. Las acciones y los roles asumidos por estas mujeres se vinculan con aspectos normativos de género e institucionales, lo que desencadena emociones y sentimientos determinados.

También resulta relevante referirse a los roles de género que, aunque paulatinamente se ven desafiados, parecen regir por sobre las decisiones de estas mujeres. Estos reflejan el sistema cultural, económico, social y normativo, en el que a muchas no les queda más opción que gestionar solas el cuidado de quienes las rodean, aun cuando estén en pareja.

Por su parte, el rol del Estado se ve muy debilitado, lo que es congruente con el modelo familiarista que caracteriza a Chile. Las soluciones sobre el cuidado tienden a ser personales e individuales, más que colectivas, o donde existan ayudas estatales. Esto sería propio de un sistema neoliberal como el de Chile, donde resaltan la privatización de los servicios y las desigualdades sociales (Undurraga 2014), cuestión fundamental que afecta a la provisión de cuidados (Razavi y Staab 2011). En un

contexto de configuraciones familiares dinámicas, una creciente participación laboral femenina, un incremento sustantivo de hogares *monomarentales* —donde la mujer es la principal proveedora y responsable de los cuidados—, cabe preguntarse si este modelo familiarista da abasto cuando deja recaer sobre las mujeres una multiplicidad de roles y labores.

Este estudio tiene ciertas limitaciones. Las entrevistas y la información analizada corresponden a un momento en el tiempo, lo que permite mirar retrospectivamente ajustes laborales y personales en un *timing* puntual de la vida de una persona. Sería interesante volver a contactar a un grupo de estas participantes para abordar la evolución del rol del cuidado en las trayectorias laborales de mujeres chilenas, de manera longitudinal. A su vez, como el género es relacional, en una futura investigación sería interesante indagar acerca de la vinculación entre cuidado y trabajo en las trayectorias laborales de hombres.

Se concluye que, a pesar de los cambios en la participación laboral de las mujeres, prevalecen expectativas y normas de género tradicionales en el Chile de hoy. Tal como lo adelantaba Arlie Hochschild en 1990, el fenómeno de sobrecarga o “doble día” sigue siendo tendencia. Aunque con ciertos matices, el mandato social de cuidado se muestra persistente y predominante entre mujeres trabajadoras chilenas, de manera transversal a la ocupación y a la edad.

La particularidad de este estudio radica en mostrar cómo el cuidado incide en los caminos laborales de mujeres chilenas de generaciones y ocupaciones distintas. Si bien la muestra es local, ilustra un asunto global. El cuidado es un tema para gran parte de las mujeres del mundo, pero las maneras de resolverlo y las formas en que afectan a sus trayectorias laborales difieren. Chile todavía tiene una baja tasa de participación laboral femenina y, como muestra este estudio, el cuidado es un elemento (des)articulador en las trayectorias laborales de mujeres. En el marco de un país neoliberal, un Estado familiarista y un modelo cultural aún machista y tradicional, el cuidado recae unívocamente en las vidas de las mujeres, sin mayor valoración social. Si bien esto no es exclusivo de Chile y trasciende a la región, los antecedentes presentados lo hacen un caso que amerita análisis, toda vez que impacta la vida de millones de mujeres en Chile y en el mundo.

En el nuevo escenario de confinamiento, producto del COVID-19, el trabajo doméstico y el de cuidado plantean desafíos importantes a las personas y familias, pero, en particular, a aquellas mujeres-madres que teletrabajan y se ven inmersas en interminables jornadas. La reclusión constituye un escenario propicio para visibilizar el esfuerzo, el tiempo y las estrategias que demandan estas tareas fundamentales para la sostenibilidad de la vida; y para que se generen reajustes en la distribución de estas labores dentro de los hogares. Esta situación explicita

el carácter de interdependencia del cuidado. Se vuelve urgente valorar —a nivel individual, familiar, nacional e internacional— las dimensiones material, económica y psicológica del trabajo de cuidado.

Referencias

1. Abundancia, Rita. 2019. “Carga mental: la tarea invisible de las mujeres de la que nadie habla”. *El País*, 1 de marzo, <https://smoda.elpais.com/feminismo/carga-mental-tarea-invisible-recae-sobre-las-mujeres/>
2. Araujo, Kathya. 2017. “Sujeto y neoliberalismo en Chile: rechazos y apegos”. *Nuevo Mundo Mundos Nuevos* [s. n.]: en línea. <https://doi.org/10.4000/nuevomundo.70649>
3. Arias, Karen. 2018. “Carga mental en enfermeros(as) que laboran en diferentes unidades de un hospital”. *Revista Cubana de Enfermería* 34 (1): en línea.
4. Ariza, Marina y Orlandina De Oliveira. 2005. “Unión conyugal e interrupción de la trayectoria laboral de las trabajadoras urbanas en México”. En *Cambio demográfico y social en el México del siglo XX. Una perspectiva de historias de vida*, editado por Marie-Laure Coubés, María Eugenia Zavala de Cosío y René Zenteno, 429-452. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.
5. Arriagada, Irma. 2010. “La crisis de cuidado en Chile. Uso del tiempo, cuidados y bienestar”. *Revista de Ciencias Sociales* 27: 58-67.
6. Arriagada, Irma y Rosalba Todaro. 2012. *Cadenas globales de cuidados: el papel de las migrantes peruanas en la provisión de cuidados en Chile*. Santiago: ONU Mujeres.
7. Avendaño, Cecilia. 2008. “Conciliación trabajo-familia y mujeres. Reflexiones en una perspectiva psicosocial”. En *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*, editado por Álvaro Soto, 221-235. Santiago: LOM.
8. Batthyány, Karina. 2004. *Cuidado infantil y trabajo. ¿Un desafío exclusivamente femenino? Una mirada desde el género y la ciudadanía social*. Montevideo: OIT; CINTERFOR.
9. Batthyány, Karina. 2008. “Género, cuidados familiares y uso del tiempo. Informe final de investigación”. Academia, consultado el 12 de mayo de 2019, [https://www.academia.edu/3033432/Género_cuidados_familiares_y_uso_del_tiempo](https://www.academia.edu/3033432/G%C3%A9nero_cuidados_familiares_y_uso_del_tiempo)
10. Benería, Lourdes. 2008. “Paid and Unpaid Labor: Meanings and Debates”. En *Just Methods: An Interdisciplinary Feminist Reader*, editado por Alison M. Jaggar, 80-97. Boulder: Paradigm.
11. Berdahl, Jennifer L. y Sue H. Moon. 2013. “Workplace Mistreatment of Middle Class Workers Based on Sex, Parenthood, and Caregiving”. *Journal of Social Issues* 69: 341-366. <https://doi.org/10.1111/josi.12018>
12. Bianchi, Suzanne y Melissa Milkie. 2010. “Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century”. *Journal of Marriage and Family* 72 (3): 705-725. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x>
13. Bianchi, Suzanne, Liana Sayer, Melissa Milkie y John Robinson. 2012. “Housework: Who Did, Does or Will Do It, and How Much Does It Matter?”. *Social Forces* 91 (1): 55-63. <https://doi.org/10.1093/sf/sos120>
14. Blanco, Mercedes y Edith Pacheco. 2003. “Trabajo y familia desde el enfoque del curso de vida: dos subcohortes de mujeres mexicanas”. *Revista Papeles de Población, Nueva Época* 9 (38): 159-193.
15. Blofield, Merike y Juliana Martínez. 2014. “Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad”. *Revista CEPAL* 114: 107-125.
16. Borgeaud-Garciandía, Natacha. 2016. “Intimidad, sexualidad, demencias. La relación subjetiva con el trabajo de cuidado en contextos desestabilizantes”. *Papeles del CEIC. International Journal on Collective Identity Research* 1 (148): 1-27. <http://dx.doi.org/10.1387/pceic.15229>
17. Brieba, Daniel. 2020. “El estallido social en Chile desde el igualitarismo relacional de Elizabeth Anderson”. *Revista de Sociología* 35 (1): 31-42. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-529X.2020.58105>
18. Bustamante Sáenz, María, Aidé Maldonado Macías, Jorge García Alcaraz, Juan Hernández Arellano, Verónica Trillo Morales y Nora Loreto Quintana. 2016. “Evaluación de carga mental de trabajo en profesionales de enfermería del turno vespertino de un hospital público de Ciudad Juárez, Chihuahua”. *Cultura Científica y Tecnológica* 56 (12): 208-215.
19. Carrasco, Cristina. 2012. “El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía”. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 31 (1): 39-56. http://dx.doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41627
20. Ceballos-Vásquez, Paula, Gladys Rolo-González, Estefanía Hernández-Fernaud, Dolores Díaz-Cabrera, Tatiana Paravic-Klijn y Mónica Burgos-Moreno. 2015. “Factores psicosociales y carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas”. *Revista Latino-Americana de Enfermagem* 23 (2): 315-322. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0044.2557>
21. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CEPAL-CELADE). 2013. “Indicadores del proceso de envejecimiento de la población estimados y proyectados período 1950-2100”. CEPAL, consultado el 23 de junio de 2019, https://www.cepal.org/celade/proyecciones/basedatos_BD.htm
22. Colegio Médico de Chile. 2020. “Mujeres en la pandemia: más exposición a pacientes Covid19, mayores efectos en salud mental y menor consulta médica por sospecha de contagio”. Colegio Médico de Chile, consultado el 31 de julio de 2020, <http://www.colegiomedico.cl/mujeres-son-mas-afectadas-por-la-pandemia-mas-exposicion-a-pacientes-covid19-mayores-efectos-en-salud-mental-y-menor-consulta-medica-por-sospecha-de-contagio/>
23. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2020. “La economía del cuidado como acelerador del cambio estructural con igualdad”. Observatorio de Igualdad de Género de América y el Caribe, consultado el 6 de marzo de 2020, <https://oig.cepal.org>

- cepal.org/sites/default/files/no30_esp_-_economia_del_cuidado.pdf
24. ComunidadMujer. 2016. "Informe GET 2016. Género, educación y trabajo: la brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de la vida. Una revisión de los últimos 25 años". ComunidadMujer, consultado el 30 de mayo de 2019, <http://informeget.cl/wp-content/uploads/2016/08/Informe-GET-Final.pdf>
 25. ComunidadMujer. 2018. "Informe GET 2018. Género, educación y trabajo: avances, contrastes y retos de tres generaciones". ComunidadMujer, consultado el 30 de mayo de 2019, <http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2018/10/INFORME-GET-2018-Tres-Generaciones.pdf>
 26. ComunidadMujer. 2020. "¿Cuánto aportamos al PIB? Primer estudio nacional de valoración económica del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en Chile". ComunidadMujer, consultado el 23 de marzo de 2020, <http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/2020/03/cuanto-aportamos-al-pib-primer-estudio-nacional-de-valoracion-economica-del-trabajo-domestico-y-de-cuidado-no-remunerado-en-chile/>
 27. Craig, Lyn y Killian Mullan. 2011. "How Mothers and Fathers Share Childcare: A Cross-national Time-use Comparison". *American Sociological Review* 76 (6): 834-861. <https://doi.org/10.1177/0003122411427673>
 28. Cuddy Amy, Susan Fiske y Peter Glick. 2004. "When Professionals Become Mothers, Warmth Doesn't Cut the Ice". *Journal of Social Issues* 60: 701-718. <http://dx.doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00381.x>
 29. Cutuli, Romina Denisse. 2014. "El debate sobre 'el fin del trabajo'. Una relectura en clave de género". *Revista de Trabajo Social-FCH-UNCPBA* 7 (11): 54-75.
 30. Durán, María Ángeles. 2011. "El trabajo del cuidado en el marco macroeconómico". En *El trabajo del cuidado en América Latina y España*, editado por María Ángeles Durán, 11-32. Madrid: Fundación Carolina CeALCI.
 31. Elder, Glen H. 1991. "Lives and Social Change". En *Theoretical Advances in Life Course Research. Status Passages and the Life Course*, editado por Walter R. Heinz, 58-86. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
 32. Elder, Glen H. 2002. "Historical Times and Lives: A Journey through Time and Space". En *Looking at Lives: American Longitudinal Studies of the 20th Century*, editado por Erin Phelps, Frank F. Furstenberg y Anne Colby, 194-218. Nueva York: Russell Sage.
 33. Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Encuesta CASEN). 2015. "Equidad de género. Síntesis de resultados". Ministerio de Desarrollo Social, consultado el 23 de junio de 2019, http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Resultados_equidad_genero.pdf
 34. Encuesta Nacional del Uso de Tiempo (ENUT). 2015. "Encuesta Nacional Sobre el Uso del Tiempo. Documento de Principales Resultados". INE, consultado el 18 de mayo de 2019, <https://www.ine.cl/estadisticas/menu-sociales/enut>
 35. England, Paula. 2005. "Emerging Theories of Care Work". *Annual Review of Sociology* 31 (1): 381-399. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.31041304.122317>
 36. England, Paula, Michelle Budig y Nancy Folbre. 2002. "Wages of Virtue: The Relative Pay of Care Work". *Social Problems* 49(4): 455-473. <https://doi.org/10.1525/sp.2002.49.4.455>
 37. Esquivel, Valeria. 2011. "La economía del cuidado en América Latina. Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda". GEM-LAC, consultado el 30 de enero de 2016, http://www.gemlac.org/attachments/article/325/Atando_Cabos.pdf
 38. Fernández Lorca, María Beatriz y Sui Lan Lay. 2018. "Multiple Roles and Subjective Well-being of Middle-aged Women Who Are Caregivers of Elderly People in Chile". *Journal of Women Aging* 32 (2): 149-167. <https://doi.org/10.1080/08952841.2018.1537690>
 39. Folbre, Nancy. 1995. "Holding Hands at Midnight: The Paradox of Caring Labor". *Feminist Economics* 1 (1): 73-92. <https://doi.org/10.1080/714042215>
 40. Folbre, Nancy. 2006. "Gender, Empowerment, and the Care Economy". *Journal of Human Development* 7 (2): 183-199. <https://doi.org/10.1080/14649880600768512>
 41. Folbre, Nancy. 2018. "The Care Penalty and Gender Inequality". En *The Oxford Handbook of Women and the Economy*, editado por Susan L. Averett, Laura M. Argys y Saul D. Hoffman, 749-766. Nueva York: Oxford University Press.
 42. Gaba, Mariana R. e Irene Salvo Agoglia. 2016. "Corresponsabilidad en el cuidado infantil y conciliación con la trayectoria laboral: Significaciones y prácticas de varones argentinos". *Psicoperspectivas* 15 (3): 23-33. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol15-Issue3-fulltext-749>
 43. García Rodríguez, María I. y Eduardo Moyano Estrada. 2011. "Diferencias autonómicas en los sistemas de cuidado en España: el caso de Andalucía". En *El trabajo del cuidado en América Latina y España*, editado por María Ángeles Durán Madrid, 47-73. Madrid: Fundación Carolina CeALCI.
 44. Glaser, Barney y Anselm Strauss. 1998. *Grounded Theory: Strategies Qualitativ Forschung*. Berna: Huber.
 45. Glaser, Barney y Judith Holton. 2004. "Remodeling Grounded Theory". *Forum Qualitative Sozialforschung/ Forum: Qualitative Social Research* 5 (2): en línea. <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-5.2.607>
 46. Glucksman, Miriam. 1995. "Why 'Work'? Gender and the 'Total Social Organisation of Labour'". *Gender, Work & Organization* 2 (2): 63-75. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.1995.tb00028.x>
 47. Gómez-Urrutia, Verónica y Andrés Jiménez-Figueroa. 2015. "El conflicto trabajo-familia ante los derechos al cuidado de niños y niñas". *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud* 13 (1): 137-150. <http://dx.doi.org/10.11600/1692715x.1317190814>
 48. Gómez-Urrutia, Verónica y Andrés Jiménez-Figueroa. 2019. "Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile". *Convergencia* 20 (79): 1-24. <http://dx.doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>

49. González, Rodrigo. 2017. "Segregación educativa en el sistema chileno desde una perspectiva comparada". Centro de Estudios del Ministerio de Educación, consultado el 3 de agosto de 2020, https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2018/03/Cap%C3%ADtulo_-Segregaci3n-Educativa-en-el-Sistema-Chileno-desde-una-perspectiva-comparada.pdf
50. González Torralbo, Herminia. 2018. "Género, cuidados y vejez. Mujeres 'en el medio' del trabajo remunerado y del trabajo de cuidado en Santiago de Chile". *Revista Prisma Social* (21): 194-218.
51. Guzmán, Virginia y Amalia Mauro. 2001. "Cambios generacionales en las trayectorias laborales de las mujeres". *Proposiciones* 32: 190-208.
52. Haines, Victor, Jaunathan Bilodeau, Andrée Demers, Alain Marchand, Nancy Beauregard, Pierre Durand y Marie-Eve Blanc. 2018. "Sex, Gender Dynamics, Differential Exposure, and Work-Family Conflict". *Journal of Family Issues* 40 (2): 215-239. <https://doi.org/10.1177/0192513X18806945>
53. Han, Clara. 2012. *Life in Debt: Times of Care and Violence in Neoliberal Chile*. Berkeley: University of California Press.
54. Hochschild, Arlie. 1990. *The Second Shift*. Londres: Penguin Books.
55. Hochschild, Arlie. 2003. "Travail émotionnel, règles de sentiments et structure sociale". *Travailler* 9: 19-49. <https://doi.org/10.3917/trav.009.0019>
56. Hochschild, Arlie. 2008. *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*. Buenos Aires: Katz Editores.
57. Hochschild, Arlie y Anne Machung. 2012. *The Second Shift. Working Families and the Revolution at Home*. Londres: Penguin Books.
58. Ilic, Valentina y Valentina Marchant. 2018. "Maternidad tardía: ¿una decisión? Una lectura de las claves teóricas para la comprensión de la construcción biográfica de la maternidad actual". En *Familia(s), mujer(es) y trabajo(s): un debate internacional*, compilado por Ana Cárdenas y Ana María Yévenes, 251-297. Buenos Aires: Teseo.
59. Instituto Nacional de Estadísticas (INE). 2018a. "Estimaciones y proyecciones de la población de Chile 1992-2050. Total país. Metodología y principales resultados". INE, consultado el 20 de septiembre de 2019, <https://www.censo2017.cl/descargas/proyecciones/metodologia-estimaciones-y-proyecciones-de-poblacion-chile-1992-2050.pdf>
60. Instituto Nacional de Estadísticas (INE). 2018b. "Síntesis de resultados. CENSO 2017". INE, consultado el 4 de agosto de 2020, <https://www.censo2017.cl/descargas/home/sintesis-de-resultados-censo2017.pdf>
61. Instituto Nacional de Estadísticas (INE). 2020a. "Boletín estadístico. Empleo Trimestral Edición n° 260". INE, consultado el 4 de agosto de 2020, <https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2020/pa%C3%ADs/bolet%C3%ADn-empleo-nacional-trimestre-m3vil-marzo-abril-mayo-2020.pdf>
62. Instituto Nacional de Estadísticas (INE). 2020b. "Género e ingresos Chile". INE, consultado el 4 de agosto de 2020, [https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%ADas/infograf%C3%ADas2/infograf%C3%ADa-g3nero-e-ingresos-\(esi\)-2020.pdf?sfvrsn=7737f39f_3](https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%ADas/infograf%C3%ADas2/infograf%C3%ADa-g3nero-e-ingresos-(esi)-2020.pdf?sfvrsn=7737f39f_3)
63. Jara, Lilia. 2011. "Trabajo no remunerado y desigualdades de género. La importancia de hacer visible el cuidado y la producción de servicios de salud en los hogares". En *El trabajo del cuidado en América Latina y España*, editado por María Ángeles Durán, 105-113. Madrid: Fundación Carolina CeALCI.
64. Krause, Marianne. 1995. "La investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos". *Revista Temas de Educación* 7: 19-39.
65. Lachance-Grzela, Mylène y Geneviève Bouchard. 2010. "Why Do Women Do the Lion's Share of Housework? A Decade of Research". *Sex Roles* 63 (11-12): 767-780. <https://doi.org/10.1007/s11199-010-9797-z>
66. Madero-Cabib, Ignacio, Rosario Undurraga y Cristián Valenzuela. 2019. "How Have Women's Employment Patterns During Young Adulthood Changed in Chile? A Cohort Study". *Longitudinal and Life Course Studies* 10 (3): 375-397. <https://doi.org/10.1332/175795919X15628474680736>
67. Marco, Flavia y Corina Rodríguez. 2010. "Pasos hacia un marco conceptual sobre el cuidado". En *El cuidado en acción: entre el derecho y el trabajo*, editado por Sonia Montaña y Coral Calderón, 93-113. Santiago: CEPAL.
68. Mauro, Amalia y Sonia Yañez. 2005. "Trayectorias laborales y previsión social en Chile en un contexto de flexibilidad. Resultados de una investigación longitudinal". Centro de Estudios de la Mujer, consultado el 3 de septiembre de 2019, <http://www.cem.cl/pdf/cuaderno1.pdf>
69. Mayol, Alberto. 2019. *Big Bang. Estallido social 2019. Modelo derrumbado, sociedad rota, política inútil*. Santiago: Catalonia.
70. Micropolíticas del Cuidado. 2020. "Estudio Cuidar. Estudio sobre tiempos, formas y espacios de cuidado en casa durante la pandemia". Micropolíticas del Cuidado, consultado el 31 de julio de 2020, <https://www.micropoliticasdelcuidado.cl/estudios>
71. Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2018. "El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Resumen ejecutivo". International Labour Organization, consultado el 5 de septiembre de 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf
72. Palma, Julieta y Jacqueline Scott. 2020. "The Implications of Changing Living Arrangements for Intergenerational Relations in Chile". *Contemporary Social Science* 15 (3): 392-405. <https://doi.org/10.1080/21582041.2018.1460487>
73. Poblete, Patricio y Dayana Sánchez. 2020. "Covid-19 borra 10 años de avance de inserción laboral femenina y amenaza con ir por más". *La Tercera*, 5 de junio, <https://www.latercera.com/pulso/noticia/>

- covid-borra-10-anos-de-avance-de-insercion-laboral-femenina-y-amenaza-con-ir-por-mas/PPUADKWPCJEQBLC3IC4I7CR7WY/
74. Pontificia Universidad Católica de Chile. 2020. "Violencia de género: la pandemia que viven las mujeres en cuarentena". Pontificia Universidad Católica de Chile, consultado el 30 de junio de 2020, <https://www.uc.cl/noticias/violencia-de-genero-la-pandemia-que-viven-las-mujeres-en-cuarentena/>
 75. Rasse Figueroa, Alejandra. 2016. "Segregación residencial socioeconómica y desigualdad en las ciudades chilenas". PNUD, consultado el 3 de agosto de 2020, https://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/library/poverty/documentos_de_trabajo/segregacion-residencial-socioeconomica-y-desigualdad-en-las-ciud.html
 76. Razavi, Shahra. 2007. "The Political and Social Economy of Care in a Development Context Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options". UNRISD, consultado el 7 de agosto de 2019. [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/\\$file/Razavi-paper.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/$file/Razavi-paper.pdf)
 77. Razavi, Shahra y Silke Staab. 2011. "Mucho trabajo y poco salario. Perspectiva internacional de los trabajadores del cuidado". *Revista Internacional del Trabajo* 129 (4): 449-467. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2010.00095.x>
 78. Richards, Patricia. 2013. *Race and the Chilean Miracle: Neoliberalism, Democracy, and Indigenous Rights*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
 79. Riquelme, Verónica. 2011. "¿La maternidad castigada? Discriminación y malos tratos". Dirección del Trabajo, consultado el 7 de agosto de 2019, <http://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-103042.html>
 80. Salvo Agoglia, Irene y Herminia González Torralbo. 2015. "Monoparentalidades electivas en Chile: emergencias, tensiones y perspectivas". *Psicoperspectivas* 14 (2): 40-50. <http://dx.doi.org/10.5027/PSICO.PERSPECTIVAS-VOL14-ISSUE2-FULLTEXT-541>
 81. Setién, María Luisa y Elaine Acosta. 2010. "La gestión de la crisis de los cuidados y su relación con la feminización de las migraciones. Análisis comparativo de los modelos de España y Chile". *Alternativas* 17: 63-82. <http://dx.doi.org/10.14198/ALTERN2010.17.4>
 82. Slachevsky, Andrea, Marilu Budinich, Claudia Miranda-Castillo, Javier Núñez-Huasal, Jaime Silva, Carlos Muñoz-Neira, Sergio Gloger, Oscar Jiménez, Bernardo Martorell y Carolina Delgado. 2013. "The CUIDEME Study: Determinants of Burden in Chilean Primary Caregivers of Patients with Dementia". *Journal of Alzheimer's Disease* 35 (2): 297-306. <http://dx.doi.org/10.3233/jad-122086>
 83. Stuenkel, Ana María. 2018. "A 20 años de la ley que terminó con los niños ilegítimos en Chile". Instituto de Investigación en Ciencias Sociales-UDP, consultado el 3 de agosto de 2020, <https://www.icsoc.cl/columnas/a-20-anos-de-la-ley-que-termino-con-los-ninos-ilegitimos-en-chile/>
 84. Undurraga, Rosario. 2012. "Interviewing Women in Latin America: Some Reflections on Feminist Research Practice". *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 31 (5/6): 418-434. <https://doi.org/10.1108/02610151211235442>
 85. Undurraga, Rosario. 2013. "Mujer y trabajo en Chile. ¿Qué dicen las mujeres sobre su participación en el mercado laboral?". En *Desigualdad en Chile: la continua relevancia del género*, editado por Claudia Mora, 113-141. Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
 86. Undurraga, Rosario. 2018. "Me preguntaron: ¿quieres tener hijos pronto? Género y selección de personal en Chile". En *Familia(s), mujer(es) y trabajo(s): un debate internacional*, compilado por Ana Cárdenas y Ana María Yévenes, 123-161. Buenos Aires: Teseo.
 87. Undurraga, Rosario. 2019a. "Who Will Get the Job? Hiring Practices and Inequalities in the Chilean Labour Market". *Bulletin of Latin American Research* 38 (5): 575-590. <https://doi.org/10.1111/blr.12888>
 88. Undurraga, Rosario. 2019b. "Desigualdades en el trabajo: inequidades en la vejez". *Género y Políticas Públicas. Una mirada necesaria de la vejez*, 47-56. Santiago: Universidad de Chile.
 89. Undurraga, Rosario y Emmanuelle Barozet. 2015. "Pratiques de recrutement et formes de discrimination des femmes diplômées - le cas du Chili". *L'Ordinaire des Amériques* 219: [s. p.]. <https://doi.org/10.4000/orde.2357>
 90. Undurraga, Rosario y Javiera Becker. 2019. "Mujeres trabajadoras jóvenes y pensiones en Chile". *Psicoperspectivas* 18(3):[s.p.]. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1658>
 91. Undurraga, Rosario y Natalia López Hornickel. 2020. "Trayectorias laborales de mujeres y violencia en el trabajo: una cuestión de género". *Revista Psykhe* 29 (2): 1-14. <https://doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494>
 92. Undurraga, Tomás. 2014. *Divergencias: trayectorias del neoliberalismo en Argentina y Chile*. Santiago: Ediciones Universidad Diego Portales.
 93. Vega Solís, Cristina. 2019. "Reproducción social y cuidados en la reinención de lo común. Aportes conceptuales y analíticos desde los feminismos". *Revista de Estudios Sociales* 70: 49-63. <https://doi.org/10.7440/res70.2019.05>
 94. Williams, Joan C., Jennifer L. Berdahl y Joseph A. Vandello. 2016. "Beyond Work-Life 'Integration'". *Annual Review of Psychology* 67: 515-539. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122414-033710>
 95. Yopo Díaz, Martina. 2016. "El tiempo de las mujeres en Chile: repensar la agencia". *Revista de Estudios Sociales* 57: 100-109. <https://doi.org/10.7440/res57.2016.08>
 96. Zibecchi, Carla. 2014. "Trayectorias de mujeres y trabajo de cuidado en el ámbito comunitario: algunas claves para su estudio". *La Ventana* 5 (39): 97-139. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362014000100006