



UNIVERSIDAD
Finis Terrae

UNIVERSIDAD FINIS TERRAE
FACULTAD DE EDUCACIÓN, PSICOLOGÍA Y FAMILIA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA FAMILIA

**TRAYECTORIAS LABORALES Y PENSIONES DE MUJERES
DE SANTIAGO DE CHILE
DIVERSIDAD Y DESIGUALDAD**

JÓNA GUNNARSSON

Tesis presentada a la Facultad de Educación, Psicología y Familia de la
Universidad Finis Terrae, para optar al título de Cientista Familiar

Profesora Guía: Rosario Undurraga Riesco

Santiago, Chile
2018

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. ANTECEDENTES	6
3. JUSTIFICACIÓN Y RELEVANCIA DE ESTA INVESTIGACIÓN	9
4. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	11
5. OBJETIVOS	12
5.1 Objetivo general	12
5.2 Objetivos específicos.....	12
6. MARCO TEÓRICO	13
6.1 Conceptos básicos	13
6.2 Mujer y trabajo	15
6.2.1 Mujer y trabajo no-remunerado.....	19
6.2.2 Mujer, familia y trabajo.....	20
6.3 Familia	22
6.3.1 La pareja en Chile	24
6.3.2 Familia de origen.....	28
6.4 Pensiones.....	30
6.4.1 El desarrollo del Estado de Bienestar en Chile.....	30
6.4.2 Sistema de pensiones en Chile.....	32
6.4.3 Brechas de género.....	34
7. METODOLOGÍA	38
7.1 Enfoque metodológico	38
7.2 Técnica de recolección	39
7.3 Aspectos éticos.....	39
7.4 Muestra.....	40
7.4.1 Características de la muestra	41
7.5 Estrategia de análisis.....	43
7.5.1 Descripción del proceso de análisis.....	44
8. RESULTADOS Y ANÁLISIS	47
8.1 Tipología de las trayectorias laborales	47
8.1.1 Trayectoria laboral de auto-realización	47

8.1.2 Trayectoria laboral asegurada.....	53
8.1.3 Trayectoria laboral en función de la familia	58
8.1.4 Trayectoria laboral improvisada.....	63
8.2 Trayectorias laborales (TL) y factores sociodemográficos	72
8.2.1 Características sociodemográficos en la TL de auto-realización	79
8.2.2 Características sociodemográficos en la TL asegurada.....	82
8.2.3 Características sociodemográficos en la TL en función de la familia....	85
8.2.4 Características sociodemográficos en la TL improvisada.....	86
8.3 Percepción de jubilación y pensión.....	87
9. CONCLUSIONES.....	99
10. BIBLIOGRAFÍA.....	105
11. ANEXOS.....	¡Error! Marcador no definido.
11.1 Anexo 1: Pauta de entrevista	¡Error! Marcador no definido.
11.2 Anexo 2: Consentimiento informado	¡Error! Marcador no definido.

1. INTRODUCCIÓN

La presente tesis se enmarca en la carrera Ciencias de la Familia de la Universidad Finis Terrae para optar al grado de Licenciada en Ciencias Sociales con especialización en Familia, y tiene por objetivo explorar la relación entre factores sociodemográficos (profesional/no profesional, cohorte de edad, estado civil, hijos) y la trayectoria laboral de las mujeres entre 20 y 45 años en Santiago de Chile y las consecuencias percibidas en sus pensiones. Esta tesis de pregrado se enmarca en el proyecto Fondecyt N° 11150862 titulado *Trayectorias laborales de mujeres y vejez en Chile*, cuya Investigadora Responsable es Rosario Undurraga Riesco, académica de la carrera.

Investigar sobre el tema de las pensiones, tiene una gran relevancia en la sociedad chilena actual, ya que la población, en general, estima que el sistema de pensiones tiene ciertas falencias para asegurar una vida digna y de calidad para las personas que se encuentran jubiladas, lo cual, entre otros, se ve reflejado en las manifestaciones callejeras “no + AFP” ocurridas los últimos años con una masiva participación ciudadana. Por un lado, las encuestas de opinión pública muestran una desconformidad generalizada con respecto al sistema de pensiones (Encuesta de Opinión y Percepción del Sistema de Pensiones en Chile, 2014) y, por otro lado, se observan varios indicadores que indican un interés por solucionar el problema de parte del gobierno; por ejemplo, ha sido mencionado el tema en los últimos discursos presidenciales que se presentan anualmente el 21 de mayo, y la creación de la Comisión de Pensiones, que fue finalizada en 2015. También es relevante mencionar el proyecto de ley de reforma al sistema de pensiones que propuso el actual presidente Sebastián Piñera, y que actualmente (diciembre 2018) se encuentra en el congreso.

Una manera de abordar el tema de las pensiones, es a través del estudio de las trayectorias laborales, ya que debido al sistema de capitalización individual chileno, las pensiones se relacionan directamente con la capacidad contributiva

que tienen las personas a lo largo de sus trayectorias laborales. La presente tesis explorará esta relación, entre trayectorias laborales, factores sociodemográficos y pensiones, desde un enfoque de género, con una investigación cualitativa basada en 20 entrevistas semi-estructuradas a mujeres profesionales y no-profesionales, residentes en Santiago de Chile.

La estructura de esta tesis consta de lo siguiente. Después de esta introducción, se presentan los antecedentes principales del tema *mujer, trabajo y pensiones*, seguido por la justificación y la relevancia de este tema; luego, se presentan las preguntas y los objetivos de investigación, seguido por el marco teórico, donde se realiza una revisión bibliográfica del tema. Posteriormente, se explica la metodología de la investigación, dando paso a los resultados y el análisis de esta, seguido por las conclusiones del presente estudio. A continuación, se señalan los principales antecedentes del tema presentado.

2. ANTECEDENTES

A pesar del consenso y del interés por solucionar el tema de las bajas pensiones en Chile, este es, sin duda alguna, un problema multifactorial y complejo de solucionar. Un factor que lo complejiza más aún, es el hecho que Chile es uno de los países donde el envejecimiento ha sido más acelerado, y para el 2050 se proyecta que un 25% de la población chilena tendrá 65+ años, y a esto se suma que la esperanza de vida al nacer, según proyecciones, aumentará aproximadamente 3-4 años para el 2050, llegando a ser 83,2 años en el caso de los hombres y 87,8 años para las mujeres (Comisión Presidencial Pensiones, 2015; INE, 2018).

En este contexto, dentro de la situación del sistema de pensiones, se encuentra un problema que no ha recibido la misma atención, pero que tiene grandes consecuencias para la sociedad. Esto es el de las brechas de género, que resulta en pensiones significativamente más bajas para las mujeres que para los hombres y, por lo tanto, la problemática de las bajas pensiones se intensifica en el caso de las mujeres. Esto se observa en datos que muestran que mientras un 50% de las mujeres obtiene pensiones, que junto con el Aporte Previsional Solidario (APS) son iguales o inferiores a los \$42.561, en el caso de los hombres el valor aumenta a \$112.333. Esos valores son respectivamente \$18.233 y \$80.933 cuando se trata del monto de pensiones autofinanciadas sin el APS (Comisión Presidencial Pensiones, 2015).

Con respecto a las posibles causas de las brechas de género en las pensiones, se pueden mencionar la mayor esperanza de vida, la menor edad de jubilación de las mujeres en comparación con los hombres, las lagunas existentes en las cotizaciones de las mujeres, principalmente relacionadas con la crianza y el cuidado de niños/as y/o adultos mayores, y otros factores culturales, entre ellos, el “castigo” que experimentan varias mujeres por la maternidad, que puede ser en

términos de un menor sueldo, o bien, en menores posibilidades de ser contratada (ComunidadMujer, 2015; Undurraga, 2018).

La forma en que se han medido dichas brechas de género con respecto a las pensiones ha sido mediante tres medidas diferentes: la tasa de reemplazo, la relación entre el monto de la pensión y la línea de pobreza, y la relación de la pensión con el sueldo mínimo. Cabe mencionar, en este contexto, que la mediana de la tasa de reemplazo, que mide la proporción entre el promedio de sueldo ganado mensualmente en los últimos 10 años trabajados antes de alcanzar la edad de jubilación y el monto mensual de pensiones, con respecto a las pensiones autofinanciadas de las mujeres es de 24% y en el caso de los hombres, la proporción aumenta a un 48%. Cuando se agrega el APS, ambas proporciones aumentan a un 31% y 60%, respectivamente. Con respecto a la segunda medida mencionada, un 59% de las mujeres reciben pensiones que están por debajo de la línea de pobreza¹ (Comisión Presidencial Pensiones, 2015). Por otro lado, se rescata que históricamente las mujeres han sido en mayor proporción beneficiarias, en comparación a los hombres, de pensiones no contributivas, esto es, de pensiones solidarias, asistenciales o de viudez. Según la Comisión (2015), actualmente un 36,3% de las mujeres son beneficiarias del Pilar Solidario, comparado con un 22,3% de los hombres (Casen, 2013). Cabe señalar en este contexto, que la implementación del Pilar Solidario de la Reforma Previsional del 2008 coincide con el aumento en la cobertura de mujeres beneficiarias de pensión (Comisión Presidencial Pensiones, 2015).

La explicación de las brechas de género en las pensiones podría relacionarse con la desigual capacidad contributiva de las mujeres a sus cuentas de capitalización individual, lo que las lleva a ser beneficiarias en mayor proporción de pensiones no contributivas, que tienen por objetivo entregar pensiones mínimas y aliviar la pobreza. Según la Comisión (2015), esta sería una de las diferencias principales

¹ Monto de la Línea de Pobreza para abril 2015: \$145.942 pesos chilenos (Ministerio de Desarrollo Social, 2015).

en el sistema de pensiones actual, entre las mujeres y los hombres, ya que el sistema de pensiones supone y requiere un “trabajador modelo”: un asalariado formal y dependiente, con escasas salidas del mercado laboral, y preferentemente de altos ingresos.

Estos antecedentes llevan a la pregunta por la situación de las mujeres en particular respecto a su trayectoria laboral y pensiones relacionado con su situación económica, educacional, etario y familiar. Como ya se ha mencionado, existen brechas de género en el ámbito laboral que repercuten en las pensiones; de igual manera es importante indagar en las situaciones diversas que existen al interior de la población femenina, que afectan dicha relación. Por ello, esta tesis aborda la **pregunta de investigación**: ¿cómo es la relación entre factores sociodemográficos (profesional/no profesional, cohorte de edad, estado civil, hijos) y la trayectoria laboral de las mujeres entre 20 y 45 años en Santiago de Chile y cuáles serían las consecuencias percibidas en sus pensiones?

3. JUSTIFICACIÓN Y RELEVANCIA DE ESTA INVESTIGACIÓN

Esta tesis tiene una **relevancia social** dado que el tema de las pensiones y de las brechas de género afecta a una gran parte de la población, precisamente a las mujeres quienes históricamente han estado en desventaja en cuanto a la seguridad social (Esping-Andersen, 1990). A esto se agrega la relevancia de abordar problemáticas de la vejez, para construir una realidad más digna para los adultos mayores, quienes en este momento son víctimas de desigualdades socioeconómicas abrumantes. Actualmente, también se habla de una feminización de la vejez en Chile (ComunidadMujer, 2016), y también de una feminización de la pobreza (Osorio, 2010), lo cual acentúa la importancia de este tema. El interés expresado tanto desde el gobierno, con propuestas de cambios sistémicos, como desde la ciudadanía (NO + AFP, Felices y Forrados, entre otros), apuntan también a una relevancia social de esta temática.

Si bien se pueden mencionar varios estudios sobre pensiones e inequidades en Chile (Cortés, Cetrángolo, & Macías, 2016; Hyde & Borzutzky, 2015; Riesco, 2007; Mesa-Lago & Bertranou, 2016), algunos con perspectiva de género (Comisión Presidencial Pensiones, 2015; ComunidadMujer, 2015), junto al interés del gobierno y la presencia de la sociedad civil en la discusión del sistema actual de pensiones (NO + AFP), así como estudios sobre segregación laboral desde el enfoque de género (INE, 2015; Glucksmann, 1995, 2005; Undurraga, 2013, 2015, 2018; Avendaño, 2008; Cárdenas, Correa & Prado, 2014; Gammage, 2012), existe escasa evidencia sobre la relación entre la segregación laboral y las pensiones en Chile, desde una perspectiva de género. Este estudio investiga sobre “mujer, trabajo y pensiones” con data cualitativa proveniente de entrevistas en profundidad a 20 mujeres residentes en Santiago, desde la perspectiva de las mismas mujeres, e indaga en la relación entre trayectoria laboral, factores sociodemográficos y pensiones, y cómo se afectan mutuamente. Por lo tanto, se espera contribuir con algo nuevo al diálogo académico, otorgando un **valor teórico**, ya que “se podrá

conocer en mayor medida el comportamiento de una o de diversas variables o la relación entre ellas” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 40).

Esta tesis también tiene una **utilidad metodológica** en cuanto propone una metodología adecuada para responder las preguntas de investigación planteadas y así estudiar fenómenos complejos, como son las pensiones y las trayectorias laborales (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). La aproximación metodológica que se aplica en esta tesis es adecuada, ya que no busca dar respuestas simples y generales a las preguntas de investigación que abordan una realidad bastante compleja y diversa.

Hernández, et. al. define la **viabilidad** de un estudio como “la disponibilidad de tiempo, recursos financieros, humanos y materiales” (2014, p. 41). Se puede decir que esta investigación es viable y posible únicamente porque soy parte del equipo de investigación, como tesista de pregrado, del proyecto Fondecyt de iniciación a la investigación nº 11150862 titulado *Trayectorias laborales de mujeres y vejez en Chile*, cuya Investigadora Responsable es Rosario Undurraga Riesco, académica de la carrera de Ciencias de la Familia de la Universidad Finis Terrae, y quien me autorizó el uso de las entrevistas semi-estructuradas realizadas a mujeres profesionales y no-profesionales durante el año 2016 como material de análisis cualitativo para esta tesis. Sin estos vínculos y roles no sería posible realizar esta investigación conducente a la tesis de pregrado.

Por último, es importante señalar, en cuanto a las **implicancias prácticas y sociales** de esta tesis, que la responsabilidad de construir una sociedad más justa y equitativa, descansa sobre los hombros de todos/as y, por lo tanto, una de las maneras de contribuir a esta tarea, es a través de la constante construcción y comunicación de conocimientos relevantes y reveladores sobre la sociedad chilena (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

4. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

La pregunta central de investigación de esta tesis es:

¿Cómo es la relación entre factores sociodemográficos (profesional/no profesional, cohorte de edad, estado civil, hijos) y la trayectoria laboral de las mujeres entre 20 y 45 años en Santiago de Chile y cuáles serían las consecuencias percibidas en sus pensiones?

Las preguntas de investigación secundarias a responder son:

- ¿Cómo se caracterizan las trayectorias laborales de mujeres de Santiago de Chile, considerando sus características, condiciones laborales, valoración social del trabajo y la dimensión temporal/espacial?
- ¿Cómo es la relación entre trayectoria laboral y factores sociodemográficos (profesional/no profesional, cohorte de edad, estado civil, hijos) en mujeres en Santiago de Chile?
- ¿Cuáles son las percepciones de las mujeres respecto a su jubilación y pensión en relación a su trayectoria laboral?

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo general

Explorar la relación entre factores sociodemográficos (profesional/no profesional, cohorte de edad, estado civil, hijos) y la trayectoria laboral de las mujeres entre 20 y 45 años en Santiago de Chile y las consecuencias percibidas en sus pensiones.

5.2 Objetivos específicos

1. Reconstruir las trayectorias laborales de mujeres entre 20 y 45 años, de Santiago de Chile, considerando sus características, condiciones laborales, valoración social del trabajo y la dimensión temporal/espacial.
2. Describir la relación entre trayectoria laboral y factores sociodemográficos (profesional/no profesional, cohorte de edad, estado civil, hijos) en mujeres en Santiago de Chile.
3. Indagar la percepción de las mujeres respecto a su jubilación y pensión, en relación a sus trayectorias laborales.

6. MARCO TEÓRICO

6.1 Conceptos básicos

Para comenzar este apartado de la investigación, cabe explicar algunos conceptos básicos, que son fundamentales para los objetivos del estudio, de manera explícita e implícita.

I. Factores sociodemográficos

Los factores sociodemográficos se refieren a las características sociales y demográficas, que tiene una población. En esta tesis, se entenderán por factores sociodemográficos, los siguientes:

- a. **Profesional / no-profesional.** Este factor tiene una doble significancia para este estudio. Por un lado, se relaciona con los años de escolaridad, que es un indicador indirecto del nivel socioeconómico en Chile, por lo cual podría indicar que las mujeres profesionales tienen mayor NSE que las no-profesionales. Por otro lado, también es muy importante tener un título universitario para conseguir un buen trabajo en esta sociedad y, por ende, es relevante comparar las trayectorias laborales de mujeres profesionales, es decir, quienes hayan realizado al menos un pregrado en la universidad, lo cual tiene una duración mínima de cuatro años, con las trayectorias laborales de mujeres, que no cuentan con un grado universitario.
- b. **Cohortes de edad.** Las cohortes de edad, separan a las mujeres en grupos generacionales, por lo tanto, se compara entre un grupo de mujeres jóvenes (20-35 años) y un grupo de mujeres adultas (36-45 años).
- c. **Estado civil.** Indica si la mujer tiene pareja o no, si es casada, conviviente, soltera, viuda, separada o divorciada.

d. Hijos/as. Este indicador se refiere a si la mujer tiene o no hijos/as, independiente al número de hijos/as o a la edad estos que tiene/n. Cabe señalar que esto no se debe a la falta de información sobre el número de hijos/as y la edad, sino que se ha optado por simplificar este factor, ya que son varios factores sociodemográficos que se consideran en esta investigación.

II. Género

Existen varias maneras de entender el **concepto de género**. En esta tesis se entenderá a partir de una perspectiva relacional, donde la construcción cultural del género es relativa a las relaciones construidas en un contexto definido – es variable y contextual. Por lo tanto, “el género no designa a un ser sustantivo, sino a un punto de unión relativo entre conjuntos de relaciones culturales e históricas específicas” (Butler, 2007, p. 61). Por tanto, estudiar al grupo de hombres, al de mujeres, o la relación entre ellos, es una manera de abordar el género. En esta tesis, se consideran mujeres como sujetos/objetos de estudio, y se indaga en las diferencias y semejanzas entre ellas respecto a sus pensiones, según distintos factores sociodemográficos.

III. Trayectoria laboral

Según Levy (2005), la trayectoria puede definirse como un conjunto de secuencias de transiciones y de estados. En el contexto de esta tesis, la **trayectoria laboral** aborda tanto los cambios como la estabilidad en el ámbito laboral, en particular, hitos relacionados con el ingreso, permanencia, movilidad y salida del mercado laboral.

IV. Jubilación y pensión

Según la definición de la RAE (2016), la **jubilación** implica “disponer que, por razón de vejez, largos servicios o imposibilidad, y generalmente con derecho a

pensión, cese un funcionario civil en el ejercicio de su carrera o destino”. El glosario gerontológico del SENAMA adicionalmente la define como un derecho, es decir, una persona es jubilada cuando tiene derecho a jubilarse, independientemente de si sigue activa laboralmente o no. Por lo tanto, se entiende la jubilación como el **retiro laboral**, sea de forma voluntaria o no, o el derecho a retirarse, relacionado principalmente con la vejez, que en Chile ha sido establecida por ley a partir de los 60 años para las mujeres y 65 años para los hombres.

La **pensión** se refiere a la transferencia mensual de un determinado monto, ya sea a partir del retiro programado o de la renta vitalicia, a la persona mayor, que no necesariamente va acompañado del retiro laboral.

6.2 Mujer y trabajo

Según el Informe de Desarrollo Humano de PNUD (2010b), la principal diferencia entre la trayectoria laboral de los hombres y de las mujeres es que “mientras los hombres participan del mercado laboral en igual proporción independientemente de su situación de pareja y de su carga de responsabilidad, las mujeres en cambio adecuan su participación a su circunstancia familiar” (p. 17-18). En este contexto, es importante señalar, que la participación laboral de las mujeres no debería ser vista como una categoría excluyente, ya que si bien esta sigue siendo baja en comparación con el resto de la región con solo un 50,7% (ILOSTAT, 2017), a diferencia de los hombres (74,7%), aproximadamente un 80% de las mujeres chilenas entre 20 y 44 años, ha participado en el mercado laboral en algún momento de su vida. Por lo tanto, se trata de trayectorias laborales diversas, donde la frecuencia y la intensidad en la participación laboral son distintas (PNUD, 2010a).

En este contexto, según PNUD (2010a), se pueden mencionar cinco categorías, que caracterizan las trayectorias laborales femeninas: la inserción permanente, la inserción tardía, el retiro intermedio, el retiro temprano y nunca ha participado, donde la primera categoría es la más dominante. Estas trayectorias se explican

principalmente por el estado civil, la cantidad de hijos y el nivel educacional y, por lo tanto, no suele ser el resultado de decisiones que toman las mujeres pensando solo en sí mismas, sino de las necesidades de cuidado de los/as hijos/as o de otros dependientes, y de las oportunidades laborales de los cónyuges.

Otros autores (Contreras y Plaza, 2010), agregan otra tipología de la participación laboral femenina, desde un enfoque cultural, según el tipo de relación que tienen las mujeres con su pareja. En la primera tipología, existe una participación laboral subordinada a la aprobación y el trabajo de la pareja, con entradas y salidas del mercado laboral, según las necesidades de la familia. En la segunda tipología, la mujer desarrolla su vida laboral independientemente del desarrollo profesional de la pareja, asumiendo que la familia tendrá que organizarse en torno a dos vidas profesionales. Por último, existen las parejas, donde ambos trabajan como socios para suplir las necesidades de la familia. Los autores afirman que el primer modelo es el más típico en la sociedad chilena, y que se relaciona con la interiorización mayoritaria de un modelo machista y conservador, aparte de la incidencia de los factores como el nivel educacional, estado civil, cantidad de hijos, etc.

En este sentido, parece muy acertada, la afirmación de PNUD (2010a) con respecto a la principal diferencia entre las trayectorias laborales de los hombres y de las mujeres, precisamente, que las mujeres adecuan su participación laboral a su circunstancia familiar. Estos hallazgos muestran un aspecto del factor cultural que dificulta la inserción laboral femenina en Chile, lo cual se relaciona con la división sexual de trabajo. En ese sentido, Gammage (2012) explica que existe una perpetuación de las expectativas y estereotipos, que hace que el orden de género (hombre proveedor / mujer cuidadora) se internalice y se perciba como natural, y esto resulta en una gran diferencia en la participación, según el sexo, en actividades productivas y reproductivas. Como ejemplo, menciona que las mujeres en América Latina, asumen dos tercios del trabajo doméstico, lo cual conlleva que la suma total de horas trabajadas (remuneradas y no remuneradas) sea mayor para las mujeres - en promedio, 1,5 horas por día. Según la última Encuesta

Nacional sobre Uso del Tiempo, la situación en Chile es similar, mientras que las mujeres destinan 6,07 horas a trabajo no remunerado en un día de la semana, los hombres solo destinan 2,79 horas (ENUT, 2015). Por lo tanto, la fusión que existe entre la identidad de cuidadora y la identidad femenina en la cultura chilena, hace que los costos fijos de la participación laboral sean más altos para las mujeres que para los hombres (Gammage, 2012).

Aparte de los factores culturales, también existen barreras estructurales que obstaculizan la participación laboral femenina, como por ejemplo, la larga extensión de la jornada laboral, el transporte, el nivel educacional alcanzado y las leyes laborales, ya que estos factores dificultan la conciliación familia-trabajo (Undurraga, 2013). Otra barrera, es la discriminación que viven muchas mujeres al momento de postularse a diversos trabajos. En este contexto, destaca lo que la literatura llama “el bono a la paternidad y el castigo a la maternidad”, lo cual implica una discriminación de género por la capacidad reproductiva de las mujeres, que puede resultar en un menor acceso a diversos trabajos y/o en un menor sueldo, mientras que para los hombres, la paternidad significa una discriminación positiva (ComunidadMujer, 2016; Undurraga, 2015, 2018; Undurraga y Barozet, 2015).

En este contexto, vale señalar dos tipos de segregación laboral según género, que dominan en nuestra sociedad: la “horizontal”, que alude a la concentración de mujeres en ciertas ramas de actividad (ocupaciones), como por ejemplo en el área de salud y de educación, y la “vertical”, que se refiere al poco acceso a puestos de trabajo de alta jerarquía (ComunidadMujer, 2016; Undurraga, 2018; Cárdenas, Correa y Prado, 2014). Este fenómeno presenta un círculo vicioso, ya que para acceder a cargos directivos o gerenciales, es crucial contar con referencias de profesionales y redes laborales, sobre todo de personas en altos cargos, las cuales en su gran mayoría son hombres, resultando en que las mujeres tengan menos influencia en esta situación (Undurraga, 2018; Undurraga y Barozet, 2015). Además, la segregación también incide en una mayor brecha salarial de género

(2009: 15,8% según Arriagada, 2013), que reduce el incentivo de las mujeres para trabajar, e incentiva que el hombre sea quien trabaje remuneradamente, mientras que la mujer se dedique a las tareas domésticas y de cuidado (ComunidadMujer, 2016).

Por lo tanto, a pesar de que Chile se ha destacado, en el contexto de América Latina, por tener una capacidad sostenida para crecer económicamente y para crear empleos, lo cual también ha resultado en un aumento importante de la participación laboral femenina –aunque sigue siendo baja comparativamente tanto en la región como entre países de la OCDE-, este aumento ha sido problemático dado que no se condice con “una mayor presencia en en los diversos sectores de la economía y sus diferentes ocupaciones, así como una participación relevante en puestos de decisión y liderazgo” (Cárdenas, Correa y Prado, 2014, p. 400). Esto ha resultado en que hoy se observa una “feminización de empleos de mala calidad” o “feminización de los empleos precarios de trabajo” (Cárdenas, Correa y Prado, 2014).

Todos estos fenómenos que se han mencionado respecto a las trayectorias laborales, especialmente de las mujeres, no se condicen con el concepto de “trabajo decente”, definido como “trabajo productivo y adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (Abramo, 2006, p. 15), el cual tiene como objetivo lograr: derechos en el trabajo, creación de mejores empleos, protección social y diálogo social. Con respecto a la materia de derecho, la segregación vertical resulta en, que las mujeres “tienen más dificultades para negociar su salario, condiciones laborales y también sus ascensos” (ComunidadMujer, 2016, p. 23). También es importante mencionar en este ámbito, que 2 de cada 10 mujeres actualmente son emprendedoras, asociándose principalmente a “estrategias de ‘autoempleo’ que responden, más bien, a contextos de necesidad por dificultades de empleabilidad, microempresas que suelen esconder situaciones de precariedad desde el punto de vista de ingresos, jornadas laborales, regulación y seguridad social”

(ComunidadMujer, 2016, p. 24). Por lo tanto, el compromiso de “trabajo decente” presenta un gran desafío para la sociedad chilena, particularmente desde la perspectiva de género.

6.2.1 Mujer y trabajo no-remunerado

Varias autoras (Arriagada, 2013; Glucksmann, 1995; Segalen, 1992; Gammage, 2012 y Benería, 2008) problematizan el tema de las desigualdades laborales, de una manera muy distinta, donde en vez de centrarse en los obstáculos para el ingreso laboral femenino, que se sitúa especialmente en el mercado laboral, proponen centrar el debate en la visualización y la conceptualización del trabajo no remunerado, como por ejemplo, el trabajo doméstico. En este contexto, se promueve un concepto de trabajo amplio e inclusivo que no distingue entre trabajo y empleo, sino que reconoce las distintas formas de trabajo que no son remuneradas, o que no son reconocidas como actividades separadas de sus relaciones sociales y culturales. Una manera de abordar esta conceptualización del trabajo, es a través de la aproximación “Total Social Organisation of Labour” (TSOL), que describe los diferentes tipos de interconexiones entre actividades de trabajo, que resultan en diferentes configuraciones, patrones, redes, etc. que son históricas, relacionales y, por lo tanto, también dinámicas (Glucksmann, 1995).

En este debate, se critica la desvalorización que existe en torno al trabajo doméstico (Segalen, 1992), y se argumenta que el trabajo doméstico también contribuye a la sociedad, por lo debería ser contabilizado en el PIB nacional, para así valorarlo como una contribución real – como un trabajo (Benería, 2008). Incluso se propone que este trabajo, que incluye la importante tarea de la crianza de los/as hijos/as, sea subsidiado, o incluso pagado por el Estado, ya que el beneficio de este trabajo redunda en toda la sociedad (Gammage, 2012).

6.2.2 Mujer, familia y trabajo

Los dos tipos de trabajos, el trabajo remunerado y el no remunerado, o dicho de otra manera, el trabajo que se realiza en el mercado laboral y el trabajo que se realiza dentro de la propia familia, no suelen verse como dos esferas separadas, dado que ambos consisten en aspectos importantes de la vida de la gran mayoría de las mujeres. Existe una gran cantidad de estudios que abordan la tensión entre familia y trabajo, entre ellos, el modelo de conflicto trabajo-familia de Greenhaus y Beutell (1985), que ha sido ampliamente utilizado para explicar esta tensión, señalando que consiste en “una forma de conflicto de rol, en que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto” (p. 77).

Varios estudios más recientes sobre el conflicto trabajo-familia, han mostrado que este conflicto es un predictor del deterioro físico y mental a través del tiempo, incluso de mayor manera en el caso de las mujeres, que dentro de los roles de género tradicionales suelen verse más exigidas en el ámbito familiar que los hombres (Berdahl et al., 2016).

No obstante, otra manera de abordar el tema, que no solo contempla el lado negativo de esta tensión, es usando las medidas de la interfaz de trabajo-familia, donde se toma en cuenta el *spillover* o el derrame, tanto positivo como negativo que puede haber entre ambas esferas (Kinnunen, Feldt, Geurts y Pulkkinen, 2006). Desde esta perspectiva, puede existir una complementariedad entre trabajo y familia, donde ambos contextos se enriquecen mutuamente en su interacción (Berdahl et al. 2016).

En el contexto chileno, según Avendaño (2008), la organización del tiempo del trabajo, está sujeta a una lógica de dedicación exclusiva a actividades laborales de los trabajadores, donde culturalmente se valora muy positivamente la decisión de trabajar más allá del horario de trabajo, lo cual no se concilia con la vida familiar,

que también exige tiempo y, por lo tanto, esta tensión incide negativamente en el bienestar psicosocial individual de los padres y madres, incluso de mayor manera en el de la madre, quien suele tener más responsabilidades familiares. Una de las razones por la cual el tema del conflicto familia y trabajo ha sido tan problemático en el contexto chileno, puede relacionarse con que, entre los países de la OECD, Chile ocupa el quinto lugar en cuanto a la cantidad de horas trabajadas (OECD, 2015).

También es importante tomar en cuenta el rol central que ocupa el trabajo en la vida de las personas en Chile, tanto por la gran cantidad de tiempo que se dedica a este, como también por su función psicosocial, ya que estructura el tiempo, permite interacciones sociales, provee status, y así incide de gran manera en el desarrollo de la identidad, tanto personal como colectiva (Ansoleaga, Vézina y Montaña, 2014). Estas autoras sostienen que el cambio que ha existido tanto en las condiciones de trabajo como en las maneras de organizar el trabajo, constituyen un nuevo tipo de riesgo para la salud: “los denominados factores de riesgo psicosocial laboral, los cuales pueden generar diversos resultados adversos en la salud física y mental” (Ansoleaga, Vézina y Montaña, 2014, p. 108). La relación entre estos factores de riesgo y el surgimiento de enfermedades, ha llevado al concepto de distrés laboral, que también se puede denominar estrés laboral.

De esta manera, los actuales modos de organización del trabajo, afectan la calidad y condiciones del trabajo y se reflejan en procesos de intensificación: hacer más con menos tiempo y/o recursos; densificación (cero tiempo muerto) y extensificación del trabajo: sobretiempo o movilidad espacial de un trabajo; demandando al trabajador emocional y cognitivamente, lo que se traduce en un aumento de la denominada carga psíquica y mental en el trabajo, que sostenida en el tiempo provocará efectos en la salud mental (Ansoleaga, Vézina y Montaña, 2014, p. 108).

También hay que tener en cuenta que esta tensión entre la vida laboral y la vida familiar, al igual que otras experiencias estresantes, están estrechamente relacionadas con la estructura social y con la estratificación, que existe dentro de ella en relación al sexo, la edad, nivel socioeconómico, etc. Según la posición de los sujetos con respecto a la estratificación, existe una desigual distribución de las oportunidades, de los recursos, etc. (Barrón López & Sánchez Moreno, 2001). Por ende, las posibles maneras de enfrentar la tensión trabajo-familia también dependen de los contextos de los sujetos.

6.3 Familia

Para entender de mejor manera la tensión entre trabajo y familia en Chile, no basta con indagar en la organización del trabajo actual. También es necesario hacer una mirada al interior de las familias, para conocer los factores que puedan influir en esta tensión.

Desde la perspectiva narrativa, que presentan Builes y Bedoya (2008, p.350):

La familia realiza una labor configurativa, dado que cada una de ellas se narra, construyendo su propia historia a partir de su vivencia cotidiana. Los miembros de la familia, en cuanto incluidos como sujetos alter, configuran la trama familia cuando cada uno es, pero gracias a la presencia del otro que lo hace ser.

Esta manera de ver la familia como un ente configurativo de sí misma y de sus miembros, se puede explicar desde la perspectiva psicosocial de Moscovici (1991), que tiene como objeto de estudio, la interacción entre el individuo y la sociedad, siendo esta conflictiva, ya que dentro de cada individuo habita una sociedad. Esto significa que existe una internalización de mandatos sociales, lo cual conlleva que la interacción puede ser más o menos conflictiva. Por lo tanto, no sirve el estudio dicotómico sujeto-objeto, sino que es necesario introducir una visión ternaria de los hechos y las relaciones, en donde el “ego” (individuo) se

enfrenta a un objeto, con la presencia de un “alter” (otro social), con el cual puede o no identificarse, sin embargo, incide. De esta manera la familia, o los diferentes miembros de una familia, pasan a ser un “alter” importante de los sujetos.

Con respecto a la maternidad, esta, sin duda, conlleva muchas exigencias, y por lo tanto es normal que exista cierto nivel de estrés parental. Sin embargo, los hijos/as también suelen ser una de las fuentes de sentido y felicidad más importante en la vida de los padres, lo cual incide positivamente en el bienestar psicosocial de los padres. Según PNUD (2012), “los datos cuantitativos muestran que el hecho de tener hijos incide en lo que los individuos consideran más importante para tener una vida feliz” (p. 184). También vale mencionar que los resultados de un estudio cuantitativo sobre relaciones maritales y parentales, arrojaron que mientras mayor es la satisfacción en la relación de pareja, menor nivel de estrés parental se presentó (Cabrera, Guevara & Barrera, 2006).

Desde Beck y Beck-Gernsheim (1990), la importancia de la pareja, podría entenderse desde el proceso de individualización, ya que ha ocurrido una disolución de los vínculos tradicionales, entre otro con la comunidad, y “cuanto menos significado tienen los vínculos tradicionales, tanto más importantes para la conciencia y la autoconciencia se vuelven las personas más próximas” (p. 76). Los autores explican que, por lo tanto, existe un mayor acercamiento hacia la pareja, para encontrar el sentido y el arraigo, que antes era provisto por la comunidad. De esta manera, la pareja cumple un rol identitario en el cual cada miembro de la pareja se busca a sí mismo a través de la relación.

Esto también parece ser cierto en el contexto chileno, ya que, según PNUD (2002), “para muchas personas hoy la relación de pareja cobra una importancia inédita en el repertorio de los vínculos sociales” (p. 225). También se señala que la funcionalidad de pareja podría ser un elemento clave para determinar la satisfacción con la vida de las personas e incluso la percepción de un estado de crisis.

No obstante, la relación de pareja también puede ser un elemento problemático, ya que ha habido un cambio en las relaciones de pareja, donde el amor ha llegado a ser más frágil y, por lo tanto, actualmente, el vínculo de pareja fácilmente se puede romper. A pesar de esto, el amor de pareja sigue siendo un anhelo para la mayoría, pero también puede implicar temor y angustia (Bauman, 2003; Kaufmann, 2002).

Aparte de este cambio en el significado de tener una pareja, la familia en general ha vivido grandes transformaciones durante las últimas décadas en Chile, lo cual sin duda también ha incidido en la vida de pareja. Entre estos cambios se puede mencionar el descenso en la tasa de nupcialidad acompañado de una gran alza en la proporción de convivientes (1990: 10,4%; 2011: 28,0%), lo cual en parte podría explicar por qué la proporción de hijos nacidos fuera del matrimonio entre 1990 y 2010 prácticamente se duplicó de 34,3% a 67,7% (Palma y Scott, 2018). A esto se agrega que, en 2011, Chile fue el país de la OECD con mayor proporción de solteros con un 39% (Araujo & Martuccelli, 2012). También la tasa de fecundidad ha caído de 2,6 hijos por mujer a 1,8 durante las últimas dos décadas, lo cual la ubica por debajo del nivel de reemplazo (Palma y Scott, 2018), y actualmente es de 1,3 hijos por mujer (INE, 2018).

6.3.1 La pareja en Chile

Alguien que ha investigado el tema de las parejas en Chile es Danilo Martuccelli, doctor en Sociología, junto con la socióloga Kathya Araujo, quién además es doctora en Estudios Americanos.

Martuccelli se encuentra en el marco de la sociología del individuo, donde particularmente privilegia la individuación como estrategia principal para abordar la macrosociología, ya que, según él, esta permite la descripción de una nueva forma de hacer sociedad. En este contexto, surge la importancia de las dominadas

pruebas, que son descritas como: “desafíos históricos, socialmente producidos, culturalmente representados, desigualmente distribuidos que los individuos están obligados a enfrentar en el seno de un proceso estructural de individuación” (Araujo & Martuccelli, 2010, p. 83). De esta manera, las pruebas permiten la articulación entre procesos de la sociedad y las experiencias personales, con el resultado de una interrelación problemática y abierta (Araujo & Martuccelli, 2010).

Por lo tanto, dentro de cada sociedad se encuentra un conjunto de pruebas, que son comunes a todos, pero de manera diferenciada, según los diversos contextos de la vida. Sin embargo, lo que define el proceso de la individuación, es la resolución de las pruebas a nivel del individuo, lo cual es orientado por la configuración de los ideales inscritos y las experiencias sociales decantadas en saberes sobre lo social (Araujo & Martuccelli, 2010).

En este contexto, dentro de la sociedad chilena, existe la prueba familiar, donde una de las dos facetas de esta prueba, justamente es la conyugalidad, es decir, la pareja. Lo que se observa a través de esta prueba, en el caso chileno, es que “tras la exigencia estatutaria de la pareja lo que se juega es una compleja y contradictoria estructuración de las expectativas respecto a la conyugalidad” (Araujo & Martuccelli, 2012, p. 183). Desde esta perspectiva, la pareja es percibida como fuente de ilusión, decepción e incerteza. Sin embargo, se observa que, tanto para los hombres como para las mujeres, existe un imperativo social de que hay que tener pareja, aunque su influencia no es definitiva en cuanto a las decisiones que se toman, ya que las experiencias de los individuos también son parte de las configuraciones que orientan.

A esto se agrega otra complejidad, la cual es “la presencia de una difícil cohabitación entre tres grandes ideales disímiles de pareja” (Araujo & Martuccelli, 2012, p. 184), que son la Protección, la Fusión y la Independencia. Por lo tanto, se observa el proceso de individuación, en cuanto los individuos se enfrentan a la prueba conyugal, es decir, en cómo solucionan la tensión existente entre los tres

ideales mencionados, y cómo esta tensión es encarnada en las experiencias cotidianas.

El primer imaginario de la pareja, La Protección, que también parece ser el más ampliamente adscrito (siempre en tensión con los otros dos) entre los individuos en Chile, está “construido alrededor de la figura de alguien que asegura, da estabilidad y protege. Una relación basada en una disimetría asumida entre los cónyuges” (Araujo & Martuccelli, 2012, p. 186). En este contexto es importante destacar, si bien, este ideal tiene varios elementos del modelo tradicional, no es idéntico al modelo tradicional. Un ejemplo de la diferenciación es que la disimetría asumida entre los miembros de la pareja, no siempre implica una asimetría jerárquica.

La elección de una pareja desde este ideal se basa principalmente en un cálculo racional de si ella es capaz de suplir con lo necesario para llevar adelante el modelo de vida que se quiere alcanzar. La pasión, en este contexto pasa a un escenario secundario. Lo importante es encontrar a alguien que puede “estar ahí” y que para el hombre provee estabilidad y protección frente a las tentaciones del mundo, mientras que para la mujer lo esencial es la seguridad que le puede proveer su pareja (Araujo & Martuccelli, 2012).

Contrariamente a lo que pasa en el ideal de la Protección, el ideal de la Fusión se basa principalmente en el enamoramiento, que suspende el juicio calculado, que se mencionó anteriormente. Aquí se trata de entregarse totalmente al otro, aunque solo sea por un periodo breve, y así reemplazar la seguridad por la entrega apasionada. Se espera lograr tener un proyecto en común y que la pasión se sostenga y, por lo tanto, lo que se valora desde el ideal de la Protección, como el simple “estar ahí”, es visto como un fracaso desde este ideal, cuando no hay pasión ni un proyecto en común (Araujo & Martuccelli, 2012).

Por último, se tiene el ideal de la Independencia, que principalmente busca lograr tener una vida de pareja en común, respetando que ambos miembros de la pareja son diferentes y, por lo tanto, se opone a la idea de fusión, que se presentó en el ideal anterior. Lo esencial es la individualidad y el reconocimiento de ella, y para que eso resulte, es necesario realizar varios arreglos, por lo cual se opta por diferentes estrategias, según el género (Araujo & Martuccelli, 2012).

Cabe señalar que:

Los imaginarios en cuestión son cada uno de ellos totales, al punto de que, como lo hemos visto, los mismos eventos (el encuentro, la decisión marital, las dificultades de la vida en común) son enunciados de manera radicalmente opuesta según se adhiere a uno u otro. [...] Sin embargo, y aquí está una de las tensiones importantes, pocos actores solo comulgan con uno de ellos: la coexistencia y acción simultánea de modelos antagónicos es de rigor (Araujo & Martuccelli, 2012, p. 204).

Esto es importante, ya que podría explicar por qué la tensión trabajo-familia se vive de manera tan diversa entre las mujeres, incluso en el caso de que las condiciones laborales sean similares entre ellas. También explica por qué la vida en pareja es percibida como algo complejo y difícil de lograr, ya que existe una continua tensión entre los diferentes ideales, lo cual hace que las expectativas de los miembros de la pareja pueden ser fundamentalmente distintas.

Por lo tanto, funcionalmente la pareja puede ser un medio para conseguir seguridad en el mundo, como también puede asociarse más a la necesidad de estar conectado con un otro y vivir apasionadamente, mientras que a su vez puede servir, como una manera de realizar sus propios proyectos y sueños, con la compañía de otro individuo que también busca realizar sus propios proyectos y sueños (Araujo & Martuccelli, 2012). Estas explicaciones son relevantes y útiles

para esta investigación, ya que el estado civil es una de las variables que analizan en esta tesis.

6.3.2 Familia de origen

Si bien, se ha señalado la importancia y que el rol de la pareja ha ido cambiado, como producto de una segunda modernización o una modernización reflexiva, como lo han denominado algunos autores, como Beck, Giddens y Lash (1997), en donde el rol y la importancia de la comunidad se han debilitado, en pos de una intensificación del rol del núcleo familiar, lo cual también se afirma por autores constructivista (Berger, 1964), hay estadísticas en el contexto chileno que desafían esta afirmación. A pesar del progreso que se ha visto en Chile durante las últimas décadas en temas de pobreza, educación, protección social, etc. en el periodo entre 1990 y 2011 más de un cuarto de los hogares urbanos eran hogares extendidos (Palma y Scott, 2018). Por hogar extendido se entiende la presencia de otro/s pariente/s a parte del núcleo familiar (Ministerio de Desarrollo Social, 2015). Es incluso más sorprendente ver que durante el mismo periodo, para las mujeres entre 20 y 29 años, con pareja y/o hijo/s, la prevalencia de hogares extendidos aumentó de un 38% a un 54% (Palma y Scott, 2018).

En un estudio reciente realizado en Chile, se mostró que este aumento se relaciona principalmente con un incremento de la proporción de este grupo que llega a vivir donde unos parientes, típicamente donde los padres o los suegros, como allegados, es decir, como una sub-familia y no como jefes/as del hogar, como se observa el gráfico 1 (Palma y Scott, 2018).

Gráfico 1: Mujeres de 20 a 29 años en unidades familiares (mujeres casadas o que conviven y madres solteras nunca casadas) por arreglos de vivienda. Chile, 1990, 2000 y 2011.

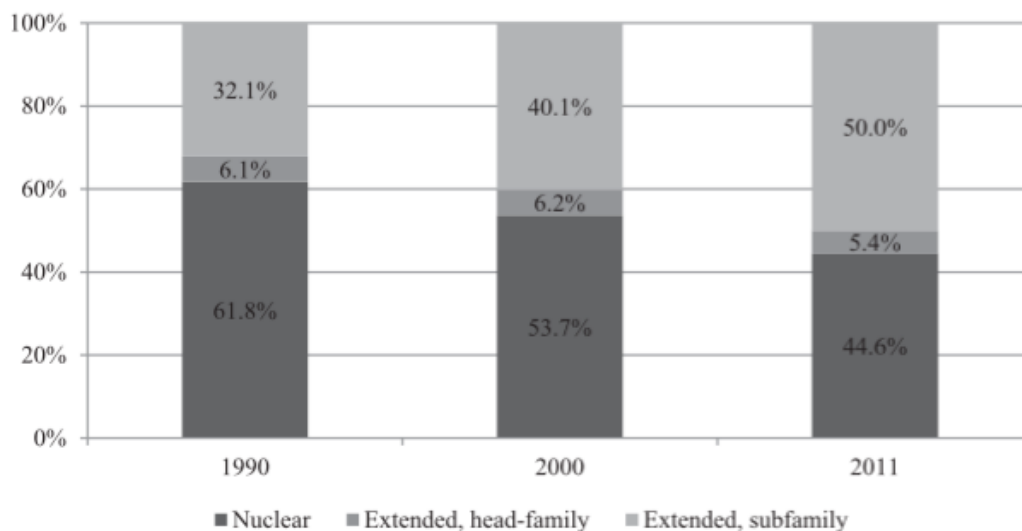


Figure 1. Women aged 20–29 in family units (women in marriages or cohabiting unions and never-married lone mothers) by living arrangements. Chile, 1990, 2000 and 2011.

Notes: Samples weights applied. All differences by living arrangement are significant across time at $p < .001$. Source: Authors' analysis of CASEN data.

Fuente: Palma y Scott, 2018.

Según las autoras (Palma y Scott, 2018), este cambio se relaciona con la transformación de los tipos de familia, en donde especialmente las mujeres que conviven y las madres solteras son propensas a vivir como sub-familia. En este sentido ha habido “un incremento en la dependencia intergeneracional que es impulsado principalmente por las necesidades de la generación de los adultos jóvenes” (Palma y Scott, 2018, p. 11). Por lo tanto, la importancia de la familia de origen, en el caso de las familias jóvenes, ha llegado a ser incluso más importante que antes, donde esta cumple un rol de soporte primordial para facilitar la conciliación trabajo-familia y brindar estabilidad para las familias jóvenes en Chile.

Para explicar este fenómeno, se señala el impacto de la creciente inestabilidad tanto laboral como en las relaciones de pareja, que ha ocurrido. Otros factores que inciden son las condiciones laborales precarias de las mujeres dentro del mercado

laboral, la división sexual del trabajo que persiste dentro de las familias, y una falta de políticas de conciliación trabajo-familia de parte del Estado (Palma y Scott, 2018).

6.4 Pensiones

Para entender de mejor forma el tema de las pensiones en Chile, es recomendable hacer una revisión del desarrollo del Estado de Bienestar desde su inicio en 1925 hasta hoy, para así comprender el contexto en el cual las reformas y las transformaciones históricas del sistema de pensiones chileno ocurren.

6.4.1 El desarrollo del Estado de Bienestar en Chile

El Estado de Bienestar se puede definir como “las instituciones y políticas públicas por medio de las cuales el Estado asume responsabilidad en la provisión del bienestar material de la población” (Larrañaga, 2010, p. 2), dentro del cual las dimensiones tradicionalmente consideradas son: seguridad social, salud, educación y vivienda.

En el caso de Chile, el Estado de Bienestar nace en 1925 como una respuesta a la cuestión social, época en la cual el proletariado obrero y grupos de trabajadores organizados, empiezan a exigir ciertos derechos laborales, para mejorar las condiciones de vida de ellos y de sus familias. Es el gobierno de Arturo Alessandri Palma (1920-1925), que pone en la agenda leyes laborales y sociales, producto de las demandas sociales, que dan lugar al primer Estado de Bienestar en Chile. La razón detrás de esta decisión es principalmente el miedo de una insurrección socialista, ya que según ellos “si la evolución se retrasa, triunfa la revolución” (Larrañaga, 2010, p. 16)

No obstante, el tipo de Estado de Bienestar que se instaura en Chile en ese tiempo, es un Estado de Bienestar Corporativista, que sigue el modelo de Bismarck, que fue introducido en la Confederación Alemana en 1880 (Larrañaga,

2010). Esto implica una gran segmentación por categoría ocupacional y clase social, ya que las familias reciben ayuda del Estado, entre otros, a través de la seguridad social, diferenciada según la categoría ocupacional y la asignación familiar, que son asociadas a la participación en el mercado laboral formal, del hombre “cabeza de la familia”. De esta manera, la seguridad social también sirve como

instrumento para “ordenar” a las familias en torno al modelo tradicional en que el hombre provee y la mujer se preocupa del hogar y del cuidado de la familia, puesto que al Estado le interesa que esta constituya un espacio de socialización de normas y de contención de las conductas (Larrañaga, 2010, p. 19).

Lo señalado, significa que las mujeres recibían principalmente un aporte estatal por su vínculo conyugal, lo cual implica un alto grado de familiarización explícita, en donde ellas dependían de sus maridos para recibir beneficios.

Luego, hay un periodo entre 1952 y 1973, donde se expande la seguridad social, sin mucha programación, lo cual, junto con otros factores, resulta en una crisis del Estado de Bienestar, ya que las demandas sociales comienzan a exceder la capacidad económica y política para responder a tales demandas (Larrañaga, 2010).

Durante el régimen militar de 1973 a 1989, se implementa una reforma al Estado de Bienestar residual, también denominado liberal, donde se opta por el mercado como proveedor principal de seguridad social, para así lograr mayor eficiencia, después de la crisis que había vivido el Estado de Bienestar anterior (Larrañaga, 2010).

Esto significa, que el rol del Estado se redujo a uno más bien subsidiario, en el tema de seguridad social, ya que esta se privatiza, y solo en los casos donde las

personas pueden demostrar que tienen las necesidades mínimas insatisfechas, existe un apoyo estatal. Aparte de la estigmatización que esto implica para la gente pobre, a nivel de la sociedad incrementa la desigualdad social, ya que el mercado laboral no es eficiente en lograr igualdad (Larrañaga, 2010; Esping-Andersen, 1990).

Si bien, con la vuelta de la democracia ha habido muchas reformas para aumentar el rol del Estado en el bienestar de las personas, lo cual se evidencia con el hecho que el gasto público social se triplicó en términos reales entre 1990 y 2010 (Larrañaga, 2010), el régimen de Estado de Bienestar liberal prevalece. Una de sus características principales es la focalización, a diferencia del régimen de Estado de Bienestar social-demócrata, que tiene como principio la universalidad en la cobertura de las políticas sociales (Esping-Andersen, 1990), y esto también se ve reflejado en el sistema de pensiones actual en Chile, que se describirá a continuación.

En este sentido, según Vargas Faulbaum (2018), los intentos de implementar un principio universalista en el Estado de Bienestar chileno, entre otros, en el sistema de pensiones, ha sido principalmente en términos del Acceso, aumentando la cobertura, sin embargo, estos han sido deficientes en términos de Generosidad, entendido como la adecuación de los montos de transferencia y la calidad del servicio a la realidad y Equidad entre los vulnerables y los no-vulnerables, y por lo tanto “el universalismo en la trayectoria histórica de Chile, no es asimilable a la forma en que se implementa en los Estados de Bienestar de los países desarrollados que emplean un enfoque maximalista” (p. 13)

6.4.2 Sistema de pensiones en Chile

El sistema de pensiones que existe actualmente en Chile, se implementó a partir de la reforma de 1980 bajo el régimen militar (1973-1989), y funciona como un sistema de capitalización individual, ahorro obligatorio del 10% salarial, administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Hasta la

reforma previsional de 2008, básicamente no existía un pilar solidario, lo cual deja a gran parte de la población desamparada. Existe un sistema parcial de pensiones semi-contributivas, que es una pensión mínima que exige 20 años de afiliación, y pensiones no contributivas, que son pensiones asistenciales de vejez e invalidez, pero estas dependen de los recursos disponibles del Estado y tienen una lista de espera (Mesa-Lago, 2009).

Luego, a partir de la reforma del 2008, bajo el gobierno de Michele Bachelet (2006-2010) se introducen las pensiones solidarias que se conforman por las pensiones básicas solidarias (PBS), para quienes nunca han cotizado (con 20 años o más de residencia chilena), y por el aporte previsional solidario (APS), que complementa la pensión contributiva para quienes tienen una pensión menor a la pensión máxima con aporte solidario. Además, se creó el Bono por hijo nacido vivo, que es un intento de cubrir las lagunas previsionales de las madres trabajadoras, a partir de un bono que se deposita en la fecha del nacimiento de cada hijo nacido vivo (independiente del NSE de la madre), y se hace efectivo cuando la mujer cumple 65 años (Mesa-Lago, 2009).

Actualmente, se encuentra en discusión en el congreso una reforma previsional que, entre otros, consiste en aumentar gradualmente la tasa de cotización obligatoria de pensiones en 4 puntos porcentuales, que serán de cargo del empleador, para los trabajadores dependientes, y en el caso de los independientes, del propio trabajador/a. También incluye medidas para aumentar la competitividad de las AFP, e incentivos para postergar la pensión (Ministerio Secretaría General de la Presidencia, Mensaje N° 171-366, 2018).

Con respecto al problema puntual de las brechas de género que se producen y se reproducen en el sistema de pensiones actual, el proyecto propone cuatro medidas para abordar justamente ese tema. Una primera medida es el Aporte Adicional Mujer (AAM), que consiste en un pequeño aporte previsional, por año cotizado igual o superior a 16 años, para las mujeres de clase media. La segunda

medida, se trata de una discriminación positiva a favor de las mujeres en el Aporte Adicional Clase Media (AACM), ya que el aporte exige un mínimo de 16 años de cotizaciones para las mujeres, mientras que para los hombres, el mínimo es 22 años. La tercera medida, es el Aporte Adicional Esfuerzo (AAE), que es para las mujeres que siguen cotizando después de los 60 años. Por último, propone otra discriminación positiva a favor de las mujeres para la obtención del seguro de dependencia, al exigir un mínimo de 48 meses de cotizaciones para las mujeres, frente a los 60 que se exigen de los hombres (Ministerio Secretaria General de la Presidencia, Mensaje N° 171-366, 2018).

No obstante, las medidas que se acaban de mencionar no implican un aumento considerable en las pensiones de las mujeres, más bien operan de manera similar al Bono por hijo nacido, que existe actualmente.

6.4.3 Brechas de género

A pesar del gran avance que ha significado la reforma previsional, las pensiones, en general, siguen siendo bajas para los costos de vida a los cuales las personas mayores se ven enfrentadas. Más aun, la problemática de las bajas pensiones se intensifica en el caso de las mujeres. Como se mencionó al comienzo de esta investigación, un 50% de las mujeres obtiene pensiones, que junto con el Aporte Previsional Solidario (APS) son iguales o inferiores a los \$42.561, en el caso de los hombres el valor aumenta a \$112.333. Esos valores son respectivamente \$18.233 y \$80.933 cuando se trata del monto de pensiones autofinanciadas sin el APS (Comisión Presidencial Pensiones, 2015).

Con respecto a las razones de por qué las pensiones de las mujeres son tan bajas en comparación con las pensiones de los hombres, se podrían mencionar varias. Primero, cabe señalar que en el tipo de sistema de pensiones que se tiene en Chile, justamente el de capitalización individual, a diferencia de los sistemas que de alguna manera incluyen un sistema/subsistema de reparto, las pensiones se

relacionan directamente con el monto que se cotizó durante la trayectoria laboral. Por lo tanto, las brechas de género que existen a lo largo de las trayectorias laborales de las mujeres, inciden de manera directa en las cotizaciones que logran aportar, y por ende en las pensiones que obtienen en la vejez.

En este sentido, con respecto al mundo laboral, se puede mencionar, que la tasa de desocupación es más alta para las mujeres que para los hombres, con un 7,9% y un 6,6% respectivamente (INE, 2018a). Pero además existe una segmentación laboral, donde los trabajos femeninos suelen ser asociados al rol de cuidadoras, lo cual resulta en reducidos sueldos, y también en una menor estabilidad laboral, debido a la alta sustitución que existe entre las trabajadoras en aquellas áreas laborales. Esto también se relaciona con la necesidad, de muchas mujeres, de poder acceder a trabajos con horarios y espacios flexibles, para así poder compatibilizar la familia y el trabajo, lo cual las lleva a optar por trabajos no-formales y mini emprendimientos, y esto de nuevo incide en menores sueldos e incluso en menos cotizaciones previsionales (Comisión Presidencial Pensiones, 2015). Esta última consecuencia mencionada, se debe a que la cotización previsional, hasta el momento, solo es obligatoria para quienes están contratados, y por lo tanto es opcional para los trabajadores/as independientes. En este contexto, es relevante la afirmación que realiza el sociólogo chileno Pedro Güell (1999) sobre la temporalidad en la sociedad chilena, que

una de las dinámicas que caracterizan a la modernización chilena actual es una suerte de “patología de la temporalidad”. Se trata de una ausencia de futuros y de un cierto bloqueo de las memorias colectivas que presiona a la gente a vivir un fuerte presentismo (p. 10).

Por lo tanto, en el caso de las trabajadoras independientes, es poco probable que ellas coticen. Según Leccardi (2014), este fenómeno del presentismo es especialmente fuerte entre la juventud, donde la aceleración de los ritmos sociales es tal, que la proyección hacia el futuro, puede parecer obsoleta, y por lo tanto, es

mejor imaginarse un futuro abierto, y enfocarse en el presente, lo cual de nuevo dificulta la cotización previsional voluntaria.

Otra razón es que la esperanza de vida al nacer es mayor en el caso de las mujeres (83,4 años comparado con 77,9 años para los hombres) (INE, 2018), lo cual significa, que la pensión acumulada se dispersa sobre una mayor cantidad de años de inactividad, luego de la jubilación, ya que el sistema de pensiones actual aplica este cálculo diferenciado por sexo, al momento de determinar el beneficio mensual. A esto se agrega la menor edad de jubilación para las mujeres (60 años) comparado con la edad de jubilación de los hombres (65 años), lo cual también implica, que puede haber menos años para acumular fondos para las mujeres. Por último, cabe señalar en este contexto, que la tasa de participación laboral femenina en Chile, es una de las más bajas del mundo, con tan solo 48,2% (ComunidadMujer, 2015).

Además, algunas mujeres tienen lagunas en las cotizaciones, lo cual principalmente está relacionado con la crianza y el cuidado de niños y/o adultos mayores. De hecho, el 74,3% de las mujeres que no trabaja, lo explican por “razones familiares permanentes”. Debido a que estas “lagunas” suelen presentarse al principio de la vida laboral, se agravan las consecuencias negativas sobre las pensiones (ComunidadMujer, 2015).

Por último, vale mencionar los factores culturales, que por ejemplo tienen que ver con las percepciones estereotipadas existentes en la sociedad, que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo (Undurraga y Barozet, 2015). También se observa, en esta sociedad altamente mercantilizada, la discriminación que se realiza hacia las mujeres en edad fértil en el mercado laboral (Undurraga, 2018), ya que se anticipan los potenciales costos, que tendría que asumir el empleador, en el caso que la empleada quedara embarazada. Este “castigo” puede ser en términos de un menor sueldo, o bien, en menores posibilidades de ser contratada (ComunidadMujer, 2015).

Para resumir este apartado,

El sistema de pensiones puede reproducir las brechas de género observadas en distintos ámbitos de la sociedad; el mercado laboral, en el hogar, en la educación. Sin embargo, el sistema de pensiones también puede acrecentar algunas brechas, al incluir elementos en su diseño que tienen por resultado generar pensiones más bajas para las mujeres, en comparación a los hombres (Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, 2015, p. 22).

En suma, en este marco teórico se ha realizado una revisión bibliográfica en las temáticas de mujer, trabajo y familia, desde una perspectiva de género, junto con una descripción del sistema de pensiones en Chile. En el siguiente capítulo se explicará la metodología de esta investigación, incluyendo el enfoque metodológico, la técnica de recolección de datos, los aspectos éticos, la descripción de la muestra y la estrategia de análisis.

7. METODOLOGÍA

7.1 Enfoque metodológico

Esta tesis de pregrado se enmarca en el proyecto Fondecyt N° 11150862 titulado *Trayectorias laborales de mujeres y vejez en Chile*, cuya Investigadora Responsable es Rosario Undurraga Riesco. Esta tesis aborda una parte de este proyecto, centrado en el grupo etario de 20 a 45 años, y en uno de los objetivos específicos de dicha investigación, que busca relacionar trayectorias laborales de mujeres y pensiones, evaluando las consecuencias de dichas trayectorias en la vejez.

Esta tesis es un **estudio cualitativo**, que busca comprender y reconstruir las trayectorias laborales de 20 mujeres profesionales y no-profesionales, de distinta clase social, con y sin trabajo remunerado, entre 24 y 45 años de edad, residentes en Santiago de Chile, desde la perspectiva *émic*, es decir, desde la perspectiva interna de las mujeres que participan en esta investigación, considerando importantes los aspectos que ellas consideran importantes, etc. En este sentido, hay que tener en cuenta que las experiencias que relatan las mujeres son únicas e irrepetibles, y por lo tanto no se trata de encontrar los determinantes sociales o las relaciones causa-efecto para explicar de manera generalizada cómo se comportan las trayectorias laborales de las mujeres en Santiago y su relación con las pensiones, sino que, el enfoque es “conocer la realidad desde una perspectiva de *insider*, de captar el *significado particular* que a cada hecho atribuye su propio protagonista, y de contemplar estos elementos como *piezas de un conjunto sistemático*” (Ruiz, 2012, p.17). También se puede señalar que esta manera de abordar la investigación se encuentra dentro del **marco epistemológico del constructivismo** (Ruiz, 2012).

7.2 Técnica de recolección

Como **técnica de recolección** de datos se utilizaron **entrevistas semi-estructuradas** para indagar en la historia laboral de las participantes y conocer su percepción sobre el trabajo y las pensiones en Chile. Las entrevistas exploraron y profundizaron en las siguientes dimensiones de la historia laboral: a) condiciones laborales, b) valoración social del trabajo, c) dimensión temporal-espacial de la experiencia laboral, d) pensiones, y e) imaginarios de vejez (ver pauta de entrevista en anexo 1).

Las entrevistas fueron realizadas por el equipo de investigación del proyecto Fondecyt de iniciación a la investigación N° 11150862. La Investigadora Responsable me autorizó el uso de las entrevistas semi-estructuradas realizadas a mujeres profesionales y no-profesionales durante los años 2016 y 2017 como material de análisis cualitativo para esta tesis.

Las entrevistas fueron realizadas entre abril 2016 y junio de 2017, en el lugar más adecuado según la participante (su casa, café, trabajo, etc.) y duraron entre 35 minutos y 2 horas y 30 minutos, en promedio 1 hora y 21 minutos. Como tesista Fondecyt, yo realicé una entrevista (ID15), y fui parte de las reuniones de equipo mensuales, para comentar las entrevistas realizadas cada mes, e ir mejorando asuntos relacionados con las entrevistas, como por ejemplo alguna pregunta o la formulación de una pregunta de la pauta de indagación, o para dialogar sobre los hallazgos principales que surgían de las entrevistas.

7.3 Aspectos éticos

Las entrevistas fueron transcritas textualmente (verbatim) y para resguardar el **anonimato de las entrevistadas** y la **confidencialidad de los datos**, las participantes fueron identificadas con un número de ID, eliminando nombres de personas y lugares de trabajo. Además, se pidió a las participantes, antes de

realizar las entrevistas, que firmaran un **consentimiento informado** (ver consentimiento informado en anexo 2), donde se señalan algunos aspectos importantes, como el tema de la investigación, que la participante es mayor de 18 años, que participa libremente y sin remuneración de por medio, y los datos de la persona responsable de la investigación, que en este caso es Rosario Undurraga. Además, cabe mencionar que la investigación FONDECYT 11150862 cuenta con la aprobación del Comité de Ética de la Universidad Finis Terrae y de CONICYT/FONDECYT.

7.4 Muestra

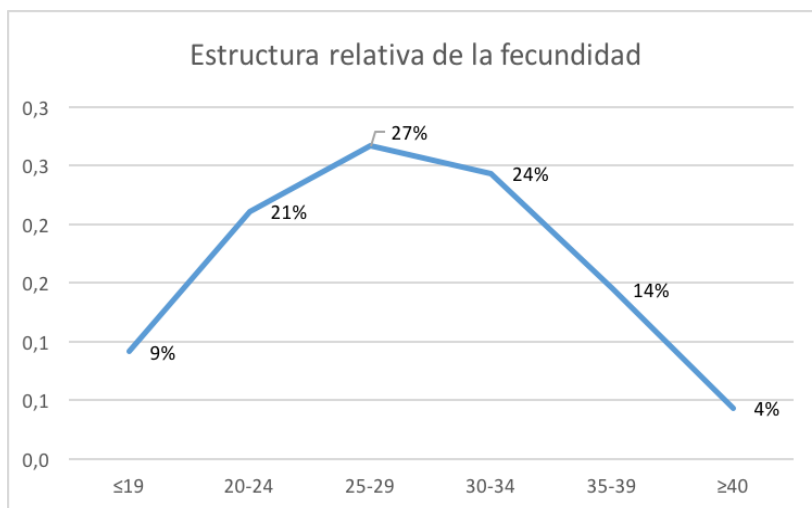
La muestra de la investigación Fondecyt ya descrito, incluye 50 mujeres, agrupadas en 25 profesionales y 25 no-profesionales, distribuidas igualmente en 5 grupos de edad: 20-35; 36-45; 46-60; 61-75 y 76+, es decir, cada cohorte contiene 5 profesionales y 5 no-profesionales. Para esta tesis fueron incluidas las entrevistas pertenecientes a las cohortes 20-35 y 36-45, lo cual suman 20 entrevistas.

Al principio tenía contemplado analizar 30 entrevistas, incluyendo también la cohorte de 46-60, sin embargo, después de analizar las entrevistas realizadas a las mujeres de 20 a 45 años, no surgieron nuevas categorías relevantes al comenzar con el siguiente grupo, más bien se repetían las mismas relaciones entre los conceptos. Esto podría indicar, que para esta investigación en particular el nivel de saturación de categorías analíticas se alcanzó, y por lo tanto decidí acotar la muestra a las primeras dos cohortes. Esta situación, de tener que modificar la muestra durante el proceso del análisis, es parte de lo que implica un muestreo teórico (Flores y Naranjo, 2013), ya que el contenido y las categorías que surgen, son más importantes que la cantidad de entrevistas realizadas, lo cual es una de las principales características que diferencian este tipo de muestreo de un muestreo probabilístico.

Otra justificación para elegir justamente las cohortes de 20-35 y de 36-45 para mi análisis está basada en factores demográficos. El gráfico a continuación muestra

la estructura relativa de la fecundidad en Chile en 2016, según los grupos de edad, donde se puede observar, que la curva se asemeja a una curva normal, es decir, la gran mayoría de los hijos nacidos ese año, nacieron de mujeres de entre 20 y 34 años. De hecho, el peso relativo de la fecundidad entre 20-34 años llegó a un 72%, mientras que para las mujeres de 35 años y más el peso relativo de la fecundidad fue un 18% (cálculos propios a partir de las estadísticas vitales disponible en INE, 2016). Este indicador demográfico, apunta a que entre los 20 y los 34 años más o menos, se configura la etapa mayormente reproductiva para las mujeres en Chile, entendida como la etapa donde nacen sus hijos/as en la mayoría de los casos, y por lo tanto parece interesante contrastar el grupo de mujeres de 20 a 35 años con el grupo de 36 a 45 años, ya el primer grupo se encuentra dentro de la etapa mencionada, mientras que el segundo ya pasó por esa etapa.

Gráfico 2: Estructura relativa de la fecundidad, según grupos de edad, 2016.



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas vitales de INE, 2016.

7.4.1 Características de la muestra

La muestra incluye 20 mujeres profesionales y no-profesionales, de distinta clase social, con y sin trabajo remunerado, entre 24 y 45 años de edad, residentes en Santiago de Chile. Las participantes se agrupan en 10 profesionales y 10 no-

profesionales, distribuidas igualmente en 2 grupos de edad: 20-35 y 36-45, es decir, cada cohorte contiene 5 profesionales y 5 no-profesionales. Con respecto al lugar de residencia, las profesionales viven en: Peñalolén, Providencia, La Reina, Curacaví, Las Condes, Huechuraba, Lo Barnechea, Vitacura y Ñuñoa, mientras las no-profesionales residen en Conchalí, La Florida, La Granja, Lo Espejo, Puente Alto, Quilicura, San Bernardo y Santiago.

Con respecto a la **situación ocupacional**, todas las participantes han tenido por lo menos un trabajo remunerado en su vida laboral. Al momento de la entrevista, 8 de 10 profesionales y 9 de 10 no profesionales trabajan remuneradamente. De ellas, las profesionales se desempeñan como profesora, ingeniera, socióloga, dentista, veterinaria, entre otros, y las no-profesionales, se desempeñan como analista contable, recepcionista, vendedora, encuestadora, secretaria, entre otros. Solo 3 de 20 no trabajan remuneradamente en la actualidad.

El **estado civil** de las participantes incluye divorciadas, separadas, solteras, convivientes y casadas, siendo la mayoría casadas, solteras o convivientes. Con respecto a la **cantidad de hijos/as**, las participantes tienen en promedio 1,4 hijos/as por mujer, en un rango entre 0 y 7 hijos. De la muestra, 12 tienen hijos/as menores de 18 años.

Tabla 1
Descripción de la muestra.

Edad	Profesionales	No profesionales	Total
20-35	5	5	10
36-45	5	5	10
Total	10	10	20

Tabla 2
Situación ocupacional según cohorte de edad, controlando por profesionales y no-profesionales.

Edad	Profesionales		No profesionales		Total
	Trabaja	No trabaja	Trabaja	No trabaja	
20-35	4	1	4	1	10
36-45	4	1	5	0	10
Total	8	2	9	1	20

Tabla 3
Número de hijos según profesionales y no-profesionales.

Nº de hijos/as	Profesionales	No profesionales	Total
0	6	2	8
1	0	4	4
2	2	2	4
3	1	2	3
4	0	0	0
5	0	0	0
6+	1	0	1
Total	10	10	20

Tabla 4
Estado civil según profesionales y no profesionales

Estado civil	Profesionales	No profesionales	Total
Casada	4	3	7
Conviviente	1	4	5
Divorciada	1	0	1
Separada	0	1	1
Soltera	4	2	6
Total	10	10	20

7.5 Estrategia de análisis

El análisis de las entrevistas se hizo a partir de la teoría fundamentada (TF), también llamada *grounded theory*, la cual fue propuesta por los sociólogos Glaser

y Strauss en la década de los sesenta en los Estados Unidos (Flores y Naranjo, 2013). TF presenta una estrategia metodológica que permite levantar teorías explicativas a partir de los datos empíricos provenientes de la investigación, a través de un conjunto de prácticas y principios.

A grandes rasgos, propone tres procesos que están interrelacionados, siendo el primer proceso la *codificación abierta*, donde se trata de reducir la información que se encuentra en el discurso social, a partir de una fragmentación y conceptualización, ayudándose con el uso de códigos y categorías. El segundo proceso, llamado *codificación axial*, consiste en una disposición y una transformación de los datos, al relacionar los conceptos surgidos en el primer proceso, creando categorías analíticas. Por último, existe el proceso de la *codificación selectiva*, el cual lleva a “la elaboración de explicaciones tentativas sobre fenómenos propios de un área sustantivo” (Flores y Naranjo, 2013, p. 79), donde puede resultar útil usar diagramas.

7.5.1 Descripción del proceso de análisis

Para explicar de una manera concreta cómo se llevó a cabo el trabajo de análisis de esta tesis, se hará un breve resumen de cómo fue el proceso de análisis. Primero, hay que mencionar que el trabajo de análisis comenzó en el año 2016, cuando como equipo de investigación del proyecto Fondecyt, encabezado por Rosario Undurraga, nos juntábamos aproximadamente una vez al mes, para comentar y analizar, de manera superficial, los hallazgos preliminares de las entrevistas realizadas ese mes. Para este efecto, las entrevistas fueron subidas a una carpeta en Dropbox, donde todos teníamos acceso, y antes de llegar a la reunión cada uno escuchaba por cuenta propia los audios subidos ese mes.

Luego, en julio, de este año (2018) retomé la tarea de analizar las entrevistas. El plan inicial fue utilizar el software ATLAS.ti para dicha tarea, pero debido a ciertas razones prácticas no fue posible tener acceso al software. Por eso fue necesario

imprimir las entrevistas, y realizar la codificación a mano, utilizando un destacador, un lápiz y un cuaderno. No obstante, la lógica detrás del proceso fue la misma que se aplica en el software ATLAS.ti.

Después de una primera lectura de una entrevista, para estar contextualizada con la conversación, empezaba la codificación abierta, donde los códigos fueron escritos en el margen del texto a medida que surgían, y al mismo tiempo se subrayaban las citas que apoyaban los códigos. Al lado del texto impreso tenía un cuaderno donde iba anotando memos y notas, por ejemplo, las relaciones causales entre algunos códigos.

Al terminar este proceso con las primeras 5 entrevistas, armé un esquema en un archivo en Word, donde pasé los códigos, ordenándolos por categorías, dimensiones y propiedades. Además, hice unos diagramas y explicaciones de cómo se relacionaban ciertas categorías analíticas entre sí.

Luego, repetí todos estos pasos con las siguientes 5 entrevistas, hasta terminar con las 20 entrevistas. Como se mencionó en un momento anterior, se alcanzó el nivel de saturación con estas 20 entrevistas.

Después de esto, empezó la codificación selectiva, aunque sería más correcto decir, que empezó el perfeccionamiento de la codificación selectiva, pues en este punto, ya habían surgido las categorías analíticas principales, las cuales estaban anotadas en los memos que se desarrollaron a lo largo del proceso de codificación. Por lo tanto, comencé a relacionar el resto de los códigos, con las categorías principales, estructurando los esquemas y los diagramas explicativos, para luego poder redactar los resultados y las hipótesis que se arrojaron del trabajo de análisis.

Luego de haber explicado la metodología y el proceso de análisis de esta investigación, a continuación se mostrarán los resultados que surgieron del trabajo de análisis.

8. RESULTADOS Y ANÁLISIS

Los resultados de esta tesis, se muestran en relación a los objetivos específicos de esta investigación. Por lo tanto, primero se hace una reconstrucción de las trayectorias laborales de las mujeres (objetivo 1), luego se describe la relación que existe entre estas trayectorias y factores sociodemográficos (objetivo 2) y, por último, se refiere a la percepción de las mujeres respecto a su jubilación en relación a sus trayectorias laborales (objetivo 3).

8.1 Tipología de las trayectorias laborales

Como primer hallazgo de esta tesis, cabe señalar que existe una gran heterogeneidad y diversidad en las trayectorias laborales de las mujeres entre 20 y 45 años, por ello, se propone reconstruir las trayectorias a partir de una tipología original que consiste en cuatro tipos de trayectorias laborales para enmarcar las diversas historias laborales de las mujeres de este estudio.

Los ejes principales que forman esta tipología de trayectorias laborales son: las características de las trayectorias laborales, las condiciones laborales, la valoración social del trabajo y la dimensión temporal/espacial. El nombre que se ha puesto a cada tipo de trayectoria da cuenta del hilo articulador de ellas.

8.1.1 Trayectoria laboral de auto-realización

El primer tipo de trayectoria que se presenta es la trayectoria laboral de auto-realización. Una de sus principales características es que está enfocada en un **proyecto personal** que trasciende el trabajo en sí y, por ende, los trabajos son *un medio* para alcanzar ese proyecto, que se podría describir como la auto-realización. Cabe mencionar que las mujeres de este estudio que pertenecen a la

trayectoria laboral de auto-realización, son principalmente las **mujeres profesionales y jóvenes** (20-35 años).

“el trabajo no tenía que ver como con lograr grandes cosas laboralmente, para mí era un medio para lograr ciertos objetivos para mi vida personal [...] yo no siento que el trabajo a mí me vaya a dar hoy día identidad” (ID4, 29 años, profesional, licenciada en historia, soltera, sin hijos)

“encuentro que uno tiene que estar a gusto realmente con lo que hace, y no haciéndolo pensando en un sacrificio [...] uno no vive para trabajar [...] tampoco defino mi vida en base al trabajo, o sea, para mí es súper importante pero el día de mañana se me puede ocurrir dejar de hacer esto y hacer algo totalmente distinto” (ID1, 27 años, profesional, licenciada en bioquímica, soltera, sin hijos)

“Para mí los trabajos son herramientas; son trampolines [...] es como un medio” (ID15, 42 años, profesional, ingeniera comercial, divorciada, 2 hijos)

En este sentido, no existe una fusión entre la identidad laboral y la identidad personal, ya que predomina la **visión utilitarista** del trabajo. Esta visión también es más individualista que las otras trayectorias que se van a explicar más adelante. El énfasis está en lo que ellas pueden lograr producto de su trabajo, versus lo que aportan a su lugar de trabajo, aunque cabe mencionar que un aspecto de su proyecto personal, puede ser “hacer una diferencia”, por lo cual pueden buscar un trabajo que está enfocado en realizar un aporte a la sociedad, no obstante, este acto no se desliga de la auto-realización.

“[...] tenía el bichito de hacer servicio país, me salió y lo hice” (ID3, 32 años, profesional, socióloga, soltera, sin hijos)

Otra característica es que no basta con tener un trabajo a la vez, ya que difícilmente un solo trabajo logra cumplir con todas las expectativas y las necesidades que se tiene y, por ende, es necesario armar una participación laboral **compuesta** de un conjunto de trabajos diferentes, que se complementan, ya que cada uno cumple una función distinta. Así lo relata una dentista de 29 años (ID5):

“estoy súper conforme con mi área de salud pública, súper conforme porque me costó mucho llegar a lograr ese puesto y me siento súper segura, estable [...] lo privado también te permite tu aporte económico porque en lo público no lo tienes; y en la parte docente... la parte docente a mí me ha encantado” (ID5, 29 años, dentista, casada, sin hijos)

La participante ID2 es ingeniera civil y trabaja como Subgerente de Administración y Finanzas en una Empresa Constructora familiar y paralelamente da clases en una universidad:

“[...] encuentro que se complementan. Todo el tema de docencia, si fuera solamente profesora diría me falta algo. Necesito algo como que, por un lado, te genere más lucas y cosas así, y por otro para complementar porque yo por lo menos no soy de hacer una sola cosa; me aburro” (ID2, 26 años, ingeniera civil, soltera, sin hijos)

“[...] y en asesorías bueno, sigo en eso. Y hasta el momento sigo en la Universidad [nombre universidad] en Jefatura de Carrera y, bueno, en Osorno estaba en el núcleo de investigación y aquí de nuevo estoy en el núcleo de investigación [...] Entonces la jefatura de carrera de acá de Santiago ha sido más administrativa que académica [...] la parte académica la complemento con el núcleo [...] y ahí siento que hago academia que es la parte que me gusta” (ID15, 42 años, ingeniera comercial, divorciada, 2 hijos)

Esta manera de armarse un conjunto de trabajos, que cumplen con sus necesidades, no solo está fundada en las necesidades del presente, sino que también tienen un cimiento **estratégico** con la mirada puesta en el futuro. Van probando los distintos campos laborales que están ligados a su profesión, para así tener expectativas más claras con respecto a su proyección hacia el futuro, aunque esto no implica que se proyectan en un mismo trabajo durante muchos años, sino más bien en un ámbito de su profesión. Esto les permite armar su trayectoria de una manera cada vez más selectiva según sus proyecciones. Esto también implica que cuando un trabajo no cumple con las expectativas que se tenían, no tienen miedo a renunciar.

“Fue como una escuela donde yo dije “a mi esto me gusta, es para donde quiero ir...” [...] todavía no lo logro, pero ya lo voy a lograr” (ID3, 32 años, socióloga, soltera, sin hijos)

“Yo creo que ahora, no recién, pero hace unos tres o cuatro años me estoy empezando como a proyectar en lo que yo quiero. Entonces al principio fue errática pero ahora ya se está empezando a tomar como un camino más claro” (ID4, 29 años, licenciada en historia, soltera, sin hijos)

“Es que me aportó también mucho para cachar lo que yo no quería, porque ¿qué fue lo que me pasó en primer año recién titulada? Tomé todo lo que me ofrecieron, ¿cachai?, y fijate en lo picoteaba que estaba que tomé todo lo que me ofrecieron y dije sí; después colapsé porque después me di cuenta que había áreas que yo no quería, no era lo mío” (ID5, 29 años, dentista, casada, sin hijos)

Parte de la estrategia también es armar su currículum de una manera que les será más fácil conseguir los trabajos que quieran en el futuro, esto, muchas veces sin tener una meta específica en mente, sino que consiste en mejorar sus

posibilidades y sus redes de contactos, posiblemente como una estrategia frente a la **inestabilidad laboral** que también es una característica asumida de este tipo de trayectoria. En este sentido, domina un fuerte presentismo, donde la proyección hacia el futuro, puede parecer obsoleta, por lo tanto, es mejor imaginarse un futuro abierto, y enfocarse en sembrar en el presente. Así lo expresan, cuando se les pregunta en qué el trabajo les ha aportado.

“¿Qué me ha aportado?, es heavy porque decir que uno está en la Clínica [nombre clínica] es el prestigio, eso me ha aportado” (ID5, 29 años, dentista, casada, sin hijos)

“[...] haber hecho el reemplazo de Head of Department, que eso al final tiene mucho peso en mi currículum” (ID1, 27 años, licenciada en bioquímica, soltera, sin hijos)

Otra práctica que se relaciona con la estrategia de siempre ir avanzando, del auto perfeccionamiento, es la realización de un **postgrado**, principalmente un magíster, y de preferencia en el extranjero. La manera común de llevar a cabo un magíster, es integrándolo al conjunto de trabajos que se tienen, en reemplazo de uno de estos. También cabe señalar que, para las mujeres de este tipo de trayectoria que no han realizado un magíster, planean hacerlo en un futuro cercano.

“Entonces fue súper bueno, ahí empecé con eso en [nombre institución pública] y paralelamente en 2013 empecé a estudiar el magister en sociología en la [nombre universidad]” (ID4, 29 años, licenciada en historia, soltera, sin hijos)

“Estudié turismo acá en Chile y luego me fui a estudiar afuera un Master en Dirección Hotelera [...] en España, en las Islas Canarias” (ID12, 45 años, profesional de turismo y dirección hotelera, soltera, sin hijos)

Con respecto a lo que se **valora positivamente** en esta trayectoria, destacan los aspectos como el perfeccionamiento, el desarrollo, la experiencia laboral que orienta las proyecciones laborales, avanzar hacia una meta, lograr generar un impacto, tener libertad (horarios flexibles, jefatura horizontal, no llevar trabajo a casa, etc.). En este sentido, la valoración del trabajo se da en función del avance o del **desarrollo profesional y/o personal**, que se logra producto de los trabajos, por lo cual no basta con estar cómoda en un trabajo, si no se logra avanzar en la carrera y en la auto-realización.

“[...] de hecho yo estaba en Chiloé y el Director me volvió a llamar, “¿te quieres volver a Osorno?”. Y me ofreció jornada completa y todo, pero a él no le aceptaron la jornada completa si yo volvía. Y en un momento lo pensé y dije bueno media jornada también está bien, yo vivo relajada con mis hijos. Pero volver a Osorno no era el trampolín, o sea, era volver acá casi; sin menospreciarlo pero la idea es ir avanzando” (ID15, 42 años, ingeniera comercial, divorciada, 2 hijos)

En cuanto a las **condiciones laborales**, estas no son el enfoque principal en este tipo de trayectoria. Si bien se considera ideal tener algún trabajo con contrato, que aporte con algo de estabilidad laboral y con beneficios de previsión y de salud, paralelamente con otros trabajos que aportan con otros aspectos (desarrollo, prestigio, buen sueldo, etc.), es común trabajar **a honorarios o a contrata** (el contrato se tiene que renovar cada año). Solo cuando se considera que un trabajo es muy mal pagado o que consume demasiado del tiempo y energías, surge el tema de las (malas) condiciones laborales.

Una manera de resumir este tipo de trayectoria laboral de auto-realización se logra con la metáfora del **trabajo como un trampolín**², donde la Universidad pasa a ser el primer trampolín de la trayectoria, ya que la entrada al mundo laboral se da principalmente a través de la red de contactos (docentes, lugares de práctica

² Código *in vivo* de la participante ID15.

profesional, etc.), que se construye durante la formación profesional. Luego es necesario que se construyan nuevas redes de contacto en el lugar de trabajo, donde se encuentran para lograr avanzar hacia nuevos objetivos. En este sentido, cada trabajo o cada conjunto de trabajos, funciona como un trampolín, donde las mujeres van dando saltos hasta lograr suficiente vuelo para saltar hacia el siguiente trampolín, que representa nuevos desafíos a conquistar y un avance en su proyecto personal y profesional. Esto implica, que ningún trabajo es visto como el destino final, sino como un paso necesario para llegar al siguiente paso, y al siguiente después de ese y, por ende, la estadía en cada lugar de trabajo suele tener una duración de no más de 2 años aproximadamente.

8.1.2 Trayectoria laboral asegurada

Un segundo tipo de trayectoria es la **trayectoria laboral asegurada**, donde la meta principal es lograr establecerse en un lugar de trabajo, que **asegure las condiciones de vida** de ella y de sus familias, principalmente de sus hijos/as. Esta trayectoria se compone principalmente por **mujeres adultas** (36-45 años) tanto **profesionales** como **no-profesionales**.

“gracias a mi trabajo he tenido todos los logros que he tenido hoy en día, que vivo en un buen sector, que tengo mi auto, que he logrado las cosas básicas que toda familia quiere” (ID11, 42 años, ejecutiva de clientes preferenciales en una compañía de seguros de vida, casada, 3 hijos)

“la verdad es que estoy cómoda donde estoy porque eso me lleva a que [nombre hijo] pueda estar en la universidad, entonces eso es como yo trabajo para poder pagar la universidad y para que él sea alguien” (ID19, 42 años, analista en una compañía de seguro, casada, 3 hijos)

También se busca que el trabajo sea **compatible con la vida familiar**, sobre todo en el caso de mujeres que tienen hijos. Para este fin, típicamente buscan trabajos

con **horarios de oficina**, donde tienen el fin de semana libre, un trabajo con flexibilidad de horario, o incluso pueden intentar negociar las cantidades de horas de trabajo, para tener media o tres cuartos de jornada.

“en el caso de que yo quiero estar con mis niños, o sea, si los quiero llevar al doctor o cualquier cosa, muevo, manejo mi tiempo y voy al doctor y los llevo, si quiero irme un día... no sé... de shopping traslado todas las reuniones que tengo el día de hoy y las cambio para otro día, es un poco manejable [...] es súper agradable y es súper bueno también pero igual cuesta, tenís que cumplir, si te farreaste una tarde tenís que hacer el doble al otro día para poder cumplir todas las metas que tienes que hacer” (ID11, 42 años, ejecutiva de clientes preferenciales en una compañía de seguros de vida, casada, 3 hijos)

“me gusta el horario, trabajo tres cuartos de jornada [...] entonces hago 33 horas semanales, lo cual es súper compatible con la familia. Con un sueldo bastante decente para los tres cuartos de jornada [...] en el fondo yo trabajo a la hora en que mis hijos están en el colegio, entonces súper bien” (ID14, 43 años, médico veterinario, casada, 2 hijos)

La participante ID19 trabajó anteriormente como cajera en un supermercado, y ahora lleva 13 años trabajando en una compañía de seguro con horario de oficina.

“siento que hay trabajos que son para gente soltera y otros para gente casada con hijos [...] por ejemplo, en el supermercado pasas todo el día sábado y domingo entonces la vida familiar de una familia “normal” que vas al parque, que vas al cine... si yo trabajara todos estos días no vería nunca a los niños” (ID19, 42 años, analista en una compañía de seguro, casada, 3 hijos)

La actitud frente al trabajo es muy diferente en este tipo de trayectoria, si se compara con la anterior. Las **expectativas** son mucho más reducidas a unos pocos aspectos, y si se cumplen estos, se asume el costo en los otros, como por ejemplo, el bienestar mental, el desarrollo profesional, proyectos personales, familiares, etc. Algunos costos que relatan las participantes se presentan a continuación:

“es muy estresante porque tienes tantas cosas que hacer que a veces no te alcanza el día para terminar [...] es como un círculo vicioso que nos pasa que uno se acuesta en la noche a descansar después de todo y estas ahí acostado y... “no hice lo del señor” “no sé qué” “no hice lo del otro” y eso es un poco cansador que te estresa tanta cosa [...] estoy feliz, feliz estresada” (ID11, 42 años, ejecutiva de clientes preferenciales en una compañía de seguros de vida, casada, 3 hijos)

“estoy al debe con la parte de la investigación, siento que como que no cumplí mi vocación” (ID14, 43 años, médico veterinario, casada, 2 hijos)

“[Nombre hijo] con sus hermanos más chicos se lleva por 10 años y fue justamente por un tema de que yo entré a trabajar no podía quedar embarazada porque estaba trabajando recién, después me subieron de cargo entonces tampoco podía quedar embarazada de nuevo... y así pasaron los años y al final pasaron 10” (ID19, 42 años, analista en una compañía de seguro, casada, 3 hijos)

Lo central no es lograr que todas las necesidades se cumplan, sino que priorizar las necesidades más centrales de la familia, que se relacionan principalmente con las **condiciones de trabajo: el horario, el contrato y el sueldo**. Esto significa, que a pesar de que el trabajo requiere mucho sacrificio personal y/o familiar, y las mujeres no siempre están a gusto con el trabajo, pero si las condiciones laborales son buenas y han logrado tener estabilidad laboral, eso basta para que **se**

proyecten dentro de ese mismo lugar de trabajo hasta la jubilación, o incluso hasta más allá de la jubilación.

“a lo mejor me voy a jubilar a los 60 pero voy a seguir trabajando, tengo compañeras mayores [...] de todas maneras, si no me echan antes jubilo acá por la parte económica” (ID11, 42 años, ejecutiva de clientes preferenciales en una compañía de seguros de vida, casada, 3 hijos)

“me veo en estos momentos trabajando en esto hasta que me jubile” (ID14, 43 años, médico veterinario, casada, 2 hijos)

“entonces por eso me veo acá siempre, hasta que cumpla los 60, si es que la jefatura y Dios lo permiten” (ID17, 38 años, secretaria, soltera, sin hijos)

“espero seguir trabajando ahí porque siento que es una buena empresa, me pagan bien y tengo que seguir trabajando” (ID19, 42 años, analista en una compañía de seguro, casada, 3 hijos)

Esto no necesariamente significa que dejen de avanzar en su carrera laboral, sino que la carrera se construye y se proyecta dentro de la institución donde se encuentran trabajando, cuando esto es posible. Esto implica una **estrategia** diferente a la que se mencionó en la trayectoria laboral de autorrealización, donde buscan tener amplias oportunidades para el futuro. En esta trayectoria, la estrategia consiste en reconocer y cumplir con los requisitos específicos de su institución para lograr subir la escalera de rangos que existe al interior de esta, o para mejorar las condiciones laborales. Para este propósito, existe una **integración** mucho más profunda de las mujeres a su lugar de trabajo, y una continuidad que también da lugar a ciertos **conflictos** que se tienen que resolver para seguir en ese lugar.

“cada cuatro años nosotros tenemos negociación colectiva. La empresa donde yo trabajo es una empresa de derecha [...] y por lo general nos vamos a ir a huelga. Yo estoy en el sindicato, yo no soy de derecha, soy del otro lado [...] Cada cuatro años como que peleamos” (ID19, 42 años, analista en una compañía de seguro, casada, 3 hijos)

“siento que me pagan bien y mi jefe se preocupa de que yo esté contenta porque yo llevo tanto tiempo y se todo el tejemaneje del área que cada vez que quiero que me suba el sueldo le digo que me voy a cambiar de área y me arregla el sueldo para que me quede [...] porque siempre hay puestos disponibles y salen concursos internos entonces uno puede postular. A mí me acomoda mucho donde estoy, feliz, pero es la única manera que tengo para que me suban el sueldo si no, no lo van a subir” (ID19, 42 años, analista en una compañía de seguro, casada, 3 hijos)

“tengo asegurados que los llevo trece años conociendo una vez al año, entonces ya conozco los hijos, la familia, cómo está casado, si se separó, qué se yo... entonces muchas veces cuando yo llego a verlo empezamos a hablar y me acuerdo hasta cómo estaban vestidos porque soy muy como observadora cuando estoy con mis asegurados porque uno tiene que captar, observar, todo el ambiente para poder sacar información cuando uno va donde el asegurado que eso te va a ayudar para cómo enfrentar la reunión con él” (ID11, 42 años, ejecutiva de clientes preferenciales en una compañía de seguros de vida, casada, 3 hijos)

“Tenemos sueldo base, gratificación, pero tenemos bonos importantes. Tú tienes que llegar a tener 550 clientes, eso ya lo cumplí hace mucho rato, un año. Y cuando tú ganas eso, te vas ganando un bono de 20 UF pero después si tú vendes más cosas te ganas otro bono de 20 UF más y así vai ganando” (ID11, 42 años, ejecutiva de clientes preferenciales en una compañía de seguros de vida, casada, 3 hijos)

“no tengo posibilidades de ascender; estoy en este puesto y en este puesto voy a quedar” (ID14, 43 años, médico veterinario, casada, 2 hijos)

El punto más importante para la **valoración positiva** del trabajo en esta trayectoria, se relaciona directamente con las condiciones laborales. Cuando estas son buenas y además permiten la conciliación trabajo-familia, los demás aspectos pasan a segundo plano. En cuanto a **condiciones laborales**, lo más común es tener contrato indefinido, horario de oficina (lunes a viernes, de 9.00 a 18.00 horas aproximadamente) y un sueldo que se considera justo. En este tipo de trayectoria, **no existe mucha rotación entre diferentes trabajos** a lo largo de la trayectoria laboral, y típicamente las mujeres llevan más de 10 años trabajando en un mismo lugar, sin ni siquiera pensar en irse de ahí; al establecerse en un trabajo, lo consideran el **destino final** de su trayectoria laboral.

8.1.3 Trayectoria laboral en función de la familia

En la **trayectoria laboral en función de la familia** existe una fuerte fusión entre la identidad de mujer y la de cuidadora, por lo cual el **rol de cuidadora** (de los hijos/as, de los padres, de la casa, etc.) es considerado más importante que el trabajo remunerado. En este sentido, el trabajo es visto como una **actividad complementaria**, que las mujeres pueden tomar y dejar según lo permite la situación familiar en ese momento. Quienes pertenecen a esta trayectoria laboral son principalmente las **mujeres jóvenes** (20-35 años) **no-profesionales**.

En particular, hay ciertos **hitos y situaciones familiares** que comúnmente hacen que las mujeres **se retiren del mundo laboral**, ya sea por un tiempo más o menos definido o de manera indefinida. Entre estos hitos y situaciones están: casarse, quedar embarazada, los padres se enferman de manera crónica, tener hijos/as chicos, los hijos/as no rinden bien en el colegio, etc.

“entonces ahí trabajé con ella como un año más o menos. Pero trabajé más que nada así para juntar plata porque me iba a casar [...] entonces tenían que tener otra persona. Entonces hablé y me fui no más. Así que me casé y me fui de luna de miel y como un mes más o menos” (ID8, 31 años, recepcionista, casada, 1 hijo)

“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 de él” (ID16, 44 años, encuestadora, casada, 1 hija)

“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 [...] después me vine a Santiago, entre medio tuve dos guaguas más. En total ahí llevamos seis niños y muy pocos años de trabajo” (ID13, 39 años, ingeniera comercial, casada, 7 hijos)

Incluso, algunas situaciones familiares, como el tener hijos chicos o padres enfermos, puede resultar en un **retiro laboral de más 10 años**. Luego, si la situación familiar cambia, es posible integrarse o reintegrarse al mercado laboral:

“mi papá murió un 22 de diciembre [...] mi mamá murió el 13 de enero [...] pasó el tiempo, febrero... marzo y empecé a buscar trabajo en el del [nombre centro de estudios], y ahí no he parado” (ID16, 44 años, encuestadora, casada, 1 hija)

“llegué porque ya, bueno, uno porque ya estaba aburrida en la casa y la otra es que mi hijo ya por fin había entrado a jornada completa [...] eran doce años sin trabajar, en la casa” (ID10, 29 años, vendedora y reponedora en supermercado, casada, 3 hijos)

Es importante señalar, que cuando las mujeres dejan el trabajo remunerado, no dejan de trabajar, sino que el trabajo remunerado se intercambia por el **trabajo no remunerado** en la casa, el cual es percibido como un trabajo que contiene muchas responsabilidades y desafíos y también múltiples funciones. En este contexto, la lógica que impera en el mercado laboral, se extiende a las labores domésticas, en el sentido que las mismas labores que realizan dentro de sus hogares podrían estar realizando de manera remunerada en el mercado laboral. Las labores en sí, no son muy diferentes; la diferencia está en el reconocimiento y la formalidad que están presentes en el mercado laboral y ausentes en sus casas.

*“a pesar de que ahora que no trabajo, trabaja mi marido, yo soy la **administradora**; yo administro todo”* (ID9, 30 años, aseadora en empresas, conviviente, 2 hijas)

*“eso en la mañana, a las 6 am que yo me levanto; después en la mañana como te contaba hago miles de cosas, no me faltan cosas que hacer [...] y en las tardes soy la **profesora particular** de inglés, de sociales, de naturales, de matemáticas de mis niños [...] entonces trabajo todo el día”* (ID13, 39 años, ingeniera comercial, casada, 7 hijos)

*“el trabajo mío es otro no remunerado. Nosotros tenemos una **empresa familiar** que es nuestra familia, mi marido y los siete niños. En ese ámbito esa es nuestra gran inversión, es nuestra gran empresa [...] porque hay que trabajar día a día, muy duro porque siempre hay problemas, hay desafíos, hay cosas que pasan, hay que solucionar problemas, hay cosas buenas hay momentos mejores, momentos peores”* (ID13, 39 años, ingeniera comercial, casada, 7 hijos)

*“me estaba llevando encima todo lo que era el trabajo de **enfermera** en la casa”* (ID16, 44 años, encuestadora, casada, 1 hija)

En este contexto, el trabajo no remunerado incluso puede ser visto como el trabajo más sacrificado, ya que opera como un **trabajo informal**, donde no existen condiciones o derechos laborales definidas, y tampoco existe la posibilidad de renunciar a ese trabajo.

“mi papá duró 23 años y mi mamá duró 9. Sí, fue terrible, era terrible, vivir con dos personas enfermas, que dependían de mí [...] me quitaban gran parte de mi vida igual [...] tuve que pedirle a Dios o a los seres queridos no tener más a mis papás en la casa porque no era vida [...] no era vida para ellos ni tampoco para mí; pero sobre todo para ellos porque era una vida indeseable. Tenía que mudar, que bañar, que dar la comida, los remedios... que de repente te alterabas y pegarles un grito... “oye papá ya poh...” y sobre todo a mi mamá que era terrible. Era terrible, molestosa, le tiraba los vasos a mi hija... era agresiva” (ID16, 44 años, encuestadora, casada, 1 hija)

“pasar todo el día en la casa lo único que uno hace es lavar, planchar, hacer aseo, hacer almuerzo [...] entonces es una rutina constante” (ID10, 29 años, vendedora y reponedora en supermercado, casada, 3 hijos)

Por otro lado, existe una **valoración** muy positiva del trabajo remunerado, cuando este es compatible con la vida familiar; en cierta manera, es percibido como un **privilegio y como un respiro del trabajo doméstico**. El aspecto que más se valora como producto de la participación laboral, es la **independencia económica** que esta genera, ya sea del marido, de la familia de origen, o de la familia en general. También se considera que el trabajo fuera de la casa aporta al bienestar personal y emocional, y además presenta un espacio para tener vida social. Por lo mismo, no se contribuye mucha importancia a las **condiciones laborales**, ya que el mero hecho de estar trabajando es visto como un beneficio. Cuando se les pregunta a las mujeres de qué manera el trabajo les aporta, las respuestas son las siguientes:

“sentirte bien contigo...eso. Porque ya te sientes más independiente” (ID8, 31 años, recepcionista, casada, 1 hijo)

“uno se siente también realizada, ganar su plata, de tener sus cosas, para sus gastos [...] uno se siente “es mío, yo me lo compré”; más independiente” (ID9, 30 años, aseadora en empresas, conviviente, 2 hijas)

“porque después de ya... de estar tanto tiempo sin trabajar uno se siente útil, le cambia el ánimo le cambia todo [...] lo personal... salir adelante [...] mi independencia más que todo también” (ID10, 29 años, vendedora y reponedora en supermercado, casada, 3 hijos)

“a mí me me acomoda mucho el tema del colegio porque tú puedes hacer clases en la mañana que es súper bueno para una mamá aunque te paguen menos, da lo mismo, pero sí el poder compatibilizar el trabajo y familia es fantástico porque la mujer se siente independiente, se cree independiente, ordena su estructura mental y su casa, ordena a sus hijos, sus hijos saben que su mamá trabaja en tal hora y no pueden molestar” (ID13, 39 años, ingeniera comercial, casada, 7 hijos)

El aspecto que se considera más problemático en este tipo de trayectoria es el **conflicto trabajo-familia**, ya que las mujeres perciben que los tiempos no coinciden, y eso trae problemas para la familia. Esto significa que aunque ellas, en general, hubiesen preferido establecerse mejor en el mundo laboral, si solo fuera por ellas, piensan que no es posible trabajar de manera continua, sin que la familia sufra por eso.

“bueno a veces no coinciden los tiempos [...] porque a veces no sé poh la familia quiere salir el fin de semana y yo no puedo; me tienen que esperar a

mí a que yo llegue... entonces igual a veces trae como problemas” (ID8, 31 años, recepcionista, casada, 1 hijo)

“si una mujer trabaja todo el día le queda la escoba en la casa” (ID13, 39 años, ingeniera comercial, casada, 7 hijos)

También cabe señalar, en este contexto, que las **condiciones laborales** típicamente no son muy buenas en esta trayectoria (bajo sueldo, jornadas con turnos, trabajo fin de semana, etc.), ya que existe mucha rotación entre diversos trabajos, y salidas frecuentes del mercado laboral, lo cual reduce sus posibilidades de ir ascendiendo en su trayectoria laboral.

Un fenómeno característico de este tipo de trayectoria es la **dobles presencia** que existe cuando ellas salen a trabajar. Esto significa que aunque estén en su lugar de trabajo, no se desligan del cuidado de sus hijos/as, sino que encuentran maneras de seguir “presentes” para sus hijos/as. Las dificultades que las mujeres aquí perciben, con respecto a sus trabajos, en la mayoría de las veces no tienen que ver con el trabajo en sí, sino con el tener que dejar a sus hijos/as, aunque otras personas quedan a cargo de ellos. Una manera de seguir presente para sus hijos/as, cuando ellas están en sus trabajos, es usando la tecnología para mantener la comunicación abierta y disponible.

“llamando a cada rato por teléfono más que todo... para estar pendiente”
(ID10, 29 años, vendedora y reponedora en supermercado, casada, 3 hijos)

8.1.4 Trayectoria laboral improvisada

Una de las principales características de la **trayectoria laboral improvisada** es la ausencia de una estrategia laboral que guía las decisiones de las mujeres en cuanto a su trayectoria laboral. En este sentido, predomina la **táctica**, la cual opera prácticamente sin poder de agencia y sin planificación y, por lo tanto, los hitos laborales reflejan un **locus de control externo**. Este tipo de trayectoria se

relaciona principalmente con **mujeres no-profesionales**, independiente de su edad.

“siento que uno cumple ciclos, entonces los trabajos para mi sentido, he cumplido los ciclos en los trabajos. Como que ya cuando no he aguantado más, parto o me echan... o han quebrado” (ID7, 24 años, asistente, conviviente, un hijo)

“llegué a Santiago y me puse a trabajar en eso que es donde más te dan pega. Lo más rápido” (ID6, 29 años, secretaria, conviviente, sin hijos)

“vino un bajón económico súper grande, tuve que retirarme para pagar un poco esas deudas, seguía en Dicom, no tenía opciones de buscar un buen trabajo y me tiré a vender a la calle, colaciones, sin tener nada más que hacer; era mi única opción en ese minuto” (ID18, 43 años, encuestadora, soltera, 1 hijo)

Esto resulta en trayectorias laborales muy **inestables**, que no posibilitan una movilidad social real y, por lo tanto, no importa si es una mujer joven que lleva 5 años trabajando, o una mujer mayor que lleva 20 años trabajando, las mismas condiciones laborales y el mismo status de vida persiste.

“un poco inestable, porque igual tengo 24 años y he pasado por cinco trabajos más la práctica, que serían seis. Entonces es como inestable” (ID7, 24 años, asistente, conviviente, un hijo)

“y bueno, la empresa en que estoy que ya llevo tres años trabajando ahí... mira la verdad es que nunca me ha gustado mucho lo que hago. Creo que me quedé ahí un largo rato... y en algunos momentos sentí que le debía un favor a la persona que me había recomendado [...] de hecho me quiero ir porque no me gusta (ID20, 38 años, administradora, soltera, 2 hijos)

“estoy en este momento súper inestable [...] como que mi trabajo ha estado inestable” (ID18, 43 años, encuestadora, soltera, 1 hijo)

Como no existe un poder de agencia, frente a cualquier conflicto o problema que surge en un trabajo, solo les queda renunciar, a no ser que les despiden antes. Por lo tanto, **la permanencia o la salida de un trabajo** se da principalmente por cómo son las condiciones laborales de ese trabajo, junto con razones externas como un despido.

“mi primer trabajo fue atención de clientes para [empresa de telecomunicaciones] [...] y ahí duré un mes porque colapsé [...] eran pésimas, porque de hecho renuncié porque a una compañera como que le dieron vacaciones proporcionales y a mí no; entonces era como que te daban por la simpatía los permisos y cualquier cosa” (ID6, 29 años, secretaria, conviviente, sin hijos)

“ahí estuve muy poco tiempo. Estuve como dos meses [...] porque había mucho hombre de mineras o construcciones, o que eran como muy pasados para la punta y ahí ya no, me colapsé. Era mucho estrés. Porque tampoco puedes atenderlos mal ni contestarles pesados y... como que colapsé. Eso fue como la dificultad que tuve ahí, por eso renuncié [...] era como pasar por una constru todos los días” (ID6, 29 años, secretaria, sin hijos)

“es que en ese estuve tres meses [...] la cuestión es que no... era como chanta el caballero, como que no... “este mes sí te subimos el sueldo, tú has trabajado súper bien”, como que te entusiasmaba y llegaba fin de mes y era “cueck”, ¿cachai? [...] por eso que preferí como renunciar ahí” (ID7, 24 años, asistente, conviviente, un hijo)

“la verdad es que razones no me dieron, me despidieron por razones de la empresa” (ID20, 38 años, administradora, soltera, 2 hijos)

Dado que las **condiciones laborales** que se presentan en este tipo de trayectoria no suelen ser buenas, la duración de cada trabajo típicamente es muy corta (desde un par de meses hasta dos años), al igual que en la trayectoria laboral de autorrealización. A diferencia de ese tipo de trayectoria, los trabajos que se realizan en la trayectoria improvisada no suman oportunidades para el futuro, sino que simplemente resuelven las necesidades económicas del momento, ya que no logran crear redes de contactos que les pueda llevar a trabajos de mejor calidad. También cabe señalar que los **tiempos de cesantía** que se presentan entre los trabajos suelen ser **muy cortos** (2-3 semanas), ya que necesitan tener ingresos todos los meses y optan por la primera posibilidad que emerge.

En general, es común que las mujeres de esta trayectoria tengan un **contrato indefinido**, luego de haber pasado por un periodo de prueba, sin embargo, también son comunes las **sub-contrataciones** que suelen implicar peores condiciones laborales que las contrataciones directas, aunque estas sean indefinidas también.

“es que era una empresa externa, no era directamente para el [nombre banco]. Éramos una empresa externa que le prestábamos servicio al [nombre banco]. Las condiciones no eran muy buenas, si te dijeron “te pagamos este sueldo”, efectivamente se pagaba ese sueldo. Pero trabajando para el [nombre banco] habríamos ganado mucha más plata” (ID6, 29 años, secretaria, conviviente, sin hijos)

En la trayectoria improvisada, los sueldos generalmente son bajos, y además existe mucha **vulnerabilidad** con respecto a las condiciones laborales, ya que no encuentran protección frente a situaciones violentas y humillantes. Esto significa que, al verse expuestas a **insultos, humillaciones y acoso sexual** en el lugar de

trabajo, ya sea por los clientes, los compañeros de trabajo, u otros, sus únicas opciones son, o aguantarlo o renunciar. De hecho, estas situaciones están tan normalizadas, que las mujeres asumen la responsabilidad de no haber logrado sobrellevar la situación, cuando deciden renunciar.

“fue cuando yo dije que estaba embarazada, como que ya... [...] me dijeron qué sacas con aprender si a lo mejor te vamos a dar alguna responsabilidad, y en cinco meses más o en cualquier momento podís tirar una licencia y sería [...] si imagínate que el gerente, en ese momento cuando yo dije que estaba embarazada... ah mandémosla a Antofagasta” (ID7, 24 años, asistente, conviviente, un hijo)

“si poh, porque ahí hacían muebles. Y trabajaban casi la mayoría eran hombres. Se me imagina que era como la gente de la construcción, que pasan las mujeres y les silban, les tiran piropos y todo eso. Pero no, era como aprender a saberlos llevar” (ID7, 24 años, asistente, conviviente, un hijo)

“Y ahí fue un trabajo que marcó mucho mi vida, porque fue de mucha pena porque me vi enfrentaba a algo que jamás pensé que iba a hacer, que era trabajar en la calle vendiendo colaciones... humillaciones porque la gente, los Inspectores Municipales no se ponen en tu lugar y, bueno, igual lo entiendo porque es su labor. Los Carabineros se acercaban a ti con mucha prepotencia, te llevaban presa, te botaban tu mercadería... y tú tenías que traer igual el alimento a casa, si tenía una hija chica” (ID18, 43 años, encuestadora, soltera, 1 hijo)

“por mí me habría quedado trabajando en el [institución pública] [...] por otro lado te das cuenta que la vida, así como se me mostró a mí en el [institución pública] es, entonces tendría que haber aguantado. Era la vida,

que yo haya creído otra cosa de la vida, yo estaba equivocada” (ID18, 43 años, encuestadora, soltera, 1 hijo)

A esto se agrega que los mismos **empleadores** también aplican prácticas que **explotan** a las mujeres, al obligarlas a quedarse hasta más tarde que el horario oficial, no pagar las horas extras, prometer ciertos beneficios sin cumplirlos, entre otros.

“aparte que hago más de lo que... o sea, yo firmo un libro que entro a las 9 de la mañana y salgo a las 18.20 de la tarde, de lunes a viernes y el día sábado trabajo de 9.00 a 12.00. Pero mi horario real es de 8.30 a 18.30 de la tarde, y el día sábado trabajo hasta la 13. Por lo tanto, yo regalo casi medio día del horario. Entonces más encima quedarte sin que te las paguen...” (ID20, 38 años, administradora, soltera, 2 hijos)

“al final no tenías un horario fijo, porque si se atrasaban ellos tú también te atrasabas en la calle. Tenías que quedarte porque nadie más lo podía atender, o enseñar. Igual era como explotante” (ID6, 29 años, secretaria, conviviente, sin hijos)

Por otro lado, en cuanto a la **valoración social de trabajo**, lo que prima en este tipo de trayectoria, son justamente las **condiciones laborales**, ya que las mujeres trabajan para cubrir las necesidades básicas de ellas y de sus familias y, por lo tanto, lo más importante es el **sueldo**. Otro aspecto importante para la valoración es la **convivencia social** que se da en el trabajo, es decir, llevarse bien con los compañeros/as de trabajo. Aunque existe mucha rotación entre diferentes trabajos, la participación laboral es relativamente estable a lo largo de la trayectoria, y además es común trabajar **largas jornadas con horarios complicados** (turnos cambiantes, de noche, los fines de semana, etc.), y por lo tanto, la vida social se vive en el trabajo, y el tiempo libre se dedica a los hijos/as.

“me gustaba lo que hacía, era entretenido, era dinámico... pero la plata es lo que cuenta” (ID6, 29 años, secretaria, conviviente, sin hijos)

“entonces yo lo que impuse en el trabajo era que se celebrara todo; y que fuera con cooperación, que si alguien estaba mal hiciéramos alguna rifa, algún Bingo [...] hacíamos muchas cosas en ese sentido como de bienestar. Esas cosas también me gustan” (ID7, 24 años, asistente, conviviente, un hijo)

En la **trayectoria improvisada**, estos dos aspectos, las **condiciones laborales y la convivencia social**, son, sin duda, los más importantes para la valoración social del trabajo, no obstante, también se valora el **aprender algo**, independientemente del área que se trate. Por lo tanto, no importa mucho cuál es la tarea que se realiza, si se puede aprender algo. Esto posiblemente es visto como una formación extra-oficial que sustituye la falta de oportunidades que vivieron al no poder estudiar algo anteriormente, ya que típicamente inician su participación laboral luego de terminar la enseñanza media.

“he aprendido de ordinarios, de documentos que se emiten. No tenía idea de redacción, de Excel, del trato con la gente; la paciencia, de no enojarse, de contar hasta 10... y de cómo se arma un Proyecto. Como que eso es lo que más he aprendido, desde cero cómo se arma. Cómo armar algo después, si pudiese armar algo yo; sabría cómo hacerlo, cómo gestionar” (ID6, 29 años, secretaria, conviviente, sin hijos)

Con respecto a las **dificultades** que se presentan en esta trayectoria laboral, destaca el **desgaste físico y mental**, producto de las malas condiciones laborales, lo cual limita la duración del trabajo; incluso podría limitar la duración de la trayectoria laboral en general. También se presenta la frustración ante la **sensación de injusticia**, ya que el conocimiento y la experiencia laboral incrementa, pero no hay cómo acreditar eso. Por último, es muy **difícil conciliar**

trabajo y familia, por lo cual, los abuelos juegan un rol importante en el cuidado de sus nietos/as.

“por eso duré tres años, pero igual me fui más que nada por el tema del agotamiento físico” (ID6, 29 años, secretaria, conviviente, sin hijos)

“lo más complejo era cuando te llamaba alguien insultándote, así como que casi tú tenías la culpa por su problema, y tratar de no caer en el estrés que te produce porque no le puedes responder, porque si no te despiden; no es que lo puedas insultar de vuelta. Pero eso, era controlar el estrés lo más difícil del trabajo” (ID6, 29 años, secretaria, conviviente, sin hijos)

“según yo, mis conocimientos son lo que sabe un técnico, pero nadie acredita eso. Son mis conocimientos y nadie más lo sabe, excepto la gente que trabaja conmigo, pero más que eso nadie más. No tengo cómo acreditar que sé esto y sé esto” (ID7, 24 años, asistente, conviviente, un hijo)

“yo puedo trabajar tranquila; mi mamá y mi papá siempre cuento con ellos para que me cuide a mi hija. Excelente, sin ellos no” (ID18, 43 años, encuestadora, soltera, 1 hijo)

En general, se puede decir, que la trayectoria laboral improvisada se produce a partir de la **vulnerabilidad social y económica**, donde las mujeres requieren soluciones rápidas a necesidades económicas urgentes. Lo complicado es que este tipo de trayectoria reproduce la vulnerabilidad, e incluso produce nuevas situaciones de vulnerabilidad y, por lo tanto, se genera un **círculo vicioso**, que puede durar toda la vida, sin que las mujeres tengan los recursos necesarios para salir de esta situación de vulnerabilidad.

Una **aspiración** muy idealizada, en este contexto, es el sueño de llegar a ser **independiente**, lo cual es visto como la solución a las situaciones que están viviendo. Sin embargo, los mini-emprendimientos que se llegan a ejecutar en la trayectoria laboral improvisada, no implican mejores condiciones laborales que los trabajos dependientes, y típicamente no son sostenibles en el tiempo, sino que **fracasan** después de un corto periodo, justamente por la vulnerabilidad que presentan frente a cualquier complicación que surge.

“quiero hacer una empresa propia [...] de casas prefabricadas [...] lo que yo realmente quiero hacer, que es ser independiente” (ID6, 29 años, secretaria, conviviente, sin hijos)

“sólo en la hora del almuerzo, o sea, yo tenía que llegar allá como a las 12:30 y hasta las 3 de la tarde, porque hasta las 3 de la tarde yo tenía clientes que iban a comprar almuerzos. Después me empezaron a llevar detenida muchas veces, tuve que pagar muchos partes; eran tantas las veces que me llevaban que ya no me estaba quedando plata ni para la semana, ¿me entiendes?, se tornó penca” (ID18, 43 años, encuestadora, soltera, 1 hijo)

En suma, se ha planteado una tipología de trayectorias laborales de mujeres que consta de cuatro tipos: trayectoria laboral de auto-realización, trayectoria laboral asegurada, trayectoria laboral en función de la familia y trayectoria laboral improvisada, los cuales reflejan una gran heterogeneidad y diversidad entre las trayectorias laborales de las participantes de este estudio.

8.2 Trayectorias laborales (TL) y factores sociodemográficos

Un segundo hallazgo importante de esta tesis, es que la pertenencia de las mujeres a una de las cuatro trayectorias no necesariamente es permanente a lo largo de la vida, sino que puede cambiar y, por ende, la trayectoria laboral que las mujeres presentan en el momento no puede predecir cómo va a ser su trayectoria en el futuro. Las trayectorias laborales de las mujeres son dinámicas.

No obstante, es importante mencionar que estos cambios no se producen espontáneamente sin una causa, y tampoco necesariamente es producto de una decisión individual racional, donde la mujer decide cambiar su trayectoria laboral. Hay que entender estos cambios desde una perspectiva relacional, donde el contexto y las relaciones que se construyen en ese contexto, van incidiendo en la construcción de la trayectoria laboral. Por lo tanto, ciertos factores pueden transformar el contexto, o las relaciones construidas en ese contexto, y un producto de eso, puede ser un cambio de un tipo de trayectoria a otro tipo de trayectoria.

Un ejemplo de este cambio, se encuentra en la historia laboral de la entrevistada ID14 (43 años, profesional, médico veterinario, casada, dos hijos). Ella empieza su trayectoria laboral al egresar de la universidad, y durante los primeros 10 años tiene una trayectoria laboral de auto-realización, donde su trabajo es un medio para cumplir un proyecto personal que tiene: viajar por todo el mundo.

*“fue cuando egresé de la universidad, mientras hacía la tesis; me titulé en [empresa aérea]. Esto fue como unas vacaciones pagadas que tuve en el fondo, porque fue un trabajo que... fue **un gusto que me di**, de Auxiliar de Vuelo. Quise trabajar en algo completamente distinto mientras que hacía la tesis, porque dije: después mi cartón y mi título va a ser para toda la vida, pero esto es un trabajo que no voy a poder hacer toda la vida. **Tengo que aprovechar que soy soltera, que no tengo hijos**, que en el fondo... y me lo viajé todo, durante 3 años. Entonces era algo que tenía que aprovechar”*

Después del trabajo en la empresa aérea, ella tiene una participación laboral compuesta, donde trabaja de manera complementaria en una veterinaria y en una universidad dando ayudantías, y así va probando los distintos campos de su profesión. Durante este tiempo el enfoque está en su desarrollo profesional.

*“es que fueron en **conjunto** [...] este duró un poco menos, pero en los dos hacía las dos cosas a la vez; pero este era el fuerte en el fondo, el otro era un poco más **complementario** [...] entré a esta Veterinaria que es una... [...] era en aquellos tiempos una de las **veterinarias más grandes de Santiago**. Trabajaba al lado de médicos veterinarios que eran bastante conocidos en el medio, entonces **aprendí mucho, mucho**, fue un muy buen trabajo”*

*“el de la [nombre universidad] ahí estuve en docencia, **estuve en tres ramos**: en patología... bueno y **también estuve en la [nombre universidad]** pero ese no fue tan... este fue más importante. En patología, en inmunología y estuve en... a ver, no pues, esos dos ramos fueron; sí, esos dos ramos, inmunología y patología. También aquí llegué... aquí me llamaron; **me llamaron, como estaba trabajando en la [nombre veterinaria], me llamaron de la [nombre universidad] si quería...** tomé al principio ayudantías, me llamaron para ser profesora ayudante, y después **poco a poco me fui posicionando y tomé cátedras**”*

Luego de esos 10 años, sigue otro periodo de 9 años, el periodo actual, en donde la trayectoria laboral de la entrevistada tiene otras características, otra lógica y otras prioridades; es una trayectoria laboral asegurada. Este cambio coincide con el nacimiento de su primer hijo, quien tiene 9 años en el momento en que se realiza esta entrevista. Durante estos 9 años trabaja en una universidad, en el área de de higiene ambiental, que consiste en control de plagas, control de casino y manejo de basura principalmente.

*“me gusta el **horario**, trabajo tres cuartos de jornada [...] entonces hago 33 horas semanales, lo cual es **súper compatible con la familia**. Con un **sueldo bastante decente** para los tres cuartos de jornada [...] el trabajo en sí es súper entretenido; es súper entretenido a pesar de que de repente **me agota**, de que de repente... **me gusta el horario y me gustan las vacaciones** [...] tengo cinco semanas de vacaciones [...] **no tengo posibilidades de ascender**; estoy en este puesto y en este puesto voy a quedar”*

Los aspectos que se valoran y que se priorizan son completamente distintos en los dos periodos que se mencionaron. Esto no significa que de un día para otro cambian sus gustos y sus sueños laborales, sino que con el nacimiento de su primer hijo cambian ciertas prioridades y lógicas, las cuales la llevan a tener una trayectoria laboral diferente; una trayectoria laboral más enfocada en asegurar la calidad de vida de su familia, que en su propio desarrollo personal y profesional. Ella misma, hace una reflexión en torno a este cambio.

*“**no me siento cien por ciento realizada**. Me encuentro con compañeros a veces, conversamos y yo siento que... me siento un poco **frustrada**. Pero por lo menos logré trabajar en mi profesión, cosa que hoy en día es casi un logro [...] porque me faltó el área de investigación. **Me faltó un magíster**, me faltó un doctorado, me faltó haber ido... **me gustaría haber ido a estudiar afuera**, haber llegado con algún título y haberme dedicado más en la parte docencia y a la investigación, o sea [...] **necesitaba trabajar**; el haberme ido para afuera significaba que habría tenido que dejar mi trabajo un rato y era complicado, había una **situación familiar** que yo necesitaba trabajar”*

*“la docencia [...] fue el que más me **realizó**, fue el más bonito, el que más me estimuló [...] me fui cuando encontré trabajo en la [nombre universidad].*

*Porque en el fondo yo tampoco tenía... era profesora por hora, entonces tampoco ganaba mucha plata. Tenía algunas clases por aquí, otras clases por allá... pero **no tenía un sueldo [...] no tenía una estabilidad laboral [...] siento que estoy estancada** pero igual me lo envidian por afuera, ¿cachái? [...] ahora estoy bien, **estoy estabilizada**. Pero como te digo, me quedó el bichito de la docencia, de a lo mejor haberme destacado un poco más en mi profesión; haber sido más reconocida, más famosa [...] la verdad, me veo es estos momentos **trabajando en esto hasta que me jubile**”*

La entrevistada ID14 no es la única que cambia de un tipo de trayectoria laboral a otra, existen dos ejemplos más en la muestra, y para no alargar demasiado este apartado, estos se describirán brevemente.

La entrevistada ID18 (43 años, encuestadora, soltera, 1 hijo) presenta un caso similar a la entrevistada ID14. Ella estudia para ser Técnico Agrícola y embarca su trayectoria laboral de auto-realización en distintos lugares del sur de Chile, trabajando en unos proyectos agrícola durante más o menos 4 años. Luego, después de embarazarse, decide cambiar de rubro laboral para tener un trabajo más compatible con la maternidad; un trabajo más estable, sin muchos viajes. Por lo tanto, se consigue un trabajo de ventas, que tiene una buena remuneración, a pesar de no ser su trabajo de preferencia, donde trabaja durante 10 años.

En este sentido, ocurre el mismo cambio de trayectoria que en la entrevistada anterior; empieza con una trayectoria laboral de auto-realización y cuando se embaraza, cambia a una trayectoria laboral asegurada. Sin embargo, durante el tiempo que ella trabaja en ventas ocurre un evento completamente externo a ella; sale a luz una gran estafa financiera, el caso “la Polar”, específicamente, en donde su trabajo está muy implicado, y por lo tanto después de pocos meses su sueldo se reduce a un cuarto de lo que estaba ganando anteriormente a este evento.

Producto de esto, ella termina muy endeudada, tanto así que se ve obligada a pedir que la despiden para cubrir una parte de la deuda con el finiquito que le dan.

A partir de ese momento cambia su trayectoria laboral a ser una trayectoria laboral improvisada, donde al principio vende colaciones en la calle, de manera ilegal, y después de 3 años en eso consigue un trabajo de encuestadora, donde se encuentra actualmente.

“lo mío, que me iba bien, muy bien, por un tema de criarla a ella... yo era Técnico Agrícola, me mandaban a distintos lugares en Chile y era muy bueno lo mío; pero cuando nació ella ya no podía hacer eso, porque tenía a una niña chiquitita, guagüita, entonces ahí desistí de trabajar. Y me fui a trabajar al mundo de las ventas, que no me gustó para nada porque es un mundo que es de mentira, muy de mentir; tienes que mentir para captar clientes y eso no me agradaba mucho. Igual cumplía con mis expectativas de renta, porque en ventas se gana plata, pero después vino un bajón económico y ahí tuve que hablar con el empleador para que me retiraran. Y al no tener nada que hacer y con un Dicom súper alto [...] tuve que retirarme para pagar un poco esas deudas, seguía en Dicom, no tenía opciones de buscar un buen trabajo y me tiré a vender a la calle, colaciones, sin tener nada más que hacer; era mi única opción en ese minuto”

La participante ID18 al resumir su historia laboral, da cuenta de esos cambios:

*“que partí de **súper alto**, así **súper estable** y estoy en este minuto **súper inestable**”*

Por último, ID15 (42 años, ingeniera comercial, divorciada, 2 hijos) empieza con una trayectoria laboral en función de la familia. Al casarse, deja los estudios universitarios de lado, sin terminar, y se dedica a la familia. Sin embargo, después

de unos años, se divorcia teniendo dos hijos chicos, y a partir de ese momento cambia a una trayectoria laboral de auto-realización, posiblemente como una manera de reinventarse después del gran cambio familiar, que significa un divorcio.

Ella vuelve a la universidad donde estudia ingeniería comercial, lo cual complementa con un MBA, mientras que realiza diversas asesorías y emprendimientos. Después de eso, presenta trabajos compuestos (jefatura de carrera, investigaciones, asesorías, emprendimientos, etc.) y en general cumple con las características de una trayectoria laboral de auto-realización, a partir del cambio que ocurrió en su vida al divorciarse.

“ha sido bien interrumpido... empecé estudiando... por decir una cosa en 1992, ahí me becaron en la [nombre universidad] así que estudié Ingeniería industrial, pero no concluí; tengo 4 años de esa carrera, porque decidí casarme. Así que me casé el año 1996, tenía como 20 años, de ahí retomé cuando tenía como 30 años o veintitantos, retomé en el sur; estudié ingeniería comercial, incluso antes de terminar comercial me invitaron al MBA así que saqué el MBA. Entre medio hacía trabajos esporádicos, mucha asesoría [...] al terminar el MBA, al tiro la [nombre universidad] me invitó a ser académica en Osorno. Esto fue el año 2010, después el 2013 postulé a un proyecto de la universidad, de hecho, un PMI, un proyecto del Ministerio para ir a Chiloé a reposicionar la sede del aula. Ahí estuve dos años, y el 2015 en febrero me vengo con los chicos a Santiago sin trabajo, pero postulé a la [nombre universidad], y nuevamente estoy en la universidad con una jefatura de carrera. Y entre medio sigo haciendo asesorías; bueno... emprendimientos”

A parte de los cambios entre un tipo de trayectoria laboral a otro tipo que se acaban de mencionar, también existe esta posibilidad en el imaginario de la entrevistada ID2 (26 años, ingeniera civil, soltera, sin hijos), quien actualmente

tiene una trayectoria laboral de auto-realización. Al preguntarle sobre sus expectativas laborales y familiares para el futuro, expresa el deseo de cambiar su trayectoria laboral cuando tenga hijos, para poder compatibilizar ambas cosas. En este sentido, pareciera que a futuro proyecta una trayectoria laboral asegurada.

“me gustaría seguir trabajando, hacer más clases, sacar la pedagogía; estudiar pedagogía. Después más adelante cuando tenga hijos, dedicarme a hacer clases, porque encuentro que el horario es mucho más cómodo para poder educar a tus hijos con lo que sea [...] porque aparte que tienes las vacaciones, tienes los dos meses que te pagan y más encima tienes las vacaciones de septiembre [...] pero claro, si tengo familia no quiero seguir trabajando así tan full”

De esta manera, cabe señalar que los factores que impulsan estos cambios, pueden ser factores que pertenecen a la esfera privada, como un cambio en la configuración familiar (tener hijos/as, casarse, divorciarse, etc.), voluntario o no voluntario, pero también pueden ser factores completamente externos (estafa financiera, despido, etc.), que sin previo aviso, inciden en el contexto de una manera, que la trayectoria laboral cambia sin que las mujeres tengan otra alternativa; es un cambio totalmente forzado.

Justamente, este fenómeno, da cuenta de la vulnerabilidad que existe en torno a las trayectorias laborales de las mujeres en Chile, al no existir una seguridad social que realmente protege a las mujeres frente a estos eventos externos a ellas. Tampoco parece justo que los derechos reproductivos de las mujeres estén tan limitados que, para poder asegurar el bienestar de su familia, la gran mayoría tiene que renunciar a la trayectoria laboral, donde se auto-realizan, para buscar cualquier trabajo que les consiga el sueldo suficiente y una estabilidad laboral y, al ser escasos estos trabajos, las mujeres están obligadas a conformarse con la falta de desarrollo profesional y personal en el ámbito laboral.

Para entender de mejor manera cómo los factores sociodemográficos inciden en la configuración de las diferentes trayectorias laborales, se describirá a continuación cómo estos se relacionen con cada tipo de trayectoria.

8.2.1 Características sociodemográficos en la TL de auto-realización

La trayectoria laboral de **auto-realización** se compone principalmente por **mujeres jóvenes** que son **profesionales**, es más, el sub-grupo de mujeres jóvenes profesionales de este estudio pertenece en su totalidad a esta trayectoria laboral. También cabe mencionar que en este sub-grupo de mujeres jóvenes profesionales, **ninguna de las mujeres tiene hijos**. Como se mencionó anteriormente, el tener hijos/as comúnmente lleva a que las mujeres de este tipo de trayectoria laboral cambien a otro tipo más compatible con la vida familiar. Sólo una de las mujeres es casada; las demás son **solteras o convivientes**.

En el caso de la entrevistada ID5 (29 años, profesional, dentista, casada, sin hijos), que está casada, expresa que producto de la trayectoria laboral que ha llevado, su matrimonio actualmente está fracasando.

“mi nombre es [nombre de entrevistada], esa soy yo; tengo 29 años, soy dentista, ad portas de titularme en periodoncia e implantología, estoy casada hace tres años y medio, llevamos 11 años con mi marido; no ha sido fácil el matrimonio producto de todo esto, que siempre me he enfocado mucho en mi formación profesional y he dejado mucho de lado la parte más sentimental [...] a mí me quedó la cagada porque yo me enfoqué en la especialidad y el matrimonio se me fue a la mierda literalmente, porque me enfoqué demasiado en mí, en mis cosas, en mi desarrollo profesional; 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 él era 10 años mayor que yo y se quería casar y

todo... yo no quería tanto esa parte porque yo quería más la parte de desarrollo profesional antes, pero no tuve mucha opción de transar y al final nos casamos y todo, pero me ha costado la vida sostener un matrimonio en las condiciones en que estoy”

En este sentido, parece que la característica individualista, propia de esta trayectoria laboral, **no siempre es compatible con el matrimonio**, lo cual se podría explicar con los ideales de pareja que proponen Araujo & Martuccelli (2010). Al parecer, existe un conflicto entre dos ideales distintos. La entrevistada parece tener un ideal de pareja de Independencia, mientras que el marido posiblemente se adhiere al de Protección o de Fusión, y por lo tanto presentan expectativas de la vida en pareja que son completamente contradictorios.

Con respecto a las otras mujeres de esta trayectoria que tienen **pareja**, no aparece este conflicto, ya que al parecer tanto ellas como sus parejas se adhieren al **ideal de pareja de Independencia**. El trabajo para ellos, es un punto en común, ya que ambos se realizan de manera independiente del otro, más que tener un proyecto en común. Al preguntar sobre la relación entre el trabajo y su vida en pareja, destacan la **importancia primordial del trabajo** antes de la relación de pareja.

“él estudia en Valparaíso, en la [nombre de la Universidad], entonces yo en la semana no lo veo. Igual a mí me ha acomodado, porque yo en la semana estoy cien por ciento enfocada en el trabajo, y no tengo tiempo para otra cosa. Y él también en la semana está cien por ciento enfocado a sus estudios en la universidad; entonces cada uno está en lo suyo en la semana, y los fines de semana nos vemos, porque viene para acá o yo voy para allá y ahí nos olvidamos, y disfrutamos, estamos juntos y todo bien. Pero a mí me acomodó súper” (ID1, 27 años, licenciada en bioquímica, soltera, sin hijos)

“es súper fluida, la verdad es que a nosotros nos gusta trabajar y está súper presente siempre el trabajo [...] lo bueno es que tenemos una relación súper igualitaria” (ID4, 29 años, licenciada en historia, soltera, sin hijos)

Con respecto a la **tipología de la participación laboral femenina**, según el tipo de relación que tienen las mujeres con su pareja, que proponen Contreras y Plaza (2010), las mujeres de esta trayectoria laboral presentan una participación laboral, donde **la mujer desarrolla su vida laboral independientemente del desarrollo profesional de la pareja**, asumiendo que la familia, o en este caso la pareja, tendrá que organizarse en torno a dos vidas profesionales.

También se vuelve a mencionar el caso de la entrevistada ID15, quien comienza con una trayectoria laboral en función de la familia estando casada, pero al divorciarse cambia a la trayectoria laboral de auto-realización. Una manera de entender el cambio que ocurre en torno a sus decisiones después del divorcio, es a través de **la labor configurativa que realiza la familia en la vida de los sujetos**, ya que “los miembros de la familia, en cuanto incluidos como sujetos alter, configuran la trama familia cuando cada uno es, pero gracias a la presencia del otro que lo hace ser” (Builes y Bedoya, 2008, p.350). Por lo tanto, el marido deja de figurar como sujeto alter en la relación entre la entrevistada y la sociedad, lo cual cambia su manera de involucrarse en la sociedad, por ejemplo, en el trabajo.

Con respecto a la relación entre el trabajo y la **familia de origen** en la trayectoria laboral de auto-realización, esta es muy diferente a la relación entre trabajo y pareja que se mencionó anteriormente, donde prima la importancia del trabajo. Cuando las familias presentan problemas y necesitan la ayuda de las mujeres, ellas están **dispuestas a ayudar**, incluso cuando esto significa una pérdida de oportunidad en su trayectoria laboral. El apoyar a sus familias, con los costos laborales y personales que esto suele implicar, es visto como algo **gratificante y natural**. Esto posiblemente se relaciona con el rol que juegan la madre y el padre

en la formación profesional de las mujeres, ya que ellos típicamente son quienes mantienen a las mujeres durante sus estudios y a veces también financian los estudios, por lo tanto, es posible que las mujeres se sienten en deuda con sus padres, y por ende sienten más lealtad hacia ellos que hacia sus parejas.

“y yo dije, en cuanto a mi familia no estaba fácil el tema con mi mamá, estaba en ese tiempo vivo mi tata y viviendo también con mi abuelita, yo veía que la cosa se veía cada vez... o sea, que la cosa se ponía cada vez más difícil y mi mamá estaba entre comillas sola, porque mi papá trabajaba en ese entonces bastante fuera de Santiago, entonces no... dije, tengo que apoyarla. Y volví más que nada por eso” (ID3, 32 años, socióloga, soltera, sin hijos)

“en la universidad me habían dicho que tenían ganas de echar a un profesor, entonces si podía tomar yo el ramo [...] justo le dio a mi papá la cuestión en la cabeza, le dio una enfermedad [...] entonces ahí como fue esta cuestión el jueves en la noche, el viernes a las seis de la mañana le mando un mail al profesor y le dije [...] no puedo partir haciendo clases el lunes así que mejor no le eche, que siga él y yo filo, veremos el próximo semestre” (ID2, 26 años, ingeniera civil, soltera, sin hijos)

8.2.2 Características sociodemográficos en la TL asegurada

En la **trayectoria laboral asegurada** pertenecen tanto mujeres **profesionales** como **no-profesionales**, sin embargo, la edad parece ser un factor importante. Solo se compone por mujeres de la **cohorte 36-45 años**, y esto puede tener varias explicaciones. Por un lado, puede relacionarse con el **tema generacional**, ya que entre las mujeres jóvenes está más fuertemente inserto el tema del presentismo, donde las proyecciones futuras son obsoletas, debido a la aceleración de los ritmos sociales (Leccardi, 2014) y, por lo tanto, proyectarse en un mismo trabajo por un largo periodo, no es central.

Por otro lado, puede relacionarse con **aspectos familiares**, ya que los hijos/as crecen y en este contexto surgen varios costos asociados a la educación de ellos/as y, por ende, resalta la importancia de asegurar las condiciones de vida de la familia, para poder entregar una buena educación a los hijos. En este contexto, cabe señalar que la gran mayoría de las mujeres que pertenecen a la trayectoria laboral asegurada son **casadas y tienen hijos/as**.

“la verdad es que estoy cómoda donde estoy porque eso me lleva a que [nombre hijo] pueda estar en la universidad, entonces eso es como yo trabajo para poder pagar la universidad y para que él sea alguien. Eso es como lo que hacemos no sólo yo, si no que mi esposo y yo” (ID19, 42 años, analista en una compañía de seguro, casada, 3 hijos)

“¿qué he logrado? O sea, que mis hijos tengan educación en un colegio que yo quiera” (ID11, 42 años, ejecutiva de clientes preferenciales en una compañía de seguros de vida, casada, 3 hijos)

Por lo tanto, en cuanto a la **tipología de la participación laboral femenina** (Contreras y Plaza, 2010), que se mencionó anteriormente, en esta trayectoria **ambos miembros del matrimonio trabajan como socios para suplir las necesidades de la familia**. Para lograr llevar bien la vida familiar y laboral al mismo tiempo, aplican diferentes **estrategias** como, contratar a una nana (ID11), trabajar tres cuartos de jornada (ID14) o que uno de los dos trabaje desde la casa (el marido de ID19).

“somos dos adultos y tres niños, más la nana” (ID11, 42 años, ejecutiva de clientes preferenciales en una compañía de seguros de vida, casada, 3 hijos)

“mi esposo está en la casa porque trabaja como independiente, entonces él cuida los niños, él hace almuerzo y los va a dejar al colegio” (ID19, 42 años, analista en una compañía de seguro, casada, 3 hijos)

Estas estrategias, no solo permiten la **conciliación trabajo-familia**, sino que también parece existir una complementariedad entre trabajo y familia, donde ambos contextos se enriquecen mutuamente en su interacción (Berdahl et al. 2016). Al preguntar cómo el trabajo ha influenciado su vida familiar, la entrevistada ID14 (43 años, médico veterinario, casada, 2 hijos) da cuenta de esto.

“la ha mejorado, definitivamente [...] porque me permite tener una distracción. Yo tengo amigas que están todo el día en la casa y te juro que andan a patadas con los niños; cero paciencia, choreadas, enojadas, aburridas, se sienten poco realizadas como mujer. Yo, al contrario, yo me siento que logré compatibilizar las dos cosas; logré el equilibrio entre trabajo y familia. Tengo un trabajo, pero también me puedo dedicar a la familia, entonces es perfecto”

Cabe mencionar, con respecto a las **mujeres no-profesionales** de la trayectoria laboral asegurada, que a pesar de que logran establecerse bien en su trabajo, dan cuenta de sufrir ciertas **situaciones discriminatorias** al no ser profesionales.

““don [nombre], el procedimiento, por muy amigo del Jefe de Gabinete tiene que hacerlo así porque si no viene Contraloría y va a pasar esto, y le van a pedir devolver la plata”, “qué me vas a enseñar tú una simple Secretaria; por favor, yo he estado en la Administración Pública años y ¿me vas a venir a enseñar tú que no tenís ningún estudio?” (ID17, 38 años, secretaria, soltera, sin hijos)

“salir adelante sin estudios es como complicado ahora porque antes no se notaba tanto [...] por ejemplo, ahora mi jefa, tengo el subgerente que es mi

jefe y una jefa, se va porque renunció y va a cambiar de pega y yo podría hacer perfectamente su trabajo porque yo le enseñé a ella el tejemaneje del área porque ella llegó hace tres años ahí. Yo podría ser perfectamente la jefa, pero no soy ingeniero entonces por eso no me ascienden a jefatura porque no tengo un título. Entonces es como lata... pero bueno, eso como difícil” (ID19, 42 años, analista en una compañía de seguro, casada, 3 hijos)

8.2.3 Características sociodemográficos en la TL en función de la familia

La **trayectoria laboral en función de la familia** se compone principalmente por **mujeres jóvenes** (20-35 años) **no-profesionales**. Otras características importantes son que la gran mayoría son **casadas**, y todas ellas **tienen hijos**.

Lo que se observa en esta trayectoria laboral es una **participación laboral subordinada a la aprobación y el trabajo de la pareja**, con entradas y salidas del mercado laboral, según las necesidades de la familia. Contreras y Plaza (2010) afirman que este modelo de participación laboral femenina, es el más típico en la sociedad chilena, y que se relaciona con la interiorización mayoritaria de un modelo machista y conservador, aparte de la incidencia de factores como el nivel educacional, estado civil, cantidad de hijos, etc. En este sentido, los resultados de esta tesis coinciden con lo expuesto por estos autores.

“lo dejamos al final, porque igual tenía que estudiar con la más grande, aunque estudiaba sola, pero veía que yo no estaba al cien por ciento preocupada de sus cuadernos y eso, y decía “ah mi mamá no me va a revisar” y dejaba así no más poh. Me llegó como dos veces sin tarea, así que no. La última vez mi marido me dijo “no, mejor déjalo” [...] un día me quedé dormida y no las fui a buscar también, y eso fue lo que... no andaba al cien tampoco con nada” (ID9, 30 años, aseadora en empresas, conviviente, 2 hijas)

Para entender por qué son las mujeres quienes se tienen que retirar del mercado laboral cuando las cosas no andan bien en la casa, cabe señalar que existe una perpetuación de las expectativas y estereotipos, que hace que el orden de género (**hombre proveedor / mujer cuidadora**) se internalice y se perciba como natural, y esto resulta en una gran diferencia en la participación, según el sexo, en actividades productivas y reproductivas (Undurraga, 2013; Gammage, 2012.)

“lo que que pasa es que tú dices “trabajamos” y tú no trabajai, bueno lo que pasa es que nuestra opción de vida ha sido esa. Ha sido tener este familión, alguien el más productivo en la casa se queda en la casa, en este caso yo, y el más productivo en el trabajo ha sido él por razones de la vida” (ID13, 39 años, ingeniera comercial, casada, 7 hijos)

Esto coincide con las afirmaciones del Informe de Desarrollo Humano de PNUD (2010b), que la principal diferencia entre la trayectoria laboral de los hombres y de las mujeres es que “mientras los hombres participan del mercado laboral en igual proporción independientemente de su situación de pareja y de su carga de responsabilidad, las mujeres en cambio adecuan su participación a su circunstancia familiar” (p. 17-18).

Con respecto al tema de la tensión **trabajo-familia** en esta trayectoria, esto es percibido como un **conflicto**, a diferencia de cómo las mujeres de la trayectoria laboral asegurada lo perciben, como algo que se puede conciliar. El conflicto surge porque “las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto” (Greenhaus y Beutell, 1985, p. 77).

8.2.4 Características sociodemográficos en la TL improvisada

La **trayectoria laboral improvisada** se compone por mujeres **no-profesionales**, independiente de la edad. Además, cabe mencionar que son principalmente **madres sin pareja** que componen este grupo. Esto puede explicar un poco la razón detrás de la vulnerabilidad social y económica que se observa en esta

trayectoria laboral, pero también aumenta la gravedad de la situación en la cual las mujeres de esta trayectoria laboral se encuentran.

En este sentido, la **familia de origen**, es decir, los padres y madres de estas mujeres, juegan un rol muy importante. De hecho, casi todas las mujeres de esta trayectoria laboral viven junto con sus hijos en la casa de los padres como **allegados**; también puede ser denominado como **sub-familias**, ya que son los padres quienes componen la jefatura del hogar y no ellas. Según, Palma y Scott (2018), en 2011, para las mujeres entre 20 y 29 años, con pareja y/o hijo/s, la prevalencia de hogares extendidos era un 54%, y además señalan, que son especialmente las mujeres que conviven y las madres solteras que son propensas a vivir como sub-familia, lo cual confirma la tendencia observada en esta tesis.

Según las autoras, la razón detrás de esta tendencia es, que ha habido “un incremento en la **dependencia intergeneracional** que es impulsado principalmente por las necesidades de la generación de los adultos jóvenes” (Palma y Scott, 2018, p. 11). En este sentido, los padres de las mujeres cumplen un rol de soporte primordial para facilitar la **conciliación trabajo-familia**; sin ellos, ellas no podrían trabajar, ya que una de las características de los trabajos en esta trayectoria son largas jornadas con horarios complicados (turnos cambiantes, de noche, los fines de semana, etc.).

“yo puedo trabajar tranquila; mi mamá y mi papá siempre cuento con ellos para que me cuide a mi hija. Excelente, sin ellos no” (ID18, 43 años, encuestadora, soltera, 1 hijo)

8.3 Percepción de jubilación y pensión

Otro hallazgo de esta tesis es, que a pesar de la gran diversidad y desigualdad que existe entre las trayectorias laborales de las mujeres de este estudio, con **respecto a sus futuras pensiones todas perciben que será imposible**

sostenerse con ella, y por ende será necesario contar con un **plan B** para mantenerse durante la vejez. La diferencia está en la capacidad que tienen para lograr un buen plan B; tener una **estrategia previsional alternativa** que las pueda mantener en la vejez, y esto a la vez incide en cómo ellas perciben que el tema de las bajas pensiones va a afectar su vejez.

“veo mi monto y veo que tampoco me alcanza como para hacer yo un aporte... porque claro, uno primero prioriza lo que tiene que gastar, tus necesidades actuales; y tampoco confío en el sistema de AFP como para dejar mi plata. Y esto que me quieren imponer ahora de cotizar con mis honorarios, encuentro que es una imposición, si yo no creo en un sistema por qué me tengo que acoger; prefiero comerme la mierda más adelante, pero por qué tengo que dar mi plata, eso es un robo” (ID18, 43 años, encuestadora, soltera, 1 hijo)

“ya no quiero pagarle a la Isapre, a la AFP, no confío, me cargan todas esas cuestiones” (ID11, 42 años, ejecutiva de clientes preferenciales en una compañía de seguros de vida, casada, 3 hijos)

*“creo que mi pensión va a ser ínfima y yo creo que lo que tengo que generar ahora es un **plan B** de ahorro personal, tratar de generar bienes para después obtener arriendo o venta de ellos pero en ningún caso pienso que la pensión va a ser lo que me va a mantener [...] tu trayectoria laboral lo más terrible aquí en Chile, independiente de los esfuerzos personales que pueda hacer una persona, en el mercado el trabajo es tan mal remunerado que aunque tú seas muy estable y tengas trabajo con contrato laboral y tus cotizaciones te las paguen, aun así, como los sueldos son bajos tu cotizaciones nunca va a ser lo suficiente para tener pensión que te permita solventar todos los gastos que tiene una persona de tercera edad”* (ID4, 29 años, licenciada en historia, soltera, sin hijos)

En este sentido, se puede señalar, que, entre la población femenina, la legitimidad del sistema de pensiones chileno, está en crisis. Existe una **percepción generalizada de que el sistema de pensiones actual, es deficiente, ineficiente e injusto**, y esto también influye en las prácticas de las mujeres, ya que aparte de las **cotizaciones forzosas** que vienen con el contrato laboral, solo una (ID12, 45 años, profesional de Turismo y Dirección Hotelera, soltera, sin hijos) de las veinte mujeres, que componen la muestra de esta tesis, ha cotizado de manera voluntaria, para evitar lagunas previsionales durante su trayectoria laboral.

Con respecto a la tipología de trayectorias laborales, existen algunas diferencias entre como las mujeres perciben que va a ser su propia jubilación. En cuanto a las mujeres de la **trayectoria laboral de auto-realización** las pensiones no son un tema que les preocupa mucho. Ellas confían más en sus **propias capacidades** de generar recursos para la vejez de manera independiente, que en las pensiones que van a recibir cuando jubilen. Esto de nuevo se relaciona con el **presentismo** que predomina en este sub-grupo de mujeres, donde invierten todos sus esfuerzos en construir el presente en vez de proyectarse a largo plazo.

“si hablamos de cotizar, estoy como las pelotas; yo sé que con lo que he cotizado estoy súper mal, si hablamos de recibir una pensión digna estoy mal. Ahora, por otra parte, estoy súper consciente y quiero hacer todo lo que esté a mi alcance, como también para asesorarme para tomar las mejores decisiones con mi plata, y ver qué hago y en el fondo eso me sirva para estar más tranquila para el futuro” (ID3, 32 años, socióloga, soltera, sin hijos)

“para mí, mi futuro no va a estar basado en mi pensión; la pensión es algo que... lo siento yo que es una plata que me están quitando en este minuto y que con suerte lo voy a recuperar en un futuro. Entonces no lo cuento como mi futuro sustento económico; para mí, mi sustento económico va a ser en

base a otras cosas” (ID1, 27 años, licenciada en bioquímica, soltera, sin hijos)

“como que estoy confiada en cómo lo voy a hacer para que me llegue plata independiente de la pensión [...] la pensión para mí me da lo mismo. Y en este minuto no estoy pensando tampoco en juntar plata, tener plata cuando vieja; yo digo cuando tenga 40 ahí si me preocuparé de eso” (ID2, 26 años, ingeniera civil, soltera, sin hijos)

Por lo tanto, a pesar de que las mujeres en esta trayectoria laboral perciben que las **pensiones** que van a recibir serán **bajas**, por las falencias del sistema de pensiones, pero también producto de su propia trayectoria laboral, ya que esta no presenta mucha estabilidad laboral y con frecuencia trabajan a honorarios, ellas no piensan que esto tendrá grandes consecuencias para su vejez. Para ellas, **seguir trabajando** más allá de la edad de jubilación es una opción, pero solo si les permite **seguir realizándose**, como se observa en las citas a continuación, donde describen cómo seguirían trabajando después de esa edad. Para poder sostenerse económicamente en la vejez, planean **invertir en propiedades**, más adelante, que pueden arrendar, y además piensan ahorrar de manera individual, y así tener ingresos mensuales en la vejez. Sin embargo, estas estrategias previsionales alternativas, no están puestas en práctica todavía, sino que forman un plan para más adelante.

“trabajaría haciendo asesorías de educación, suponte, o haciendo cosas que se relacionan con mi área; pero creo que más es mantenerse ocupado en lo que a ti te gusta” (ID1, 27 años, licenciada en bioquímica, soltera, sin hijos)

“asesorías o hacer proyectos, hacer trabajos así esporádicos yo creo que sí va a ser factible. O dedicarme a escribir que es algo que tanto me gusta. Cosas que tengan que ver con mi profesión o incluso ni siquiera

remuneradas, no todas digamos, pero sí...” (ID15, 42 años, ingeniera comercial, divorciada, 2 hijos)

“un trabajo que sea, no sé, tener propiedades y arrendarlas. O tener tu empresa y de repente vas a darte una vuelta y chao, que te llegue plata no más. Pero eso sería lo más centrado; ni cagando estar en un escritorio todos los días... no, muy tranqui” (ID2, 26 años, ingeniera civil, soltera, sin hijos)

Con respecto a las mujeres de la **trayectoria laboral asegurada**, estas son las que mejor se han preparado para la vejez con respecto a las pensiones, ya que **cotizan de manera constante** y además han tomado otras medidas para complementar su pensión, como generar **ahorros o invertir en propiedades**. Lo central de esta trayectoria es asegurar sus condiciones de vida; lo cual también aplica para su vejez, y por eso ya han puesto en marcha ciertas estrategias previsionales alternativas, para así **asegurar unas condiciones dignas para su vejez**. Hay que mencionar, sin embargo, que la **capacidad de ahorro** es menor en el caso de las **no-profesionales** de este tipo de trayectoria, por lo cual consideran necesario seguir trabajando más allá de la edad de jubilación.

“bueno yo he tomado mis resguardos, ¿te fijas? Yo tengo un APV, tengo propiedades, para sumarlo al futuro porque con la pura pensión no me va a alcanzar [...] mi jubilación, con los resguardos que tomé ahora, del APV y las propiedades, me va a alcanzar para vivir bien [...] entonces después la idea no sé si será venderlo, o arrendarlo o vivir del arriendo... o sea, o tener un ingreso extra con el arriendo; no sé lo que voy a hacer a futuro, pero por lo menos ese departamento va a ser un plus en el fondo en mí... no lo compré pensando en mí, ni en mis hijos, ni en heredarles ni en nada, sino que lo pensé para mi jubilación” (ID14, 43 años, médico veterinario, casada, 2 hijos)

“voy a jubilar con lo que tengo acumulado en la AFP, pero obviamente yo tengo por otro lado un seguro en el cual yo ahorro por mi lado [...] un ahorro acá en el cual yo ahorro y a los 60 me entregan toda la plata, me dicen tome aquí tiene toda la plata usted vea lo que hace” (ID11, 42 años, ejecutiva de clientes preferenciales en una compañía de seguros de vida, casada, 3 hijos)

“tengo una cuenta 2 también en la AFP pero chiquitita, ahorro 20.000 mensuales que me la descuentan por planilla también [...] pero es así muy poco” (ID19, 42 años, analista en una compañía de seguro, casada, 3 hijos)

Vale reiterar que esta trayectoria laboral precisamente tiene como meta asegurar las condiciones de vida, a diferencia de la trayectoria laboral de auto-realización donde la meta es el desarrollo personal y profesional, y por lo tanto existen ciertas **expectativas** de que eso las beneficie en la vejez, ya que para eso trabajan de la manera que lo hacen. Para las no-profesionales, estas expectativas conllevan mucha frustración al no poder cumplirse debido a menor sueldo que ellas reciben en comparación a las profesionales. Por lo tanto, al reflexionar sobre su futura jubilación, la relacionan directamente con su trayectoria laboral, como el resultado de esta.

“no me da susto llegar a vieja [...] quizás por el hecho de que lo he pensado, y como que en el fondo he tomado las provisiones para tener una buena vejez [...] en el fondo yo pretendo jubilarme y no trabajar más. Este trabajo no es un trabajo que me proyecte más allá, que en el fondo no es el trabajo, entre comillas, de mis sueños; lo que me habría gustado, la investigación o la docencia. No me veo trabajando más allá que hasta que jubile. Quizás si me hubiera dedicado al área de la investigación, quizás hubiera trabajado hasta los 70 años” (ID14, 43 años, médico veterinario, casada, 2 hijos)

“espero que me vaya bien. Si estoy ahorrando, si tengo un trabajo estable”
(ID11, 42 años, ejecutiva de clientes preferenciales en una compañía de seguros de vida, casada, 3 hijos)

“es como triste uno trabaja, trabaja, trabaja, junta plata porque en realidad la vejez es en base a la plata, porque uno cuando es viejito va a necesitar más plata y uno lo único que hace es trabajar, trabajar y después para tener una pensión miserable y vas a ser viejita es como triste porque no se compensa todo lo que tú trabajaste porque se supone que uno trabaja toda la vida y a los 60 años uno debería descansar, descansar entre comillas digo, y poder vivir de lo que uno ahorró pero no es así porque no te alcanza. A uno que no tiene un sueldo millonario, estamos hablando de la gente de clase media para abajo, clase media pobre, entonces es como que no compensa todo lo que uno hace en la vida laboral para la vejez” (ID19, 42 años, analista en una compañía de seguro, casada, 3 hijos)

En el caso de las mujeres de la **trayectoria laboral en función de la familia**, no se han hecho muchas especulaciones con respecto a su vejez. Más que expectativas, pueden tener fantasías de cómo les gustaría vivir la vejez, pero no las relacionan con sus pensiones ni con estrategias previsionales alternativas, sino que podría ser otra manera de evitar el enfrentarse a la vulnerabilidad y a las incertezas que representan el futuro, ya que se trata en su mayoría de mujeres no-profesionales que han dedicado su tiempo y energías a cuidar a otros, y por ende **no han cotizado regularmente y tampoco tienen grandes capacidades de ahorro**; si logran ahorrar algo, lo tienen pensado para sus hijos/as. Por lo tanto, cuando se les pregunta cómo piensan mantenerse económicamente cuando sean mayores, no se expresa la misma confianza en sí misma que surge en las dos trayectorias laborales anteriores.

“no sé... no sé cómo lo iremos a hacer [...] no, uno trata de vivir el día a día para poder sobrevivir, pero nunca me he preguntado cómo lo voy a hacer

cuando este más vieja” (ID10, 29 años, vendedora y reponedora en supermercado, casada, 3 hijos)

“no sé. No sé, yo creo que con la miseria de pensión que es, que pueda ganar. Con eso y yo creo que ya al final uno se las tendría que rebuscar. Hay tantos viejitos que trabajan entonces yo creo que uno tendría que hacer eso no más. De una u otra manera tratar de salir adelante no más. Porque si no lo haces tú nadie lo va a hacer por ti [...] me imagino que voy a ser una viejita así dueña de casa quizás. No sé, pero yo creo que independiente yo creo. Porque cuando uno empieza a trabajar ya como que quiere ser independiente, seguir tu vida así. No yo creo que activa puede ser. Espero!, espero que se cumpla ahí mi imaginación” (ID8, 31 años, recepcionista, casada, 1 hijo)

“nunca me he proyectado en eso porque cuando era muy joven como que no me importaba. Después me metí en lo de mis papás y nunca lo pensé. Ahora siento que ya... 44 años, tener una previsión... como que es más complicado. Es más de plata. Como que no quiero ni pensarlo porque me molesta [...] porque me dediqué a pensar en todos menos en mí. Debería haberlo hecho, pero no lo hice. Pero la vida se va a encargar y sino, bueno, era lo que me tocaba, qué voy a hacer” (ID16, 44 años, encuestadora, casada, 1 hija)

En este sentido, las mujeres de las trayectorias laborales en función de la familia, sí perciben que las falencias del sistema de pensiones tendrán **grandes consecuencias para ellas**, ya que su situación no les permite asegurar su vejez de manera independiente del sistema. Con respecto a **estrategias previsionales alternativas**, de nuevo existe una relación directa entre la trayectoria laboral y la vejez, al ser la más común, **el apoyo de los hijos/as** para así poder mantenerse económicamente en la vejez. De esta manera el cuidado que brindan a sus

familias, es una inversión que luego se espera cosechar en la vejez, en términos de una **solidaridad intergeneracional**, donde los hijos/as se harán cargo de ellos.

“mi hija poh (risas). Si yo estoy trabajando para ella. No... mira, pienso que por la crianza que yo le he dado a ella, de alguna manera igual me va a apoyar. Además que ella es hija única [...] si poh, espero que ella tenga un buen futuro y se pueda realizar como persona, y tirar la cola a los papás” (ID16, 44 años, encuestadora, casada, 1 hija)

“bueno mis papás no son tan viejos tampoco; son jóvenes en realidad. Pero igual así como que toda la atención es para ellos también, como que siempre preocupada de ellos. Yo me imagino lo mismo para mí cuando esté más vieja. Porque en realidad es lo que uno siembra [...] yo creo que así va a ser después con ellas [las hijas] porque van viendo” (ID9, 30 años, aseedora en empresas, conviviente, 2 hijas)

“hasta ahora si lo vemos económicamente hablando de acuerdo a lo que yo he trabajado y de lo que yo he impuesto en la AFP mal poh, pero como sé que tengo una familia que hemos hecho este como ahorro familiar, inversiones familiares” (ID13, 39 años, ingeniera comercial, casada, 7 hijos)

A parte de esto, asumen que tendrán que **seguir trabajando** después de jubilarse, mientras que la salud les permite hacer eso, lo cual se observa en citas a continuación. En general, se puede señalar que **la vejez de estas mujeres dependerá de muchos factores externos a ellas**, lo cual significa vivir con muchas incertezas con respecto al futuro, y esto en sí produce mucha **vulnerabilidad** para ellas.

“sí. Hasta que más pueda. Adonde está el poder están las ganas, así que ahí... y mientras se pueda, sí. Mientras la salud me acompañe” (ID16, 44 años, encuestadora, casada, 1 hija)

“sí, si me dan las fuerzas sí, ningún problema” (ID10, 29 años, vendedora y reponedora en supermercado, casada, 3 hijos)

En cuanto a las mujeres de la **trayectoria laboral improvisada**, también perciben que por la trayectoria laboral que llevan, su pensión será muy baja y por lo tanto tendrían que buscar otras estrategias previsionales alternativas. No obstante, en esta trayectoria uno de los aspectos que consideran más importante es **no llegar a ser carga de los hijos/as**, sino que quisieran poder ser un apoyo para sus hijos/as, de la misma manera que sus padres lo han sido para ellas.

“Así como voy con todas mis lagunas, pésimo, pésimo. Por eso te digo que ahora recién me entró la preocupación y todo. En el fondo igual te hacen un cálculo de todo lo que tú impones a los años y qué sé yo y... mal, mal. O sea, no me podría mantener [...] oye espero que si no voy a tener una pensión digna, prefiero morirme antes. No sé, porque de verdad que no soportaría ni estar dependiendo de algún familiar, de algún hijo [...] creo que he tomado malas decisiones con respecto a mis hitos laborales y que me van a afectar a futuro. Pero como te decía también, la misma sociedad te obliga a tomar decisiones apresuradas y es lo que te tocó, y hay que saber vivirlo así no más poh, o sea... espero de aquí en adelante mejorar eso para tener una mejor pensión. Tampoco buena pero una mejor (ID20, 38 años, administradora, soltera, 2 hijos)

“veo mi monto y veo que tampoco me alcanza como para hacer yo un aporte [...] no me gustaría ser carga de mi hija en todo caso (ID18, 43 años, encuestadora, soltera, 1 hijo)

“no sé. Igual como que... no sé con cuánto me voy a jubilar y no tengo APV. O sea, yo sé que es lo que me imponen según mi sueldo, yo no uso APV entonces no sé cuánto va a ser mi pensión. No cacho [...] he pensado sí

seguir trabajando pero todo depende de la salud [...] entonces me gustaría como ser independiente en el momento de llegar a mi vejez, para poder yo disponer de mis tiempos [...] es que a lo mejor voy a ser abuela, poder entregarle más tiempo a mis nietos como mis papás han cuidado a mi hijo ¿cachai? (ID7, 24 años, asistente, conviviente, un hijo)

En este contexto, la alternativa principal es **seguir trabajando**, pero justamente en esta trayectoria se resalta mucho el desgaste físico como un factor que limita la duración de la participación laboral, y por lo tanto la estrategia de estas mujeres es **realizar ajustes a su participación laboral** para que sea factible seguir trabajando en la vejez, sin tanto sacrificio y desgaste físico. Uno de los ajustes, es lograr **ser independiente**, tener su propia empresa, y así tener ingresos en la vejez, al mismo tiempo que disponen de su propio tiempo. Otro ajuste, es **estudiar una carrera**, que permita trabajar bajo mejores condiciones a futuro, y así poder seguir trabajando en la vejez.

“si a lo mejor llego a concretar mis sueños de estudiar, poder costearme con algo que me llene y que aparte me genere ingresos. Y trabajar lo que yo quiera, o sea, no que me impongan un horario [...] claro si sigo así voy a tener que seguir trabajando (ID20, 38 años, administradora, soltera, 2 hijos)

“quiero hacer mi empresa, porque sé que nunca voy a poder optar a una buena pensión, que voy a optar a lo básico y nadie vive con lo básico. O sea, 80 lucas mensuales no le alcanzan a nadie, menos si no tienes casa propia” (ID6, 29 años, secretaria, conviviente, sin hijos)

No obstante, ninguna de las mujeres ha tomado alguna medida concreta para realizar estos ajustes, sino que en este momento son ideas para enfrentar la vejez, ya que faltan los recursos para poder ejecutar estas ideas. De esta manera, debido a la **vulnerabilidad económica** que domina en esta trayectoria, la manera de enfrentarse a la vejez, también tendería a ser improvisada en cierto grado, lo

cual implica mucha incertidumbre en cuanto al futuro. En este sentido, las bajas pensiones son consideradas un problema que les afecta de gran manera. Esto se observa al preguntarles sobre qué sensaciones les produce llegar a ser una persona mayor.

“en el sentido que tuviera una baja pensión y no poder costear mi vida, angustia. Pero espero que no pase, voy a luchar para que eso no pase, para no llegar a eso” (ID20, 38 años, administradora, soltera, 2 hijos)

A modo general, ninguna de las mujeres de este estudio considera que es posible mantenerse en la vejez con la pensión que le va a tocar, independiente de su trayectoria laboral. La diferencia está en las capacidades y las opciones que tienen para optar por estrategias previsionales alternativas, y de esta manera poder mantenerse económicamente en la vejez. Por lo tanto, mientras que las mujeres de la trayectoria laboral de auto-realización y de la asegurada, se sienten más o menos confiadas con respecto a la vejez, gracias a sus propias capacidades y esfuerzos, las mujeres de la trayectoria laboral en función de la familia y de la improvisada perciben que las bajas pensiones les afectará mucho, ya que sus situaciones no les permite generar ahorros para la vejez y, por lo tanto, estarán obligadas a seguir trabajando después de la jubilación.

9. CONCLUSIONES

La presente tesis ha abordado la pregunta de investigación sobre ¿Cómo es la relación entre factores sociodemográficos (profesional/no profesional, cohorte de edad, estado civil, hijos) y la trayectoria laboral de las mujeres entre 20 y 45 años en Santiago de Chile y cuáles serían las consecuencias percibidas en sus pensiones?

A modo de concluir, se expondrán los principales hallazgos de esta tesis, para luego discutir las implicancias que estos hallazgos tienen para las políticas públicas en Chile. También vale señalar, que pese a tratarse de un tema que ha sido ampliamente estudiado en Chile - mujer, trabajo y pensiones -, esta tesis revela nuevas hipótesis a considerar en el estudio de temáticas como estas.

El primer hallazgo de esta investigación, consiste en la gran heterogeneidad y diversidad en las trayectorias laborales de las mujeres que fueron entrevistadas. Pese a que la muestra estaba organizada en torno a dos ejes principales, cohortes de edad (20-35: jóvenes y 36-45: adultas) y nivel de estudio (profesionales y no-profesionales), fueron otras categorías analíticas que lograron explicar de mejor manera la relación que existe entre las trayectorias laborales y los factores sociodemográficos de las mujeres entre 20 y 45 años en Santiago de Chile; estas categorías analíticas se formaban por diferentes tipos de trayectorias laborales.

Este hallazgo inspiró a generar una tipología original, que reconstruye las trayectorias laborales de estas mujeres en torno a cuatro tipos de trayectorias laborales, considerando principalmente las características, las condiciones laborales, la valoración social y la dimensión temporal/espacial. Estos cuatro tipos de trayectorias laborales son: la trayectoria laboral de auto-realización, la trayectoria laboral asegurada, la trayectoria laboral en función de la familia y la trayectoria laboral improvisada.

El primer tipo de trayectoria que se presenta es la trayectoria laboral de auto-realización, la cual se relaciona principalmente con mujeres jóvenes, profesionales, convivientes o solteras, sin hijos/as. Esta trayectoria laboral se caracteriza por estar enfocada en un proyecto personal, la auto-realización, donde el trabajo es un medio para alcanzar ese proyecto. El segundo tipo, la trayectoria laboral asegurada, se compone principalmente por mujeres adultas, profesionales y no-profesionales, casadas con hijos/as. Lo esencial de esta trayectoria laboral es lograr establecerse en un lugar de trabajo, que asegure las condiciones de vida de ellas y de sus familias, principalmente de sus hijos/as, y conseguir la conciliación trabajo-familia a partir de diversas estrategias. La trayectoria laboral en función de la familia se da primordialmente entre las mujeres jóvenes, no-profesionales, casadas o convivientes, con hijos/as. En esta trayectoria laboral el trabajo es visto como una actividad complementaria, que las mujeres pueden tomar y dejar según lo permite la situación familiar en ese momento, ya que la principal responsabilidad de la mujer se da en su rol de cuidadora. Por último, está la trayectoria laboral improvisada, que se relaciona principalmente con madres sin pareja, tanto jóvenes como adultas, no-profesionales. Esta trayectoria laboral se caracteriza por la ausencia de una estrategia laboral que guía las decisiones de las mujeres en cuanto a su trayectoria laboral; es más bien táctica, al operar sin poder de agencia y sin planificación, lo cual se relaciona con la presencia de situaciones vulnerables.

Otro hallazgo que se relaciona con el primero, es que la pertenencia de las mujeres a una de las cuatro trayectorias no necesariamente es permanente a lo largo de la vida, sino que puede cambiar y, por ende, la trayectoria laboral que las mujeres presentan en el momento no puede predecir cómo va a ser su trayectoria en el futuro. Estos cambios suelen acompañarse por hitos que se relacionan con la composición familiar, como casarse, divorciarse, tener un hijo/a, etc. No obstante, también pueden ser producto de un evento completamente externo a las mujeres, como un despido, una crisis económica, etc. En este sentido, es

importante observar las trayectorias laborales desde una perspectiva relacional, en donde el contexto y las relaciones de las mujeres juegan un rol muy importante.

Por último, cabe señalar que existe una percepción generalizada entre las mujeres entrevistadas, de que no será posible sostenerse económicamente en la vejez con sus futuras pensiones, por lo cual es necesario contar con un plan B – una estrategia previsional alternativa. Sin embargo, la capacidad de ahorro y las posibilidades para optar a diversas estrategias alternativas, están diferenciadas según los cuatro tipos de trayectorias laborales, y esto a la vez afecta la percepción que tienen las mujeres en cuanto a los efectos de las bajas pensiones en su propia vejez.

En este sentido se observa, que mientras las mujeres de la trayectoria laboral de auto-realización y la trayectoria laboral asegurada, se sienten más o menos confiadas, con respecto a la vejez, gracias a sus propias capacidades y esfuerzos para generar estrategias previsionales alternativas, las mujeres de la trayectoria laboral en función de la familia y la trayectoria laboral improvisada perciben que las bajas pensiones les afectará mucho, ya que sus situaciones no les permite generar ahorros para la vejez, y por lo tanto, estarán obligadas a seguir trabajando después de la jubilación.

Por lo tanto, se puede señalar que las bajas pensiones de las mujeres en Chile, no solo se explican por las lagunas existentes en las cotizaciones de ellas, aunque estas sí influyen, y agravan el problema. También las mujeres que siguen las “reglas del juego” del mercado, en el sentido que son asalariadas formales y dependientes, con escasas salidas del mercado laboral, y con sueldos relativamente altos, perciben que será imposible mantenerse económicamente en la vejez únicamente con la pensión. Por tanto, es un problema que afecta a prácticamente todas las mujeres, independiente de sus trayectorias laborales, pero al reproducirse las brechas de género que surgen durante las trayectorias

laborales en el sistema previsional, dependiendo de las trayectorias laborales que tienen, algunas recibirán un mayor castigo que otras.

Para resumir, los hallazgos que se generan a partir de esta tesis son: a) las trayectorias laborales de las mujeres entre 20 y 45 años de Santiago de Chile pueden organizarse en cuatro tipos de trayectorias laborales, las cuales giran en torno a diferentes hilos articuladores: la auto-realización, la seguridad financiera, el cuidado de la familia y la improvisación; b) estos tipos de trayectorias laborales se relacionan con factores sociodemográficos como nivel educacional/nivel socioeconómico, edad, estado civil y tenencia de hijos/as, y por lo tanto, la pertenencia a una de estas trayectorias laborales no necesariamente es permanente a lo largo de la vida, sino que esta puede cambiar por los factores mencionados o por eventos externos a las mujeres; c) independiente de las trayectorias laborales que pueden tener las mujeres, todas perciben que es imposible mantenerse económicamente en la vejez con sus futuras pensiones y por lo tanto, depende de las mismas mujeres buscar y generar estrategias previsionales alternativas para solventar el problema de las bajas pensiones femeninas en Chile, y la posibilidad de lograr eso depende en parte del tipo de trayectoria laboral que lleva cada mujer.

En cuanto a las implicancias sociales de estos hallazgos, se puede señalar, que las trayectorias laborales de las mujeres se ven muy influenciadas por sus situaciones familiares, lo cual da cuenta de una sociedad altamente familiarizada. Sin embargo, las políticas públicas, y en este caso, el sistema de pensiones, tiene un diseño que no considera esta realidad. La capitalización individual presume que todos y todas tienen las mismas posibilidades de trabajar a lo largo de su vida, sin grandes impedimentos, y por lo tanto, para aumentar la participación laboral femenina, y así aumentar sus pensiones, implementan estrategias que incentivan una mayor participación, lo cual, entre otros, se observa en el nuevo proyecto de Ley, que ha propuesto el presidente Piñera. Según los resultados de esta investigación, a la mayoría de las mujeres, les gusta trabajar, y quienes no

trabajan de manera permanente, no lo hacen por preferencia personal, sino por cuidar a personas que están a su cargo (hijos/as, padres, etc.). En este caso, no basta con incentivos, sino que es necesario implementar políticas públicas que toman en consideración los impedimentos que enfrentan la mayoría de las mujeres para tener una participación laboral relativamente constante.

En este contexto, cabe señalar, que al estar focalizadas la mayoría de las políticas familiares en Chile hacia las mujeres (por ejemplo, el art. 203 del Código del Trabajo, sobre la provisión de salas cunas), ellas experimentan discriminación en el mercado laboral, ya que los “costos” de la paternidad no están compartidos entre ambos géneros – tanto en el ámbito cultural como legal. Es necesario crear más políticas públicas enfocadas en la conciliación trabajo-familia, ya que en este momento son principalmente las mujeres quienes llevan el peso y la responsabilidad del cuidado de familia, lo cual incide de gran manera en sus trayectorias laborales; no obstante, para crear una sociedad más justa, y combatir las brechas de género, estas deben aplicarse tanto para los hombres como para las mujeres.

Antes de terminar esta tesis cabe mencionar las limitaciones más importantes de este estudio. Al ser una investigación cualitativa, que se basa en 20 casos, no es posible realizar inferencias estadísticas, o hablar de una representatividad de la población femenina en Chile en su totalidad. Los hallazgos se fundan en el grupo de mujeres que fue entrevistado, y por lo tanto, es posible que existan más tipos de trayectorias laborales de mujeres residentes en Santiago de Chile, entre 20 y 45 años, a parte de los cuatro tipos que se presentan en este estudio.

Para finalizar, se presentan nuevas preguntas de investigación a partir de los resultados expuestos en esta tesis, que serían de gran relevancia aplicar en futuras investigaciones. En una primera instancia, sería interesante poder comparar estos resultados con la realidad de los hombres, por lo cual se propone preguntarse ¿cómo es la relación entre factores sociodemográficos

(profesional/no-profesional, cohorte de edad, estado civil, hijos) y la trayectoria laboral de los hombres entre 20 y 45 años en Santiago de Chile y cuáles serían las consecuencias percibidas en sus pensiones? También sería relevante explorar la relación estadística entre los factores sociodemográficos y la pertenencia a los diferentes tipos de trayectorias laborales, por ende, se sugiere realizar una investigación cuantitativa que aborde este tema, para así obtener resultados más generalizables a nivel de la sociedad, que aporten a la construcción de políticas públicas con equidad de género.

10. BIBLIOGRAFÍA

Abramo, L. (2006). Introducción, en Laís Abramo (ed.) *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago: OIT, pp. 15-27.

Ansoleaga, E., Vézina, M. & Montaña, S. (2014). Síntomas depresivos y distrés laboral en trabajadores chilenos: condiciones diferenciales para hombres y mujeres. *Cad. Saúde Pública*, 30(1), pp. 107-118. URL: <https://www.scielo.org/article/csp/2014.v30n1/107-118/> (31.10.18)

Araujo, K. & Martuccelli, D. (2010). La individuación y el trabajo de los individuos. *Educação e Pesquisa*, 36(n. Especial), 77-91. URL: <http://www.scielo.br/pdf/ep/v36nspe/v36nspea07> (31.10.18)

Araujo, K. & Martuccelli, D. (2012) *Desafíos comunes. Retrato de la sociedad chilena y sus individuos*. Tomo II. Santiago: LOM.

Arriagada, I. (2013). Desigualdades en la familia: trabajo y cuidado en Chile. En C. Mora (ed.) *Desigualdad en Chile: La Continua Relevancia del Género*. Santiago: Editorial Alberto Hurtado, pp. 91-112.

Avendaño, C. (2008). Conciliación trabajo-familia y mujeres: reflexión en una perspectiva psicosocial. En Álvaro Soto (ed.) *Flexibilidad laboral y subjetividades: Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago: LOM, pp. 221-235.

Barrón López, A. & Sánchez Moreno, E. (2001). Estructura social, apoyo social y salud mental. *Psicothema*, 13(1), 17-23. URL: <https://www.unioviado.es/reunido/index.php/PST/article/view/7841/7705> (15.06.17)

Bauman, Z. (2003) *Amor líquido: acerca de la fragilidad de los vínculos humanos*. España: Fondo de Cultura Económica.

Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (1990). *El normal caos del amor: las nuevas formas de la relación amorosa*. España: Paidós.

Beck, U., Giddens, A. Y Lash, S. (1997). *Modernización reflexiva. Política, tradición y estética en el orden social moderno*. Madrid: Alianza Editorial.

Benería, L. (2008). Paid and Unpaid Labor: Meanings and Debates. In Alison M. Jagger (ed.) *Just methods: an interdisciplinary feminist reader*. Boulder: Paradigm, pp. 80-97.

Berdahl, J., Vandello, J. y Williams, J. (2016). Beyond Work-Life "Integration". *Annual Review of Psychology*, 67, 515-539. URL: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-psych-122414-033710> (31.10.18)

Berger, P. (1964) El matrimonio y la construcción de la realidad. *Diógenes*. v. 46. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.

Builes, M. V. y Bedoya, M. (2008). La familia contemporánea: relatos de resiliencia y salud mental. *Rev. Colomb. Psiquiat.*, 37(3), 344-354. URL: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v37n3/v37n3a05.pdf> (31.10.18)

Butler, J. (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.

Cárdenas, A., Correa, N. & Prado, X. (2014). Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. *Polis* 13 (38), 397-418. URL: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-65682014000200018&lng=pt&nrm=iso&tlng=es (16.04.17)

CASEN (2013). Una Medición de la Pobreza Moderna y Transparente para Chile. Recuperado de URL: [http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/documentos/Presentacion Res ultados Encuesta Casen 2013.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/documentos/Presentacion_Res ultados Encuesta Casen 2013.pdf) (Fecha de acceso: 14 de noviembre 2016)

Cabrera, V; Guevara, I. y Barrera, F. (2006). Relaciones maritales, relaciones paternas y su influencia en el ajuste psicológico de los hijos. *Acta Colombiana de Psicología*, 9, 115-126. URL: <http://www.redalyc.org/pdf/798/79890211.pdf> (31.10.18)

Chile. Servicio Nacional del Adulto Mayor. (s.f.). *Glosario Gerontológico*. Recuperado de URL: <http://www.senama.cl/filesapp/GLOSARIO GERONTOLOGICO.pdf> (Fecha de acceso: 6 de diciembre 2016)

Comisión Presidencial Pensiones (2015). Brechas de género y pensiones en Chile. Septiembre 2015. URL: <http://www.comision-pensiones.cl/Documentos/Capitulo?nombre=fgAvAEMAbwBuAHQAZQBwAHQALwBJAG0AYQBnAGUAbgBIAHMALwBDAGEAcABpAHQAdQBsAG8AcwAvAEMAQ QBQAF8ANQAuAHAAZABmAA%3D%3D> (14.11.16)

ComunidadMujer. (2015) Mujer y trabajo: Pensiones, el complejo caso de las mujeres. Serie *ComunidadMujer*. N° 33. URL: <http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2015/08/BOLETIN-AGOSTO-2015-140815-B.pdf> (14.11.16)

ComunidadMujer. (2016) Mujer y trabajo: Los retos que plantea la feminización de la vejez en Chile. Serie *ComunidadMujer*. N° 37. URL: <http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2016/11/BOLETIN-NOV-2016-VF.pdf> (21.11.)

ComunidadMujer (2016). *Resumen ejecutivo – Informe GET: Género, Educación y Trabajo – La brecha persistente*. URL: http://www.informeget.cl/wp-content/uploads/2016/04/GET_Cmujer-RE-web-2604-1-1.pdf (30.03.17)

Contreras, D. y Plaza, G. (2010). Cultural factors in women's labor forced participation in Chile. *Feminist Economics*, 16(2), 27-46. URL: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/128612/Contreras_Dante_Cultural_factors.pdf?sequence=1 (12.06.17)

ENUT (2015). Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo. Instituto Nacional de Estadísticas. URL: <http://www.ine.cl/estadisticas/menu-sociales/enut> (17.11.18)

Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.

Flores, R. y Naranjo, C. (2013). Análisis de datos cualitativos: el caso de la *grounded theory* (teoría fundamentada), en Manuel Canales (coord.) *Escucha de la escucha. Análisis e interpretación en la investigación cualitativa*. Santiago: LOM ediciones, pp. 75-111.

Gammage, S. (2012). Identidades y mercados laborales: La economía del cuidado y el papel del Estado. En A. Cárdenas, F. Link & J. Stillerman (Eds.) *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Santiago: Catalonia, pp. 175-190.

Glucksmann, M. (1995). Why "Work"? Gender and the "Total Social Organisation of Labor". *Gender, Work & Organization*, 2(2), 63-75. URL: https://www.researchgate.net/publication/229763705_Why_'Work'_Gender_and_the_'Total_Social_Organization_of_Labour' (12.06.17)

Greenhaus, J. H. y Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. URL: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.1985.4277352> (31.10.18)

Güell, P. (1999). Familia y modernización en Chile. En SERNAM. *Comisión de Expertos en Temas de Familia*. Santiago de Chile. URL: <http://chitita.uta.cl/cursos/2011-1/0000439/recursos/r-8.pdf> (30.12.18)

Hernández, R., Fernández, C. Y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a edición). México: McGraw-Hill.

INE (2016). Tabulados vitales nacimientos 2016. URL: <http://www.ine.cl/estadisticas/demograficas-y-vitales> (31.10.18)

INE, Instituto Nacional de Estadísticas (2018a). *Empleo trimestral*. URL: <http://www.ine.cl/docs/default-source/boletines/Empleo/2018/esp%C3%B1ol/bolet%C3%A9n-empleo-nacional-trimestre-m%C3%B3vil-amj-2018.pdf?sfvrsn=4> (30.12.18)

INE, Instituto Nacional de Estadísticas (2018b). *Síntesis de resultados CENSO 2017*. URL: <http://www.censo2017.cl/descargas/home/sintesis-de-resultados-censo2017.pdf> (30.12.18)

INE (2018). Estimaciones y proyecciones de la población de Chile 1992-2050 total país. URL: https://www.ine.cl/docs/default-source/demogr%C3%A1ficas-y-vitales/demograf%C3%ADa/base-2017/estimaciones-y-proyecciones-de-poblacion/metodologia-estimaciones-y-proyecciones-de-poblacion-chile-1992-2050.pdf?sfvrsn=52ca59d2_8 (22.05.19)

Kaufmann, J. (2002). *La mañana siguiente: cómo nace una historia de amor*. España: Gedisa.

Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S. y Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149-162. URL: <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/46478692/j.1467->

[9450.2006.00502.x20160614-22372-652jjo.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1540995259&Signature=xQQMBWWhzY5OUL87Q3A%2FBkkkHtw%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTypes_of_work-family_interface_well-bein.pdf](https://www.researchgate.net/publication/230800968_Why_Look_at_Life_Courses_in_an_Interdisciplinary_Perspective) (31.10.18)

Larrañaga, O. (2010). *El Estado de Bienestar en Chile: 1910-2010*. Santiago: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Leccardi, C. (2014). *Sociologías del tiempo*. Santiago: Ediciones Universidad Finis Terrae

Levy, R. (2005). Why look at life courses in an interdisciplinary perspective? *Advances in Life Course Research*, 10, 3-32. URL: https://www.researchgate.net/publication/230800968_Why_Look_at_Life_Courses_in_an_Interdisciplinary_Perspective (14.11.16)

Mesa-Lago, C. (2009). Protección social en Chile: Reformas para mejorar la equidad. *Revista Internacional del Trabajo*, 127(4), 421-446. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1564-9148.2008.00041.x> (14.11.18)

Ministerio de Desarrollo Social (2015). Informe de Desarrollo Social 2015. URL: <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/upload/IDS2.pdf> (14.11.16)

Ministerio de Desarrollo Social (2015). Panorama Casen 2015. URL: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/documentos/Panorama_Casen_2015_Hogares_y_bienestar.pdf (20.11.18)

Ministerio Secretaria General de la Presidencia. Mensaje N° 171-366. *Proyecto de Ley que mejora pensiones del sistema de pensiones solidarias y del sistema de pensiones de capitalización individual, crea nuevos beneficiarios de pensión para la clase media y las mujeres, crea un subsidio y un seguro de dependencia, e introduce modificaciones en los cuerpos legales que indica*. Santiago, Chile, 29 de octubre 2018. URL: <https://drive.google.com/file/d/1BooR8ORbp1Pj4-KVoDKUjC2RYZbougrT/view> (30.11.18)

Moscovici, S. (1991). El Campo de la psicología social. En *Psicología Social I*. Buenos Aires: Paidós.

OECD (2015). Hours worked. URL: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm> (15.06.17)

Osorio, P. (2010). Envejecimiento, género y políticas en Chile. En C., Chiappara (ed.) *Envejecimiento, género y políticas públicas*. Lucida Ediciones: Uruguay.

Palma, J. y Scott, J. (2018). The implications of changing living arrangements for intergenerational relations in Chile. *Contemporary Social Science*, DOI: 10.1080/21582041.2018.1460487

PNUD (2002). *Desarrollo humano en Chile. Nosotros los chilenos: un desafío cultural*. Santiago: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

PNUD (2010a). *Informe Desarrollo Humano en Chile. Género: Los desafíos de la igualdad*. Santiago: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

PNUD (2010b). *Desarrollo Humano en Chile. Sinopsis*. Santiago: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

PNUD (2012) *Desarrollo Humano en Chile. Bienestar subjetivo: el desafío de repensar el desarrollo*. Santiago: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

RAE (2016). Definición de jubilar. Recuperado de URL: <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=MZ4npwR|MZ6ZvZa|MZBwxfV> (Fecha de acceso: 14 de noviembre 2016)

Ruiz, J. I. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*. España: Universidad de Deusto.

Segalen, M. (1992). *Antropología histórica de la familia*. Madrid: Taurus Universitaria.

STATCOM. (2014) Encuesta de Opinión y Percepción del Sistema de Pensiones en Chile. Diciembre 2014. URL: <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/publicaciones/documentos-de-trabajo/2014-2016/017-dt-2015-03-encuesta-opinion-percepcion-sistema-pensiones.pdf> (14.12.16)

Superintendencia de Pensiones. (2015) Seguimiento de la reforma previsional. Abril 2016. Recuperado de URL:

https://www.spensiones.cl/portal/institucional/578/articles-10979_recurso_1.pdf

(Fecha de acceso: 14 de noviembre 2016)

Undurraga, R. (2013). Mujer y trabajo en Chile: ¿Qué dicen las mujeres sobre su participación en el mercado laboral?. En C. Mora (Ed.) *Desigualdad en Chile: La Continua Relevancia del Género*. Santiago: Editorial Alberto Hurtado.

Undurraga, R. (2015). Homofilia y reproducción de inequidades en la selección de personal. *Psicología Hoy*, núm. 21, p. 3. URL: https://www.researchgate.net/publication/285589584_Homofilia_y_reproduccion_de_inequidades_en_la_seleccion_de_personal (12.06.17)

Undurraga, R. y Barozet, E. (2015). Pratiques de recrutement et formes de discrimination des femmes diplômées – le cas du Chili. *L'Ordinaire des Amériques* 219. URL: <https://journals.openedition.org/orda/2357> (16.11.18)

Undurraga, R. (2018). “Me preguntaron: ¿quieres tener hijos pronto?” Género y selección de personal en Chile. En A. Cárdenas & A. M. Yévenes (Compiladoras) *Familia(s), Mujer(es) y Trabajo*. Buenos Aires: Teseo, pp. 123-161.

Vargas Faulbaum, L. (2018). *Reformas del sistema de pensiones en Chile (1952-2008)*. Santiago: Naciones Unidas.