



UNIVERSIDAD DE CHILE

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO DE ANTROPOLOGÍA

MUJER Y TRABAJO, UNA MIRADA DESDE LOS PROYECTOS DE VIDA

Memoria para optar el título de profesional de Antropóloga Social

Autora: Daniela Soto Hernández

Profesor guía: Dimas Santibáñez

Santiago de Chile, Abril 2013

Dedicatoria

A mi padre y a mi madre,
a quienes agradezco eternamente sus esfuerzos y su cariño

A mi Guelly, ¡para que tenga la fuerza!

Agradecimientos

Primeramente quisiera agradecer al Núcleo de Antropología Económica, porque sin la formación que me entregó, no hubiera podido realizar este trabajo. En especial, reconozco los aportes intelectuales del profesor Andrés Aedo y los excelentes aportes que han sido en mi vida quienes lo conformaron. Sobre todo, te la dedico Amalia.

En segundo lugar, pero no menos importante, agradezco a mi profesor Guía, Dimas Santibáñez, sus indudables aportes, sus oportunas correcciones y por el esfuerzo que ha hecho él también para que esta memoria resultara. ¡¡Muchas gracias!! Conjuntamente, agradezco al proyecto VID por la oportunidad de realizar esta memoria en el marco de la investigación que llevamos a cabo el año pasado y por los aportes intelectuales y bibliográficos que fueron fundamentales.

Además, quiero agradecer a todas las mujeres que participan con sus relatos y sus historias haciendo en conjunto la memoria conmigo: obviamente no podría haber hecho nada sin ustedes. Muchas gracias por su amabilidad y su buena voluntad de permitir la patudez curiosa a alguien que no tiene nada que darles a cambio, más que querer saber de sus vidas.

Nuevamente agradecerle a mi familia. A mí papá por su apoyo incondicional y a mi mamá por alentarme cuando he creído que no más, y por todos los arreglos. Esta memoria no sería posible sin ti tampoco. Muchas gracias. A mis hermanas y a mi hermano por alegrarme la vida todos los días y más en los días de encierro. Y a mis abuelas.

Quiero agradecer inmensamente a Hankido y a Hoonsanim por mostrarme el camino de la pluma y de la espada todos los días, y por haberme hecho descubrir lo que es la pasión por algo.

También les voy a agradecer a mis amigos y a mis amigas de la vida por su cariño, sus risas y su compañía. ¡Por soportarme después de tantos años! A los cabros y a las cabras que hicieron de mi paso por la universidad el mejor momento de la historia, que me enseñaron lo que es ser compañeros y que me alegran la vida todos los días.

Índice

Tabla de contenido

Dedicatoria	0
Agradecimientos	3
Índice	4
Resumen	6
INTRODUCCIÓN:	7
Modernidad y proyectos de vida femeninos	7
1. Metodología	15
2 Cómo pensar los proyectos de vida desde el trabajo remunerado: condiciones de empleo femeninas	17
2.1 Inserción laboral femenina: breve reseña histórica y contextualización	17
2.2 Proyectos de vida femeninos: salida al mundo público y constricciones culturales	24
CAPÍTULO UNO: PROYECTOS DE VIDA.....	28
1.1 <i>Proyectos de vida: definiciones básicas</i>	28
1.2.1 La familia	33
1.2.2 <i>El proyecto personal</i>	35
1.2.3 <i>El trabajo remunerado</i>	38
1.3.1 <i>La familia</i>	41
1.3.2 <i>El proyecto personal:</i>	44
“Yo creo que en sí, proyecto personal mucho no tengo...” [Repostera, casada].....	45
1.3.3 <i>El trabajo remunerado</i>	46
SEGUNDO CAPÍTULO: HERENCIA CULTURAL	53
1. Concepciones en torno a “la mujer”.....	53
2. Maternidad	58
3. División de roles.....	72
4) Herencia cultural y nuevas tendencias	78
CAPÍTULO TRES: EL ROL DEL TRABAJO REMUMERADO.....	80
1. <i>Trabajo remunerado: algunas definiciones</i>	80
1.2 <i>Ocupaciones actuales y descripciones</i>	86

1.2.1	<i>Clase ocupacional directiva y profesional</i>	86
1.2.2	<i>Clase ocupacional dependiente privada y pública, y oficios</i>	90
1.3	<i>¿Qué es el empleo? Caracterizaciones</i>	94
1.3.1	El empleo en la clase ocupacional directiva y profesional	94
1.3.2	El empleo en la clase ocupacional dependiente privada-pública y de oficios ...	95
CONCLUSIONES		97
1.	¿Roles compatibles?	98
2.	Estrategias: ¿Qué hacer ante las posibilidades?	102
REFERENCIAS		107
ANEXOS		113

Resumen

La presente memoria constituye una investigación de tipo cualitativa-correlacional de estudio multicaso por contraste, y profundiza en torno al rol del trabajo remunerado en los proyectos de vida femeninos, enmarcándose dentro del proyecto VID N° SOC 10/25-1 “Modelos culturales de género: la mujer- madre. Consecuencias en los roles de género en la crianza, lo doméstico y lo laboral” llevado a cabo durante el año 2011 en la región Metropolitana. La distinción está, en efecto, en centrar los esfuerzos investigativos en dar cuenta del concepto de “proyectos de vida” como producto de la interacción entre la cultura y la agencia en el marco de condicionamientos estructurales posibilitantes y limitantes, así como en contextos históricos y situacionales en lo que se *realizan* dichas interacciones. Para ello, se consideran dos grupos, a saber: la clase ocupacional directiva y profesional; y clase ocupacional dependiente privado-público y de oficios.

En este sentido, cabe destacar el importante peso de la estructura social en las posibilidades proyectivas de las personas: así, mientras la clase ocupacional directiva y profesional desarrolla proyectos estratégicos, la clase dependiente y de oficios lo hace en torno a proyectos adaptativos donde prácticamente no se identifica un proyecto personal, pues éste queda subsumido por el proyecto familiar –ello es materia del primer capítulo. Las posibles explicaciones de este fenómeno, en términos creencias y prácticas vinculadas a la *matriz cultural* en la que se desenvuelven las entrevistadas, articula los resultados del capítulo segundo. De modo que la identidad femenina se suele extender de manera naturalizada a la maternidad (mujer-madre) y se destaca también su capacidad de hacerlo todo o poder luchar contra todo. La compleja red de significados que asocia a las mujeres a roles tradicionales, se torna problemática en lo relativo a la carga doméstica y emocional que ello implica sobre todo cuando las mujeres se emplean.

De esta forma, el rol del trabajo remunerado en los proyectos de vida de las mujeres entrevistadas no deja de estar tensionado por los mandatos culturales en torno al “ser mujer”. Sin embargo, la principal diferencia entre las clases ocupacionales se concentra en que para las directivas y profesionales el empleo constituye tanto un mediador de expectativas como un eje de expectativas en sí mismo; y la clase ocupacional dependiente y de oficios rescata sobre todo este primer aspecto. El tercer capítulo concentra estas temáticas con más detalle. Finalmente, las conclusiones buscan sintetizar estos tres ejes estableciendo estrategias y modelos femeninos de compatibilización en lo que se ha denominado el tiempo proyectado.

INTRODUCCIÓN:

Modernidad y proyectos de vida femeninos

“La antropología, que es entre todas las disciplinas la más competente para ocuparse de las cuestiones fundamentales de la causalidad sociocultural, debe dejar de considerarse a sí misma como si de algún modo fuera ajena, y estuviera desvinculada de las principales corrientes del pensamiento occidental.” [Harris, 1996: 5]

A pesar de lo controversial que se vuelve en la actualidad hablar de “modernidad”, resultan visibles los efectos que este proceso ha tenido en todas las esferas de la realidad social [Giddens, 1999]. Con sus distintas dimensiones, la modernidad, “cuyos inicios podemos ubicar a fines del siglo XVIII con las profundas transformaciones económicas registradas en Inglaterra, coetáneas de las revoluciones francés y americana, significó un cambio radical en los discursos sobre los individuos y las sociedades. Estos discursos afirman la autonomía de los seres humanos y su capacidad –y obligación- de darse a sí mismos las reglas que organizan su vida.” [Todaro & Yáñez, 2004: 19]. Justamente la antigua “acción tradicional” da paso a la acción con arreglo a fines y con ello a la preminencia de la racionalidad instrumental en la toma de decisiones de las personas [Weber, 1992]. En este contexto, entonces, cobra especial relevancia ya no el “colectivo”, sino el individuo. ¿Qué desea para su vida? ¿Quién quiere ser? ¿Qué expectativas tiene de sí mismo? Son preguntas que se tornan no sólo legítimas, sino centrales. Ya no tiene sentido vivir una vida de sacrificio porque esa ha sido la vida que tradicionalmente se ha tenido: es la meritocracia la que regula la posición de las personas en la estructura social. La libertad entrega las posibilidades de desear, de proyectar la vida que queremos, y las propias capacidades constituyen el mejor recurso a explotar para lograrlo [Merton, 1981].

No obstante, “La realización de estos ideales y su cristalización en nuevas prácticas sociales ha sido compleja y contradictoria, cruzada por la tensión entre la libertad individual y convivencia social, entre la capacidad de acción humana y las limitaciones estructurales, entre la vida humana vinculada a un lugar concreto y la existencia de normas sociales difundidas ampliamente.” [Todaro & Yáñez, 2004: 19]. De este modo, la capacidad de elegir nuestras circunstancias –la libertad en su máxima expresión- se contrapone con las circunstancias concretas que constituyen nuestro origen social y la cultura en la que nos desenvolvemos; en otras palabras, refiere a la vieja

discusión entre libre albedrío y determinismo. Entre agencia y cultura, entre agencia y estructura, y entre cultura y estructura.

Es en efecto el juego recíproco de estos tres elementos lo que conforma el problema fundamental de la teoría social, por cuanto constituye una ambivalencia real y definitoria del ser humano en tanto ser social: “Somos simultáneamente libres y *estamos* constreñidos, y tenemos *también* alguna conciencia de ello. Lo primero se deriva de la naturaleza de la realidad social, lo segundo de la reflexividad de la naturaleza humana. En conjunto, ambas generan una reflexión auténtica (aunque imperfecta) sobre la condición humana en sociedad. La creencia básica de este libro [y también de la presente memoria] es, por lo tanto, que la adecuación de la teorización social se concentra en su habilidad para reconocer y reconciliar estos *dos aspectos* de la realidad social vivida” [Archer, 2009: 30]. De este modo, si “la interpretación antropológica es realizar una lectura de lo que ocurre” [Geertz, 2001: 30], la presente memoria constituye un esfuerzo de interpretación respecto de un tema que concentra de manera paradigmática los tres elementos; esto es, los proyectos de vida de las personas. Como ya se establece, la capacidad de conformar *proyectos de vida* – de proyectarnos en el futuro–, implica siempre alguna capacidad de intencionalidad y reflexividad sobre la realidad (*agencia*); la cual está altamente condicionada por el ambiente sociocultural (*cultura*¹) en el cual nos desenvolvemos pero también por la posición presente ocupada en la *estructura social*. Por supuesto, en la práctica la interacción entre los tres elementos, se desarrolla por cierto al alero de contextos situacionales e históricos específicos que la dotan de particularidad (personas específicas, con redes sociales específicas, en tiempos y espacios específicos, etc) –de ahí que esta interacción no pueda pensarse desarraigada de los contextos en que se producen. En este sentido, consideraremos la idea del dualismo analítico propuesto por Margaret Archer, el cual “no sugiere que nos enfrentamos a entidades independientes sino a unas sólo separables analíticamente y a las que es útil tratar teóricamente de manera separada” [Archer, 1997: 14]).

Sin embargo, los ejemplos de esta interrelación abundan en la teoría social desde hace bastante tiempo: mientras autores como Marcuse o Miliband, más vinculados al conflacionismo ascendente², destacan el poder de grupos de individuos para lograr “adoctrinamientos masivos” [Archer, 1997]; Marx rescata el valor de la estructura en su conocida frase “No es la conciencia la que determina la vida, sino la vida la que la conciencia.” [Marx, 1988: 18]. Incluso, desde la teoría antropológica, tanto la escuela cultura y personalidad [Mead, 1961; Benedict, 1934], como las ideas asociadas al determinismo geográfico [Durand, sin año], buscaban explicar los comportamientos de las personas en relación estricta con la cultura y/o con las características medioambientales

¹ Dado que los conceptos destacados *agencia* y *cultura*, son los objetos principales, las discusiones teóricas respecto de sus definiciones son materia de los capítulos primero y segundo, respectivamente.

² Donde el predominio lo posee la *agencia* sobre la *cultura* [Archer, 1997]

en los que se desenvolvían las sociedades. No sólo el estructuralismo sigue esta línea (es decir, predominio de la cultura por sobre la agencia), sino también el funcionalismo y el estructural-funcionalismo. Siguiendo esta corriente, Merton identifica el efecto que la cultura tiene tanto en las metas que las personas se fijan, como las estrategias que desarrollan para ello: “El primero consiste en objetivos, propósitos e intereses culturalmente definidos, sustentados como objetivos legítimos para todos los individuos de la sociedad, o por individuos situados en ella en una posición diferente. Los objetivos están más o menos unificados -...- Un segundo elemento de la estructura cultural define, regula y controla los modos admisibles de alcanzar esos objetivos.” [Merton, 1964: 141].

En síntesis: “Si siempre es preciso jerarquizar las opiniones que involucran el porvenir de acuerdo con su modalidad, desde la ensoñación hasta el proyecto arraigado en la conducta presente, no hay que olvidar que el grado de compromiso en la opinión formulada es función del grado de accesibilidad del porvenir avizorado. Ahora bien, ese provenir es más o menos accesible según las condiciones materiales de existencia y el estatuto social de cada individuo y, por otra parte, según el dominio de la existencia que esté involucrado.” [Bourdieu, 2006:97].

Las clases sociales y la agencia

“El proyecto más individual es siempre un aspecto de las esperanzas estadísticas que están vinculadas a la clase”
[Bourdieu, 2006: 98]

Cabe señalar que, siguiendo a Radcliffe Brown, estructura social se entenderá por una parte como “todas las relaciones sociales de persona a persona” [1972: 218], y más importante, como “la diferenciación de individuos y de clases por su papel social” [ídem: 219]. Como también remarca el autor, la relevancia de considerarla está en que: “Las diferentes posiciones sociales de los hombres y de las mujeres, de los jefes y de los súbditos, de los patronos y de los empleados, son tan determinantes de relaciones sociales como la pertenencia a clanes o tribus diferentes.” [íbidem: 219]. En este sentido, el problema de la estratificación social y en particular de las clases sociales adquiere preminencia por cuanto permite identificar no sólo las posiciones de las personas en la estructura social, sino porque justamente el interés de la teorización al respecto radica en la relación que existe entre esta posición y la conciencia y formas de vida de los seres humanos. De ahí que Weber refiera como “situación de clase” lo relativo a las probabilidades de provisión de bienes, de posición externa y de *destino personal* [Weber, 1992: 242]. O autores como Bourdieu definieran clases sociales como “conjuntos de agentes que, por el hecho de ocupar posiciones similares en el campo social (esto es, en la distribución de poderes), están sujetos a similares condiciones de existencia y factores condicionantes y, como resultado, están dotados de disposiciones similares que les llevan a desarrollar prácticas similares” [Bourdieu, 2001:110].

Si bien la complejidad de este concepto rebasa ampliamente las posibilidades de la presente memoria, como ya se viene señalando es menester considerarlo para abordar la cuestión de las proyecciones agenciales. De ahí que el interés teórico no esté orientado a dar cuenta de la relación entre la estructura social y la producción económica que tanto Marx como Weber enfatizan en términos de la apropiación de medios de producción, o bien, desde la posibilidad socioeconómica de consumo³. Y aun considerando las adaptaciones que han hecho principalmente Olin Wight y Goldthorpe [Olin Wright, 2004; León & Martínez, 2001] y la conflictividad inherente a la desigualdad social, lo cierto es que en la actualidad los ejes claves de posicionamiento en la estructura social se encuentran en lo que Giddens [1993] ha denominado “estructuración mediata e inmediata de las relaciones de clase”. El primer tipo de estructuración refiere “a los factores que intervienen entre la existencia de unas capacidades de mercado dadas y la formación de las clases como grupos sociales identificables” [ídem: 121]. Esto configura la estructuración de clases en torno a la posesión de tres elementos distintos que son determinantes en la movilidad social: los medios de producción (clase alta), *cualificaciones ya sea profesionales o técnicas* (clase media), y la posesión de fuerza de trabajo manual (clase baja).

Empero, en la realidad la posesión de estos elementos no es claramente diferenciable. Mientras aquellos que poseen los medios de producción no sólo son una proporción diminuta de la población total sino que suelen poseer asimismo calificaciones profesionales; la gran mayoría no posee educación superior, e incluso muchas veces la posesión de un grado técnico no asegura el desempeño laboral en esa área. Justamente, este desfase o superposición entre posesiones y actividades ocupacionales, es abordado por el autor bajo el concepto de “estructuración inmediata”. A saber, la *división del trabajo dentro de la empresa productiva, las relaciones de autoridad dentro de la empresa* y la influencia de lo que llama “*grupos distributivos*”⁴ que incide directamente en los estilos de vida de los diferentes grupos [Giddens, 1993:122].

En este contexto, dado que “Como indica Weber, la posesión de <<cualificaciones>> reconocidas –incluyendo las educativas– es el principal factor que influye en la capacidad de mercado” [Giddens, 1993: 117], la variable “nivel educacional” constituye el eje central de estructuración mediata en las sociedades contemporáneas⁵. No obstante, ello suele ir de la mano con la ocupación inmediata en que se desempeñan las personas.

³ Mientras uno lo resalta bajo el concepto de explotación –dando origen a dos clases fundamentales–, el otro lo hace destacando la “situación de clase” (que “significa, últimamente, en este sentido la “posición ocupada en el mercado,” [Weber, 1983: 684])³ –y establece tres tipos de clases principales.

⁴ Con esto se refiere a “aquellas relaciones que entrañan formas comunes en el consumo de bienes económicos, independientemente de si los individuos implicados llevan a cabo cualquier tipo de evaluación consciente de su honor o prestigio en relación a otros” [Giddens, 1973: 124].

⁵... las diferencias en la capacidad del mercado, y las que se derivan de variaciones en la división del trabajo. El tipo más significativo de diferencias en la capacidad del mercado consiste sin ninguna duda en la que existe entre la capacidad de ofrecer conocimientos técnicos negociables en el mercado, conocimientos simbólicos especializados y reconocidos públicamente, y la oferta de una competencia simbólica general” [Giddens, 1993: 219]

En Chile la correlación entre nivel educacional, ocupación e ingresos es clara. En una de las poblaciones más desiguales del mundo [OCDE, 2011], la movilidad social suele ser mínima [Atria, 2004]. De este modo, al considerar la ocupación se integran casi automáticamente las dos variables restantes –cuestión que explica que las teorizaciones contemporáneas sobre estratificación se desarrollen en torno a categorías ocupacionales [Espinoza, Barozet & Méndez, 2010; León & Martínez, 2001].

En el marco de la presente memoria, esta discusión ofrece dos elementos fundamentales a considerar: por un lado, la relevancia de tomar en cuenta las clases sociales de las personas en el contexto nacional; al tiempo que entrega lineamientos claros respecto de las variables necesarias de tomar en cuenta como lo son el nivel educacional y la ocupación. Los rendimientos teóricos e investigativos quedan manifiestos en la conformación de proyectos de vida considerablemente disímiles según clase ocupacional como se aprecia en los resultados.

Trabajo y proyectos de vida

La ocupación entonces, constituye mucho más que un indicador de clase social. En efecto, la categoría “trabajo” destaca como una de las más importantes en términos teórico-empíricos [de la Garza, 2001], no sólo por la centralidad que posee en lo relativo a la división social y sexual del trabajo, sino también en la definición del quehacer y de la identidad de las personas. En este sentido, no sólo las jornadas laborales usuales consumen al menos 1/3 del día (“somos lo que hacemos”), sino que toda proyección para el futuro debe considerar el problema de la producción propia en el tiempo: esto es, “ganarnos la vida”⁶.

Así, la centralidad del concepto de trabajo se refiere: (i) a la dimensión de obligatoriedad que constituye por cuanto se relaciona con la (re)producción de la propia vida, vinculando así (ii) tanto la división social como la sexual del trabajo; (iii) al hecho de que determina nuestra posición en la estructura social; (iv) y finalmente, el trabajo es asimismo una fuente fundamental de conformación de identidad en las sociedades modernas [ídem, 2001], pudiendo inclusive llegar a ser (v) un área de desarrollo y realización personal.

De esta forma, el trabajo remunerado tiene un papel doble en término de los proyectos de vida de las personas: es parte de las proyecciones en el mediano y/o largo plazo (ascender, desarrollarse en algún área específica, independizarse, etc), pero *permite* igualmente (en su dimensión económica como salario) llevar a cabo otras metas de tipo personal o familiar [PNUD, 2012].

⁶ A pesar de que ello ha sido bastante cuestionado desde algunas áreas de la sociología (ver Offe, 1983 en: De la Garza, 2006).

No obstante, hasta aquí nos hemos referido preferentemente al trabajo remunerado. Al remitirse al trabajo en términos genéricos también se rescata otra dimensión de la actividad humana más vinculada a las tareas de reproducción, la cual es importante tanto en la estructura social como en la identidad por cuanto: "... representa un ámbito privilegiado para analizar la relación público-privada y superar esa dicotomía. El trabajo es, sin lugar a dudas, uno de los factores más importantes en la formación de identidad de los sujetos, en la diferenciación entre los sexos, en la construcción de los géneros y en el establecimiento de las jerarquías sociales." [Todaro & Yáñez, 2004: 16]. Esto es: la división sexual del trabajo⁷.

Dentro de la discusión que desarrolla mayoritariamente el movimiento feminista al respecto⁸, el enfoque está en la distinción del concepto de género⁹, entendido como: "... un sistema de representaciones, normas, valores y prácticas, construido a partir de las diferencias sexuales entre hombres y mujeres, que establece relaciones jerárquicas entre ellos y garantiza la reproducción biológica y social." [Ariza & De Oliveira, sin año: 204]. En este sentido, si bien existen distinciones biológicas claves entre hombres y mujeres, la división sexual tradicional ha otorgado a las mujeres los roles paradigmáticos de esposa y madre, mientras que a los hombres ha dejado el rol de proveedor [De Beauvoir, 1949]. Es en efecto, el estatus desigual que se le ha atribuido a cada labor (además de la situación de dependencia económica en que quedan las mujeres respecto de los hombres) lo que se relaciona con la invisibilización histórica del trabajo "doméstico y convivial"—de dominio femenino¹⁰ [Todaro & Yáñez, 2004; Narotzky, 1996:15]- en aras del trabajo remunerado — de dominio masculino- como significado hegemónico. Es decir: trabajo como trabajo remunerado.

En Chile, lejos de ser un modelo tradicional del pasado, esto es aun evidente: mientras que las mujeres destinan un 39% del tiempo total de horas trabajadas durante la semana, el restante 61%, prácticamente el doble, lo ocupan los hombres. Inversamente, mientras que las mujeres consumen el 66,4% del tiempo en trabajo no remunerado, los hombres lo hacen un 33,6%¹¹. Es decir; las mujeres destinan su tiempo básicamente al trabajo no remunerado, mientras que los hombres lo hacen al trabajo remunerado. En la misma línea, la tasa de participación laboral femenina, que si bien ha experimentado un

⁷ En tanto repartición social de las tareas o actividades según sexo-género [Uribe-Echeverría, 2008: 18].

⁸ Cabe recordar que parte importante del proyecto político y teórico del movimiento feminista fue situar a las mujeres en un lugar igualitario frente a los hombres tanto a nivel estructural como en la valoración sociocultural.

⁹ El término sistema género/sexo, se encuentra en ese texto, pero es propio de Gayle Rubin en su artículo "The Traffic in Women: Notes on the Political Economy of Sex", publicado en 1975. y hace referencia a "el conjunto de arreglos por los cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana; con estos "productos" culturales son satisfechas las necesidades sexuales." Cita de: Lamas, M. 1986. *La antropología feminista y la categoría "género"* en Nueva Antropología, Vol III, N°30, pp.191.

¹⁰ "En la época moderna, con la extensión de la economía mercantil y la aparición de la racionalidad capitalista, el trabajo en su sentido antropológico se escinde en dos: de una parte, el trabajo profesional y remunerado, y por otra el trabajo que permanece << doméstico y convivial>>. Lo propio de una sociedad mercantil como la nuestra es que casi todo lo que utilizábamos y consumimos se compra y se vende, es el fruto del trabajo remunerado." [Todaro & Yáñez, 2004; 13]

¹¹ Datos de la encuesta exploratoria de uso del tiempo en el gran Santiago, disponibles en: INE. Mayo 2009. [¿Cómo distribuyen el tiempo hombres y mujeres?](http://estudios.sernam.cl/documentos/?eMTUwMTY5OA==-%C2%BFC%C3%B3mo_Distribuyen_el_Tiempo_Hombres_y_Mujeres?) Disponible en línea: [http://estudios.sernam.cl/documentos/?eMTUwMTY5OA==-%C2%BFC%C3%B3mo_Distribuyen_el_Tiempo_Hombres_y_Mujeres?] [20/10/2012]

boom desde los años ochenta, alcanza hoy el 47,2%¹² -en tanto que para sus pares masculinos es 71,1%.

Si bien los enfoques internacionales y gubernamentales buscan aumentar la incorporación femenina al mundo laboral (no sólo por un tema de desigualdad/discriminación, sino por la correlación que existe entre la jefatura femenina del hogar y condiciones de pobreza [CASEN, 2009; INE, 2011]); la participación de las mujeres está fuertemente tensionada, de un lado, por el machismo de las parejas, y de otro, por el fuerte peso de la tradición en las creencias [Raymond, 2006]. Es así como las mujeres deben resolver un dilema fundamental en términos de conjugar dentro de sus proyecciones, tanto el nuevo rol de trabajadoras como la pesada carga que la sociedad chilena aun atribuye a su rol materno. Ello no es menor si se considera que en la Encuesta Mundial sobre Mujer y Familia realizada el 2002, "... un 82 por ciento de los entrevistados estima que <<la vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja a tiempo completo>>." [Valenzuela, Tironi & Scully, 2006: 194].

Como se deja entrever, la pregunta por la escasa participación femenina en el ámbito laboral debe considerar los factores culturales del fenómeno, más que las variables socioeconómicas y educacionales. Esto es evidenciado incluso a nivel estadístico al considerar las distintas variables en conjunto, donde se concluye que la "existencia de estos factores culturales explicaría la baja participación femenina en Chile a pesar de buenos indicadores de educación." [Plaza, 2005: 2].

En el caso de nuestro país, y siguiendo a Mattelart & Mattelart [1968], aún tiene vigencia hablar de "tradicionalismo moderno" en el sentido de que se aceptan los efectos de la modernidad (la salida de la mujer al mundo laboral), mas no sus consecuencias (cambio sustantivo en la división sexual del trabajo) como dejan ver las opiniones de las encuestas ya expuestas. De este modo, "... en la identidad de las mujeres la maternidad y el trabajo compiten como ejes centrales de la misma. Los varones difícilmente pueden pensarse a sí mismos sin trabajar. El trabajo es para ellos una obligación y no una opción -...- En el caso de las mujeres, el trabajo es considerado todavía una opción, y es sobre todo la maternidad la que las afirma en su identidad como personas." [Guzmán & Mauro, 2004: 238]

Esto llama la atención sobre dos elementos: (i) en primer lugar, la división social del trabajo (DSOT) incorpora crecientemente a las mujeres y mantiene la participación masculina; pero no hace lo mismo en lo relativo a la división sexual del trabajo (DSET). Como consecuencia, mientras que las mujeres se identifican con los roles que cumplen en la DSOT, como empleada, y en la DSET como madre y dueña de casa; no ocurre lo mismo en el caso de los hombres: en ambos, su rol paradigmático es de proveedor. Dado este fenómeno, (ii) las mujeres que trabajan remuneradamente se encuentran sujetas a

¹² INE en base a último trimestre junio-julio-agosto, 2012. Disponible en línea: [http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/cifras_trimestrales.php]

contradicciones entre las necesidades estructurales –es decir, el imperativo tanto económico como moderno de su salida al mundo laboral-, y la herencia cultural –sus roles de madres cuidadoras y dueñas de casa. En efecto, tanto (i) como (ii) hace de la población femenina, un objetivo excelente para dar cuenta de la interacción –sin duda conflictiva- entre estructura, cultura y agencia –bajo la idea de proyectos de vida.

Bajo los elementos anteriormente considerados y a modo de síntesis, la presente memoria busca indagar en la interacción existente entre la cultura (abordada desde las creencias y prácticas relativas a la división sexual del trabajo) y la propia agencia en términos de los proyectos de vida de las mujeres, bajo ciertas condicionantes estructurales (dada por la posición socioeconómica que ocupan las mujeres, así como por la ocupación en que se desempeñan) –considerando siempre que esto ocurre en contextos situacionales e históricos específicos. En términos concretos, busca analizar el rol del trabajo remunerado femenino y sus significaciones en los proyectos de vida que poseen, considerando un escenario cultural que es complejo y adverso a la incorporación femenina al mundo laboral. Así como el lugar ocupado en la estructura social, de ahí que el análisis contemple tanto a mujeres en lo que llamaremos clase socio-ocupacional directiva y profesional; como a aquellas que se desempeñan en ocupaciones que no requieren de calificación, denominada clase socio-ocupacional dependiente privado-público y de oficios.

La pregunta entonces se conforma de la siguiente manera: ¿Cuál es el rol del empleo en los proyectos de vida de mujeres trabajadoras de la RM, comparando según clase socio-ocupacional directiva y profesional, y clase socio-ocupacional dependiente privada-pública y de oficios en el contexto cultural actual? En consecuencia, el objetivo general de la presente memoria es: *Determinar el rol del trabajo remunerado en los proyectos de vida de mujeres trabajadoras de la Región Metropolitana, comparando según clase ocupacional directivas y profesionales, y dependientes privadas-públicas y de oficios en el contexto cultural actual.*

Y los objetivos específicos, por su parte:

- (i) Describir los proyectos de vida de mujeres por clase ocupacional.
- (ii) Caracterizar el rol del trabajo remunerado en los proyectos de vida de mujeres por clase ocupacional en el contexto cultural actual.
- (iii) Comparar la relación entre el rol de trabajo remunerado y los proyectos de vida, según clase ocupacional.

1. METODOLOGÍA¹³

En función de estos objetivos, la presente memoria constituye una investigación realizada en el marco de la metodología cualitativa, por cuanto busca dar cuenta de las percepciones que las mujeres poseen sobre el tema escogido. Si bien ello supone el beneficio de obtener información mucho más completa, también asume de alguna manera el costo de representatividad en comparación con la metodología cuantitativa. No obstante, lo fundamental en este caso radica en rescatar discursos particulares dentro de grupos de sentido concretos. El “sentido común” usualmente referido y pocas veces compartido del todo, suele acotarse a los espacios socioestructurales y culturales donde efectivamente se desenvuelven las personas, por cuanto se desarrolla en relación a las experiencias vitales. Así, la presente investigación posee un carácter *cualitativo-correlacional* en tanto se busca relacionar dos conceptos como lo es el rol de trabajo remunerado con los proyectos de vida y bajo las premisas anteriores, rescatar el *discurso* de las personas en profundidad. De modo de comprender también los marcos de sentido en los que se desarrollan.

De esta forma, además se enmarca dentro de los *estudios multi-casos por contraste* [Pires, 1997b], por cuanto se realizaron un total de 24 entrevistas en profundidad semi-estructuradas: 12 a mujeres pertenecientes a la clase ocupacional denominada “directiva y profesional” (esto es, mujeres que poseyendo educación superior profesional, se desempeña en ocupaciones consecuentemente calificadas), y 12 a mujeres de la “clase ocupacional dependiente privado-público y de oficios” (es decir, mujeres cuyo nivel educacional no supera los técnicos incompletos, y se desempeñan en ocupaciones que no requieren calificación, tanto en el área pública como en la privada, de manera asalariada e independiente en forma de oficios).

Se presentan en la siguiente tabla, algunas de las características más importantes de la muestra (más detalle en los anexos 6 y 7). Los nombres, desde luego, son ficticios.

a) Tabla n°1 con información de la clase ocupacional profesional y directiva

Nombre ficticio	Edad	Nivel educ.	Estado civil	Número de hijos/as y situación familiar	Ocupación actual
Julia	42	Posgrado	Soltera	No tiene (vive sola)	Periodista
Ana	56	Universitaria	Divorciada	2 (vive con hija, nuero, nieto temporalmente)	Arquitecta
Josefina	33	Posgrado incompleto	Casada	2 (vive con marido, 2 hijos)	Abogada
Carmen	42	Superior completa	Casada	2 (vive con marido, 2 hijas y su madre)	Periodista

¹³El apartado completo de marco metodológico constituye el anexo n°5.

Paula	42	Superior incompleta (no titulada)	Casada	1 (vive con marido e hijo)	Ingeniera ejecutiva informática
Carolina	28	Superior completa	Separada	1 (con su hija)	Historiadora
Dominique	44	Superior completa	Casada	2 (vive con marido e hijas)	Bailarina, profesora de danza
Carla	59	Posgrado	Conviviente	No tiene (vive con su pareja)	Pediatra
Denise	51	Superior completa	Anulada	2 (vive con un hijo)	Psiquiatra
Natalia	51	Superior completa	Casada (por 2da vez)	3 hijos (vive con marido actual y 2 hijos)	Actriz
Fernanda	32	Superior	Soltera	1 hija (vive con su hija)	Publicista
Ximena	35	Superior	Separada	2 hijas (vive con sus dos hijas)	Diseñadora industrial

b) Tabla n°2 con información de la clase ocupacional dependientes privadas-públicas y de oficios

Entrevistada	Edad	Nivel educacional	Estado civil	Situación familiar	Ocupación actual
Gisela	45	Técnico (secretariado)	Casada	2 (vive con su marido e hijos)	Transportista
María José	37	Liceo técnico completo	Casada	2 (vive con su marido e hijos)	Negocio propio en repostería
Clementina	48	Básica incompleta	Soltera	2 (vive con sus hijos)	Manipuladora de alimentos
Amanda	54	Básica incompleta	Casada	2 (vive con su marido e hijos)	Jefa de local
Joanna	39	Sin estudios	Conviviente (separada)	1 (vive con su pareja y con su hijo)	Asesora del hogar
Sofía	38	Básica incompleta	Soltera (vive con padres)	2 (vive con sus padres y sus hijos)	Aseo en universidad
Luisa	38	Media completa	Casada	2 (vive con su marido e hijos)	Apoyo en gestión de licitaciones
Miriam	42	Técnico incompleto	Casada	2 (vive con su marido e hijos)	Trabaja en empresa familiar
Constanza	58	Básica completa	Separada de hecho	3 (vive con su ex marido y con una hija)	Asesora del hogar
Soledad	48	Media completa	Divorciada	2 (vive con sus hijos)	Operadora de sistema integral
Luz María	31	Liceo técnico completo	Soltera	No tiene (vive con sus padres)	Operadora de sistema integral
Loreto	27		Soltera	No tiene (vive con su madre)	Aseo y apoyo de gestión en centro de yoga

En ambos grupos, se buscó la mayor diversidad en términos de estados civiles (6 mujeres solteras o separadas, y 6 casadas o convivientes), considerando que la presencia de pareja constituye no sólo una variable en tasas de participación laboral [PNUD, 2010], sino una posibilidad de división de roles (ya sea positiva o negativa) que está ausente en el caso de las mujeres solteras o separadas, las que a su vez tampoco pueden compartir la carga económica [Valdés, Gysling & Benavente]. Estas consideraciones se cristalizan en dos hipótesis que guiaron el presente estudio:

- (i) Los proyectos de vida se diferencian por clase ocupacional
- (ii) El rol del trabajo remunerado en los proyectos de vida de las mujeres, se diferencia según estado civil (en este caso considerando solteras/separadas, por un lado y las casadas/convivientes, por otro).

A pesar de ser un tema bastante estudiado [Téllez, 2011; INE, 2011, PNUD, 2011], la novedad del enfoque radica justamente en abordar la conflictividad desde el juego recíproco entre tres elementos (cultura y agencia bajo las condicionantes estructurales) y en determinar estrategias que desarrollan las mujeres para conciliar las distintas presiones. Vale la pena entonces extenderse en los antecedentes más importantes respecto de las posibilidades femeninas de proyectarse en el contexto actual: estructuras laborales en el mundo moderno, inserción laboral femenina y sus características comparativamente en América Latina y en nuestro país, las trayectorias laborales de mujeres en Chile y algunos antecedentes en torno a los factores culturales más relevantes que ligan a la mujer a su rol de madre, entre otros.

2 CÓMO PENSAR LOS PROYECTOS DE VIDA DESDE EL TRABAJO REMUNERADO: CONDICIONES DE EMPLEO FEMENINAS

2.1 Inserción laboral femenina: breve reseña histórica y contextualización

2.1.1 Cambios mundiales y su impacto en la configuración del trabajo remunerado

Como eventual fuente de identificación e independencia económica, el trabajo remunerado ha sido objeto de múltiples estudios y teorizaciones [de la Garza, 2001]. De hecho, en los años 60, primaba la visión de que era el trabajo y no el mercado el que ordenaba y articulaba la estructura social¹⁴ (tanto en su dimensión socioeconómica como

¹⁴ “Esto que podríamos llamar la construcción paradigmática del trabajo como valor central de la sociedad no puede verse desligada, como construcción social, del desarrollo material del capitalismo pero tampoco de las relaciones y capacidades de las fuerzas sociales y políticas

de género) de modo que las piezas se coordinaban y parecían encajar automáticamente, casi gracias a la coordinación de la “mano invisible” de la que hablaba Adam Smith. No obstante, la economía local/global ha cambiado bastante. Según Spyropoulos [1991] los procesos más importantes que la han afectado son: el paso del fordismo al posfordismo, los cambios en la composición activa de la población, las nuevas actitudes individuales frente al trabajo remunerado, cambios políticos en el papel del Estado, y la mundialización de la economía¹⁵. De la Garza [2001], además, da cuenta de cambios políticos que afectaron al proyecto político obrero¹⁶.

Es este contexto el que propicia las particularidades actuales del empleo en la época moderna como establece Rieznik: “... solamente en su forma de existencia moderna, cuando se presenta como indiferente en relación a un trabajo determinado, como la facilidad de pasar de un trabajo a otro, como medio general de crear riqueza, y no como “*destino particular del individuo*”; solamente en estas condiciones históricas de la modernidad es que la categoría trabajo se vuelve, por primera vez “prácticamente verdadera”, una categoría tan moderna como las relaciones que la producen” [Rieznik, 2001: 8. La cursiva es mía].

Esto se ha desarrollado asimismo acompañado de cambios estructurales como: “La transformación de los sistemas productivos hacia los sectores de servicios, la flexibilización de jornadas, la aceleración de la movilidad laboral, -...- la remoción de trabas y discriminaciones legales, las iniciativas que favorecen la conciliación y la demanda laboral producto del crecimiento económico –que permite simultáneamente aumentar el empleo y mejorar los salarios–...” [PNUD, 2010: 20], junto con una diversificación y diferenciación interna de los trabajos posibles [Offe, 1983].

(Linhart, 1997). En los inicios de la revolución industrial se impuso la idea de que la fuente de toda riqueza se encuentra en el trabajo; esta idea sirvió de base a K. Marx para reivindicar la construcción de una sociedad de los trabajadores sin capitalistas. Sin embargo, la teoría neoclásica cambió los términos de importancia del trabajo, era ahora el mercado y no el trabajo el que estructuraba a la sociedad. Este cambio de concepción no fue gratuito, correspondía a las grandes movilizaciones obreras de la primera y segunda internacional, a la formación de los partidos obreros, socialistas, anarquistas y comunistas. En este período, que va de mediados del siglo XIX a la crisis del 1929 el concepto de trabajo como *work* se transformó como resultado del desarrollo capitalista y de las luchas de los trabajadores en *labor*, es decir, no se trataba solamente de la actividad productiva sino de ésta que servía de fundamento a la actividad política. La revolución de Octubre y la crisis de 1929 acondicionaron la reforma del capitalismo, el trabajo ya no podía declararse como en la teoría neoclásica, un factor más de producción, ni los sindicatos declararse ilegales; en esta medida el capitalismo tenía que convivir en las concepciones con el labor, y la centralidad del labor sirvió de base a la construcción del socialismo, pero también de los estados benefactores y de los sistemas de relaciones industriales.” [de la Garza, 2001: 25-26]

¹⁵ Con más detalle, el autor describe: (i) La progresiva sustitución de sistemas de producción conocidos con los nombres de “tylorismo” y “fordismo”, ha dado paso al **posfordismo**¹⁵. Ello muy vinculado al desarrollo de nuevas tecnologías y procesos de automatización desde los 80’s, (ii) Cambios en la composición de la población activa: Sobre todo por la contracción en los sectores agricultura e industria y la notable expansión del sector servicios, además de la entrada masiva de la mujer al mundo del trabajo, así como otros grupos, y más aún, el rápido aumento de la fuerza de trabajo del sector informal y de los trabajadores “marginales”, (iii) Nuevas actitudes y comportamientos individuales ante el trabajo: sobre todo de mujeres y jóvenes en términos de mejores oportunidades educativas, la influencia de los medios de información masivos y el abandono de la tradicional “ética del trabajo” que caracterizó las primeras décadas de la segunda mitad del siglo XX, (iv) Cambios políticos y el papel del Estado: vinculado con la modificación de éste en términos del cuestionamiento de su misión de redistribuidor social, donde se han ido modificando los instrumentos monetarios y fiscales del Estado –reduciendo su capacidad de influencia y acción, y aumentado progresivamente la de privados nacionales y transnacionales, (v) Mundialización de la economía: fenómeno que ha ido tomando varias formas como lo son los movimientos migratorios, las empresas multinacionales y los procesos de integración económica regional (MERCOSUR, por ejemplo) [Spyropoulos, 1991: 40].

¹⁶ Todo ello además influyó en que el “... trabajo no sólo fue substituido en la producción manufacturera y se extendió un tipo de trabajador que no era el típico de la sociedad industrial sino que sus organizaciones fueron derrotadas, sus proyectos declarados obsoletos o promotores de la crisis económica; con ello el trabajo perdió en salario y empleo pero principalmente en la consideración de la sociedad” [de la Garza, 2001: 26]

2.1.2 Cambios en la configuración de la familia y la salida de la mujer al mundo laboral

A pesar de la preminencia de este modelo cultural-productivo, quizás uno de los cambios más importantes dice relación con la creciente incorporación femenina al mercado laboral producto de sucesos históricos como las guerras mundiales de la primera mitad del siglo XX, cambios en la estructura de la población (índices cada vez menores de natalidad, así como creciente longevidad) y avances tecnológicos como los anticonceptivos; junto con el impulso de los movimientos feministas que demandaban la liberación de la mujer (independencia económica, posibilidad de voto y libertad sexual, entre otros) [PNUD, 2010; Valenzuela & Tironi & Scully, 2006].

Empero, esta entrada tuvo un carácter crecientemente distinto: de considerarse sólo como un “apoyo” al sueldo del hombre/proveedor, ha comenzado a legitimarse cada vez más como sustento único o principal en los hogares. “Un nuevo ciclo se halla en vigor en las sociedades democráticas, el de la mujer ocupando un puesto de trabajo” establece Lipovetsky, y su impacto en las transformaciones de las relaciones sociales son claras: “Este fenómeno no sólo conmociona el mundo del empleo, sino también la relación de las chicas con los estudios, las relaciones entre los sexos, el poder en el seno de la pareja; paralelamente al control de la fecundidad, la actividad femenina expresa la promoción histórica de la mujer que dispone del gobierno de sí misma, así como una nueva posición identitaria femenina” [Lipovetsky, 1997: 188]. De esta forma, el ingreso al mundo público (estudios y empleo) no sólo genera cambios relacionales sino que abre a las mujeres la oportunidades de emergencia del yo [Mead, 1993] bajo la posibilidad de pensar en sus propias metas y expectativas de vida –beneficio de la autonomía económica- orientando entonces sus decisiones y prácticas para acceder a determinadas cosas en el futuro.

En Chile, esta apertura al mundo de lo público tuvo como principal sostén los procesos vinculados al comportamiento reproductivo de la población en los últimos 40 años, a saber: “El aumento en la tasa de nacimientos fuera del matrimonio, junto al descenso en la tasa de natalidad.” [Valenzuela et al., 2006: 157], además del aumento de la escolaridad femenina, el ascenso de mujeres jefas de hogar y de separaciones y divorcios [PNUD, 2010: 119].

La constatación del impacto social que ello ha tenido se hace evidente a partir de las problemáticas y de los resultados de la innumerable cantidad de investigaciones y trabajos al respecto. De ahí que no sea casualidad que tanto la ENCLA 2008 como las Series de Estudios de la Dirección del Trabajo traten los temas de las (in)equidades de género actuales y las brechas aun presentes. El mismo hecho de haber tenido la primera

presidente mujer (Michelle Bachelet 2006-2010), indica también cambios al respecto y la necesidad de abordarlos.

2.1.3 Oferta laboral en América Latina y Chile

A pesar de estos avances en materia de ingreso al mercado laboral, Chile pareciera estar bastante lejos de lograr una participación laboral igualitaria entre hombres y mujeres. Asimismo, estudios como el Informe de Desarrollo Humano [2010] dan cuenta de la persistencia de modelos culturales tradicionales que asocian a la mujer al cuidado de los niños y del hogar (como ya se decía anteriormente), y al hombre al rol de proveedor; y de problemáticas como la baja inserción laboral femenina, brechas salariales según género, de segregación ocupacional -donde las mujeres suelen ocupar los trabajos más precarios-, y la importante barrera a la que deben enfrentarse las mujeres que, como se observa en la introducción consumen mucho más tiempo que los hombres en los deberes domésticos, esto es: la *doble jornada laboral* (trabajo remunerado + trabajo doméstico)¹⁷. En este sentido y sin ir más lejos, la situación laboral de las mujeres en América Latina evidencia el gran retraso de nuestro país respecto de otros países del continente, ocupando el último lugar (ver anexo 1).

En el caso de América Latina, la oferta laboral femenina es un hecho que adquiere progresiva relevancia a partir de los años ochenta¹⁸ [PNUD, 2010; CENDA, 2010], el cual se encuentra caracterizado por 4 ejes, según estudios de la OIT [2006]: (i) La tasa de participación femenina está mucho más influenciada que la masculina por la demanda de trabajo; (ii) es bastante más baja entre las que tienen menos años de estudio y menores ingresos y aumenta en la medida en que mejoran esos dos factores; (iii) la mayor participación laboral de la mujer no garantiza por sí sola mayores niveles de igualdad entre los géneros, (iv) dependiendo de las condiciones en que se da la inserción laboral de las mujeres, en especial las más pobres, esta inserción puede tener consecuencias negativas para su calidad de vida, aumentando su carga de trabajo de manera muy desproporcionada al ingreso que logran obtener, generándoles fuertes costos psicológicos por las tensiones, debido a la falta de apoyo y la dificultad para compatibilizar trabajo y las responsabilidades familiares, contribuyendo así a la reproducción de patrones muy inequitativos en las relaciones de género [OIT, 2006: 32-33].

Uno de los factores más importantes frente a estas dificultades se vincula con el hecho de que en Latinoamérica, el 50% de las ocupadas se ubicaba para el año 2003, en

¹⁷ Concepto que será discutido en el capítulo dos.

¹⁸ Entre 1920 y 1982 la tasa de participación laboral de la mujer se mantuvo relativamente estable en Chile, fluctuando entre un 20% a 25%, ...-. En los años ochenta se produce un punto de inflexión que da paso a una etapa de crecimiento sostenido en el porcentaje de mujeres adscritas al mercado laboral, estimándose que ha habido un incremento de veinte puntos porcentuales entre 1982 y 2009." [PNUD, 2010: 118]

la economía informal –cuestión que no ha experimentado grandes cambios en estos últimos años [OIT, 2006]¹⁹.

En el caso de nuestro país²⁰, durante “la década de los sesenta y setenta del siglo pasado, la tasa de participación laboral de la mujer entre 15 y 60 años se mantuvo relativamente estable, entre mediados de los ochenta e inicios del presente siglo, en cambio, aumentó alrededor de 15 punto porcentuales, y la tendencia apunta a una creciente aceleración de esta incorporación.” [Valenzuela et al., 2006:28]. Si bien previo a los ochenta esta tasa era del orden del 22%, llegó a duplicar este porcentaje 30 años más tarde y en la actualidad alcanza el 47,2%, y la tasa de ocupación de un 43,5%²¹. No obstante, aún se encuentra muy por debajo de la población masculina que posee 71,1% y 67,1% respectivamente. Por otro lado, la oferta laboral femenina en Chile se concentra en mujeres de entre 25-39 años según el Informe de Desarrollo Humano 2010 [PNUD, 2010: 118]²².

Sin embargo, a pesar de la centralidad del trabajo en la (re)producción de la vida, las ocupaciones en las que se desempeñan las mujeres llaman la atención por ser de las más precarizadas²³ (junto con los jóvenes en general), como se menciona antes. Tanto por el bajo nivel educacional que requieren los empleos en los que se desarrollan, como por la alta flexibilidad a la que están expuestas [CENDA, 2010]. Esto queda de manifiesto no sólo por cuanto el 60% de las mujeres con educación superior poseen contratos indefinidos (en contraposición con las mujeres que sólo lograron la educación básica completa, donde este número desciende a 25% en el año 2006 [PNUD, 2010]); sino además, dado que existen claras diferenciaciones que correlacionan las variables educación con quintil de ingresos, como muestra el cuadro 1 (ver anexo 2). De forma que la participación laboral es directamente proporcional con el aumento en el nivel educacional y en el socioeconómico. De hecho, son las mujeres del último quintil las que presentan la tasa de inserción laboral más semejante a la de los hombres [Acosta et al. 2005]. Dicho de otro modo, cuando hablamos de precarización y de bajas tasas de participación, nos referimos mayoritariamente a la población de menor nivel socioeconómico –que constituye, desde luego, la gran mayoría de trabajadoras.

¹⁹El 85.1% del empleo femenino no agrícola latinoamericano está en el sector terciario; la industria manufacturera sólo absorbe al 14.9% de las mujeres ocupadas, seguida por los sectores financiero (4%) y de transporte y comunicaciones (1.7%). Más de la mitad del total, un 50.7%, trabaja en el sector de servicios comunales, sociales y personales, y casi un tercio, el 28.6%, en el comercio.^{19a} [OIT, 2006: 51]

²⁰ Cabe destacar que si bien la tasa de participación laboral de la mujer en Chile fue aumentando, no se incrementó significativamente durante el siglo XX –llegando a un 29% a inicios de éste y aumentando en un 15% a la fecha [PNUD, 2010: 117 con datos del Censo].

²¹ Considerando la población total, de 15 años y más. datos INE, último trimestre: junio, julio, agosto 2012. Disponibles:

[http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/cifras_trimestrales.php]

²² Donde las regiones con más participación laboral femenina son las de Tarapacá con un 38,9%, Magallanes (38,5%) y la región Metropolitana con un 35,2%, a diferencia de las regiones de Antofagasta y Atacama, con los índices más bajos: 20,4 y 22,7% respectivamente [ENCLA, 2008: 21]. La tabla con mayor detalle constituye el anexo N°1.

²³ Las mujeres ocupan puestos de trabajo más precarios (segregación vertical) y con peores remuneraciones aun ocupando los mismos puestos que otros hombres (segregación horizontal), por un lado; por otro, a nivel social, su labor era vista como un “apoyo al trabajo masculino” [Uribe-Echeverría, 2008] y necesario para cubrir la falta de recursos económicos. De manera que el trabajo no podía, en ningún caso, valorarse como un espacio de realización en sí mismo, sino siempre sujeto a necesidades económicas.

En efecto, varios estudios otorgan algunas luces en torno a los factores que hacen de las trabajadoras un sector que se desenvuelve en un espacio bastante precarizado²⁴: entre las razones más esbozadas se encuentra (i) su condición de reproductoras y la necesidad de flexibilizar el trabajo cuando son madres de niños/as pequeños/as, (ii) los mayores costos en cuanto mano de obra (tanto por los pre y pos natal, como por la obligación de tener salas cunas, etc) [Acosta, 2005; CENDA, 2010]. En este sentido, cabe señalar que la precariedad laboral no se deriva de la necesidad de flexibilidad sino más bien de la falta de normativas que la apoyen y sustenten, como es el caso de nuestro país [Todaro & Yáñez, 2004].

2.1.4 Trayectorias laborales femeninas

Lo anterior otorga luces claras sobre cómo el vínculo que existe entre ser madre y empleada resulta problemático a la hora de trabajar, habiendo muchas veces una tensión imposible de resolver de forma que el proyecto de ser madre se transforma en incompatible con el desarrollo laboral. Esta relación aparentemente inextricable entre maternidad y trabajo remunerado, no parece afectar de la misma manera a la población masculina. Sherry Ortner revela luego de un estudio sobre hombres y mujeres exitosos/as laboralmente, que: “Unlike many men’s stories of success, the women’s stories are always played out against a backdrop of marriage and family. I have had some men narrate their entire career to me without ever mentioning their marriage(s) or the birth of their child(ren). -...- but, single woman aside, no woman’s success narrative, at least in the Class of ’58, could be told without reference to marriage-either braking it up, keeping it together, or doing it right the next time around” [Ortner,2003: 253].

Al respecto algo es posible corroborar con las cifras nacionales, donde la inserción laboral femenina depende usualmente de la presencia de hijos/as. Es decir, si bien frente al tener/no tener pareja hay diferencias - mientras las mujeres que no tienen poseen un tasa de participación laboral de un 73%, aquellas con pareja sólo alcanzan el 49,3%²⁵ [promedio calculado en base a datos del Informe PNUD, 2010: 119]- el nudo fundamental tiene que ver con tener o no hijos/as. Más específicamente, los estudios dan cuenta de que tener hijos menores de 5 años, es la principal razón para no salir a trabajar²⁶. De hecho, la encuesta CASEN 2003²⁷ confirma este fenómeno pues mientras las mujeres sin hijos/as tienen un 67,9% de participación laboral, la tasa se reduce drásticamente para

²⁴Así, el tipo de trabajos en que se insertan las mujeres favorece los riesgos, como es el caso del comercio, en particular del retail, las trabajadoras en casas particulares –que constituyen el 12% de la población activa femenina [CASEN, 2009- o de las trabajadoras a domicilio. De ahí que además de ser más afectadas por brechas salariales, por mayores tasas de desempleo que los hombres, por situaciones contractuales más inestables que la población masculina²⁴, se ven afectadas por falta cobertura en temas de seguridad social y salud. Según datos de la encuesta CASEN 2006, el 36,63 % de la fuerza laboral femenina, no cotiza en el sistema previsional; esto es, un poco más de un tercio de ella. Y los datos de la CASEN 2009, revelan que un 82% está adscrito al sistema de salud público y sólo un 12% a las Isapres. Este nivel de precariedad da cuenta de las claras barreras que supone para las mujeres desarrollarse como trabajadoras

²⁵En este sentido, cabe destacar además el que existe un aumento sostenido del porcentaje de mujeres jefas de hogar: de un 25,9% en el año 2003, se observa un 33,1% en el 2009 [CASEN, 2009]. Elemento clave para comprender la urgencia de muchas mujeres de producir ingresos propios.

²⁶La CASEN 2009, establece que 26,3% de las mujeres declara no salir a trabajar principalmente por los quehaceres del hogar.

²⁷ Los informes revisados de la CASEN 2006 y 2009, no incluyen este dato actualizado.

aquellas que tienen hijos/as menores de 5 años (42,8%, y 32,3% para aquellas que tienen tres o más hijos menores de 5 años) [Acosta et al. 2005].

Es específicamente esta situación la que además determina que la mayoría de las trayectorias laborales femeninas suelen ser variables e inconstantes en el tiempo [Uribe-Echeverría, 2008] –a diferencia de la de los hombres-: “El trabajo de las mujeres suele ser temporal; en cuanto tienen hijos, abandonan el trabajo a tiempo completo en provecho de actividades de colaboración, de trabajos realizados en las cercanías o a domicilio” [Lipovetsky, 1997: 189].

Así, las evidencias empíricas²⁸ confirman que las mujeres que se insertaron en el campo laboral tardíamente, las que se retiraron entre medio y las que se retiraron prematuramente constituyen un 60% del total de mujeres trabajadoras. El restante 40% obedece al “perfil de las mujeres que participan continuamente en el mercado laboral [el cual] incluye un alto porcentaje de solteras o separadas, con pocos hijos y con estudios de nivel medio o superior. Es por tanto el grupo que tiene menos responsabilidades que atender en el cuidado de los hogares o que cuenta con mayores recursos para *contratar servicios de cuidado en el mercado.*” [PNUD, 2010: 117. La cursiva es mía], y a su vez, es el grupo minoritario. Así, cabe preguntarse además por la situación de las mujeres que no cuentan con la posibilidad de pagar por trabajo doméstico²⁹.

A modo de resumen, entonces, destacan cinco elementos fundamentales: (i) se constata la existencia de un movimiento mundial y progresivo por parte de la población femenina hacia la ocupación de los espacios públicos con especial énfasis en el laboral, (ii) no obstante, en Chile aun hay una débil participación laboral, la que ha solido abordarse haciendo referencia a elementos de tipo estructural (tasas de ocupación, tipos de empleo, quintiles, nivel educacional, etc) y (iii) a variables socioculturales (tales como la maternidad, la división sexual del trabajo, la doble jornada), (iv) la vulnerabilidad de la población femenina en cuanto a su inserción laboral queda manifestada en la amplia mayoría que posee trayectorias laborales discontinuas, (v) la tensión principal que determina este tipo de trayectorias tiene que ver con los proyectos familiares. De esta forma, se cristaliza una compleja dicotomía entre los roles de trabajadora y madre a la que se enfrentan las mujeres. Vale la pena así, indagar en el elemento (iii) expuesto.

²⁸ Como da cuenta la investigación del PNUD [2010] -ver anexo 3, cuadro n°2.

²⁹ Definido como: “El trabajo doméstico remunerado es el pago a una persona para la realización de una amplia gama de tareas necesarias para el sostenimiento y reproducción de la vida. No crea productos o servicios directamente para el mercado, pero genera y mantiene (reproduce) la fuerza de trabajo que será transada en este mismo mercado de trabajo.” [Valenzuela & Sánchez, 2012:151]

2.2 Proyectos de vida femeninos: salida al mundo público y constricciones culturales

2.2.1 El peso de la matriz cultural tradicional: la mujer-madre³⁰

Como ya se decía, el peso de la herencia cultural constituye una de las principales barrera ante la inserción laboral femenina. En este sentido, dentro de las creencias más extendidas, aparece el trabajo remunerado de las mujeres como un requerimiento económico: la “opinión pública corrobora tal postulado, pues 55% de los encuestados en el estudio realizado en 2002 por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), afirman que las esposas que no tienen la *necesidad* de trabajar no deben hacerlo” [Raymond, 2006: 23. La cursiva es mía]. Si bien es cierto que dentro de las motivaciones que las mismas mujeres esgrimen para explicar su salida al mundo laboral se encuentra tanto la necesidad como temas personales (“mirarse distinto” [ídem]), existe una clara aversión a la salida de la mujer al mundo laboral –como ya se aprecia anteriormente.

Estudios del SERNAM dan cuenta de que más del 50% de los/as encuestados/as, en el 2000, está de acuerdo con la afirmación “una mujer es mejor esposa y madre si emplea la mayor parte de su tiempo con su familia y tiene pocos intereses fuera del hogar” [Raymond, 2006: 23]. Otro estudio del año 2002 [SERNAM], establece que el 42% está de acuerdo con la idea de que “las mujeres que tienen un hijo de edad precolar no deberían trabajar”, mientras el 48% promueve el trabajo con jornada parcial [ídem]. En la misma línea: “... un 63 por ciento está de acuerdo con la afirmación <<un niño en edad precolar sufre si su madre trabaja>>; un 54 por ciento piensa que <<ser dueña de casa es tan gratificante como tener un trabajo remunerado>>; y finalmente, pero no menos sorprendente, un 43 por ciento opina que << la labor del hombre es ganar dinero, mientras que la labor de la mujer es cuidar el hogar y la familia>> (otro 15 por ciento está indeciso frente a esta afirmación).” [Valenzuela & Tironi & Scully, 2006: 194].

En otras palabras, la prioridad de las mujeres debe ser el cuidado infantil, otorgándose gran valor cultural a la tarea de educadoras de los/as hijos/as [Busquets y otras, 1995; citado en Raymond, 2006: 24]. Cuestión que debe constituir sin duda un compromiso “fundamental, no negociable y se debe priorizar por sobre los intereses profesionales” [ídem]. De ahí entonces que en la vida femenina aparezca la maternidad como la máxima realización y principal fuente de satisfacción –hecho que se reafirma por cuanto en esa misma encuesta, la adhesión a esta idea es de un 94%. Incluso la maternidad se concibe como sagrada permitiendo la plenitud de las mujeres: “Las mujeres de sectores populares insisten aún más; para ellas, ser mujer es ser madre. Por otro lado, los hombres atribuyen también a la maternidad el carácter de experiencia que

³⁰Concepto ya presente en el proyecto VID Nº SOC 10/25-1.

articula y da sentido a la vida de las mujeres” [investigación realizada por Rodó, 2003 citado en Raymond, 2006: 24].

De hecho, cuando se habla de “mujer moderna”, aún se la entiende como ligada al esquema materno tradicional en donde ella es “aquella capaz de combinar armoniosamente la maternidad con el trabajo. A sus roles habituales de madre y esposa, se le suma ahora el rol laboral. Una vez más, se cambia la forma pero se mantiene el contenido” [Rodó, 2003: 27, citada en Raymond, 2006: 24].

Quizás, dentro de los elementos que más dan cuenta de ello en la realidad cotidiana son las expectativas de que sean las mujeres las líderes emocionales y contenedoras de los grupos laborales; o bien, con que dentro de las ocupaciones más representadas históricamente por población femenina, se encuentren aquellas relacionadas con los ámbitos de educación y salud (una vez más: cuidados) [Raymond, 2006]. En otras palabras, la asociación entre mujer y maternidad trasciende el espacio doméstico y se lleva al plano de lo público.

2.2.2 Herencia cultural versus necesidades estructurales: La dificultad de conciliar

“Las personas, entonces, nos movemos en un mundo complejo y diverso, que ofrece variados proyectos con los cuales identificarse, enfrentando el desafío de construir la propia persona sin patrones claros ni únicos respecto a los cursos a seguir. Este desafío resulta particularmente significativo para las mujeres, ya que ha perdido vigencia el modelo tradicional que centraba la identidad femenina en el matrimonio y la maternidad, dando paso a una nueva identidad que no logra aún cristalizar, pero se caracteriza por la búsqueda de la realización personal, donde el trabajo remunerado adquiere un lugar fundamental.” [Valdés & Gysling & Benavente, 1999: 12-13]

De esta manera, se identifican algunos elementos claves que permiten mayor o menor libertad a la hora de generar “imágenes de futuro” [PNUD, 2012]: como ya se aprecia en los antecedentes presentados, el nivel socioeconómico de la mano con el educacional, se vinculan fuertemente con las posibilidades ocupacionales y salariales, más aun en un país tan desigual como el nuestro. Cuestión que a su vez determina las proyecciones tanto laborales, como familiares e individuales. Igualmente, el estado civil y el número de hijos/as, también se constituyen como ejes en la articulación de estas tres áreas (familia, trabajo, individual). Por otro lado, el peso de la matriz cultural-tradicional en lo relativo a la división sexual del trabajo no ha logrado compatibilizar con los cambios que supuso la modernidad: las mujeres todavía se llevan la carga del cuidado y de la organización, mantención y orden de la vivienda familiar –además de emplearse. De ahí que sea pertinente hablar de “tradicionalismo moderno”.

Sin dejar de desmerecer los factores de tipo objetivo-estructural y cultural cabe destacar también aquellos de tipo subjetivo-agencial. Es decir, la capacidad de las

mismas mujeres de plantearse proyecciones en los distintos ámbitos, así como de generar estrategias que les permitan sacarlas adelante de una manera que les acomode (por oposición al agobio). Es de este modo que se hace posible plantear una lectura no sólo a la configuración de proyectos de vida, sino a aquellas variables que pueden permitir en mayor o menor grado lograr una compatibilización entre las distintas áreas de éstos. Así, el proyecto de vida, se identifica como la combinación de dos ejes de tiempo: por un lado, uno más vinculado al tiempo pasado, que responde a la pregunta ¿de dónde viene? Y que constituyen la historia de las personas las cuales conjugan sin duda el contexto cultural y estructural (como elementos mediatos siguiendo a Giddens [1993]) así como el situacional en el que se desenvuelven; versus un eje de tiempo presente proyectado donde entran en juego las proyecciones agenciales, las preferencias personales, y la situación socioeconómica y el capital social de las personas (como problemas inmediatos) en relación a tres ámbitos: la familia, el empleo y la propia persona. Son estos dos elementos temporales los que permitirían a las personas proyectarse al futuro (¿a dónde va?) de determinadas maneras³¹.

En este sentido, si bien existe abundante información de orden cuantitativo y centrado en variables de tipo estructural, pareciera interesante acceder a aquellos discursos que vinculan las experiencias cotidianas con las decisiones concretas que las mujeres van tomando, y que constituyen la realización efectiva de su proyecto de vida. De otra parte, cabe destacar que si bien desde la Antropología económica y la antropología del trabajo se han abordado las temáticas relativas al “trabajo” y sus características en estudios de caso (preferentemente “no occidentalizados” como bien da cuenta Godelier [1974], aunque también occidentalizados) [Montecino, 2008, Harris 1973], no se ha indagado al respecto bajo un enfoque interaccional desde una mirada antropológica. Ello supone el presente estudio, de modo que la estructura social no se considera como objeto de estudio en sí misma, sino como condicionante en la interacción entre cultura y agencia.

Esto es en efecto lo que el presente estudio busca abordar bajo la cuestión del trabajo femenino: si las mujeres han sido históricamente relegadas al espacio de la reproducción, cabe preguntarse por la influencia del trabajo en la proyección de metas y orientaciones en estas “nuevas” mujeres que salen al mundo laboral en proporción más amplia que hace 20 años. Concretamente, parece pertinente cuestionarse el lugar del trabajo en una población que se va integrando al mercado laboral progresivamente pero que aún ni siquiera llega al 50% -de inserción laboral en su gran mayoría precaria, donde la prioridad pareciera ser y deber ser la maternidad, complicando las posibilidades de desarrollo laboral. La cuestión queda planteada: ¿cuál es el rol del trabajo remunerado en los proyectos de vida de las mujeres según clase ocupacional?

³¹ Ver mapa conceptual -anexo 4.

Siguiendo los objetivos ya planteados, destacan algunos resultados principales al respecto. En primer lugar, la diferenciación clara entre los proyectos de vida de las distintas clases ocupacionales: mientras la clase ocupacional directiva y profesional desarrolla proyectos estratégicos, la clase dependiente y de oficios lo hace en torno a proyectos adaptativos donde prácticamente no se identifica un proyecto personal. La descripción y caracterización de éstos constituye materia del primer capítulo. En segundo lugar, y esta vez de manera transversal a las clases ocupacionales, el proyecto familiar se constituye como el eje articulador de los proyectos laboral e individual. Las posibles explicaciones de este fenómeno, en términos de creencias y prácticas vinculadas a la *matriz cultural* (cuya relevancia ya queda presentada en los antecedentes) en la que se desenvuelven las entrevistadas, conforma el desarrollo del capítulo segundo. Así, y en tercer lugar, la compleja red de significados –bastante similar entre ambas clases ocupacionales por lo demás- que asocia a las mujeres de manera natural con la maternidad y establece desde ahí una identidad que las hace capaces de hacer todo y de salir adelante a pesar de las condiciones adversas; se torna problemática en lo relativo a la carga doméstica y emocional que ello implica (tanto en las relaciones con familiares, como en las laborales).

De esta forma, el rol del trabajo remunerado en los proyectos de vida de las mujeres entrevistadas no deja de estar tensionado por los mandatos culturales en torno a la maternidad. Sin embargo, la principal diferencia entre las clases ocupacionales se concentra en que mientras que para las directivas y profesionales el empleo constituye tanto un mediador de expectativas como un eje de expectativas en sí mismo, la clase ocupacional dependiente y de oficios rescata sobre todo este primer aspecto. El significado del trabajo remunerado refuerza estas diferencias: mientras que las primeras destacan “lo que se hace” en particular, las segundas resaltan “el hacer” en términos genéricos. El tercer capítulo concentra estas temáticas con más detalle. Finalmente, las conclusiones buscan sintetizar estos tres ejes estableciendo estrategias femeninas de compatibilización ante los requerimientos estructurales, los anclajes culturales y sus propias necesidades y deseos, rescatando dos grandes tipos: la sobrecarga y la secuencialidad, cada una de las cuales posee a su vez modelos estratégicos interesantes de discutir.

CAPÍTULO UNO: PROYECTOS DE VIDA

1.1 Proyectos de vida: definiciones básicas

El informe de Desarrollo Humano del presente año, da cuenta de algunos significados con que se asocia popularmente la felicidad. Entre ellos se observa: “Cumplir las metas que uno se propone”. En este mismo sentido, dentro de las 5 capacidades más vinculadas con la felicidad personal se identifica la de “tener y desarrollar un proyecto de vida propio”: “Quienes señalan que tienen un proyecto de vida propio o metas personales más definidas y que, además están realizando las acciones necesarias para alcanzar dichas metas están más satisfechos con sus vidas.” [PNUD, 2012: 168]

Justamente lo anterior releva el hecho de que las personas orientan sus acciones presentes en base a estados de futuro que quieren lograr. Ello –como se acaba de establecer- es una clave en la consecución del bienestar personal. No obstante, la acción no puede separarse de la intencionalidad de la agencia, como bien habría dado cuenta Parsons [1968], de manera que destacan ciertos principios o elementos que orientan las acciones, ya sean de corto o largo plazo. En este contexto, se entiende *agencia* bajo la definición de Ortner: “Agency is not some natural or ordinary will; it takes shape as specific desires and intentions within a matrix of subjectivity –of (culturally constituted) feelings, thoughts, and meanings.” [Ortner, 2006:110]

En este contexto, si bien el término “proyecto de vida” no ha sido objeto de grandes teorizaciones -más allá de las metas, expectativas u objetivos asociados a las proyecciones-, destacan las alusiones a éste desde distintas perspectivas conceptuales, ya sea como “La capacidad del hombre para imaginar –y a través de la imaginación, conjugar el futuro y hacer planes sobre él...” [Goodenough, 1975: 203], como “imágenes de futuro” [PNUD, 2012], objetivos culturales [Merton, 1964] o directamente, como proyectos de vida [Valdés et. al., 1999; PNUD, 2012; Archer, 2009]. Es en efecto Margaret Archer [2009], una de las pocas teóricas (otro ejemplo es la ya citada Sherry Ortner [2006]) que ha enfocado su atención en el desarrollo de este concepto,

destacándolo como un eje de estudio en la interacción estructura-agencia. ¿De qué modo? Relevando que los proyectos de vida ponen de manifiesto uno de los poderes diferenciadores más importantes de las personas, a saber: “su intencionalidad –su capacidad de tener proyectos y diseñar estrategias para llevarlos a cabo” [Archer, 2009: 270]. Sin embargo, éstos están sujetos a las condicionantes estructurales, de forma que: “es en virtud de las relaciones de compatibilidad e incompatibilidad entre los proyectos de las personas y los poderes generativos de las partes que constituyen el ambiente que las segundas ejercen una influencia condicional sobre las primeras. En otras palabras, las propiedades estructurales -...- en tanto características de las situaciones en las que las personas se encuentran, solo pueden apoyar o frustrar los proyectos” [Archer, 2009: 270-271]³². Para esta autora el *proyecto* se define bajo la idea de “*cualquier meta que un agente social tiene, desde la satisfacción de necesidades biológicamente basadas hasta la transformación utópica de la sociedad.*” [Archer, 2009: 270. La cursiva es mía].

Siguiendo a la autora, entonces se puede establecer que: (i) los proyectos de vida, y las metas que se fijan, tienen una clara dimensión estructural que los constriñe y/o permite, (ii) tienen una dimensión agencial en tanto deseos e intencionalidad, (iii) se refiere siempre a metas de los agentes, (iv) estas metas se plantean como posiciones a ocupar dentro del espacio social. En otras palabras, el proyecto de vida tiene más que ver con una trayectoria entendida como: una “serie de posiciones sucesivamente ocupadas por un mismo agente (o un mismo grupo) en un espacio en sí mismo en movimiento y sometido a incesantes transformaciones” [Bourdieu, 1985: 82]; antes que con una “historia de vida”, por cuanto no considera linealidad ni coherencia a lo largo de la vida. Los proyectos son en sí mismos cambiantes no sólo por los distintos periodos vitales, sino justamente porque se encuentran sujetos a los contextos históricos y situacionales de las personas, así como a las condicionantes estructurales y culturales. No obstante, si el interés radica en la posibilidad de determinar pautas comunes en las proyecciones, la contingencia descrita se vuelve conflictiva. En efecto, la clave consiste en un concepto ya mencionado de R. Merton [1964], a saber: “objetivos culturales”, el cual da cuenta de que, de hecho, las metas de las personas están culturalmente modeladas. Esta interacción de elementos, vuelve aun más fructífero el estudio de las proyecciones de los agentes sobre todo para los estudios antropológicos.

Ahora bien, Merton [1964] insiste en destacar un área que Archer [2009] no considera dentro de su definición. Esto es el vínculo que existe entre las metas que uno se propone y los modos legítimos de alcanzarlas (que ya se destaca anteriormente): “Todo grupo social acopla sus objetivos culturales a reglas, arraigadas en las costumbres

³²“Here the notion of agency personal “intention” and “desire” comes to the fore, although one must never lose sight of the fact that the goals are fully culturally constituted. But many projects are full-blown “serious games”, involving the intense play of multiply positioned subject pursuing cultural goals within a matrix of local inequalities and power differentials” [Ortner, 2006:144]

o en las instituciones, relativas a los procedimientos permisibles para avanzar hacia dichos objetivos. Estas normas reguladoras no son por necesidad idénticas a normas técnicas o de eficacia.” [Merton, 1964: 141]. Aparecen entonces dos elementos claves: (i) las estrategias y recetas para conseguir las metas propuestas, y (ii) creencias y valores que sustentan los proyectos y que se vinculan sin duda con normas y pautas culturales.

Considerando las limitaciones de las teorizaciones de esta autora [2009], se describen a continuación los 3 elementos propuestos, que son los que constituyen los proyectos de vida de las personas: (i) las metas, (ii) estrategias y recetas, (iii) creencias y valores.

En lo relativo a las *metas* parece fundamental precisar que si bien ellas se refieren a un *estado de cosas anticipado* (siguiendo a Parsons [1968: 4]), son el resultado de condiciones materiales de existencia y situaciones concretas, al tiempo que de condicionamientos culturales: “Rather it is about -...- life socially organized in terms of culturally constituted projects that infuse life with meaning and purpose. *People seek to accomplish valued things within a framework of their own terms, their own categories of value.*” [Ortner, 2006: 145. La cursiva es mía]

En este sentido, las metas que consideran las entrevistadas suelen ser bastante homogéneas, destacándose dos ejes de orientación que permiten organizarlas y compararlas entre proyectos y entre clases ocupacionales –logrando así una tipologización de proyectos. Por una parte, se identifica el eje material-concreto intangible/ideacional-afectivo. Este primer elemento señala todas aquellas metas referidas a la posición ocupada en el mercado [Weber, 1992] tanto aquellas materiales tangibles (bienes valorizados en el mercado del tipo vivienda), como aquellas que siendo concretas³³ no son palpables; es decir, que tienen como objeto algún servicio que es transable en el mercado (como la educación). Contrariamente, el elemento “ideacional-afectivo”, identifica aquello que no es intercambiable y refiere al mundo emocional, reflexivo y relacional (felicidad y bienestar, comunicación, confianza, etc.). En la misma línea, pero en términos temporales, es posible dar cuenta de algunas metas referidas al corto plazo (uno o dos años) y otras al largo plazo (5 o 10 años o más).

Sin embargo, los agentes deben desarrollar estrategias, o sea, acciones o prácticas “explícitamente orientadas con referencia a fines” [Bourdieu, 2010: 69] en este sentido y siguiendo al autor, éstas suponen: “...la adopción de la perspectiva de lo posible, en la suspensión de la aquiescencia pasiva al orden natural o social. La voluntad de transformar el mundo supone la superación del presente hacia un futuro racionalmente calculado que sólo puede alcanzarse mediante la transformación de lo dado...” [Bourdieu, 2006: 65]. La definición de De Certeau agrega otro componente: “Llamo estrategia al cálculo de relaciones de fuerzas que se vuelve posible a partir del momento en que un

³³ Definición disponible en la Real Academia de la lengua Española, cuya acepción a destacar es la refiere a cosas “precisas, determinadas, sin vaguedad”. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/?val=concreto>.

sujeto de voluntad y de poder (una empresa, un ejército, una ciudad, una institución científica) es susceptible de aislarse de un 'ambiente'. La estrategia postula un lugar susceptible de circunscribirse como un lugar propio y luego servir de base a un manejo de sus relaciones con una exterioridad distinta (los clientes o los competidores, los enemigos, el campo alrededor de la ciudad, los objetivos y los objetos de la investigación)." [1996: L]. En otras palabras, las estrategias se vinculan principalmente con la racionalidad técnica weberiana³⁴.

Lo anterior constituye una diferencia importante con lo que se denomina *recetas*. Goodenough [1975] desarrolla una definición que –a pesar de no teorizar respecto de los proyectos de vida, sino con una descripción de los elementos que componen la cultura desde una perspectiva cognitivista- resulta muy provechosa para los fines investigativos: “toda receta es la exposición de un conjunto de condiciones que deben cumplirse si se pretende conseguir un objetivo” [ídem: 215]. Es decir, un conjunto de programas establecidos y normas sociales que con el tiempo, se han cristalizado en las prácticas de las personas. En este caso, las recetas no están relacionadas principalmente con cálculos racionales, sino que están altamente influidas por las normas sociales de modo que pueden conformarse como cursos de acción tradicionales (símil con la idea de “acciones tradicionales de Weber [1992]).

Por consiguiente, cuando se habla de proyectos de vida, debe considerarse también al conjunto de *creencias* que tanto la cultura como la experiencia propia han cristalizado en el/la sujeto/a y que condicionan tanto las metas y las estrategias y recetas, como su interacción (vinculo entre metas \leftrightarrow estrategias y recetas). Una vez más, Goodenough [1971] otorga luces: las proposiciones son en términos genéricos “relaciones entre las formas” [ídem: 202], afirmaciones sobre el mundo. Las creencias, entonces, consisten en proposiciones que se aceptan como verdaderas. Así, “Aceptar una proposición como cierta consiste simplemente en valorarla de una forma. Puede valorarse por razones empíricas o lógicas, o bien puede valorarse por una diversidad de razones sociales y emocionales.” [íbidem: 204]. Por lo tanto ellas refieren al sentido común bajo la idea de la organización de la experiencia del mundo fenoménico para que tenga la estructura de un sistema de relaciones de causa-efecto que explican acontecimientos.

A modo de síntesis, entonces, es posible establecer que *los proyecto de vida* son los cursos de acción (estrategias y recetas) que los agentes realizan para conseguir metas definidas por ellos mismos, que a su vez se basan en un conjunto de creencias.

³⁴En este sentido, cabe destacar la ambigüedad presente en la relación metas-estrategias: si bien, temporalmente las estrategias anteceden a las metas (como *consecuencia* de las estrategias, se logran las expectativas), estas primeras son pensadas *en función* de las segundas, de manera que se explican sólo en relación a éstas. De ahí que el par metas-estrategias pueda generar confusiones: a la pregunta por una meta personal, muchos podrían responder “viajar”. Y decir que la estrategia que desarrollan es la de trabajar horas extras para poder ahorrar y lograrlo. Empero, la misma persona podría establecer otra relación: *viaja para ser feliz*. Viajar entonces toma la forma de una estrategia. Si bien ello conlleva una problemática, lo fundamental de la cadena (meta-estrategias) tiene que ver con el eje temporal y discursivo: en un momento específico, están realizando actividades en función de estados anticipados de cosas, y son por lo tanto capaces de establecer metas definidas (tanto en el corto como en el largo plazo). De ahí entonces que las estrategias sólo se explican en los discursos en función de expectativas ulteriores.

Finalmente, hay que agregar que estos proyectos de vida se subdividen en tres grandes tipos de proyectos en relación a las dimensiones o áreas de la vida a las que se refieren. Por un lado, es posible distinguir el *proyecto familiar* (esto es, metas, estrategias y recetas, y proposiciones y creencias referidas al ámbito familiar); del *proyecto laboral* (lo mismo aplicado a este ámbito) y el *proyecto personal*. Siendo estas áreas las más importantes en el contexto de la modernidad, como bien da cuenta el Informe PNUD 2012, cabe caracterizarlas:

(i) **La familia nuclear:** “De forma transversal y categórica, el espacio de los vínculos familiares es reconocido por la mayoría de los entrevistados como un ámbito que concentra las satisfacciones cotidianas. En los relatos, la familia surge como el referente indiscutido de lo bueno de la vida...” [PNUD, 2012: 223]. Las metas se relacionan con bienestar económico y psicológico de la pareja si hay y de los/as hijos/as -o bien de padres y hermanos/as.

(ii) **El trabajo remunerado:** cuya relevancia en la vida ha hemos descrito, “... asume la forma de una actividad estructurante de la cotidianeidad y del sí mismo, el cual, junto con imponer horarios y delimitar tiempos sociales, configura un ámbito de construcción identitaria y constituye una medida de integración social.” [PNUD, 2012: 232]. Igualmente el empleo, además de ser un medio para lograr metas, puede constituir en sí mismo un fin como es el caso de querer ascender en una empresa o mejorar el desempeño laboral. Igualmente, se consideran los *estudios* (enseñanza media, pregrados o posgrados) puesto que destacan como herramientas individuales de mejoramiento de oportunidades laborales o aumento de remuneraciones.

(iii) **La propia persona:** Referido al sí mismo, “En los relatos, se concentra las referencias a la satisfacción o lo bueno de la vida en términos de libertad y disfrute. Son frecuentes las alusiones a esta categoría como un tiempo propio, en el cual es posible realizar las actividades que se desean, lejos de las imposiciones cotidianas y la rutina.” [PNUD, 2012: 241]

A continuación, entonces, se describen los proyectos de vida de las mujeres entrevistadas por clase ocupacional en base a las tres áreas recién mencionadas; exponiendo en primer lugar las metas, estrategias y recetas, y creencias que constituyen el proyecto familiar (que es el más constituido en la mayoría de los casos). Luego estos elementos se desarrollan en relación al proyecto individual, y finalmente se repite la misma operación en lo relativo al proyecto laboral.

1.2 Proyectos de vida de mujeres profesionales

1.2.1 La familia

Como ya se establece en el marco metodológico, en el caso del proyecto familiar no se consideran las mujeres que no tienen hijos/as, lo cual coincide en $\frac{3}{4}$ casos con ausencia de pareja. En este sentido, las expectativas manifestadas por ellas se vinculan más con el “proyecto personal”, antes que familiar.

En el caso de las familias de las mujeres entrevistadas de clase ocupacional directiva y profesional, y como se observa en el marco metodológico, se identifican 10 de las 12 entrevistadas, que tienen, en general, 2 hijos/as. Cinco de ellas se encuentran con pareja estable y la otra mitad, solteras o separadas. Igualmente, aunque no fue intencionado, la mitad posee vivienda propia y la otra mitad, arrienda. Las comunas de residencia se concentran en Providencia, La Reina, Las Condes y Ñuñoa.

1.2.1.1 Metas familiares

Considerando esto entonces, destacan en el discurso de las mujeres entrevistadas principalmente dos metas: el bienestar/felicidad de los/as hijos/as y la educación superior de los/as mismos/as – en el caso de las mujeres cuyos hijos/as aún no han ingresado a la universidad:

“que la Antonia tenga una salud privada y *pueda acceder a un mejor tipo de educación* y tenga mejor ropa, bla, bla, bla. Y eso va porque uno es como lo más importante, y lo que más tira como de *que esté bien*” [Historiadora, separada]

“O sea, *obviamente que sea profesional, pero que le guste lo que haga.*” [Publicista, soltera]

“*Querer que tu hijo sea lo más feliz posible, que tenga la menor carga en la mochila*, aunque hay cosas que tiene que vivir si o sí, pero cosas que son como basura no...” [Bailarina, casada]

Sin embargo, ambas metas suelen aparecer vinculadas por cuanto se ve en la educación (sobre todo superior) una herramienta importante para la consecución de la felicidad. Empero, como complemento de la educación formal, los discursos dan cuenta de la relevancia de la “educación informal”; esto es, aquella que se desarrolla en el cotidiano. De este modo, la crianza que se transmite a los/as hijos/as tanto en términos de valores como de cuidados proveídos son vistos como elementos fundamentales para su felicidad:

“formándolas para que... en valores universales para que sean felices. Pero nunca olvidándose de que están insertas en un mundo, y respetando, y siendo un aporte para él. Comprometidas. Yo eso espero” [Periodista, casada]

“yo quiero que ella sea como... no sea una niña mimada, no sea como la típica hija única, sin embargo, ella es solidaria sabe compartir y todo.” [Historiadora, separada]

Por otro lado, el poder *ver crecer a los/as hijos/as* aparece como una meta rescatada, que en el caso de las mujeres casadas agrega un elemento más: la continuidad con la pareja actual. Es decir, continuidad del proyecto familiar y el desarrollo

conjunto. Destaca asimismo, la mención del deseo de tener salud, por cuanto se ve como necesario para lograr esta meta:

“O sea, yo espero poder continuar así como estamos. Creciendo juntos, viendo crecer hijos. Ayudándonos a, ayudando a las niñas a crecer felices -...- Mira que ridículo pero mis metas están basadas fundamentalmente en que haya salud que permita seguir juntos no más po.” [Periodista, casada]

“Espero casada. No, en ese sentido más o menos igual que ahora. O sea trabajando, no pretendo dejar de trabajar por decisión propia y con hijos, y con marido.” [Abogada, casada]

Finalmente y en términos más concretos, aparece el tema de la *vivienda* pero desde un ángulo bastante ambiguo. Cuando los /as hijos/as aun son menores de edad, la tendencia es lograr “el sueño de la casa propia”:

“Mira qué es lo que me gustaría, *tener una casa propia*, porque arriendo. Eso pa mí es algo importante, que nosotros lleguemos a tener una casa donde yo pueda modificar, y hacer todo lo que yo quiera, y que mis hijas se sientan cómodas, porque yo nunca me he sentido cómoda...” [Bailarina, casada]

No obstante, al considerar el escenario cuando los/as hijos/as dejen el hogar de los padres, aparece la necesidad contraria:

“Una vez que terminen de estudiar, *se vende todo, se achica todo...*” [Actriz, casada]

En relación a los ejes expuestos en el apartado anterior (material-concreto intangible \leftrightarrow ideacional-afectivo y corto plazo \leftrightarrow largo plazo), el conjunto de metas explicitadas para los proyectos familiares se orienta básicamente en la dimensión ideacional-afectivo de corto plazo (como grafica en el anexo n°8a). Esto es, las preocupaciones son más bien emocionales y contemplan prontas estrategias.

1.2.1.2 Recetas y estrategias familiares

En este caso, destaca sobre todo la estabilidad económica asociada a la del empleo o la posibilidad de ahorro que brinda el salario, para desarrollar varias de las metas propuestas, particularmente el acceso a educación superior de los/as hijos/as – pero también para terminar de pagar la vivienda.

“Pero sí que aspiro a tener cierta estabilidad económica que nos permita seguir dándoles una educación de buena calidad. Poder acompañarlas y ojalá liberarlas de la pesada carga de cómo está el sistema en este minuto. De poder asegurarles una opción superior.” [Periodista, casada]

“De hecho yo igual estoy juntando mis lucas pa ella, porque yo sé que independiente que estudie con crédito, que estudie becada, no sé, o que tenga que pagarle... tengo que tener plata para ella.” [Publicista, soltera]

Finalmente, una estrategia de tipo personal para lograr las expectativas familiares vinculadas a la educación informal, tiene que ver con la idea de trabajarse ellas mismas como madres para no traspasar cargas a los/as hijos/as.

“O sea todo lo transmite uno por el ejemplo o sea de partía igual tenis que trabajarte tú, o sea uno, tener que estar *trabajándose emocionalmente en ser menos susceptible, en ser menos irascible pa no traspasarle eso a tus hijos*, pero eso es amor.” [Bailarina, casada]

1.2.1.3 Creencias sobre la familia

En lo relativo a las proposiciones y creencias asociadas a estas metas, y estrategias y recetas, aparece fundamentalmente recalcada, sobre todo en términos de las propias vivencias de las mujeres, la idea de *la educación formal como una herramienta clave en el desarrollo personal y en las posibilidades de acceder a una calidad de vida buena* (y estabilidad económica).

“... la sociedad te lleva, la educación, la oportunidad que ha tenido la mujer de estudiar y ser una profesional *pa poder aportar a la casa*.” [Periodista, casada]

“... ya, si yo también estoy teniendo un doctorado ahora, o estoy trabajando para eso, como también lo hice en el magister, es porque también *quiero darle una mejor situación económica*” [Historiadora, separada]

E incluso se ve la universidad como un espacio que puede constituir una conexión con el “mundo real”:

“... además de académicamente, la diversidad que había dentro de esa escuela... desde el origen de los estudiantes, el tema político, de formación política con uno de ellos. Y eso que yo creo que nosotros tuvimos el privilegio de... de ser formados, cierto, abiertos al mundo. Pero eso sin lugar a dudas que fue lo que me conectó a mí con el Chile real.” [Periodista, casada]

En último lugar, destaca la creencia sobre la relevancia del cuidado que las madres deben tener con la crianza de los/as hijos/as:

“... tener como el cuidado de darle a tus hijos, cuidar su cuerpo y su espíritu, yo creo que ese ya es un amor completo de poder entregarle eso, el cuidado de su espíritu y de su cuerpo, y de sus emociones.” [Bailarina, casada]

Así, el proyecto familiar aúna varios elementos: bienestar subjetivo, trabajo personal, educación superior, crianza y cuidados, etc.; de modo que se identifican estándares y objetivos culturales claramente delineados dentro de los márgenes de la modernidad.

1.2.2 El proyecto personal

“Yo creo que en términos de sacrificios son los proyectos que tiene uno como individuo solo cachai, como mujer sola. Pero yo creo que sí hay un sacrificio que es real, pero yo creo que cuando son más chiquititos, cuando ya son más grandes uno puede empezar a mezclar ciertas cosas, a darse sus espacios, a exigirlos también.” [Diseñadora industrial, separada]

Este proyecto describe principalmente aquellas expectativas que las mujeres explicitan por/para ellas - como lo es por ejemplo la pareja en una relación bilineal y no como parte de un proyecto familia. Se ha denominado como “personal” y no “individual”, a propósito para destacar (siguiendo a Mead [1993]) la dimensión biológica de este segundo, frente a la dimensión agencial de este primero. Entonces, por persona se entenderá: “... algo que tiene desarrollo; no está presente inicialmente, en el nacimiento, sino que surge en el proceso de la experiencia y la actividad sociales, es decir, se desarrolla en el individuo dado de resultas de sus relaciones con ese proceso como un

todo y con los otros individuos que se encuentran dentro de ese proceso.” [Mead, 1993: 167].

1.2.2.1 Metas personales

En este ámbito de proyección hay una dimensión temporal que lo sujeta de alguna manera a los procesos familiares (edad de los/as hijos/as, independencia económica de éstos/as, etc). En otras palabras, la posibilidad de realización del yo [Mead, 1993] aparece una vez que se termina la crianza y empieza la autonomía de los/as hijos/as – hito que constituye básicamente el fin de los estudios superiores:

“Una vez que terminen de estudiar -...- *nosotros hacemos un viaje. Un viaje así bueno...*”
[Actriz, casada]

En este sentido, una meta bastante mencionada por las entrevistadas es el *retiro al final de la crianza*; es decir, irse a vivir fuera de Santiago (al campo o a la ciudad):

“En 20 años más [irse a su casa en la playa]. Porque todavía tenemos mucho trabajo acá. O sea, el trabajo está acá. Es mi sueño. *A mí me gustaría harto irme para allá. Yo hice esa casa para irme para allá.*” [Actriz, casada]

“me voy a vivir al sur cuando mi hija se vuelva a Barcelona porque mi hijo ya no vive conmigo.” [Arquitecta, soltera]

De otra parte, y con mayor énfasis, dan cuenta de la expectativa de lograr un mayor bienestar y felicidad en lo relativo al tiempo para sí mismas: “Así, los significados asociados al ámbito del tiempo libre se estructuran en torno a la dicotomía entre el tiempo destinado al ejercicio de la actividad principal de los sujetos –trabajo o estudio- y el tiempo en el cual se satisfacen las preferencias individuales.” [PNUD, 2012: 241]. Concretamente las entrevistadas refieren al desarrollo personal, al descanso y más tiempo para sí mismas, a la tranquilidad, a mayor libertad (en términos laborales), a mantener relaciones afectivas de distinto tipo y disminuir cargas (familiar, laboral):

“Pero me gustaría que en algún momento yo pudiera como frenar un poco la máquina, no irme tan en volaa’. Si, eso me gustaría. *Me gustaría como sentirme más en calma*, de no pensar que tengo que hacerlo todo.” [Psiquiatra, separada]

“...me gustaría verme... *tranquila*. Tranquila. Tranquila. Yo... en términos emocionales y en términos económicos y en... ¿cachai? Ni con mucho, nada, en una hueá estable no más.” [Periodista, soltera]

“...en el fondo, fondo quisiera *descansar un poco más, y quisiera tener libertad...*” [Arquitecta, soltera]

Otro ámbito en los que se concentran las proyecciones tiene que ver con la pareja, en el caso de aquellas que están solteras (como se señaló anteriormente, las casadas pretendían continuar con el proyecto familia en términos de pareja y de hijos/as); donde el ideal es encontrar un compañero con quien vincularse ya sea sólo como pareja o con proyecciones de conformar familia.

“Y yo personalmente te digo, *a mí me gustaría tener una pareja* pa no estar sola en la vejez, porque le tengo miedo a la soledad, pero también como un compañero, disfrutar mis momentos con alguien, no estar sola.” [Publicista, soltera]

“Yo creo que a mí sí me gustaría, no sé si me gustaría volver a tener hijos, porque eso lo veo demasiado... más hijos lo veo como también ligado a si efectivamente encuentro otra persona que sea indicada para esos fines cachai. Que sea como integralmente que me guste en todos los aspectos.” [Historiadora, separada]

El tema de los estudios también destaca, ya sea como educación formal o bien como cursos o actividades más vinculados al desarrollo de hobbies como orfebrería o talleres literarios, pintura, etc:

“Hace unos años empecé a hacer un taller de orfebrería -...- Taller que tuve que dejar el año pasado porque me trasplantaron -cuando me trasplantaron un riñón. Tuve que abandonarlo por un año. Pero ya en octubre de este año puedo volver.” [Periodista, soltera]

“Es un sueño que tengo. Antes de los 60 quiero doctorarme. No sé si lo voy a lograr, pero me gustaría mucho.” [Actriz, casada]

Por otro lado, la posesión de una vivienda o el terminar de pagarla es también una meta para las mujeres que no tienen hijos/as o cuyos/as hijos/as ya crecieron:

“Si, fue como una meta el tema del departamento. Y fue como... fue como pensado para pagarlo... antes de cumplir 50 años. O sea, yo dije “huevoón, si tengo pega, voy a tener pega hasta los 50”. No pensando en que -pero tienes más probabilidades de quedarte sin pega. Entonces yo dije: ya, esta huevá la tengo que tener pagada antes de eso.” [Periodista, soltera]

En esta área de proyecciones, las metas graficadas se ordenan de manera ambigua destacando levemente la dimensión material-concreto intangible de largo plazo, a pesar de que también se identifican elementos en el eje ideacional-afectivo.

1.2.2.2 Las recetas y estrategias personales

Las estrategias y recetas detacadas se basan principalmente en responder a la expectativa del bienestar y la felicidad. En este sentido aparecen diversas alternativas bastante acotadas al contexto en que se desenvuelven las entrevistadas al momento de la entrevista pero que se proyectan al largo plazo. ¿Cuáles son las estrategias para acceder al bienestar subjetivo? Las entrevistadas destacan tanto (i) dedicar menos tiempo al trabajo, como (ii) desarrollarse en términos personales y/o en sus hobbies:

“Yo de cierta manera elegí en esta como *decisión de dejar más tiempo para mi y desarrollar otras cosas que no fueran la medicina, ir dejando cosas que me quitaban tiempo y que resultaban estresantes...*” [Pediatra, conviviente]

“Siendo responsable, tratando de no descuidar las responsabilidades que uno tiene a diario, dentro de la casa, como persona, en tu trabajo, tratar de mantener una línea.” [Publicista, soltera]

En el caso particular de una entrevistada que se enfrenta al problema de la jubilación, la estrategia para tener con un buen ingreso luego de esto, es seguir trabajando unos años más todavía:

“Yo ojala, de aquí a 5 años debiera estar jubilada con un ingreso razonable -lo cual en estos tiempos no es fácil. Yo te digo que es una de las razones por las que me voy a quedar más tiempo también, para que mi jubilación sea mejor.” [Pediatra, conviviente]

1.2.2.3 Creencias sobre el proyecto personal

En este espacio se concentran las creencias referidas a las capacidades de las mismas personas como eje central. Así, además de ver en la educación una herramienta fundamental para la consecución de distintos fines, se la ve como un modo de desarrollo personal y de mejorar los niveles de bienestar. Dentro de las creencias destaca la relevancia de ser feliz en la vida:

“... como independiente de ser mamá o independiente de ser mujer, *uno tiene como una visión en la cual uno sea feliz consigo misma...*” [Historiadora, separada]

Destaca además, la necesidad del proyecto personal en términos del tiempo para sí:

“Que es como algo que me cuesta, a mí me cuesta los momentos de ocio, me cuesta como de verdad tener un momento de ocio, *pero me los tomo porque creo que es sano cachai, que debería hacerse así, debería uno como poder...*” [Historiadora, separada]

Condicionado por los tiempos familiares, el proyecto personal aparece dibujado bajo la idea de un yo que si bien posee legitimidad, debe relegarse en alguna medida ante requerimientos familiares.

1.2.3 El trabajo remunerado

Dentro de éste se agrupan las metas que tienen tanto que ver con aspectos formales del empleo (horarios, responsabilidades, salarios, etc) como aquellos que tienen por fin el desarrollo o potenciación del trabajo mismo y/ de ellas en tanto profesionales.

1.2.3.1 Metas laborales

Dentro de las más nombradas aparece la idea de trabajar menos. En este caso, es posible apreciar de forma evidente la relevancia de los momentos vitales y los contextos, por cuanto es el “cansacio” y el “agotamiento” de haber trabajado remuneradamente durante muchos años, el sustrato de esta meta. Asociado a mujeres mayores de 45 años, subyace la idea de “un merecido descanso”:

“Ahora, ahora *en esta etapa de la vida trabajar menos que antes. Pero tener libertad. Ser dueña de mis horas, de mis días, de todo eso. Estoy súper cansada, o sea tengo un agote de vida.*” [Arquitecta, soltera]

“... *ir dejando cosas que me quitaban tiempo y que resultaban estresantes. -...- Entonces lo que si, yo te podría decir que he ido decidiendo hacer cosas que requerían un desafío, pero que no resulten estresantes para mi.*” [Pediatra, conviviente]

Por otra parte, se identifican algunos casos en los que el empleo no constituye una fuente de expectativas -ya sea por problemas circunstanciales (contexto situacional) o bien por no querer asumir más responsabilidades. El “estado futuro de cosas” no es sino el presente; es decir, continuidad:

“¿Qué espero? *No espero mucho de mi trabajo ahora*. Estoy en un periodo, quizás como medio raro. Porque de repente abruptamente me sacaron de lo que yo mejor sé hacer y que también me gustaba. Y me sacaron así, pero había - no tomé yo la decisión. Y por eso estoy como re inventándome.” [Arquitecta, soltera]

“... hacer lo que hago no más, ojala no me compliquen la vida. Porque veo que los jefes, los gerentes no sé po, está toda la vida complicados, que... no sé tienen que irse más tarde, o se estresan, o tienen muchas cosas que ver, y a mí eso me estresa.” [Ingeniera, casada]

Contrariamente, la mayoría encuentra en el espacio laboral la posibilidad de desarrollo y perfeccionamiento profesional (de “ser buena” en lo que se hace), constituyéndose como la principal expectativa. Se explicitan intereses de profundización en ciertas temáticas y lograr cada vez más aprendizajes. Y para las que ya superan los 50 años, señalan que quieren entregar la experiencia adquirida, seguir desafiándose pero sin tanto estrés:

“Quiero ser súper capa (risas). Realmente no espero más que eso. Espero sí como ser lo más buena posible en lo que hago.” [Psiquiatra, separada]

“A mí me encantaría... me encantaría que se pudieran potenciar desde esta institución un montón de proyectos que hay. Que se puedan concretar. La verdad es que ese es como uno de los...de los incentivos. Y que te mantienen entusiasmado en esto.” [Periodista, casada]

“Y de hecho, por eso no siento que más que esperar, o sea yo tengo todavía mucho que entregar. Entregar, entregar experiencia.” [Pediatra, conviviente]

En esta misma meta de desarrollo profesional hay quienes explícitamente quisieran adquirir más responsabilidades y desafíos ascendiendo –considerándolo también en términos de compromisos que se van adquiriendo cuando ya se lleva tiempo trabajando:

“O sea tú me dices “expectativas de antes” de entrar son más o menos, entre comillas, pucha ganar plata, que es como lo que pensai cuando eris más joven. *Ya estando adentro cachai que hay cargos, que podis ir subiendo de cargo...*” [Publicista, soltera]

Otro ámbito de desarrollo tiene que ver con el social. Esto es, no solamente que el empleo constituya una fuente de crecimiento personal sino también poder entregar buenos servicios a quienes no pueden pagarlos, ya sea trabajando en instituciones de beneficencia o bien (en el caso de las médicas) en el ámbito público:

“O sea, hay cuestiones que yo hago en el mundo público, en el hospital que son súper choras y toda la cuestión, en lo que yo trabajo; pero en cosas que he desarrollado en la cosa privada, todavía no lo he podido meter en el hospital. Y eso es un plan.” [Psiquiatra, separada]

“...y lo que sí, yo creo fijate que ofrecería mis servicios de atención pediátrica a no sé po, a alguna institución que lo necesite: hogar de cristo, no sé po, fundación de... no sé po, donde necesiten un pediatra iría a trabajar algunas horas ad honorem.” [Pediatra, conviviente]

Las metas, entonces, se concentran claramente en la dimensión ideacional-afectiva y de largo plazo, lo cual tiene sentido más que nada porque consituyen áreas de trabajo específico que se proyectan en el tiempo³⁵.

³⁵ Para más detalle, ver anexo 8c.

1.2.3.2 Estrategias y recetas laborales

En lo relativo a las estrategias destaca la dimensión estrictamente utilitaria de ciertos estudios para acceder a ciertos tipos de trabajo o bien para alcanzar bienestar económico:

“O decidir que -si voy a hacer un curso de tasaciones, que es una pega fome, aburrida, pero que me da plata y que es segura para toda la vida. ¿La quiero o no la quiero? ¿Lo estudio o no lo estudio?” [Arquitecta, soltera]

“existe una asociación internacional que es de ayuda humanitaria, en que en el fondo tu defines cuánto tiempo tú le dedicas a eso y vai en conjunto con un grupo de profesionales expertos en ese tema a... a hacer intervenciones psicológicas, de trauma, en lugares de desastre. De desastre y de guerra. Eso es lo que se hace. Entonces... y la verdad es que yo tengo, me encantaría hacer esa cuestión, ¿cachai? De hecho me estoy formando un poco para eso.” [Psiquiatra, separada]

Por otro lado, en lo relativo a la posibilidad de perfeccionarse y profundizar áreas de desarrollo, las entrevistadas dan cuenta de una cierta actitud de motivación, que se debe tener permanentemente para lograr esto:

“Yo te digo, *siempre ando buscando como, como qué hacer.*” [Pediatria, conviviente]

“... y de repente digo, “ya qué más me faltaría así como para ir completando y qué sé yo” y la verdad es que cada vez voy cachando que... que el camino que me falta es simplemente ir profundizando en los planos que yo ya he elegido.” [Psiquiatra, separada]

De igual manera, se establece que para ascender hay que ser principalmente cuidadoso con el comportamiento y atento con los superiores:

“*Acá en general es como tiempo y cómo haces las cosas más que nada, como experiencia y ver si hay puestos, cupo si se mueve la gente. O sea más que nada así es el sistema de trabajo en una agencia por lo menos. -...- Depende también de la persona que esté a cargo tuyo, porque hay de todo tipo.*” [Publicista, soltera]

Finalmente, existe un flujo de estrategias que se despliegan frente a empleos que no son satisfactorios y que implican una búsqueda de alternativas, cambios de trabajo, tomar otros, dejar, etc:

“O sea, *probablemente yo me voy a cambiar a otra pega.* Si.” [Periodista, soltera]

“... y se supone que en marzo del 2012 *consiguiéndome otras pegas* como por ejemplo en la universidad, y bueno estoy en la búsqueda de otra pega, o sea yo necesito mejorar mis ingresos y mi calidad de vida así en general cachai.” [Diseñadora industrial, separada]

1.2.3.3 Creencias sobre el empleo

En general (con excepción de un caso), los discursos en torno a los proyectos laborales dan cuenta de ciertas creencias sobre la importancia de trabajar remuneradamente en términos de beneficio personal y humano.

“O sea yo creo que *es indiferente del género, yo creo que todo el ser humano en general necesita un desarrollo profesional cachai, como estar en algo, o estar metida en un tema, vivir de ese tema, ojala que te fascine.* O sea me encantaría, a mí me ha pasado ahora último también y por eso estoy buscando otros horizontes cachai, que uno ya empieza como a, ya no es tanta la pasión cachai, sentís que no estay aportando mucho, entonces como que ya siento que ya cumplimos el ciclo aquí.” [Diseñadora industrial, separada]

En este sentido, la noción más explicitada relaciona el trabajo remunerado con un

espacio personal de actividad, de desarrollo, crecimiento, formación, inclusive de expansión, pero también un espacio que posibilita la independencia económica y la autonomía.

“De repente salgo, de repente me voy a la peluquería pero *cuando estoy sola y soy yo y no... no estoy, nadie es apéndice mío, ni pegado a mí, es sólo en el trabajo.*”
[Abogada, casada]

“Yo creo que sí [*que es relevante el trabajo remunerado*] *porque te mantiene activa, te mantiene la mente...* sí, y aparte que aquí tu veí gente a cada rato, entonces eso es bueno pa uno. Es bueno escuchar otras opiniones, ver otro tipo de gente...” [Publicista, soltera]

“Claro pero uno cuando ganai tu plata te las comprai al tiro y no preguntai a nadie, pero como pa banalidad así, *es súper rico saber que uno tiene su plata y que si querís comprarte algo así no tenís que pedirle permiso a nadie*, no y en la parte como ya más de los hijos, en que pucha que si tu hija le podís pagar el gimnasio a tu hija” [Bailarina, casada]

Una tercera arista de la relevancia del empleo tiene que ver con la creencia de que las mujeres aportan de manera particular al desarrollo del trabajo y a los espacios laborales:

“Que yo creo que sí es un aporte, porque efectivamente yo creo que es una mirada distinta la femenina de la masculina.” [Periodista, casada]

“Efectivamente con esto que te decía yo, el pensamiento en red que tiene la mujer, que es capaz de estar a la vez pensando en muchas cosas. O sea, en mi experiencia como diferencia, los hombres en general son mucho más racionales.” [Pediatra, conviviente]

“En la forma en que se trabaja, en que de repente la mujer, como te decía como tiene que cumplir más roles, de repente es más eficiente pero a la vez está haciendo hartas cosas a la vez también. Entonces a la vez como que hace más cosas en menos tiempo por ejemplo. Es más concreta creo yo, porque como tenemos que ser eficientes es más concreta...” [Diseñadora industrial, separada]

Pero no sólo el trabajo remunerado es menester en términos personales, asimismo se destaca (en el caso de ambas médicas) el sentido social del quehacer profesional:

“Entonces y que... y que siempre ha sido parte de mi vida, o sea como de... de cómo... *de cómo poner lo que yo he aprendido, lo que yo he desarrollado en sectores en los que el acceso es mucho más difícil. Por eso siempre me he mantenido en el hospital...*”
[Psiquiatra, separada]

El proyecto laboral, entonces, ya se dibuja como importante en la vida de las mujeres entrevistadas constituyendo simultáneamente un área de beneficios económicos y de gratificación personal. Sin embargo, de los 3 proyectos, el más relevante pareciera ser el familiar dirigiendo de manera temporal (primero éste, luego lo demás) el desarrollo de los otros dos.

1.3 Proyectos de vida de mujeres no profesionales

1.3.1 La familia

En el caso de las familias de las mujeres entrevistadas de clase ocupacional dependiente y de oficios (también señalado en el marco metodológico), se identifican 10 de las 12 entrevistadas, que tienen dos hijos/as (salvo un caso, que tiene tres) en

general. Seis de ellas se encuentran con pareja estable y las otras cuatro, solteras o separadas. Sin duda, las configuraciones familiares en este grupo presentan más variedad que en el grupo anterior encontrando situaciones de separaciones de hecho, donde aún viven en la misma casa los ex-esposos, pero hace mucho tiempo que están separados; familias extendidas que conviven; mujeres que viven con sus padres y los cuidan, etc. En términos de las viviendas, la mayoría es dueña de su casa por medio de subsidios. Tan solo 3 arriendan. Las comunas de residencia varían más que en el caso del grupo anterior, aunque se identifican algunas recurrentes como Peñalolén, Maipú, La Reina y Puente Alto.

1.3.1.1 Metas familiares

En términos de este proyecto, las metas *principales* son dos que aparecen con prácticamente la misma frecuencia en los discursos al igual que en la clase ocupacional anterior: educación y bienestar subjetivo. En primer lugar, está el tema de la educación de los/as hijos/as, que supone un paso adelante sobre ellas como madres:

“... *lo ideal es que todos tuvieran una profesión* en algo que se desenvuelvan y que lo hagan bien, *que les guste*, no algo que sea por obligación, que tampoco lo van a llegar a hacer si no se lo proponen” [Repostera, casada]

“... que sean alguien, *que estudien y que sean alguien en la vida.*” [Funcionaria del área de aseo, soltera]

“*La meta más importante es quedarme tranquila con la educación de mi hija*, que ella termine, yo creo que eso es lo más que pienso, porque la chica yo sé que lo va a lograr, va a sacar su carrera, pero la preocupación mía es la de que termine su carrera.” [Jefa de local comercial, casada]

Por otro lado, destaca la meta de que los/as integrantes de la familia sean felices; es decir, que la familia “tenga lo mejor”:

“*Que haya cariño y amor en mi casa no más.* Y eso lo tengo. Esos son mis mejores metas. No esas familias que viven peleando, que pelean por todo, no.” [Manipuladora de alimentos, soltera]

“Yo también soy relajada con los estudios porque yo a mis hijos los quiero realmente, *quiero cabros felices*, a mí eso me pasa entonces yo quiero cabros felices” [E12]

Destaca en el caso de las casadas la expectativa de la unión y continuidad (referida al núcleo familiar), que en el caso de las solteras sólo se manifiesta como el bienestar de los/as hijos/as y su felicidad:

“*Yo espero que esto continúe*, yo llevo 13 años casada y espero que esta forma que tenemos como pareja, como *familia perdure...*” [Funcionaria administrativa estatal, casada]

“... bueno igual, siempre uno espera lo más, que sean otras cosas, *estar bien como familia, todos juntos.*” [Repostera, casada]

Contrariamente, dentro de los discursos se observa un rechazo a desarrollarse como cuidadora en segunda generación (como madre que cuida a sus nietos/as), muy vinculado a la expectativa de que sus hijos/as retarden lo suficiente esa experiencia como

para desarrollarse laboralmente y ser independientes (antes que tener un proyecto familiar propio). Meta que se vincula bastante con la experiencia de las mismas entrevistadas, donde el proyecto familiar y el tener hijos/as muy tempranamente, les limitó el desarrollo educacional y laboral:

“Yo me veo en el campo, espero no tener nietos todavía si po... ojalá que no jajaja.”
[Asesora del hogar, conviviente]

“Pero en cuanto a eso, fíjate, que yo siempre he pensado. Me dicen lo contrario, pero... yo no quiero criar nietos. ¿ya? Después de... yo estuve 20 años casada. Luego me divorcié. Y uno le empieza a encontrar gustito a la libertad que tiene, de poder... si estoy parada para allá, para allá voy po.”

Finalmente, resalta la necesidad de tener una vivienda propia:

“*Tener casa propia.*” [Transportista, casada]

“Ahora mi expectativa es tener mi casa y la parcelita que te digo yo. Yo teniendo plata me compro inmediatamente mi casa, me la compro pero al tiro, no la pienso dos veces.” [Manipuladora de alimentos, soltera]

Destaca que, a pesar de compartir varias metas en la dimensión ideacional-afectiva y de largo plazo con la clase ocupacional anterior, la concentración más notoria ocurre en la dimensión contraria; es decir, material-concreto intangibles y de corto plazo (ver anexo n°8d).

1.3.1.2 Recetas y estrategias familiares

A modo de receta, el elemento más mencionado para la consecución de la felicidad de los/as hijos/as, es la comunicación y participación de todos/as los miembros de la familia:

“Pucha la constancia, “oye, vengan a sentarse. Conversemos”. La comunicación. Eso, es importante eso en las familias. Comunicación. Si no hay comunicación nadie pesca a nadie po.” [Transportista, casada]

“Yo creo que harta comunicación, porque igual conversamos harto, los niños son como más chicos, pero trato en sus términos que entiendan lo que estoy hablando, igual hay harta comunicación verbal como también de afectos, de piel.” [Repostera, casada]

Asimismo, pero referido a las claves estratégicas para lograr una buena crianza (que se vincula al bienestar de los/as hijos/as), se destaca la importancia de los límites y del trabajo personal:

“Creo que a lo mejor a favor yo, estudié y terminé y con eso yo también los puedo ayudar y puedo seguirlos apoyando hasta donde yo pueda. No sé po, *también nosotros con ellos somos como muy de cariño y todas esas cosas y también les gusta harto, bueno pero cuando hay que retarlos hay que retarlos.* Pero generalmente somos como muy de jugar y esas cosas. Me preocupo que cada uno sea, no tiene las mismas tareas o de repente las mismas, siempre o sea a cada uno le doy como su tiempo.” [Repostera, casada]

1.3.1.3 Creencias sobre la familia

Destacan especialmente las creencias relativas a la importancia de la educación superior formal en tanto se constituye como una herramienta fundamental para el futuro, para *poder elegir qué hacer con la propia vida*, para llegar más lejos, para ser más que

los padres y las madres, y en este sentido “ser alguien en la vida”, tener buenas y propias cosas, ser mejores personas y también destaca la posibilidad de independencia en caso de separación o de trabajo como apoyo al marido. Pareciera entonces que la herencia clave para el bienestar de los/as hijos/as radica en ésta:

“estudien porque ahí está tu futuro. Porque a esos cabros les gusta lo bueno, así que yo les digo: *tienen que estudiar para que tengan cosas buenas*”. [Transportista, casada]

“Entonces yo le digo:- *bueno si no querís que te miren mal, o ser alguien en la vida, o querís tener tus cosas, tus valores, no sé.*” [Manipuladora de alimentos, soltera]

“Si, yo pienso que eso porque si usted no le da estudios a sus hijos, ¿qué van a hacer? No pueden elegir en lo que van a trabajar, tienen que trabajar en chuzo y la pala no más po. Entonces yo siempre quería que mis hijos fueran otra cosa, o sea que no fueran como es uno que trabaja en casa, no es por deshonrar, pero ¿a quién no le gustaría tener una profesión? No estar haciendo, lavando ollas ni planchando po.” [Asesora del hogar, separada]

Por otro lado, se señala la relevancia de conformar un proyecto familiar claramente delimitado; es decir, casarse y *luego* tener hijos/as –que en algunos casos en términos de crianza llega a constituir al proyecto familiar como único proyecto de vida femenino:

“Él tiene su vida en realidad, no podría decirle tenis que casarte y punto. Pero siempre les inculqué que los hijos fuera de la familia son pelotas de ping pong para mí.” [Jefa de local comercial, casada]

“Yo no obligo a nadie a casarse, ni irse de la casa porque en la casa aquí no le falta nada, si ustedes quieren hacer su vida -las mujeres salen casadas”. Si. “Yo no acepto que tú te vayas a vivir con él”, por ejemplo, ya. Casadas salen de mi casa. Y la que no sale casada, mejor no vuelva nunca más para acá. Esa regla le puse.” [Asesora del hogar, separada]

1.3.2 El proyecto personal:

“... si yo soy eso es lo que me pasa a mí que *yo no soy para mí. Yo me preocupó de todo lo demás, pero menos para mí.*” [Asesora del hogar, separada]

1.3.2.1 Metas personales

A diferencia de lo que ocurre en el caso de las mujeres de la clase directiva y profesional, el discurso de este grupo de entrevistadas no logra articular aquí un espacio distinto al familiar. El caso particular de las mujeres que aun no conforman un proyecto familiar, es evidente:

“En mi vida personal más que laboral... es formar una familia. Más que laboral, creo que siempre he pensado más en eso que en proyectarme en un trabajo. No sé, creo que si se me van dando las cosas las voy a ir aceptando, pero lo que yo quiero, así como mi meta, es formar una familia. Tener mis hijos, mi familia, mi casa.” [Cajera, soltera]

No obstante, en las mujeres que tienen hijos/as, se observa la noción explícita de que el espacio familiar es el espacio personal:

“*Personal, que mis hijos cumplan sus metas...*” [Jefa de local comercial, casada]

En este sentido, si bien en un caso aparece la necesidad de desarrollarlo en términos de “darse más tiempo para sí”, la situación general se vincula más con no tener claro el proyecto personal:

“Claro, tengo como todo volcado en ellos. Así como a corto plazo que yo tenga algo personal, todavía no me he proyectado en nada. Pero sí, o sea de ellos 100% digamos entre comillas como para ellos y como para mi familia -...- Porque yo pienso en todos ellos, pero en mí yo no he pensado.” [Repostera, casada]

“... lo que me he propuesto en la vida es surgir no más, pero metas para mí, soy totalmente egoísta conmigo misma, en ese sentido soy egoísta conmigo...” [Manipuladora de alimentos, soltera]

“Yo creo que en sí, proyecto personal mucho no tengo...” [Repostera, casada]

Justamente lo anterior deriva en que dentro del discurso aparecen con mucha más frecuencia “anhelos o deseos”, antes que metas concretas. Principalmente en este ámbito de proyecciones, los resultados coinciden con otras investigaciones: “En el caso de las mujeres de sector bajo, los proyectos de vida aparecen mucho más desperfilados. Estudiar, trabajar, formar pareja son opciones frente a las cuales las mujeres no tienen una definición expresa de qué esperan de sí mismas. Más bien, existe la idea de que las cosas “ocurren” sin que la propia voluntad sea determinante. Y al analizar las historias de sus vidas, éstas se ven mucho más condicionadas por las circunstancias que las vidas de mujeres de sector medio alto; la necesidad opera como motivación, más que la voluntad. La fuerza de la necesidad es tal, que incluso las mujeres que tratan de “torcerle la mano al destino” se ven finalmente frustradas.” [Valdés et al., 1999: 47].

Como se observa a continuación, el principal objeto de estos deseos es o fue educarse formalmente (ya sea terminar enseñanza media o acceder a estudios superiores) mas la necesidad estuvo por sobre la voluntad:

“Sí, igual siempre me hubiera gustado seguir estudiando, pero los medios no estaba digamos para poder seguir. Pero sí, igual me hubiera gustado seguir estudiando...” [Repostera, casada]

Otros menos específicos, dicen relación con la tranquilidad, el físico, el cultivo de la tierra:

“Eso, eso me gustaría. Pasear, salir, conocer. A mí me gusta ser patiperra, por último agarrar una mochila y mandarme, pero hay que tener plata po. Si yo soy patiperra, me gusta... eso sería po.” [Manipuladora de alimentos, soltera]

“yo me veo más trabajando eh, más con la tierra, eso, a lo mejor el huerto, los cactus, y vendiendo esas cosas cachai, haciendo cosas manuales, yo creo que siempre debería haber sido hippie en vez de haber sido tan ejecutiva...” [Trabajadora en empresa familiar, casada]

Sin embargo, quizás la única meta explícitada se vincula con adquirir un terreno en el campo y dejar la vida citadina al término de la crianza (hijos/as que han terminado su educación formal o que están en ello):

“... quiero estar tranquila, quiero comprar una parcela, tener a mi hijo estudiando en la universidad.”[Manipuladora de alimentos, soltera]

“... estar en el campo... ser una buena dueña de casa... y creo que eso... pero como tengo a mi hijo, estoy esperando que termine cuarto medio, pero así como vamos... es remota, no sé...” [Asesora del hogar, conviviente]

Finalmente, se hace evidente la ambigüedad de este ámbito, concentrándose las metas o deseos de la agencia únicamente en la dimensión material-concreto intangible y de largo plazo (ver anexo n°8e).

1.3.2.2 Recetas y estrategias personales

En tanto este proyecto no aparece claramente diferenciado, se observa un discurso bastante ambiguo en lo relativo a las estrategias y recetas. Particularmente la estrategia para acceder al “terreno en el campo” es: seguir trabajando. Y ello destaca como una capacidad que no poseen todas las personas:

“El trabajo que he tenido toda mi vida no más po. Eso me ha logrado hacer todo lo que yo quiero, ser inteligente, a tirar pa arriba, así he logrado todos los logros que tengo. Porque cualquiera no lo hace, cualquiera no lo hace po.” [Manipuladora de alimentos, soltera]

“Más trabajo. Porque yo creo que con trabajo se te cumplen muchas metas po.”
[Transportista, casada]

1.3.2.3 Creencias sobre el proyecto personal

Destacan más que nada aquellas vinculadas a cómo lograr lo que uno se propone en la vida, surgir, salir adelante. En este sentido, se identifican creencias más normativas sobre cómo la personalidad propia incide en los logros:

“No, yo creo que va todo enfocado a cómo uno es como persona cachai, lo que uno logra, y yo creo que también dentro de *las habilidades y cualidades que tiene uno, uno de repente no puede hacer de todo en la vida tampoco, yo creo que todos sabemos cuáles son nuestras limitantes* de repente para hacer las cosas.” [Trabajadora en empresa familiar, casada]

“... yo creo que sobre todo *cambiar la mentalidad de las personas*, porque de repente las personas son muy negativas, dice “no esto no lo puedo hacer”, pero de repente ese “no lo puedo hacer” es que no lo quiere hacer, no es porque no pueda. -...- Yo encuentro que no, porque si uno puede, *con sacrificio y harto esfuerzo, de puede.*” [Manipuladora de alimentos, soltera]

1.3.3 El trabajo remunerado

1.3.3.1 Metas laborales

Una de las metas más nombradas es generar más ingresos –y en algunos casos, esto se evalúa en función de la capacidad de ahorro³⁶ que permite el sueldo:

“Ganar más plata no más po. Y poder ahorrar. Porque no se hace. Ahorrar, para nada. Este año no he ahorrado nada.” [Transportista, casada]

“Pucha, tratar de pagar las deudas que tengo, mira que fue un año, como te digo yo, un poco terrible, entonces quiero salir de eso, salir de eso. Y sí no logro nada, ya terminar el negocio, venderlo.” [Manipuladora de alimentos, soltera]

³⁶ En este caso, si bien el generar más ingresos obedece a una necesidad que espera ser cubierta en otros ámbitos, lo cierto es que los comportamientos laborales (horas extras, más empleos, o cambios de trabajo, etc), que constituyen estrategias, están motivados por la meta de mejorar los ingresos. De manera que en el ámbito laboral, lo que mueve a las mujeres es esta expectativa.

“Yo aspiro aquí a ganar un sueldo mejor. Mi aspiración aquí, a lo mejor es alta, pero mi aspiración es llegar al tope de lo que pueda llegar aquí, pero que no tenga que ver con una jefatura, porque eso sí que yo le veo, yo ya hice eso y me costó hartó.” [Funcionaria administrativa estatal, casada]

Por otro lado, dentro del grupo de las mujeres casadas, una meta común (articulada más bien como deseo) tiene que ver directamente con dejar de trabajar: “él trabaja y yo me quedo en la casa” [Asesora del hogar, conviviente] y ocupar roles tradicionales, esencialmente una vez que dejen de tener gastos por concepto de educación formal de los/sa hijos/as:

“¡Claro! *Eso sería bacán... no trabajar*, porque igual estuve tanto... estuve como tres... estuve como no sé... mucho tiempo sin trabajar... me acostumbré a no trabajar.” [Asesora del hogar, conviviente]

“A ver, *yo espero dejar de trabajar, y dedicarme a hacer manualidades*, cachai a mí me gustan mucho las manualidades, no, espero tener cierta tranquilidad con mi familia...” [Trabajadora en empresa familiar, casada]

Contrariamente dentro de las mujeres separadas o solteras, prima la necesidad de seguir empleadas el mayor tiempo posible:

“Idealmente... que sí, que fuera, que *yo trabajaría hasta no sé po, hasta que más pudiera*.” [Funcionaria del área de aseo, soltera]

“O sea yo, *si dios quiere hasta cuando me den las fuerzas* porque yo, si yo no trabajo... no yo creo que me muero po, porque... yo me aburriría y más que un doctor a mí me dijo que yo sí -por el problema de la columna- si yo no trabajo, yo me voy a quedar inválida.” [Asesora del hogar, separada]

En el caso de las mujeres independientes, la estabilidad del empleo tiene más que ver con la estabilidad de la demanda:

“*O hacer algo más estable o más seguro*. Igual eso es como un poquito en el aire, porque hay días que por ejemplo, no hago nada y claro, no genero nada, pero hay días que por ejemplo en un rato de repente me gano 20 lucas o 30 lucas y que no es malo para mí.” [Repostera, casada]

“*Es que no sé que uno espera del trabajo. Están monótona la cuestión de la pega que no*. Que nos siga yendo bien po, que nos sigan saliendo niños en los próximos años. Que siga trabajando ahí mismo...” [Transportista, casada]

Otra meta asociada al espacio laboral, dice relación con la posibilidad de ascenso –como se puede ver a continuación:

“... y creo que el paso que sigue si pudiera es ser supervisora, que ya sería lo más dentro de la empresa, porque hay jefas de locales que han pasado a ser supervisoras. Entonces eso, ya me queda eso, porque este puesto me quedó ya no sé si, como que siento que ya no tengo nada que hacer aquí-...- Entonces ya como que llegas a un punto en donde ya no te llena, como que quieres avanzar un poco más.” [Jefa de local comercial, casada]

“... igual que ahora no más po... o ser no sé po si me suben, mejor todavía.” [Funcionaria del área de aseo, soltera]

Finalmente, dentro de discursos más vinculados a anhelos se identifica la idea de un cambio de empleo –pero como tales, no poseen ni fijación temporal, ni estrategias concretas para lograrlos:

“... el otro día fui a hacer un cambio de teléfono ahí en movistar. Y yo tengo una amiga que trabaja en movistar y me regala puntos. Y cambié este teléfono. Y... y esa pega la encontré chora.” [Transportista, casada]

“Sí po... y lo otro que sería genial si yo no sé po, si yo fuera... no sé po, alguna vez fuera como una mini, mini... una mini... ¿cómo le llaman? Una mini empresaria y yo le daría trabajo a ellos [su familia].” [Funcionaria del área de aseo, soltera]

De modo que, una vez más, la concentración de las metas es clara en torno al eje material-concreto intangible tanto en el corto como en el largo plazo (ver anexo n°8f).

1.3.2.2 Estrategias y recetas laborales

Lo primero que resalta tiene que ver con recetas relativas al esfuerzo y otras características de la personalidad de tipo moral y ético –de las que ya se dio en cuenta en las “creencias sobre el proyecto personal”- antes que cursos de acción concretos:

“Yo creo que mi personalidad, mi esfuerzo. -...- la constancia yo creo.” [Transportista, casada]

“... nosotros las cosas las superamos con esfuerzo, con trabajo, con honestidad. Y eso se inculca desde chico, por ejemplo yo no dejaría que mi esposo se trajera algo de la pega, ni tampoco yo, yo creo que eso es una buena enseñanza, es la base de hartas cosas, el ser honesto. A lo mejor la honestidad va muy frontal, yo soy frontal...” [Funcionaria administrativa estatal, casada]

En el mismo orden se observan algunas referencias a recetas que tienen que ver con lo que usualmente se conoce como “*hacer bien la pega*”:

“No tiene que ver con tiempo, creo que tienen que ver con las *confianzas*, porque nosotros tenemos una supervisora, ellos tienen una evaluación cada cierto tiempo de las jefas de locales, porque cada una tiene cierta cantidad de locales, entonces trabaja mucho con sus jefas, yo creo que por ahí va.” [Jefa de local comercial, casada]

“Yo estudio hartito, leo hartito de lo que me compete a mi trabajo. Soy busquilla, soy muy busquilla, además no me gusta mucho perder, entonces para que no pierda, tengo que demostrar lo que yo digo, entonces eso hace que yo me tenga que teorizar más, pero lo hago con gusto...” [Trabajadora en empresa familiar, casada]

1.3.2.3 Creencias sobre el trabajo remunerado

Respecto de las creencias más extendidas se identifica la idea de que el empleo y la habilidad de aprender a desarrollarse en cualquier trabajo, son relevantes para lograr las metas que uno se propone:

“*Porque, cómo están los tiempos, cualquier cosa sirve*; hasta aprender a poner un enchufe, te sirve po, pa tu casa. -...- Hay que aprender todo en la vida, todo, todo, todo, todo, hasta lo más mínimo. -...- O sea si le preguntas a alguien conocido que haga las cosas, aprende. Aprender, aprender, aprender, aprender, porque nunca uno sabe cuando eso...eso lo puede necesitar o puede emplear.” [Manipuladora de alimentos, soltera]

Esta cita ilustra claramente la idea de Rieznik [2001], que se desarrollará mayormente en el capítulo tercero, sobre la característica primordial del trabajo moderno, donde ya no importa la actividad específica en la que se trabaja, sino la capacidad de trabajar: es decir, rescatar que mientras sea trabajo remunerado “cualquier cosa sirve”. Ello además establece un vínculo directo con la falta de especialización (o de estudios)

para desenvolverse en el mundo laboral. Por otro lado, destaca la creencia que fundamenta la receta de “hacer bien la pega”:

“... yo creo que trabajar en las cosas que ellos crean que son buenos y que saben que lo puedan lograr y que es gusto porque si van a hacer algo de mala calidad mejor no hacerlo, porque ya no le estas poniendo empeño ni nada, no estás entregando nada.” [Repostera, casada]

“Que sea responsable, que cumpla en su trabajo. Porque ahí es donde están los logros. Si tú ves que un gallo es flojo, no se le ocurre limpiar... tú veis que está desocupado y no lo hace, lo que las cabritas aquí po. Entonces al final tú podis lograr pa arriba y tirar pa arriba, pero si este compadre no te ayuda, no lo llamai po, no sirve po” [Manipuladora de alimentos, soltera]

Finalmente, la sumisión respecto de ciertas características del sistema o bien la humildad, aparecen como enclaves para lograr lo que uno quiere; en contraposición, la capacidad de buscar aquello que satisfaga si el empleo actual no lo hace:

“El sistema es así, y uno tiene que trabajar como es el sistema, y si no te gusta trabajar acá bueno habría que buscar otra cosa, si yo estoy disconforme y considero que me están sacando la mugre por nada yo no voy a empezar a desvalijar una tienda porque los patrones son malo, porque si no me gusta me voy y busco algo que me guste, que me paguen más y vea que no me van a pulmonar más.” [Jefa de local comercial, casada]

“-Hijo, aguántate, aguántate, agacha el moño hijo; en la vida hay que agachar el moño, no hay que ser levado de chasis como le digo yo. O sea hay que ser humilde en la vida pa conseguir lo que uno quiere, y dios más te va a ayudar le digo yo.” [Manipuladora de alimentos, soltera]

Así, se identifica que los proyectos de vida de las mujeres de clase ocupacional dependiente y de oficios, son ante todo proyectos adaptativos que varían según las posibilidades contingentes y poseen una falta de maduración que responde a la presencia de “anhelos y deseos” antes que a metas claras –como se identifica a continuación en el análisis comparado.

1.4 Proyectos de vida de las mujeres: caracterizaciones y comparaciones

De lo anteriormente expuesto, entonces, se desprenden varios elementos. Para ordenar el eje analítico, se revisaran primero las diferenciaciones internas entre ambas clases -básicamente entre lo que se predefinió en la muestra: casadas/convivientes y solteras/separadas. Posteriormente, se realizará una caracterización y comparación entre ambas clases.

Siguiendo la hipótesis 2 de la presente memoria, es posible dar cuenta de la ausencia de diferencias tajantes entre el grupo de las mujeres casadas y convivientes v/s el grupo de las solteras/separadas. Empero, si aparecen dos grandes diferencias entre ambos grupos:

(i) Por un lado, la meta de la continuidad del proyecto familiar, la cual contempla una pareja, hijos/as y la estabilidad de este conjunto a través del tiempo. En el caso de las

mujeres solteras/separadas, esta es una meta que puede vincularse a la expectativa de ver crecer a los/as hijos/as, y a la meta dentro del proyecto personal de encontrar pareja.

(ii) Por otra parte, existe una leve inclinación dentro del proyecto laboral, hacia la necesidad de mejorar o mantener los ingresos en el caso de las mujeres que no cuentan con apoyo de una pareja en lo económico con los/as hijos/as. En lo relativo a la hipótesis dos, entonces, es posible decir que si bien las diferencias no son marcadas, si se encuentran presentes con algún grado de frecuencia.

Asimismo, dentro de las mujeres entrevistadas de la clase ocupacional dependiente privada-pública y de oficios, estas diferencias se mantienen e incluso se acentúan. A pesar de que el tema económico en el empleo está presente, la mayor diferencia en este sentido tiene que ver con dos metas contrarias que se plantean entre ambos grupos: mientras que las entrevistadas casadas/convivientes explicitan en su mayoría el interés de dejar el empleo en el largo plazo, las solteras/separadas buscan contrariamente mantenerse trabajando el mayor tiempo que les sea posible.

Finalmente, los elementos distintivos más importantes se encuentran en el nivel interclase. En términos globales lo fundamental tiene que ver con la presencia/ausencia del proyecto personal en la clase ocupacional directiva y profesional versus la otra clase ocupacional, respectivamente. En el primer caso, si bien la preminencia del proyecto familiar es evidente, éste no logra subsumir por completo el desarrollo de un proyecto personal. Empero, en el caso de las entrevistadas de la clase ocupacional dependiente privada-pública y de oficios, el proyecto familiar adquiere tal potencia, que engloba el desarrollo de la propia persona, apartándolas del “ser para sí”, para volcarlas en el “ser para otro/a” más propio de la maternidad, cuestión que se desarrolla en el capítulo a continuación con más detalle.

Ello deriva en la incapacidad de este último grupo para identificar metas concretas, con estrategias y recetas ad hoc, y más bien manifestar deseos o anhelos que no poseen cursos de acción definidos. Cuestión que no se manifiesta en la clase ocupacional directiva y profesional. Una posible explicación a este fenómeno dice relación con las dificultades estructurales (sociales en términos de vulnerabilidad y de discriminación, educacionales, económicas, de vivienda, etc.) que enfrentan las mujeres entrevistadas de la clase ocupacional dependiente privada-pública y de oficios, lo cual impide a la agencia proyectarse con certezas puesto que no es capaz de controlar las situaciones a las que se enfrenta –teniendo un estrecho margen de acción. Ello explicaría que frente a las adversidades recurran a creencias arraigadas en factores externos difíciles de cambiar como explicaciones tangibles de sus conflictos; al tiempo que destaquen elementos referidos a sus propias capacidades y que están a la base del discurso de la relevancia del esfuerzo y la lucha para *salir adelante* –discurso totalmente ausente en sus pares de la clase ocupacional directiva y profesional. Éstas, por el contrario, teniendo un margen

más amplio de opciones de imágenes de futuro (dadas básicamente por su nivel educacional y económico), así como de cursos posibles de acción, son capaces de definir más fácilmente sus metas y diferenciar los espacios.

Siguiendo lo anterior, resalta la relevancia que las entrevistadas dan a las dos metas más importantes del proyecto familiar, en las que coinciden pero ordenan de manera lógicamente diferente. Mientras la clase socio-ocupacional directiva y profesional ve en el bienestar de los/as hijos/as la expectativa fundamental, dentro de la cual la educación superior constituye una suerte de complemento perfecto, por las posibilidades que permite para desenvolverse en el mundo laboral; la clase socio-ocupacional dependiente privada-pública y de oficios destaca las posibilidades que la educación superior otorga a las personas para mejorar su bienestar subjetivo así como su calidad de vida. En este sentido, la capacidad de brindar educación superior a los/as hijos/as se construye bajo el discurso del sacrificio donde el trabajo remunerado que las madres realizan tienen como fruto que sus hijos/as sean “*más que ellas*”. En sus palabras:

“Que tenga su profesión po, que tengan su profesión y trabajen bien po, no anden como uno que ha trabajado toda su vida, maltratándose...” [Manipuladora de alimentos, soltera]

Finalmente, en términos del proyecto laboral destaca la diferenciación en términos del tipo de metas que cada grupo de entrevistadas explicita. Mientras que las mujeres de la clase ocupacional directiva y profesional manifiestan metas en ambos ejes, pero las concentran en la dimensión material-concreto intangible y de largo plazo; sus pares de la clase ocupacional dependiente privada-pública y de oficios se limitan estrictamente al eje material-concreto intangible y manifiestan preferencia por el de corto plazo. ¿De qué nos habla ello? Pues bien, probablemente el mismo problema de vulnerabilidad y de poca certeza impide a las mujeres proyectarse en un empleo con seguridad. Además dentro sus metas, está la idea tanto de cambiarse de empleo en el corto plazo, como de dejarlo en el largo plazo (en el caso de las casadas). En este sentido, la ausencia de desarrollo personal o mejoramiento en el trabajo remunerado como meta (presente en sus pares de clase ocupacional directiva y profesional), desemboca asimismo en una incapacidad de proyección dentro de la misma ocupación o empresa. Cuestión que también explicaría la concentración de creencias referidas a sus propias capacidades en este ámbito –donde todo es problemático, la diferencia la hace la capacidad de resistencia y la personalidad de cada persona (ver anexo n°9 para más detalle).

“Estas condiciones socioeconómicas marcan en gran medida los proyectos de vida que las mujeres construyen, y sobre los que planifican en mayor o menor medida sus vidas. Los proyectos de las mujeres de nivel socioeconómico bajo son más diluidos que los de las mujeres de sector medio alto, menos claros.” [Valdés et al., 1999: 48]. Lo anterior permite caracterizar los proyectos distintivamente según clase ocupacional: mientras la clase ocupacional directiva y profesional establece *proyectos de vida*

estratégicos, esto es: proyecciones que logran con mayor éxito el cálculo de relaciones de fuerzas porque están en una posición estructuralmente privilegiada, son más recursivos –tienen más recursos disponibles tanto personales, como económicos y sociales-, las dimensiones (familia, persona, trabajo) están claramente delimitadas y poseen metas y estrategias más definidas. Por su parte, la clase ocupacional dependiente privada-pública y de oficios elabora preferentemente *proyectos de vida adaptativos*: proyectos que destacan los deseos y los anhelos, antes que metas claras – ahí donde la correlación de fuerzas es negativa, las aspiraciones se alejan más de estados futuros concretos. Asimismo, son proyectos menos delimitados en sus dimensiones (incluso con conciencia de no poseer proyecto personal) y más ambiguos en sus relaciones con éstas. Si bien las metas familiares tienen una preminencia clara, las demás áreas e incluso las estrategias para lograr dichas expectativas se acomodan con mayor facilidad a los contextos situacionales que van viviendo estas mujeres. De forma que “No es sorprendente observar que las aspiraciones tienden a tornarse más realistas, más estrictamente ajustadas a las posibilidades reales, a medida que estas últimas aumentan” [Bourdieu, 2006: 96].

Sin embargo, en términos genéricos los proyectos de vida de las mujeres –como ya se observa- rescatan sobre todo el proyecto familiar y orientan sus tiempos en función de su rol de madres. Asimismo, parece oportuno señalar que en tanto los proyectos de vida responden a la proyección de la identidad en el tiempo, esta identidad aparece fuertemente marcada por el género y los roles socialmente atribuidos. De ahí que varias entrevistadas destaquen que su condición femenina les permite aportar de manera diferenciada al espacio laboral, respecto de sus pares masculinos.

En este sentido, antes de dar cuenta del rol del trabajos en las proyecciones, conviene dedicar un apartado a indagar en esta matriz cultural que sustenta de alguna manera los proyectos de vida y permite caracterizarlos no como “puntos en un espacio”, sino en tanto expresiones de un conjunto de creencias, valores, actitudes, prácticas que definen contextos culturales específicos.

SEGUNDO CAPÍTULO: HERENCIA CULTURAL

1. Concepciones en torno a “la mujer”

Como se señala ya en los antecedentes, si bien la modernidad abre en el discurso el espacio e incluso el imperativo a la libertad y la autonomía de las personas, en el caso de las mujeres ello está en conflicto con los roles tradicionalmente desempeñados por cada género (la racionalidad instrumental del trabajo remunerado versus las acciones “no racionales” de la maternidad [Weber, 1992]). De este modo, se hace fundamental entender los proyectos de vida a la luz de los valores, ideas y normas culturales dentro de los cuales se desenvuelven las mujeres. Esto permite no sólo comprender las expectativas descritas por las entrevistadas a la luz de las metas culturales [Merton, 1981], sino también vincular los distintos proyectos bajo principios diferentes, pero complementarios a los agenciales. En este sentido, el presente capítulo tiene por objeto indagar en aquellos significados y experiencias que constituyen la identidad femenina desde la perspectiva de las entrevistadas. Es decir, constituirse como soporte y medio dentro del cuál se desarrollan las proyecciones femeninas, iluminando algunas aristas en torno a la clara supremacía del proyecto familiar, y la correspondiente supeditación de los otros dos a éste, considerando que “La cultura, esa trama de valores, símbolos, conductas e instituciones, tejida y retejida en el tiempo, parece ser el concepto estratégico para entender lo que es ser una mujer y lo que es ser un hombre en una sociedad concreta.” [Montecino, 1991: 21]. De ahí que primeramente se presenten las creencias en torno a aquello que define a las mujeres, de lo cual se desprende el vínculo esencial que se establece con los roles tradicionales: mujer como madre y mujer como cuidadora-dueña de casa.

“A ver... yo creo que tenemos como *hartas ventajas en ser mujer, el hecho de ser mamá, no sé po, de ser la dueña de casa...*” [Ingeniera, casada]

Lo que resta del presente capítulo se dedica a abordar estas dimensiones del “ser mujer” por clase ocupacional. Cabe destacar que para el caso de la maternidad, se aplica

un modelo archeriano [2009] que destaca el ciclo morfogenético de los condicionantes culturales y su reorganización en función de las interacciones sociales.

En este sentido, cabe destacar ciertas condiciones que atraviesan las identidades de clase y se ordenan en identidades continentales en lo relativo al ejercicio de la maternidad: “el marianismo y el machismo operarían conjuntamente en el orden social mestizo, en tanto patrones ideales asignados a los géneros. Como estereotipo (espiritualidad, pureza, abnegación, sacrificio, virginidad, maternidad, etc.) el marianismo puede o no realizarse en las prácticas cotidianas femeninas; pero lo fundamental es que ese “ideal” entregará a todas las mujeres latinoamericanas “...” un fuerte sentido de identidad y de continuidad histórica” [Vignolo, 1982:98, citado en Montecino, 1991: 27]. Este elemento marca los discursos en torno a la maternidad –tanto en el modelo materno como en las definiciones que las mismas entrevistadas hacen de ésta. Además, el apartado cuestiona el concepto de maternidad por su sesgo esencialista y propone rescatar un concepto del psicoanálisis: el maternaje [Oiberman, 2004].

Finalmente, la “mujer que todo lo hace” se cristaliza de manera evidente en la división de roles que se produce en las familias nucleares tradicionales (con figuras materna y paterna). A pesar de que la literatura ha dado cuenta de la “doble carga laboral” [Todaro & Yáñez, 2004; Téllez, 2001, Valdés, 2006], los testimonios de las mujeres permiten cuestionar este concepto por cuanto invisibiliza dos dimensiones que si bien son complementarias, difieren bastante en lo relativo al “trabajo doméstico”. A saber: las actividades vinculadas al cuidado y crianza de los/as hijos/as (que en caso de ser remplazada, se lo delega paradigmáticamente a instituciones escolares) y, por otro lado, las actividades relativas a la mantención del hogar (delegado en las clases más altas, a asesoras del hogar): (cocinar, aseo [limpieza + orden], ropa [lavar + planchar] y los cuidados de los/as niños/as (físico y psicológico). Dado que cada una de estas actividades puede realizarse por sí sola (como en el caso de personas independientes que son dueñas de casa, pero que no tienen hijos/as), se propone el concepto de “triple carga laboral”, para significar esta agobiante situación de asimetría en los roles de género al interior del espacio privado.

1.1 Ser mujer directiva y profesional en el Chile actual

Como ya se señala anteriormente, un elemento relevante dentro del análisis tiene que ver con que si bien existen situaciones concretas donde la dificultad de integrar los proyectos familiar, individual y laboral se hace patente (capítulo uno), ello se acompaña claramente de creencias y prácticas que naturalizan estas situaciones –sobre todo en lo relativo al desempeño que la mujer debería cumplir a diferencia del hombre. Entendiendo que “La identidad de género es la elaboración simbólica que cada cultura construye a partir de la categorización de las personas en diferentes sexos. Dicha codificación implica

que nuestro conocimiento sobre el sexo no corresponde exclusivamente a las características anatómicas. Más bien, género es el saber que asigna significados a las diferencias corporales” [Fuller 1993: 17, citado en Valdés et al., 1999: 14]; este apartado se centra justamente en los *significados* asociados a la condición de ser mujer.

En el caso de las mujeres de la clase ocupacional directiva y profesional, los discursos aluden principalmente a dos dimensiones de la vivencia de lo femenino. Por un lado, el vínculo mujer-madre y la relevancia que ello tiene o debe tener en la vida cotidiana (en término de orientación de acciones, responsabilidades, esfuerzos, etc). Por otro parte, aparece la idea de “siempre tener que poder”, muy vinculada a la de “mujer moderna” [Valdés et al. 1999; Lipovetzky, 1999]—dando como resultado la idea de la mujer como un ser humano con múltiples capacidades de atención y acción³⁷, que se ocupa de sí misma, de la familia y sale al mundo laboral. A continuación entonces, se desarrollan ambas ideas:

(i) *La mujer madre*. Dentro de los discursos aparece fuertemente la responsabilidad de la mujer en tanto madre y ello como una identificación única y distintiva respecto del hombre: “somos capaces de generar vida y amamantar”. Ello se ve como una bendición, una ventaja y una oportunidad que nos da la vida.

“Entonces... y ese mismo rol biológico, digamos, *el ser madre, yo creo que uno está más adaptada al rol maternal*, de nutrir de proteger al hijo” [Pediatra, conviviente]

“Y pienso que tenemos *una capacidad tan impresionante que es esa de poder generar una vida dentro de uno que nos da también otra diferencia que es de lo vivencial*. -...- Y por lo tanto, creo que el ser mujer es como ser un lado del mundo. Eso pienso. Somos como un lado del mundo.” [Psiquiatra, separada]

“me tocó ser mujer y es una cuestión muy increíble porque *somos las únicas que podemos dar vida y yo creo que el fin de la mujer es eso*, a parte de crear una familia, tener y procrear hijos.” [Publicista, soltera]

La única idea que explícitamente renuncia a esta creencia proviene de una mujer que no tuvo hijos/as, constituyéndola como clara minoría. En general, destaca la concepción de que esta capacidad biológica nos constituye psicológicamente y vivencialmente, aludiendo incluso a nuestra capacidad de conformar familia (más allá de tener o no hijos/as) como distintivo: somos diferentes y vemos el mundo de otra forma. ¿Qué tiene esto que ver con los proyectos de vida? Pues bien, esta creencia del rol primordial que tiene la mujer en tanto madre y formadora de familia está a la raíz de la primacía que tiene el proyecto familiar (y sobre todos los/as hijos/as) en la vida de las mujeres y en la toma de sus decisiones (trabajo, tiempo libre, pareja, etc):

“las mujeres somos un nido entonces para ser nido o para acoger en ese nido tú tenís que ser sensible entonces creo que se nota más en la mujer porque se le se pide más ese rol de la mujer” [Bailarina, casada]

³⁷ Esta idea se encuentra en otras investigaciones [Raymond, 2006], y aparece asociada a los modelos de madres que “todo lo pueden”.

Esto conlleva evidentemente que debemos “hacernos cargo de todo el nido”; es decir, desempeñar un rol basal en *todo* lo que concierne al ámbito privado. De ahí que a pesar de salir al mundo público, se deba aun cuidar los roles tradicionalmente atribuidos. Es posible dar cuenta, entonces, que el vínculo que se promueve desde una matriz cultural toma a la mujer → desde su dimensión biológica³⁸→ y exitende su capacidad reproductiva a la maternidad → y al desarrollo de la misma en lo privado (es decir, cuida a sus hijos/as, cuida su hogar, cuida a su pareja)³⁹→ y en lo público (con la idea de que la personalidad de las mujeres se desenvuelva “femenina” en el espacio laboral, por ejemplo). Es, de hecho, una arista de esto, lo que constituye la segunda idea preeminente respecto del “ser mujer”:

(ii) “*Caminar y mascar chicle*”. Así se resume esta concepción de que las mujeres pueden y deben estar en todo minuto atentas a las distintas esferas de la vida cotidiana, principalmente a la privada (la mantención de la casa y el cuidado de los/as hijos/as), donde se identifica el rol de dueña de casa y de madre; a la vez que la esfera pública del empleo (donde el rol predominante es el de trabajadora-proveedora) –cuestión no exenta de dificultades:

“Ah, yo creo que *el caminar y mascar chicle. Definitivamente. Somos el pulpo Paul*”
[Periodista, casada]

“... *las mujeres podemos estar pensando en veinte cosas a la vez me entendís, o sea estar trabajando y preguntando en la casa si al niño se le bajo la fiebre, y a la vez haciendo el encargo del supermercado me entendís*” [Bailarina, casada]

“Me encanta ser mujer, pero sí *es bien difícil complementar todo lo que significa ser mujer po. Sobre todo el hecho de trabajar y ser mamá.*” [Ingeniera, casada]

Esta exigencia de roles se percibe tanto como proveniente de “la sociedad”, como de las personas cercanas. No exento de contradicciones y complejidades, a la sobrecarga en cuanto a roles a desempeñar se le suma la exigencia de desempeñar “bien” estos roles, requiriendo habilidades y capacidades extras, además de la *atención múltiple*. No obstante, esta complicación, sacrificio, dificultad, exigencia y sobrecarga; la naturalización de la capacidad femenina para desenvolverse en este complejo escenario es clara:

“No sé, yo creo que la sociedad tiene la idea de que las madres así pueden vivir eternamente sin dormir... que pueden -que trabajan y no se cansan. Porque tienen que llegar a la casa a ver tareas, tienen que llegar a la casa no sé qué, ¿cachai? Entonces... además, además tienes -bueno, muchísimas madres sólo madres. Sin padres.” [Periodista, soltera]

“No, yo creo que *hoy en día es súper sacrificado, porque ahora la mujer trabaja, hace varios roles a parte de ser trabajadora, mujer, mamá, tiene que ser hermana, esposa, hija; sigue cumpliendo más roles a parte de ser mamá y llevar una casa.*” [Publicista, soltera]

³⁸ Como varias académicas ya han dado cuenta [De Beauvoir, 1949; Ortner, 1979; De Barbieri, 1992], además de Héri-tier [1996], entre otras, o el mismo Bourdieu [1998].

³⁹ Y de ahí a lo público: “Cuando se aprecia, la cualificación aparece como ‘natural’: las mujeres son naturalmente pacientes, habilidosas, con alta capacidad de atención, resistentes a la monotonía y perseverantes en la lucha contra la entropía.” [Narotzky, 1996: 15]

Ya aparecen entonces las referencias respecto de la complejidad de abarcar tanto el ámbito privado como el público:

“En este país yo creo que igual hay dos, hay como dos niveles, por decirlo así. O sea, por un lado, tienes mujeres que han logrado desarrollarse a costa de ir dejando de lado o atrás, como el rol femenino tradicional, ¿cachai? O sea, *como que son súper difícil de compatibilizar. Como, es como... ponte tú si quieres tener éxito en la pega, como que tienes que dejar medio botado... porque dejas medio botado la casa.*” [Periodista, soltera]

Así, el vínculo identitario entre ser mujeres y ser madres, no sólo es explícito sino que además juega un rol importante en la auto-percepción que tienen ellas de “poder hacer múltiples cosas a la vez”.

1.2 *Ser mujer en empleos dependientes y en oficios en el Chile actual*

En este grupo, nuevamente surge la idea de mujer-madre esta vez con mayores grados de homogeneidad. Sin embargo, la segunda arista pasa más bien de la mujer “que todo lo controla” a la mujer “que todo lo puede”. De modo que prima la “mujer luchadora” que saca adelante a su familia (hijos/as), que da como resultado la concepción de la mujer como un ser humano con múltiples capacidades de atención y acción. Ello se expone a continuación:

(i) *La mujer madre.* Dentro de los discursos, la mujer-madre aparece como guiadora y como constituida psicológicamente por las disposiciones biológicas de manera muy similar a lo expuesto por la clase ocupacional anterior:

“Muchas veces, aunque esté el marido, a veces llevar uno los pantalones. Ser la guiadora. A mí me tocó ser eso. Yo crie a mis hijos, ¿ya? Yo formé a mis hijos. Entonces y eso también te sirve y yo me siento orgullosa de lo que crie, de lo que tengo -...- Para mí es... todo el impulso que en el fondo necesita en la vida uno no más po. Yo creo que es uno, la mujer. Porque el hombre sólo no es nada.” [Cajera, divorciada]

“Como es cada persona, la naturaleza de cada persona. O sea, hombre y mujer yo creo que igual están definidos po, de cierta forma. Definidos cómo es el hombre y cómo es la mujer -...- la mujer igual como que los protege un poco [a los hombres]y los deja en su rincón y que no se involucren tanto.” [Cajera, soltera]

(ii) *“Luchadora y emprendedora”.* Así se resume esta creencia de que las mujeres encarnan la fuerza humana y el máximo poder de sacrificio, atentas a todas las esferas de la vida cotidiana, principalmente a la privada (la mantención de la casa y el cuidado de los/as hijos/as); a la vez que la esfera pública del empleo (donde el rol predominante es el de trabajadora-proveedora). Esta es la principal diferenciación con sus pares masculinos:

“Es que es fuerte el ser mujer. Yo creo que *tener garra, tener... pachorra. Ser mujer es emprendedora, luchadora.*” [Cajera, divorciada]

“*somos muy aperradas y nada nos... al menos yo, no me detengo ante nadie para luchar. Yo sí tengo que trabajar en lo que sea, yo trabajo.*” [Asesora del hogar, separada]

En este sentido, como se puede dar cuenta por lo anteriormente expuesto, existen ciertos ejes importantes y necesarios de indagar de manera más profunda. De ahí que los

siguientes apartados tengan por objeto profundizar en las concepciones respecto de la maternidad; y posteriormente en lo relativo a la sobrecarga que perciben las mujeres en la división de roles.

2. Maternidad

Como se vio, y como dan cuenta muchos autores, la maternidad aun hoy suele entenderse como una extensión *natural* de la condición femenina y una de las proyecciones más generalizadas para las mujeres [Raymond, 2006; Everingham, 1994, Montecino, 1991]. Dado que la modernidad abre un espacio legítimo al desarrollo personal, las discusiones feministas desde los años 60-70's, han venido abordando sistemáticamente el problema de la subordinación al espacio privado que la maternidad supone: "En lugar de centrarse en la diferencia biológica o genital entre hombres y mujeres, el origen de este sistema de desigualdad entre los sexos se encuentra anclado en la capacidad reproductiva que tienen en cierta etapa los cuerpos de las mujeres, (...) La dominación masculina consiste fundamentalmente en el control, en la apropiación de la fecundidad de las mujeres" [Héritier, 2004: 46, citado en: Raymond, 2006: 17]. En este sentido, la contradicción fundamental se desarrolla bajo la idea de que: "Human agency is identified with this specifically created public sphere; mothering is identified with the remainder, 'the sphere of necessity'." [Everingham, 1994: 7].

Así, la *libertad* individual que proclama la modernidad se ve coartada por una *obligación* sustentada en una capacidad biológica femenina, temporal pero indelegable: dar vida y amamantar. Nuevamente ésta extiende su dominio a la esfera de las personalidades donde en el imaginario colectivo la madre es aquella que renuncia a sí misma [Oberman, 2004]: "La entrega –la maternidad podríamos decir- define a la mujer; la entrega a los hombres, a los hijos, a la servidumbre voluntaria, a dios" [Raymond, 2006: 22]. Por consiguiente, la "buena madre" no vive la maternidad conflictuada, ella encarna la gratitud y la humildad, la solidaridad y la esperanza, el amor y fe [Del Prado, 1986, citado en: Montecino, 1991: 26].

No obstante, dos grandes aportes realizados desde las disciplinas de la salud mental, como desde la antropología y las discusiones feministas, permiten abordar la maternidad desde un lugar que cuestiona su naturalización y dimensión de obligatoriedad atribuida. Por un lado, desde el psicoanálisis Recamier [1984, citado en Oberman, 2004] rescata el concepto de "maternaje", para diferenciar el acontecimiento biológico que significa la maternidad, aludiendo con éste al: "conjunto de los procesos psicoafectivos que se desarrollan e integran en la mujer en ocasión de su maternidad." [Oberman, 2004: 117]. De modo que es visto como una "capacidad de maternaje" que depende del vínculo que la madre establezca con el/la hijo/a y su desarrollo "del cuidado".

Por otro lado, las discusiones feministas posteriores han incorporado asimismo un análisis crítico respecto de la ideología de las personas como agentes racionales por

cuanto la maternidad se vincula con otro espacio humano: “Calidad de la relación con el hijo, alegría de contribuir al despertar y a la felicidad de un ser, satisfacción por saberse indispensable, conciencia de la importancia de la tarea, poder influir sobre el presente y el futuro del niño, consecución de la identidad de mujer-madre... Habría que estar ciego para no ver que la condición de madre es algo más, y que otra cosa, que una forma de sometimiento a roles impuestos <<desde fuera>>. La relación privilegiada con los hijos reduce la implicación profesional de las mujeres, pero enriquece su vida relacional o emocional; supone un hándicap en la conquista de posiciones jerárquicas, pero dota a la existencia de una dimensión de sentido particularmente intensa.” [Lipovetzky, 1999: 235]

Entre estas tensiones, las transformaciones han dado lugar a un espacio de redefinición del concepto de maternidad donde “ésta no pierde su centralidad, pero se libera del carácter sufriente y de sacrificio, y se entiende como un dominio placentero de realización. Además, el ejercicio de la maternidad ha cambiado: la mujer tiene menos hijos y vive más tiempo.” [Valdés & Gysling & Benavente, 1999: 13]. Si bien la idea del sacrificio sigue estando presente en los discursos sobre maternidad, lo fundamental tiene que ver con el reconocimiento de cambios estructurales y sobre todo poblacionales que han afectado de manera importante la vivencia de la maternidad y conforman una ruptura con modelos más tradicionales.

Considerando que la maternidad se realiza por definición en la relación con otro/a (aludiendo al vínculo madre-hijo/a), el apartado a continuación sigue el “enfoque morfogenético” [Archer, 1997; 2009], el cual se compone de dos supuestos: (i) por un lado, el componente “morfo” destaca que la cultura no tiene una forma pre-decida o un estado preferido; (ii) y la parte “genética” alude a que la cultura toma su forma y está formada por sus agentes, y que se origina a partir de las consecuencias no esperadas y no deseadas de sus actividades [Archer, 2009: 35]. Éste, entonces, busca dar cuenta de los cambios que experimentan los procesos culturales –entendiendo claro, que “toma tiempo cambiar cualquier propiedad” [Archer, 2009: 123] cultural.

El modelo particular se denomina “ciclo morfogenético” y para el caso de los problemas culturales se compone de 3 fase: *condicionamiento cultural* [estado de las cosas en un tiempo 1, que se desenvuelve en determinados contextos situacionales e históricos y condicionamientos estructurales⁴⁰] → *interacción social* [actividad que tiene lugar en un contexto que no es de su producción, entre madre-hijo/a que igualmente se desenvuelve en determinados contextos situacionales e históricos y condicionamientos estructurales⁴¹] → *elaboración cultural* [estado de las cosas en un tiempo 2, en donde si ocurren transformaciones efectivas en el tiempo, se abre espacio a un nuevo conjunto de

⁴⁰ Si bien Archer [2009] no especifica los contextos situacionales e históricos, así como los condicionamientos estructurales para ninguna de las tres fases, resulta fundamental considerarlas para la aplicación del modelo.

⁴¹ Resulta importante considerar que estas situaciones están marcadas por elementos como división de roles, tiempos, apoyos domésticos, redes familiares, etc. y que de acuerdo a cómo se organicen y las disponibilidades de recurso esto se diferencia y se van a priorizar unas prácticas respecto de otras: alimentar, jugar, bañar, pasear, etc.

posibilidades culturales y agenciales –una vez más, determinadas situacional y contextualmente]. Esta última fase reinicia un nuevo ciclo morfogénico por cuanto introduce un conjunto de influencias condicionales sobre la interacción nueva que habilitan a la vez que constriñen.

De esta forma, para el problema cultural de la maternidad, y comprendiendo las limitaciones que la presente memoria posee para abordarlo de manera cabal, el condicionamiento cultural se operacionalizará bajo la idea de “Modelo materno”, por cuanto constituye la primera socialización y traspaso de las actitudes, valores y creencias entre generaciones (madre-hija). Luego, la fase de interacción social madre-hijo/a se trabajará en torno a las “experiencias y vivencias” de las mujeres entrevistadas en términos de su ejercicio de la maternidad⁴².

Finalmente la fase de “elaboración cultural”, se considerará relacionada a la definición que las entrevistadas hacen de su ejercicio del rol materno considerando que detrás hay una elaboración que aúna su propia crianza con su experiencia; es decir, ¿qué es ser madre?

2.1.- Maternidad en la clase ocupacional directiva y profesional

2.1.1 Condicionamiento cultural: modelos maternos, “Disciplina, orden, cariño” [Publicista, soltera]

En general, las madres de las entrevistadas cumplen los roles tradicionalmente atribuido a las mujeres: madres y dueñas de casa (como suerte de pack indisoluble). En este sentido, aparece preeminentemente la vinculación con las madres por medio del cuidado, del cariño, de la preocupación en la crianza y de la presencia –de manera que la capacidad de maternaje (como capacidad de cuidado al otro/a) constituye un elemento fundamental en el imaginario materno. Es el *amor incondicional*. Relacionado con ello de manera implícita o explícita aparece el cuidado del hogar (cocinar, arreglar la casa, tejer, etc) como un elemento asociado a muestras de preocupación (en tanto cariño) de las madres. Lo anterior se muestra en las citas a continuación:

“... empapelaba, pintaba, arreglaba enchufes, cocía, nos tejía. O sea... *no era un objeto de adorno. Era activa en el cuento. Que tú la sentiste siempre presente dentro de todo tu crecimiento, era una figura potente. Pero ella también, o sea este modelo y esto -nos formó en una idolatría al padre además, increíble.*” [Periodista, casada]

“*Putá, con quién necesito ir ahí para que me apapache: mi mamá. mi mamá. y mamá es súper... mi mamá no pregunta nada... no pregunta nada, no te pide explicaciones de nada, nada. Ella, puta acepta todo. Y hace cariño. Ella es ideal. Es como lo ideal que uno espera de una madre.*” [Periodista, soltera]

⁴² En este caso, cabe hacer una salvedad: dado que la posibilidad de estudiar la interacción social misma excede las posibilidades de la presente memoria (no sólo por tiempos, en el caso de las madres cuyos hijos/as ya son independientes; o bien, porque entre la interacción misma y la reelaboración existen tiempos de diferencia que habrían hecho de esta investigación un estudio de más larga duración), lo que se evalúa son las valoraciones de las mujeres en torno a sus experiencias.

Por otro lado, aparece también la imagen de madres sobrepasadas tanto por el número de hijos/as, como por los quehaceres domésticos y/o por el trabajo remunerado que desempeñaban. Esto último lleva entonces a otra dimensión de las madres vinculado con el apartado anterior sobre imaginarios femeninos: la difícil carga de congeniar maternidad (sobre todo con muchos/as hijos/as) y quehaceres domésticos, y en algunos casos, con empleos:

“Y la verdad es que mi experiencia es que era una madre; súper madre, linda en un montón de aspectos, pero absolutamente sobre pasada. Totalmente sobrepasada.”
[Psiquiatra, separada]

“...no sé yo siento que siempre estuvo de cierta manera presente cachai, porque estaba siempre preocupada de lo que nosotros necesitábamos de lo que queríamos, pero siempre cansá, siempre con poco tiempo ...” [Diseñadora industrial, separada]

En oposición, aparecen las madres vinculadas al imaginario anteriormente desarrollado de mujeres que todo lo controlan y que todo lo pueden: ellas son las “*superwoman*”. Mujeres que a pesar de que realizan muchos roles y actividades, logran congeniarlo todo y dar la sensación de una presencia inagotable en la vida de los/as hijos/as, dejando “altos estándares”:

“No, mi mamá es médico, trabaja en urgencia y -...- además de trabajar las 12 horas diarias, nos llevaba todos los días al colegio, nos llevaba a todas las huevadas extra programáticas -...- ella era “súper woman” [Abogada, casada]

En este sentido, el empleo materno tiene básicamente dos significados en la vivencia de las entrevistadas, en el caso de que hayan trabajado: realización personal (es decir, su trabajo era para ella algo fundamental, constitutivo de su vida, espacio personal) y/o el trabajo como una problemática en el vínculo. Así, viajes o escases de tiempo, son las principales quejas que las mujeres tuvieron de niñas para con sus madres. En otras palabras, el trabajo remunerado como ausencia materna:

“...y yo cuando ella no estaba yo me acuerdo de la sensación de flotación que sentía, o sea yo sentía que estaba totalmente desprotegida, aunque estaban todos mis hermanos y mi papá, y mi mamá no más no estaba” [Bailarina, casada]

La problemática de las madres en torno a la compatibilización maternidad/trabajo remunerado es vista desde el ángulo de las entrevistadas hoy ya como mujeres, por cuanto conlleva interrogantes que cada madre resolvió diferentemente: ¿dejar el trabajo una vez que nacen los/as hijos/as para dedicarse totalmente “a la casa”? ¿Trabajar media jornada para congeniar los deberes de madre con los deseos de trabajar? ¿Seguir trabajando y desarrollar estrategias para cumplir con los quehaceres del hogar, como lo son el servicio doméstico y/o las instituciones educativas?⁴³:

“O sea, mi mamá se moría si no trabajaba. -...- mi mamá trabajaba, me acuerdo que trabajaba media jornada. Trabaja en las tardes. Entonces en las mañanas estaba con nosotros e iba al colegio en las tardes.” [Periodista, soltera]

⁴³La oposición trabajo/no trabajo vinculado con madre ausente/madre presente, en algunos casos parecen bastante evidentes y constituyen un ámbito importante que vincula experiencias particulares con la proyección femenina en distintas áreas y las acciones acordadas al eje prioritario (donde trabajo/maternidad aparecen claramente como contradictorios, sino al menos conflictivos).

“Mi mamá es solo mamá y ella es feliz en eso. Ahora ella se está dejando ponte tú, ahora en el último momento de su vida como para dedicarse a hacer otras cosas -...- Se meten a talleres y cosas así.” [Historiadora, separada]

“Y trabajó una cantidad de años, hasta que el número de hijos se lo impidió y deja de trabajar, se dedica a la casa. Y como cuando yo debía tener unos 9 años, mi mamá comienza a hacer trabajo en casa. Mi mamá cose como los dioses.” [Actriz, casada]

Las *rupturas y continuidades* con los modelos se dan principalmente en dos líneas: respecto de la resolución que ellas tomaron en torno al problema maternidad/trabajo remunerado y en torno a la crianza. Esto primero tiene varios ejes y es quizás lo más destacado, sobre todo en término de rupturas con el modelo:

(i) *Supermadres*: Madres que quisieron desempeñarse en ambos ámbitos de manera cabal y por ende dejan “estándares súper altos”, donde el traspaso generacional establece que esto no es sólo muy agotador sino que además va en desmedro del desarrollo y proyecto personal (tiempo para sí misma):

“O sea, creo que hoy día se espera de una mujer o lo que yo esperaría de una mujer completa es que también tenga tiempo para sí misma. O sea, no hace todo para el resto sino que espero de una mujer completa hoy día que también tenga tiempo para sí misma, para decir ya al papá “hoy día te quedas tú con los niños, yo me voy a la peluquería a hacerme las manos”. O me voy a clases de Pilates” [Abogada, casada]

(ii) *Madres trabajólicas*: Madres que priorizan de alguna manera el ámbito laboral y descuidan el tradicional, donde puede haber una valoración de despreocupación y donde se ve que la maternidad más que un eje de realización, constituye una carga.

“O sea como que yo siento como que a mi mamá le pesaba ser mamá cachai, a mí me gusta ser mamá. -...- Yo me he tomado la maternidad así como una, a mí me gustan mis hijas...” [Diseñadora industrial, separada]

(iii) *Madres por sobre todo*: Madres que escogen la maternidad y renuncian al espacio laboral (o nunca lo desarrollan), donde ocurre un doble proceso: de madres a hijas, hay una recurrencia en los discursos de las madres que, en base a su propia experiencia, animan a sus hijas a estudiar y tener una profesión:

“creo que imperceptiblemente digamos, de alguna manera esas mismas madres sembró en nosotras como la semillita de que teníamos que ser profesionales. Te diría yo, casi sin darme cuenta, ah.” [Pediatra, conviviente]

Por otro lado, de hijas a madres, pareciera ser que la experiencia de la dedicación exclusiva de las madres al cuidado de los/as hijos/as y el hogar deja una impronta de frustración en ellas que perciben las entrevistadas. Además, las entrevistadas tienen la experiencia cercana de ver lo que ocurre con mujeres que sólo se dedicaron a esto, y que una vez que todos los/as hijos/as crecen y forman sus propias familias quedan con una suerte de “vacío vital”. Ello constituye otro eje que impulsa a una ruptura con el modelo materno:

“entonces yo creo que la sensación nuestra, subjetiva -fíjate que nunca lo había pensado así pero yo creo que en alguna parte de nosotros sentíamos como la frustración de algún lado de mi mamá. Ella siente que no, ella siente que su vida fueron sus hijos. No

me cabe la menor duda, ¿cachai? Pero, pero creo que había una... eso, como estar siempre muy sobrepasada por esa vida" [Psiquiatra, separada]

"podría... haberse desarrollado más ella. -...- Porque ahora un poco... claro, fue tan mamá no más, que ahora es... vive esperando que lleguen los hijos, que llamen los hijos, que hagan cosas, que los nietos o hacer cosas por los nietos. Podría... yo creo que sobre todo en esta etapa eso le habría permitido vivir, hacer su vejez con otros incentivos. No esperando que pasen cosas. Si no que generando." [Periodista, casada]

Finalmente, la preocupación por los/as hijos/as (en este sentido el desarrollo de la maternidad), el cariño y la crianza concreta en términos de límites, en otras palabras el *maternaje*, es altamente valorado y reproducido, logrando una continuidad con el modelo:

"Yo creo que la visión... yo en un momento igual pasé por el periodo de mantener todo como: "la familia, la casa, mantener, cosas así, cocinar", y cocino caleta, entonces como cocinar, estar como bien ahí." [Historiadora, separada]

No obstante, los modelos aprehendidos son puestos en jaque por las experiencias que cada entrevistada tuvo durante el ejercicio de su maternidad y maternaje. Ello constituye la material del siguiente apartado.

2.1.2 Valoración de la interacción social: la vivencia de la maternidad y maternaje

En concreto la pregunta por la experiencia de la maternidad rescata una de las vivencias más importantes en la vida de las mujeres, a pesar de no estar exento de conflicto. En este sentido, destacan elementos que de alguna manera configuran contextos más favorables que otros para vivir de forma placentera la maternidad: así, por ejemplo, la no/planificación de los/as hijos/as pareciera influir de alguna manera en hacer de la maternidad algo más o menos placentero (muy asociado al haber sido o no una situación planeada). En este caso, algunas de las entrevistadas coinciden en destacar la idea de que existe un cambio generacional en este sentido, donde hoy las mujeres tienen otras prioridades (como los estudios, el desarrollo personal, laboral) y si no son madres de manera accidental en la adolescencia, postergan la maternidad hasta los 30:

"... ahora, la maternidad es mucho más meditada, en el sentido de -si no, en mi... en el ambiente que yo me muevo. O sea, si no quedaron embarazadas a los 17-18, ya se posterga hasta los treinta y... treinta y largo." [Abogada, casada]

"Y fue rico, o sea, porque nada fue malo. Yo igual ya había terminado de estudiar, entonces como que no habían peros ni trancas para como para en ese preciso ser mamá." [Publicista, soltera]

Por otra parte, las entrevistadas suelen referirse a ésta como una vivencia difícilmente explicable o compartible con personas que no lo han vivido, incluso sus mismas parejas. Ello se produce particularmente en el nacimiento de los/as hijos/as y durante los primeros meses: un estado de enamoramiento tanto materno como paterno, pero vivido muy fuertemente por las mujeres. Donde el espacio para la pareja (el hombre) se da principalmente en lo relativo a la contención que la mujer necesita (y que la guagua necesita respecto de la madre), produciéndose una "cadena de protección". Asimismo,

destacan el género de los/as hijos/as por cuanto produce físicamente sensaciones diferentes en las madres.

“... como en los primeros tiempos de la guagua que efectivamente hay una cuestión que así como que casi que el resto del mundo no existiera. Yo creo que eso es cierto. Pero también es cierto de que uno también necesita mucha contención en ese período. Entonces... creo que la pareja es súper importante -...- Como una cadena de protección” [Psiquiatra, separada]

“... yo estaba en el estado en que están las madres con sus hijos, completamente enamorada, ¿me entiendes? -...- Con el Juaco yo creo que fue distinto porque me produjo a mí también algo distinto.” [Actriz, casada]

Dentro de las experiencias muy valoradas con los/as hijos/as, se identifican:

“... bueno, yo disfrutaba mucho a mis hijos físicamente, por ejemplo. Era muy físico, de juegos con ellos, de estar siempre -...- Y pude disfrutar mucho esa parte con ellos y disfrutar esa cosa de la guagua. De la guagua así como lo disfruto ahora con mi nieta, el olorcito, los rollitos, el jugar con ellos en el agua...” [Arquitecta, soltera]

Sin embargo, el ejercicio de la maternidad no está exento de contradicciones y complejidades en términos de lo abrumador que puede sentirse esta responsabilidad (como la famosa depresión posparto), complicándose a veces con las enfermedades de los/as hijos/as:

“Caminar angustiada porque me sentía como -de repente adoraba a la Lorena, todo, o sea tenía una onda muy fuerte con ella pero me sentía totalmente ahogada de lo que estaba viviendo. O sea me sentía como que todo esto me quedaba grande.” [Arquitecta, soltera]

Por otra parte, la maternidad pareciera no tener una definición fija, sino que “va siendo” a medida que madre e hijo/a van desarrollándose en el vínculo (es decir, ser madre de una guagua, es diferente que ser madre de una adolescente, etc). “Thus, mothering is a *learning* process, rather than an interpretive and potentially critical act. The learning process may be helped along by ‘maternal instinct’, but it is essentially a matter of learning to recognize the ‘right’ meaning of the child’s actions and applying the appropriate culturally defined response.” [Everingham, 1994: 7]. Es decir: la maternidad y el maternaje como un proceso de aprendizaje [Oberman, 2004].

“Yo nunca me planteé qué iba ser “ser mamá”. Uno se va metiendo sola en cacho. -...- Entonces yo creo que nunca me lo planteé y vamos... no sé, vas desarrollando la maternidad junto con la otra que va desarrollando su rol de hija...” [Periodista, casada]

Respecto de este tema, las mujeres destacan dos ejercicios personales que conlleva la maternidad: (i) el vínculo a través del amor y el respeto por el/la otro/a como ser humano independiente de la madre, por las diferencias personales donde el énfasis está en comprender y no juzgar.

“yo así en qué he amado a mis hijas, en que he tratado de respetarlas como seres humanos, eso, ahí yo siento que he demostrado el amor, en querer que, en respetarles sus procesos, en tratar de entenderlas como en sus diferencias, en tratar de siempre respetarles sus caídas...” [Bailarina, casada]

Y por otro lado, (ii) el dilema constante entre saber poner límites y educar (para lograr una persona independiente, solidaria y moralmente correcta), versus el regaloneo y

cariño (para lograr una persona segura de sí misma) –todo esto vinculado con la dimensión de maternidad ya ensalzada por Lipovetzky [1999]:

“Pero ese límite es como difícil cachai, pa mí es como un límite difícil hoy en día y no resuelto entre el darle en el gusto y no darle en el gusto, entre educarla y, como el tema claro de la educación, y que no sea pura voluntad cachai.” [Historiadora, separada]

Finalmente y de manera tímida, se perfila el problema de los límites personales de la madre y el cuidado de los/as hijos/as:

“salía del trabajo y yo derecho pa la casa, qué sé yo, las tareas, preocuparme de que se bañara, que si estaba enferma al médico, pero era 100% pa ella, o sea no... yo descuidé quizás mi vida, mis cosas, mis amigas... no tenía pareja tampoco, era pa ella nomás...”
[Publicista, soltera]

Siendo muy gratificante en retrospectiva, los discursos ya dan cuenta de las complejidades en las que se desarrolla la maternidad y el maternaje.

2.1.3 Elaboración cultural: maternidad, maternaje, ser madre

Las experiencias anteriores se relacionan directamente con las creencias que las entrevistadas tienen en torno a la maternidad. De forma que la maternidad se define como pilar, bendición, responsabilidad, cambio profundo en la vida que marca un antes/después. Mas no todo “pinta color rosa”, por cuanto se han vivido las dificultades que ella también conlleva, no sólo en lo relativo al vínculo con los/as hijos/as, sino a la constante sensación de falta de tiempo “para sí”, ausencia de intimidad de pareja, etc. En síntesis, la definición de la maternidad gira en torno a 5 grandes creencias:

(i) *La maternidad como hecho biológico* nos predispone no sólo a tener hijos/as, sino que la posibilidad del embarazo nos construye y caracteriza (y puede hacer más fuerte el vínculo del/a hijo/a con la madre que con el padre). Esto se vincula con las definiciones anteriores en torno a la mujer-madre:

“... no es lo mismo que ser madre no más. Porque eso sí lo podemos compartir, eso si los hombres pueden ser padres y todo eso que significa. Pero saber que algo, algo vivo está creciendo dentro de uno, creo que es una vivencia muy particular. Que nos diferencia también en el cómo nos vamos construyendo nosotras...” [Psiquiatra, separada]

“... biológicamente estamos hechas para tener hijos, entonces es como tu naturaleza de alguna manera tira...” [Abogada, casada]

“Pero de todas maneras el lazo, yo creo que el hecho de tenerlos en la guatita es como más fuerte con la mamá que con el papá po.” [Ingeniera, casada]

(ii) El correlato es que las mujeres están “*biológicamente preparadas para desarrollar el maternaje*”. En otras palabras, la capacidad de cuidado, contención y educación es innata en las mujeres. Esta creencia también se extiende a la idea de que no se puede entender la maternidad y si no se ha sido madre (lo cual remite a la experiencia anterior que da cuenta de ello):

“creo que la persona que no tuvo hijos, porque no va a tener hijos, que no tiene hijos; no cacha lo que es este tema de la maternidad...” [Arquitecta, soltera]

En esta dimensión aparecen las valoraciones positivas respecto de la maternidad como experiencia de entrega, de crecimiento personal, difícilmente definibles e incluso extra mundanas pues se accede a una dimensión única del amor que no sólo es incondicional, sino que abarca el amor por la humanidad entera. Es además “una de las cosas más bonitas que te pasa en el mundo” [Ingeniera, casada], sensación de profundo bienestar, una vivencia que “te saca de ti misma” permitiendo ver y estar para otro. Considerada en este sentido:

“Yo pienso que la experiencia de querer a un hijo es la experiencia de conocer el amor así como más incondicional. Es como... no podría describir un amor de esa magnitud. Y creo que el poder amar así a un ser humano, te permite amar más” [Psiquiatra, separada]

“Nunca me he sentido más adecuada en un lugar que en la maternidad. Por tanto tiempo digamos. Durante un espacio tan largo de tiempo. Ha sido donde más claro he tenido lo que hay que hacer o lo que hay que sentir o... o con menos miedo a las contradicciones.” [Actriz, casada]

(iii) *La maternidad conlleva sacrificios personales* por los/as hijos/as (como posibilidades laborales, el nivel socioeconómico, comodidades, viajes, etc) –vinculando justamente con una visión más marianista de la maternidad [Montecino, 1991]. Y aparece como el elemento más problemático en el ejercicio de la maternidad, por cuanto ésta se percibe como opuesta al tiempo “para uno mismo” y para la pareja. Ello puede tener altos costos personales por la sobrecarga y esfuerzo que supone sobre todo cuando los/as hijos/as son pequeños/as, y el hacer cosas que no gustan “por entrega y amor”. Una de las sensaciones más comunes tiene que ver además con una “sobre interpretación” del rol de madre –es decir, un sobre-maternaje-, donde es siempre:

“... dar, siempre dar, dar. Y a costa mía, a costa de mi tranquilidad, de mis placeres...” [Arquitecta, soltera]

En este sentido, las entrevistadas dan cuenta de que:

“Yo creo que en términos de sacrificios son los proyectos que tiene uno como individuo solo cachai, como mujer sola. Pero yo creo que sí hay un sacrificio que es real, pero yo creo que cuando son más chiquititos, cuando ya son más grandes uno puede empezar a mezclar ciertas cosas, a darse sus espacios...” [Diseñadora industrial, separada]

“... bueno, un proceso de aprendizaje continuo, de meter las patas, de postergarte...” [Periodista, casada]

(iv) *Todas las mujeres quieren ser buenas madres*, y esto significa dar todo lo que se puede, y tener o hacerse tiempo y espacio para estar con los/as hijos/as. De ahí que sea responsabilidad de las madres el cuidado de los/as hijos/as mínimo durante el primer periodo. De esta forma, la crianza ideal se valoriza en dos ámbitos: como respeto por el/la otro/a, y como cuidado por la otra persona, por ejemplo en la alimentación.

“... todos queremos ser buenas mamás, todos queremos pasar la mayor cantidad de tiempo con nuestros hijos...” [Abogada, casada]

“uno lleva eso en su ser, o sea como que quiero cuidar al otro, quiero educarlo, quiero enseñarle cosas, es como que, por lo menos a mí me pasó así. Tú sentís la necesidad de transmitirlo, o sea de ir dejando a la próxima generación, no sé po, todo lo que a ti te enseñaron....” [Bailarina, casada]

(v) *La formación valórica u extra-educacional se realiza en el espacio privado del hogar—lo mismo que el desarrollo personal:*

“pa mí es importante darles una crianza en términos valóricos, yo creo que eso solamente se da en el espacio de la casa. Como que pa mí es muy importante que aprendan lo necesario, no solo que se alimenten adecuadamente, sino también que tenga una enseñanza como completa en ese sentido.” [Historiadora, separada]

“La formación... o sea yo estoy convencida de que eso no se delega. Que la formación en valores, desde los hábitos cuando son chicos, hasta el tema valórico es de la casa. Y el tema es con... con ejemplos.” [Periodista, casada]

Resulta interesante destacar que 4 de los 5 elementos que definen la maternidad en esta clase ocupacional tienen más que ver con naturalizaciones que con valoraciones personales (confirmando lo ya expuesto en el apartado relativo al “ser mujer) y constituyen discursos bastante homogéneos entre las entrevistadas.

2.2.- Maternidad en la clase ocupacional dependiente privado-público y de oficios

2.2.1 Condicionamiento cultural: modelos maternos, “Ella nos formó, ella fue un pilar súper importante”

En este grupo destaca sobre todo el modelo materno tradicional, donde la madre aparece como un apoyo incondicional y un pilar en la formación personal. Nuevamente la percepción del desarrollo de la capacidad de maternaje resalta en tanto apreciación positiva:

“Al final mi mamá estaba ahí, como se dice, en las duras y en las maduras y ella al final pasó a ser como más importante que él, porque él estaba por ejemplo un rato.” [Repostera, casada]

“... mi mamá siempre ha sido una persona que no se mete con nadie. Ella dedicada al trabajo, a los hijos, ir a las reuniones. La típica dueña de casa que está en la casa y está preocupada de la familia.” [Jefa de local comercial, casada]

“... Y siempre al lado de nosotros po, siempre apoyándonos, siempre cuidándonos. Incluso hasta ahora que estamos grandes y que somos como más independientes, ella siempre está presente.” [Cajera, soltera]

Contrariamente, algunas entrevistadas dan cuenta de que si bien sus madres se preocupaban de ellas, no era un cuidado cariñoso:

“pobre de nosotros que no aprendiéramos, teníamos que saber aprender. -...- Porque si nos quedaba la ropa mal lavada, ¡mi mamá nos hacía hacerlo de nuevo! teníamos que volver a lavarla.” [Asesora del hogar, separada]

“Pero yo no soy de esas hijas que dicen “aay mamita, te amo mucho” no... yo no soy así, y ella tampoco “hija ven dame un beso” o “abrazo...” no, cada cual por su lado... hay un respeto no más, porque siempre hay que tener un respeto de mamá, de hija a mamá y de mamá a hija....” [Funcionaria del área de aseo, soltera]

En este grupo, el empleo materno se percibe como necesidad y como una muestra de amor. A diferencia del grupo anterior, no hay discursos de frustración infantil,

sino al revés de admiración por el sacrificio y de apreciación respecto de los esfuerzos maternos por estar con los/as hijos/as a pesar de trabajar remuneradamente. También resalta la variedad de formas empleos: teletrabajo, trabajo doméstico remunerado, pequeñas empresarias, apoyo en el trabajo del marido, trabajo remunerado fuera del espacio doméstico:

"Entonces, y había días en que ella salía a trabajar fuera, pero no eran todos los días, entonces a veces ella traía los trabajos para la casa, para estar un poco más con nosotros que éramos más chicos." [Repostera, casada]

"mi papá trabajaba dentro de la casa también, porque tenía su taller de calzado en la casa y cuando a ella le quedaba tiempo, ¡mira! ¡Le ayudaba! Le ayudaba a mi papá también. Entonces, se preocupaba de nosotros, pero también se preocupaba de ayudarle a su esposo." [Cajera, divorciada]

Finalmente, se identifican madres que recién con la independencia de sus hijos/as, se insertan en el mundo laboral. Esta vez aparece la pareja como el principal obstáculo, cuestión que tienden a corroborar otras investigaciones [Valdés et al., 1999; Godoy & Stechner, 2008]:

"Ahora está trabajando. Lleva como dos años. Antes nunca porque mi papá no la dejaba. Es un machista. No la dejaba y ella, mensa, se quedó en la casa po. -...- Y ahora ya le ofrecieron -igual tenía, decía ¡no, pero es que tu papá se va a enojar!" [Cajera, soltera]

Las rupturas y continuidades con estos modelos se dan principalmente en dos líneas, (i) madres que trabajaron para darle educación a sus hijos/as (media completa), que son modelos de continuidad por cuanto este mismo esfuerzo hoy lo encarnan las entrevistadas pero con los estándares contemporáneos (como la educación superior). Por otro lado, (ii) en términos de crianza, existe una ruptura en lo relativo a la comunicación y el cuidado en tanto cariño físico que destacan las entrevistadas. De esta forma, es posible identificar tres modelos principales, con los que se puede identificar más bien continuidad antes que ruptura por parte de las entrevistadas (sobre todo en lo relativo al cuidado y sacrificio personal en pos de los/as hijos/as):

(i) *Madres por sobre todo*: que desempeñan los roles tradicionales asociados a las mujeres; es decir, madres, dueñas de casa y esposas. Se preocupan de la limpieza, la cocina y la mantención del hogar; del cuidado de los/as hijos/as y su crianza; y de "atender al marido" con los mismos cuidados que a los/as hijos/as (cocinarle, lavarle la ropa, plancharle, etc).

"pero sí yo siempre preocupada, preocupada de... de cómo me vi yo, cómo me crío mi mamá, preocupada de su aspecto, me preocupaba, como te digo, de enseñarle de chiquitito yo siempre les hice sus horarios..." [Cajera, divorciada]

(ii) *Madres que aportan económicamente*: que desempeñan roles tradicionales, como el modelo anterior; no obstante, no dejan de generar ingresos propios (tienen negocios en la misma casa a los que dedican el tiempo cuando los/as hijos/as duermen o van a la escuela). La discontinuidad se produce puesto que mientras el empleo materno se ve

como resultado de la necesidad económica familiar, en el presente las mujeres que siguen estos modelos lo hacen también por una necesidad propia de ser económicamente independientes.

“iba a la vega a comprar la verdura las papas, la carne todas esas cosas y más encima el negocio de lo que había dejado mi papá no tuviera problema. *O sea de que se casó ella obtuvo un negocio*” [Jefa de local comercial, casada]

(iii) *Madres sacrificadas*: que desempeñan los roles tradicionales pero con menos vehemencia puesto que deben salir a trabajar remuneradamente. En este sentido, los discursos de las entrevistadas articulan no tanto el cuidado, como el esfuerzo de sus madres por darles una mejor calidad de vida.

“... mi mamá era de poca conversa con nosotros, más bien reforzaba estas cosas más de valores, como ¡sean responsables!” [Funcionaria administrativa estatal, casada]

De este modo, el esfuerzo materno por darles a sus hijos/as mejores posibilidades que las que ellas tuvieron se constituye como un discurso recurrente y que marca una continuidad clara:

“Es que ella me decía que yo tenía que, que yo tenía que estudiar para que yo sea alguien en la vida, siempre ella cuando yo fui chica me decía eso...-...- y es verdad, ahora que yo estoy así quiero estudiar.” [Funcionaria del área de aseo, soltera]

“yo me imagino que ella sus frustraciones las traspasaba con nosotros, yo creo que sí, yo creo que ella el mismo hecho de haberse separado y no tener estudios, se ha tenido que optar a este tipo de trabajo que no eran los mejores, o los mejor remunerados, a lo mejor ella no lo pasaba mal, a lo mejor se sentía bien con eso, pero tiene que ver con un poco las situaciones, bueno como todos nosotros que queremos que nuestros hijos sean más que uno.” [Funcionaria administrativa estatal, casada]

Dentro de este grupo adquiere relevancia señalar la continuidad entre sus propias definiciones como mujeres y las de sus madres: ambas generaciones encarnan esfuerzo y lucha “por salir adelante”. En este sentido, los condicionamientos estructurales aparecen con bastante fuerza por cuanto suelen constreñir en estos casos, más que permitir, las posibilidades de movilidad social, requiriendo de varias generaciones para lograr cambios sustantivos en las condiciones de vida de las personas.

2.2.2 Valoración de la interacción social: la vivencia de la maternidad y maternaje

Dentro de las experiencias relativas al ejercicio de la maternidad, la diferencia con la clase ocupacional directiva y profesional es clara. En este caso, del total de entrevistadas, solamente 3 mujeres tuvieron hijos/as de manera más o menos planificada. Para el resto fue un hecho no planificado y más que una elección, constituyó una secuencia “natural”:

“Cuando quedé embarazada del Rodrigo, pucha se me vino todo abajo. Yo no tenía a nadie aquí en Santiago. El papá de mi hijo era un gallo, tiro al aire se podría decir” [Manipuladora de alimentos, soltera]

“... por la ignorancia me embaracé y me casé. O sea no me casé por casarme, sino que las campanas me sonaron y dejé todo a un lado.” [Jefa de local comercial, casada]

Sin embargo, la vivencia positiva de esto rescata sobre todo el acompañamiento cotidiano de los/as hijos/as:

“... ese tiempo fue lo mejor de mi vida porque nunca estuve sola po.” [Asesora del hogar, separada]

Asimismo, aparece en este grupo la noción de que la maternidad es un aprendizaje que se realiza durante el mismo ejercicio de ésta, y que se produce con cada hijo/a por cuanto cada uno/a es diferente y se viven experiencias diferentes:

“O sea, la experiencia uno la va adquiriendo ahí porque uno nunca... yo no lo viví con nadie po.” [Asesora del hogar, separada]

“Con el primero yo no sufrí nunca una enfermedad. Con el segundo la sufrí, estuve a punto de perderlo, de que se muriera, ¿te fijas? Entonces con él pasé situaciones súper complicadas. Nunca es lo mismo un hijo con el otro, o sea siempre las cosas son distintas. Hasta ahora, hasta ahora...” [Cajera, divorciada]

En la misma línea, se destacan las transformaciones personales que conllevó la maternidad en pos de desarrollar una capacidad de maternaje que las satisficiera. De modo entonces que debieron o deben auto-trabajarse:

“Cuando nació mi hijo, dije “No. No voy a ser la misma tonta de antes y voy a ser más fuerte”. Para poder criar a mis hijos así más... claro.” [Transportista, casada]

“Esa es una de mis debilidades, y la poca tolerancia, o sea a veces me enojo, no tolero muchas cosas, quiero que las cosas sean instantáneas y eso no puede ser, eso me falta trabajar hartito.” [Funcionaria administrativa estatal, casada]

Finalmente se releva la vivencia de la temporalidad respecto de la necesidad de los/as hijos/as respecto de la madre:

“Es que ahí era distinto porque mis hijos, todos dependían de mí po y ahora, son todos grandes po, entonces...” [Asesora del hogar, separada]

A pesar de la accidentalidad de la mayoría de las primeras experiencias de maternidad y maternaje, las entrevistadas desacan las experiencias positivas de este proceso de una forma bastante similar a la otra clase ocupacional. A continuación entonces, se desarrolla la elaboración cultural de este grupo.

2.2.3 Elaboración cultural: maternidad, maternaje, ser madre

El vínculo entre la socialización que estas mujeres recibieron en torno a la maternidad y al maternaje, además de sus propias experiencias, impregna de manera particular las definiciones. Así, lo más destacado consiste en la maternidad como un camino, como un traspaso generacional de aprendizaje y “sabiduría”. Empero, también aquí encontramos ciertas contradicciones que complejizan la maternidad. A continuación

se exponen 5 grandes creencias, que al igual que en el caso de la clase ocupacional anterior pero con distintos énfasis, resumen las principales concepciones:

(i) En estricta relación con la idea de la mujer-madre, la maternidad nuevamente se define en términos “biologicistas”- esencialistas distinguiendo lo masculino de lo femenino:

“El hombre aporta yo creo que económicamente y sentimentalmente pero no se lleva el peso de... y saber qué es lo que se siente ser mamá, tener un hijo.” [Publicista, soltera].

Sin embargo, en este caso el “instinto” se concibe como un elemento que puede o no estar presente en las mujeres, también de manera natural:

“Es que es opción de cada uno po. Si hay gente que... es como una cosa natural, hay gente que simplemente no tiene el instinto, y aunque vea un niño ahí, le va a dar lo mismo el niño.” [Cajera, soltera]

(ii) Por otro lado, la maternidad se concibe como realización personal, como amor incondicional y como un lazo para siempre. Acompañamiento de vida –hijos/as con madres, y madres siempre presentes, las madres cumplen un rol fundamental para con los/as hijos/as:

“Mira, fue bonito. Bueno como todos los sueños de mujer...” [Asesora del hogar, separada]

“El realizarme... fíjate que... poco -mira, a lo mejor te va a sonar raro pero la maternidad justificó mis 20 años de matrimonio. Simplemente eso. La maternidad me pagó los 20 años de matrimonio, nada más que eso. Yo con mis hijos me siento plena, con mis hijos me siento súper satisfecha...” [Cajera, divorciada]

(iii) La otra cara de la moneda, vinculada a la dimensión sacrificial del marianismo, donde la madre todo lo puede y todo lo hace, da cuenta de la “supresión del yo” y de los costos en términos de dejarse de lado, sobre todo cuando hay maternaje excesivo (sobreprotección y sobre-involucramiento). Resalta igualmente que la sobre focalización en el rol de madre descuida de manera importante el de pareja (esposa -en el ámbito sexual más que nada):

“Yo fíjate que hay un réclame que yo veo que a mí, que me gusta, que sale que la mamá es enfermera, que la mamá es cocinera, que la mamá...hace todo me entendís. -...- yo ahora tengo que pintar mi casa, yo hago todo.” [Manipuladora de alimentos, soltera]

“... primero de ellos que, pa mí son primero ellos y segundo yo cachai.” [Trabajadora en empresa familiar, casada]

“En que muchas veces te olvidas de atender un poco más a tu marido quizás...” [Cajera, divorciada]

(iii) El ideal de “buena madre” también aparece en el imaginario en torno a la maternidad, connotando ciertas propiedades como las que corresponden al *buen* desarrollo del maternaje. Entre ellas destaca la importancia de la cercanía afectiva, de la comunicación

(que también resaltan en otras investigaciones como actitudes idóneas [Raymond, 2006]). En este sentido, la crianza debe ser:

“cercana pero frontal” [Jefa de local comercial, casada].

“... soy su mamá, pero también he sido su amiga, o sea las escucho cuando están con problemas, las he tratado de llevar por un camino que no se desvíen en la droga o el alcoholismo, hasta el tabaco, porque yo fumo pero también les he hecho ver que fumo por ignorancia de repente que ya no lo puedo dejar...” [Jefa de local comercial, casada]

“... yo he sido una buena madre, encuentro yo po, tengo una buena comunicación con mis hijos.” [Manipuladora de alimentos, soltera]

(v) Finalmente, y resaltando sobre todo la crianza en términos normativos se establece que la maternidad conlleva una formación valórica indelegable— al igual que en la clase ocupacional directiva y profesional. No obstante, en este grupo la crianza no sólo da cuenta de valores y de integridad, sino también de un traspaso de experiencias y aprendizajes que la vida de las madres debe hacer a la de los/as hijos/as. En otras palabras, una capacidad de guiar a los/as hijos/as y de hacerlos “más que uno”:

“... un camino que uno les traza en su vida y que lo puedan lograr po.” [Repostera, casada]

“... todo eso que vivimos hijo, aprende, no quiero que tú andes así también.” [Manipuladora de alimentos, soltera]

La relación entre ser mujer y ser madre queda bastante delineada en lo recién expuesto. A continuación, se indaga en la creencia que las mujeres “todo y a costa de todo, lo pueden”.

3. División de roles

La división de roles en el contexto familiar, entre hombres y mujeres, entre padres y madres profundiza la idea de que “las mujeres todo lo pueden” y esto constituye lo que la literatura especializada ha llamado “doble carga femenina”. Sin embargo, esta es una idea que quisiera discutir por cuanto pareciera invisibilizar el desempeño de uno de los roles femeninos. A continuación se presenta una representación de la desigualdad de esta supuesta “repartición”:



Si bien esta “doble carga laboral” [Lipovetzky, 1999; Todaro & Yáñez, 2004; Téllez, 2001; Valdés, 2007; Valdés et. al., 1999] se refiere a la sumatoria de roles que supone la salida femenina al mundo laboral: dueña de casa [en la forma de trabajo doméstico] + trabajadora-proveedora [en la forma de trabajo remunerado]; lo cierto es que las mujeres no sólo llegan a hacer comida o a ordenar sus casas. Principalmente llegan a hacer actividades vinculadas con el cuidado de los/as hijos/as (también denominado trabajo doméstico). Como veremos, las tareas que supone el cuidado de los/as hijos/as para hombres y mujeres es sumamente diferente: mientras *unas* llegan a hacer tareas, bañar a sus hijos/as, darles de comer y hacer comida para el marido- *otros* llegan a comer, hablar con los/as hijos/as, ver televisión y dormirse. En este sentido, quisiera proponer el concepto de “triple carga laboral”, para dar cuenta de la situación real de sobrecarga que viven las mujeres. El trabajo doméstico esconde dos actividades que si bien están entrelazadas, no constituyen lo mismo: el cuidado de los/as hijos/as y las tareas relativas a la mantención, limpieza y orden de la vivienda. En efecto, ambas dimensiones suponen instituciones distintas de “reemplazo”: mientras que el cuidado de los/as hijos/as se delega paradigmáticamente a las salas cuna, jardines infantiles y/o posteriormente escuelas; mientras que la mantención del hogar (es decir, encargarse de la cocina, de la ropa y hacer aseo –limpieza y orden-) se la delega al servicio doméstico⁴⁴ (en el caso de las mujeres de la clase ocupacional directiva y profesional).

De esta forma, cabe considerar que si bien las mujeres con más recursos económicos delegan trabajo físico, aumentan el nivel e intensidad del trabajo mental (en términos de coordinación de actividades, asegurar la presencia de los recursos e implementos necesarios para la realización de las actividades estrictamente domésticas como la limpieza de la vivienda) [Lipovetzky, 1999].

⁴⁴ Que en general también asume tareas de cuidado de niños/as.

A pesar de los aires de cambio que tanto la literatura [Lipovetzky, 1999] como los testimonios de las entrevistadas dan cuenta, lo cierto es que en esencia se mantiene el problema de “des-responsabilización masculina v/s sobre-responsabilización femenina” [Valdés, 2007]: “Esto se agudiza por factores que reproducen el hecho de que estas actividades y responsabilidades familiares continúen estando sujetas a las redes femeninas de cuidado y de tareas domésticas, ya sea mediante el servicio doméstico remunerado en la clase media y alta, ya sea a través del funcionamiento de la familia nuclear en ciertos ámbitos tal como se tratara de familia extensa –para suplirlas en la crianza mientras ellas trabajan. Ambos fenómenos frenan el reparto equitativo de responsabilidades y actividades en la pareja en un contexto en que aparecen nuevas representaciones sociales sobre la paternidad muy alejadas a las prácticas sociales de ausencia y distancia paterna, del patrón de provisión económica y autoridad en la familia que caracterizaban al padre industrial.” [Valdés, 2007: 7]⁴⁵

Finalmente, cabe destacar que el fenómeno reciente de los jóvenes que se van a vivir de forma independiente y sin pareja, permite que desde la vivencia masculina se internalice lo que el trabajo doméstico (todavía sin pensar en cuidado de hijos/as) conlleva. Cuestión no menor dado que: “Las tareas domésticas, en efecto, suponen la ocasión para constituir territorios identitarios y personales, para imponer los propios criterios y el modo peculiar de actuar y de pensar, para hacer valer el propio concepto de la organización doméstica, de lo limpio, de lo ordenado, de la alimentación o de la decoración.” [Lipovetzky, 1999: 237].

3.1 División de roles en la clase ocupacional directiva y profesionales

En términos de la división de roles⁴⁶, existe la percepción de que éste es un ámbito sujeto a transformaciones respecto de la repartición “tradicional” que se realizaba entre hombres y mujeres – ello básicamente vinculado a la entrada de las mujeres en el mundo laboral-, la cual ha sido históricamente sobreexigente y demandante para ellas; pero que se percibe como progresivamente más equitativa en lo que atañe al quehacer doméstico y al cuidado de los/as hijos/as (ello no sin resentimiento de parte de las mujeres que aún sienten que la carga es muy pesada):

“ahora recién, yo tengo la sensación de que ahora están los hombres empezando a cachar y empezando las mujeres como a decir “Ya, esta cuestión es de a dos”. La generación mía, y de hecho, mi madrastra me lo decía, yo ahora le encuentro toda la razón, me decía *“Ustedes fueron muy tontas -me decía- tu generación fueron muy tontas, porque se liberaron, salieron a trabajar, se sacaron la cresta pero los hombres siguen iguales.* Trabajan, hacen su vida, y ahí. Y ustedes andan a tres bandas y ellos están a una, la de siempre. Y ustedes agarran la onda de ellos, la onda mamá, la onda del trabajo y o sea si dios quiere los hombres se quedan.” [Arquitecta, soltera]

⁴⁵ Incluso, siguiendo a Valdés, “El carácter *centrípeto* –volcado hacia el interior del hogar- del ejercicio de la femineidad y *centrífugo* –volcado a lo exterior –de la masculinidad se reproducen (bajas tasas de participación femenina, dimisión de los hombres de las tareas en la esfera privada), más aún cuando se carece de dispositivos institucionales que permitan diluir e imperativo de la “buena madre” que reproduce desde la institución escolar, pasando por los argumentos sobre la conveniencia del trabajo a medio tiempo de las mujeres, hasta los discursos sobre el riesgo que acarrea a la sociedad la disolución de la función materna.” [Valdés, 2007: 8-9]

⁴⁶ El detalle de las actividades que se dividen o comparten entre hombres y mujeres se encuentra en el anexo n°10a y n°10b en el caso de la clase ocupacional directiva y profesional, y dependiente y de oficios, respectivamente.

“yo tengo la suerte de tener un súper partner, pero también porque... y las mujeres que tenemos esa suerte igual seguimos con una caja pesada porque nosotros no liberamos ciertas cosas. Nos asusta delegar ciertas responsabilidades, entonces, efectivamente estás en el trabajo, pero estás preocupada del colegio, estás preocupada de hijos, estás preocupada del supermercado, de que la casa funcione ...” [Periodista, casada]

De hecho, esto da cuenta de que: “Si bien los hombres las ayudan más, en parte alguna se han hecho cargo de la responsabilidad principal de los hijos ni de la de organizar la ejecución de las tareas. Cabe calificar su participación de puntual, en muy raras ocasiones de estructural; si contribuyen al trabajo doméstico es más a título de ayudante o de <<echar una mano>> que en calidad de responsable principal o permanente. Lo que ha cambiado no es tanto la lógica de la división sexual de los roles familiares como el surgimiento de una mayor cooperación masculina en el seno del ámbito tradicional, basado en la preponderancia femenina. Prever las actividades de los hijos, planificar el tiempo, disponer los desplazamientos, pensar en las comidas, las compras y los recados, toda esa <<carga mental>>, que la división de tareas en función del tiempo no contempla, sigue recayendo principalmente en las mujeres.” [Lipovetzky, 1999: 231]. En este sentido, quizás la siguiente cita ilustra de manera paradigmática la percepción que tienen varias mujeres sobre la carga doméstica femenina, a diferencia de sus pares masculinos que pueden “elegir” a voluntad en qué momentos apoyar y cómo:

“...[su marido] tenía mucha presencia pero tenía una presencia que no estaba en la cotidianeidad de lo doméstico, ni en la vida de la cosa chiquitita. Entonces que los cabros de repente lo que más necesitan la tarea, la cuestión -de repente se ponía. Y se ponía ene, y después desaparecía. O sea, era totalmente así como el viento. En cambio yo era la que estaba ahí siempre. Y enojada po, “pero yo tengo que hacer todo sola...” [Arquitecta, soltera]

En este apartado, destaca bastante la diferencia respecto de las mujeres que viven con pareja y las que no, básicamente porque ello permite un reparto cotidiano de los deberes domésticos y del cuidado de los/as hijos/as donde la dinámica que se constituye en el caso de las parejas que conviven puede permitir a la mujer una gama más amplia de elecciones en torno a qué carga llevar y cuál no.

Las experiencias respecto de reparticiones son variadas: sobrecarga total por una des-responsabilización de la pareja, relativa sobrecarga y carga más equitativa. Estas vivencias de divisiones naturalmente equitativas de los roles rescatan un discurso interesante: cuando no es la pareja poco proactiva, la sobre-responsabilización proviene más bien de mandatos personales. Sin embargo, incluso en las declaraciones de reparto equitativo las mujeres aparecen como encargadas del área doméstica. Esto se cristaliza en frases como “*el marido la ayuda poco*”; “*mi marido cocina el descueve pero se aburrió de cocinar, yo abuse un poco*”, “*lo que cocino les gusta, y siempre están contentos*”. De ahí que si bien existen espacios compartidos, la tradición pareciera pesar más pues sigue habiendo una base cultural que exige más a las mujeres que a los hombres respecto de los roles de “dueña de casa” y “madre” versus “dueño de casa” y “padre”.

“El primero [matrimonio] -...- ahí yo tuve todo el peso de la maternidad. En la segunda experiencia, yo me casé con un hombre excepcional creo yo, la repartición de roles fue bastante equitativo. Compartido. Y *yo también aprendí que mis debilidades son mis fuerzas y que sus fuerzas son sus debilidades, entonces esa combinación ha sido... bastante consolador, en el sentido de que no me he tenido que llevar yo el peso de la crianza...*” [Actriz, casada]

“Pero yo te diría que justamente todavía se da, que trabajando los dos es la mamá la que se levanta si el niño en la noche, digamos, lloró. Cuando te consultan por trastornos de sueño, ya, o incluso *la mamá te cuenta que al final yo me desperté, lo tomé, qué sé yo, me acosté en la cama para que mi marido no despertara...*” [Pediatra, conviviente]

En el caso de las mujeres solteras/separadas existe una explicitación mayor en términos de sensación de sobrecarga, y distintas soluciones para el problema que presenta un padre y una madre separados (en caso de que el padre quiera estar presente, cuestión que no ocurre en uno de los casos). De forma que en estos casos, el dilema gira en torno a cómo organizar visitas y/o tiempos de uno y otro y qué hacer en el tiempo en que ellas no se hacen cargo de los/as hijos/as.

“O sea por ejemplo: *hoy día estaba duchando a mi hija y todo, y sería mucho más fácil si estuviera con alguien, como viviendo con alguien hombre, ir a comprar remedios, o que me ayude, o bajar la basura. Esas como las pegadas de hombre que uno considera que todavía se puede hacer dentro de la casa, arreglar la lámpara...*” [Historiadora, separada]

“me costó ene al principio, cuando se las lleva su papá, eh... *por ejemplo se enfermaba una, -ah, tráemela, no tráela, pobrecita ¿qué le pasó?, no sé qué. Ahora es así: se enfermó, te toca a ti, tú hazte cargo, es tuya, toma.*” [Diseñadora industrial, separada]

Por último, en términos más descriptivos, las entrevistadas describen la serie de labores y responsabilidades concretas que evalúan que cada uno tiene en la vida cotidiana (en el caso de las casadas, puesto que las separadas/solteras deben hacerse cargo de todo). En este sentido es que además las tareas domésticas desempeñadas por los hombres suelen ser las que socialmente tienen más prestigio (cocinar v/s limpiar los baños o asistir a reuniones de apoderados v/s hacer lista de compras para el mes)⁴⁷.

3.2 Dependientes y de oficios

En el caso de este grupo de entrevistadas, la repartición de roles suele acercarse más a lo tradicional: los hombres son los principales proveedores, los sueldos de las mujeres son de apoyo y secundarios cuando éstas trabajan [Raczynski & Serrano, 1985]; a su vez, las mujeres son las que se hacen cargo de los quehaceres domésticos y del cuidado-crianza de los/as hijos/as. En este contexto, el término “triple carga laboral” adquiere más connotación.

“Entonces de repente estoy haciendo dos cosas a la vez, estoy cocinando y estoy ayudándoles a los chicos a hacer las tareas antes de que él llegue y no los vea estudiando...” [Repostera, casada]

“Mi marido era el que trabajaba y llegaba con la plata y nada más po. No, no... era porque no se metía en nada él, la educación de los chiquillos, la crianza, fui sola yo po. Siempre fui sola, porque yo todo, iba a hacer un trámite, él nunca me acompañó. Jamás me acompañó con un control con los niños, jamás me acompañó a nada, a nada, a nada, a nada.” [Asesora del hogar, separada]

⁴⁷ Más detalle en el anexo n°11a.

La siguiente cita resalta la dificultad de responder bien a todos los roles, en especial por la sobrecarga doméstica que se percibe:

“me siento como más desgastada, como que estoy cansada, todo me da lo mismo, hay día que por ejemplo ando más irritable porque de repente me acuesto tarde, me levanto temprano y de ahí no me acuesto hasta la noche y es como la rutina de todos los días. Es como también gasta y en realidad por ejemplo decir que no he tenido ni vacaciones ni nada...” [Repostera, casada]

Empero, se encuentran referencias respecto de ciertos cambios en esta materia, que menos nítidos que en el caso del grupo anterior, también son percibidos como “aires de cambio”:

“En ese aspecto mi mamá siempre fue más machista. Le dejaba el permiso al papá. No ella en ese aspecto fue muy sumisa. -...- Aunque ella pudiese dar permiso, no pero si el papá daba permiso o no, ella acataba lo que el papá decía. Muy distinto de como somos ahora.” [Cajera, divorciada]

“Es más difícil, porque la mujer es la que lleva las riendas de la casa po. Y los hombres no po. El hombre trabaja y no tiene que llegar a hacer las camas, ni hacer comida, ni nada po. Algunos no más que ayudan...” [Asesora del hogar, separada]

En este contexto, aparece igualmente el discurso de la “ayuda” masculina, en el caso de las mujeres casadas o convivientes (o de las solteras cuando estaban casadas); la diferencia de sus pares masculinos es que ellos pueden “elegir” a voluntad en qué momentos apoyar y cómo. No obstante, en este grupo no aparecen importantes diferencias entre estados civiles. Ni los hombres casados ni los separados parecen hacer distinción con su presencia/ausencia en el ámbito privado –antes se piensa en la madre que en el marido/pareja:

“Ahora mi marido anda jugando a la pelota. Y yo estoy aquí, voy a lavar la losa.”
[Transportista, casada]

“Sí, porque en cierta medida él me ayuda de repente o cuando quiere, cuando está de buena, porque por ejemplo ese tema en mi casa es obligación y cuando él quiere y no es obligación.” [Repostera, casada]

“Los días domingo lo sacaba donde hubiera una cancha para ir a jugar a la pelota. Ya. Y yo las chiquillas igual a veces salíamos todos así el día domingo a chutiar una pelota por ahí qué sé yo.” [Asesora del hogar, separada]

En definitiva, en términos de tipos de responsabilidades o actividades en el espacio privado, en esta clase ocupacional es incluso más evidente la sobre-responsabilización femenina y la des-responsabilización masculina [Valdés, 2007]. Asimismo, las tareas desempeñadas por los hombres son vistas no sólo como sujetas a sus propias decisiones y “ganas o humor”, sino como las más llevaderas (más detalles en el anexo n°10b).

4) Herencia cultural y nuevas tendencias

¿Cuáles son las creencias detrás de esta división de roles? Esto es, qué es lo que en el imaginario acoge estas prácticas, que como se vio anteriormente hace saltos cualitativos tomando como fundamento la capacidad biológica femenina del embarazo, parto y lactancia. Las consecuencias de esta biología particular se extienden a un modo de ser particular y esencializado [Everingham, 1994; Héritier, 1996].

(i) Las mujeres creemos que somos indispensables – es decir, existe una autopercepción de perfeccionismo bajo el supuesto de que ni el padre, ni nadie lo puede hacer tan bien como ellas mismas.

“uno cree que uno es indispensable, que... que te necesitan para todo, que si no estás tú las cosas no funcionan como debería ser... o sea, desde cómo anda la casa, que haya comida cuando lleguen en la tarde hasta los niños. Todo. Si no estás tú, las cosas no andan. Y yo creo que es una carga que uno se impone sola. O sea, yo creo que hay mujeres que efectivamente no tienen, no han tenido la suerte, no han tenido las posibilidades, pero hay otras que no... que no nos atrevemos no más a dejarlas.”
[Periodista, casada]

“es una aprehensión que tenemos nosotros de saber de que... los hombres, muy pocos, pero por lo menos lo que me ha tocado en forma personal, no he tenido la experiencia como para decir “oye si, yo puedo confiar completamente. Las cosas no van a funcionar”; creo que es un poco eso, que las cosas no van a funcionar como uno quiere que funcionen dentro de la casa y todo.” [Cajera, divorciada]

(ii) Las mujeres *son* más preocupadas del orden, de lo estético y de la limpieza

“Te preocupas de que van a comer, de que no sé po, de que la casa esté bonita, quizás la limpieza y todas esas cosas se pueden compartir, pero el hecho de ser la acogedora es más como de mujer.” [Ingeniera, casada]

(iii) Biología –al estar preparadas biológicamente para ser madres (tema del embarazo y lactancia), las mujeres deben hacerse cargo de la crianza (crianza como extensión del proceso de lactancia). Ello da paso a una naturalización de un orden “que es así”:

“Eh... mira la gran diferencia la hace la maternidad, o sea un hombre no puede tener hijos, un hombre no puede dar de mamar cachai. Entonces en ese sentido la mujer por lo menos en las primeras etapas de la infancia tiene que estar, y el estado tiene que ser capaz de brindar, en el fondo contener pa que se pueda... pa que los seres humanos se desarrollen más sanamente cachai.” [Diseñadora industrial, separada]

(iv) Los modelos maternos heredados y la incapacidad de las mujeres de expresar la necesidad de que esto sea compartido, y de los hombres de ser proactivos:

“Él llegaba y yo por mi rol -a veces malamente uno puede tener una mala visión de ser buena dueña de casa, buena esposa. Entonces llegaba él yo lo atendía, de- que no se preocupara de atender a los niños, yo los atendía a los niños, yo me preocupaba de los niños, entonces él después se fue acostumbrando ¿te fijas? Entonces yo nunca impuse “oye yo quiero que me ayudes en esto, yo quiero...”.” [Cajera, divorciada]

Quizás una de las experiencias más paritarias y esperanzadoras en torno a transformaciones profundas y consistentes que son posibles, se observa en el siguiente relato, donde el discurso masculino logra responsabilizarse y sentirse igualmente legítimo en el ámbito privado que el femenino, y éste a su vez, se des-involucra un poco y permite la apertura del espacio:

“En algún momento, al inicio tal vez, hubo una competencia un poco por un prejuicio que podía yo tener sobre cómo los hombres se comportan en la convivencia. Pero él me dejó rápidamente claro: “Mira, soy capaz de llevar también las cosas. No igual que tú, pero acepta que no igual que tú, pero, pero las llevo también”. Y eso fue una conversación que duró una cantidad de años y luego, cesó digamos. Se cerró el capítulo.” [Actriz, casada]

La compleja red de creencias y prácticas en torno a lo que es ser mujer en los ámbitos ya señalados, dificulta la comprensión que el rol del trabajo remunerado puede tener en los proyectos de vida de las mujeres. Más aún, si se consideran diferencias de clase ocupacional. No obstante, en términos genéricos ni la praxis ni la teoría parecieran ser sustantivamente diferentes entre ambos grupos: las mujeres están destinadas a la maternidad y ello las provee de una capacidad *púlpica*. Si en el hogar pueden hacerlo todo, ¿por qué en lo pública no? Sin embargo, las motivaciones para entrar al mercado laboral varían según clase y, con menor influencia, según estado civil. De esta forma, aunque los condicionamientos estructurales puedan ser muy distintos pareciera que la matriz cultural no lo es con tanta claridad. ¿Cuál es el lugar del trabajo remunerado en este contexto? Ello es objeto del siguiente capítulo.

CAPÍTULO TRES: EL ROL DEL TRABAJO REMUNERADO

"... me favoreció quizás haber sido bibliotecaria porque eso fue lo único que nadie me ha quitado en la vida, porque todo lo otro lo he perdido en la vida... por eso siempre le dije a mi hija, lo único importante en esta vida, en este mundo, para vivir, es estudiar. Porque eso no te lo quita nadie. Y en cualquier momento tú desempolvas tu título y buscas trabajo en eso. Y lo encuentras. Como tú, vas a ser antropóloga siempre."

1. Trabajo remunerado: algunas definiciones

Como ya se deja ver en la introducción, la categoría "trabajo" resulta bastante ambigua por cuanto alberga en sí misma un sinnúmero de posibilidades en el sentido común (es decir, los trabajos remunerados en concreto); no obstante, invisibiliza lo que se ha llamado "trabajo doméstico". Justamente la pregunta de la presente memoria requiere otorgar a este concepto una definición precisa y acabada, de modo de poder identificar las características principales que éste tiene para las mujeres entrevistadas, su experiencia en torno a éste y las significaciones personales que éste posee. Sólo entonces podremos acercarnos de mejor manera a la pregunta de investigación.

"En la antigüedad y en la edad media hubo socialmente un desprecio por el trabajo, adjudicado a clases bajas o visto como castigo y penitencia. La reivindicación del trabajo como valor social empezó con los luteranos y claramente con los calvinistas, en los inicios del capitalismo." [de la Garza, 2001: 12]. En efecto, es la sociedad industrial la que viene a poner en el centro del sistema de producción al trabajo remunerado: "Esto es algo más que la centralidad del trabajo en el conjunto de las relaciones sociales con miras a la

construcción de identidad, es más que la reivindicación de la teoría del valor trabajo. Se trata del valor cultural que la sociedad dio al trabajo...” [de la Garza, 2001: 25]. Weber establece luces al respecto destacando la ética protestante por cuanto fue ésta la que trajo a la realización cotidiana del trabajo, la espiritualidad: “En todo caso, lo absolutamente nuevo era considerar que el más noble contenido de la propia conducta moral consistía justamente en sentir como un deber el cumplimiento de la tarea profesional en el mundo.”⁴⁸ [Weber, 1994: 88]. El desarrollo de esta visión se corresponde plenamente con la idea moderna del “trabajo como un deber social, y a la ociosidad como una falta moral.” [Bourdieu, 2006: 82]

La concepción de que “El trabajo es un común denominador y una condición de toda vida humana en sociedad” [Friedmann, 1997; 13] si bien es limitada, remite a las primeras definiciones que provinieron sobre todo de las teorías liberales enfocando el problema del trabajo bajo la cuestión de la “utilidad”. Otros autores, aunque siguieron la línea del trabajo “remunerado”, enfatizaron en cambio el hecho de “fabricar” y la “organización” en el marco social de la transformación de la naturaleza⁴⁹. Empero, el boom de las actividades “terciarias” de servicios, es un proceso que se ha dado con fuerza en las sociedades contemporáneas, escapando a las visiones que rescataban sobre todo este primer elemento: “En el siglo XX, el hombre en el trabajo no es siempre y hasta lo es cada vez menos, en el sentido clásico del término, un homo faber” [Friedmann, 1997: 14].

Ello implica entonces que “La división del trabajo condiciona la división de la sociedad en clases, y con ella, la división del hombre. Y como esta se torna verdaderamente tal sólo cuando se presenta como división entre trabajo manual y trabajo mental, así las dos dimensiones del hombre dividido, cada una de las cuales es unilateral, son esencialmente las de trabajador manual, de obrero y la de intelectual. Además, como la división del trabajo es, en su forma ampliada, división del trabajo y no-trabajo, así también el hombre se presenta como trabajador y no trabajador” [Rieznik, 2001: 18].

Hasta este punto, se hace evidente la tendencia a acoplar las definiciones de trabajo con las de trabajo productivo como dimensión de la reproducción social, donde se considera tanto la organización de éste como la del trabajo reproductivo. Este último llama la atención justamente sobre lo que se conoce como “trabajo doméstico” –que fue

⁴⁸ “Tal era la consecuencia inevitable del sentido, por así decirlo, sagrado del trabajo, y lo que engendró el concepto ético-religioso de profesión: concepto que traduce el dogma común a todas las confesiones protestantes, opuesto a la distinción que la ética católica hacía de las normas evangélicas en *praecepta* y *consilia* y que como único modo de vida grato a Dios reconoce no la superación de la moralidad terreno por medio de la ascesis monástica, sino precisamente el cumplimiento en el mundo de los deberes que a cada cual impone la posición que ocupa en la vida, y que por lo mismo se convierte para él en <<profesión>>” [Weber, 1994: 88-89]

⁴⁹Y es este punto el que permite referirse a uno de los primeros autores en profundizar en el vínculo entre trabajo y naturaleza: Carlos Marx. Quien no sólo da cuenta del rol fundamental que adquiere en la formación del carácter y el desarrollo vital de las personas; sino que además de verlo como sujeto al valor de cambio y dependiente de la división social del trabajo, entrega una definición que nos acerca a lo anterior: “El trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderados de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza” [Marx, 1872: 215]. Esto es, el trabajo se establece ante todo bajo la fórmula *homo faber*, resaltando lo que hoy se ha denominado “trabajo manual” y la dimensión del trabajo en tanto medio de supervivencia.

materia del capítulo anterior. En este sentido cabe destacar que “Lo propio de una sociedad mercantil como la nuestra es que casi todo lo que utilizamos y consumimos se compra y se vende, es el fruto del trabajo remunerado. El trabajo doméstico y <<convivial>>, centrado principalmente en el ámbito del hogar y la familia, es progresivamente suplantado por el trabajo profesional. Este último se transforma así en el uso más corriente de la palabra trabajo; trabajo es sinónimo de *empleo*.” [SERNAM, 1999: 13. La cursiva es mía].

Antes de entrar en las consecuencias que ello ha tenido en la división de roles y problemas de (in)visibilización en las tareas desempeñadas por género; es importante establecer una síntesis respecto a lo ya expuesto que abarque la generalidad de tipos de trabajos, formas de desarrollo y trayectorias [Barrere-Maurisson, 1999]. Así, es posible aunar algunos factores comunes a la hora de definir “trabajo” en el contexto actual:

(i) *Actividad humana* que puede ser (a) actividad física (usualmente asociados a los sectores primario y terciario) o (b) actividad mental (sector de servicios o terciario).

(ii) *Puede ser remunerado o no remunerado*

(iii) Impulso y motivación por *necesidades* que son de diversos tipos económicos (exigencias fundamentales tales como abrigo, comida, vestido; y suntuarias), psicológicos y sociales.

(iv) *Obligación*: “es de origen interno o externo; *interno*, puede proceder de una vocación al servicio de la sociedad, de una ideal -...- de origen *externo*, pueden ser la fuerza física, o la persuasión moral o la obligación económica” [op.cit, 2001: 26].

(v) *Libertad*: “es necesario que el trabajador forme parte de un medio que, lejos de ahogarlo, suscite en él la necesidad de elegir, la necesidad de cultura, de pensamiento libre” [ídem, 2001: 27].

En este sentido, “actividades realizadas en el tiempo libre del trabajo: obligaciones familiares, sociales, religiosas, paraprofesionales (como, por ejemplo, tomar cursos nocturnos para lograr una promoción); todas tienen, con el trabajo, el carácter común de la obligación (aunque se trate, según los casos, de obligaciones de naturaleza variada)” [ídem: 24] pero no son consideradas trabajo.

Cabe destacar la profesionalización como una tendencia creciente a la cualificación de las áreas de desarrollo laboral. Así, por “profesional” entenderemos: “en cualquier rama de actividad y cualquier empleo, es el trabajador provisto de una experiencia educada” [Naville, 1997: 232]. Así, esta tendencia ha constituido la principal estructuración en términos ocupacionales, donde: “l’ouvrier se trouve en théorie protégé du manque du travail par la qualification qui le caractérise.” [Zimmermann, sin año: 5]. “Esto tiene diversas consecuencias: en primer lugar, las barreras creadas por las

diferencias de instrucción son brutalmente tajantes, sobre todo en el sector moderno, donde el progreso en la jerarquía social se opera de a saltos; en segundo lugar, los trabajadores calificados y altamente calificados se benefician de un privilegio incomparable: se sustraen de un solo golpe a la masa de personas desprovistas de toda calificación y disponen de todo un conjunto de seguros, seguridades y ventajas.” [Bourdieu, 2004: 74]. La relevancia de la calificación, como se aprecia en la introducción, si bien constituye un eje diferenciador de la muestra, también aparece referida en variados testimonios de las mujeres que se desarrollan en ocupaciones que no requieren estudios superiores. La posibilidad de elegir un área de especialización laboral que implique “experiencia educada” instaura de manera casi inmediata una distinción que ya se ha señalado: hacer v/s *hacer algo*. Y ese “algo” constituye de algún modo una identificación personal con el área en que se trabaja.

1.1 *El rol del trabajo remunerado en los proyectos de vida de las mujeres*

En términos del rol del trabajo remunerado en los proyectos de vida de las mujeres entrevistadas, la diferencia más importante tiene que ver con que mientras para la clase directiva y profesional el eje dentro del empleo tiene que ver con “lo que se hace” en particular (actuar, bailar, la arquitectura, la investigación, etc); en las mujeres de la clase ocupacional dependiente y de oficios, el foco está en el “hacer” (trabajo como actividad genérica) y en las productividades derivadas de ello.

De este modo, cuando se identifica el trabajo remunerado como “un medio”, en el caso de la clase ocupacional directiva y profesional suele estar también aparejada la dimensión “del fin en sí mismo” que éste representa. Como complementarios (empleo como medio y como fin), este discurso aparece preferentemente en el discurso de las entrevistadas casadas.

“Bueno, hace un mes que estoy dando clases nuevamente. Me decidí a dar clases por dos motivos; uno es que no quiero pedirle plata a mi marido para mis gastos, ya que me siento mal de hacerlo; y segundo porque no quiero perder a las alumnas que me han buscado y confían en mí, pero principalmente es lo económico.” [Bailarina, casada]

“Casi siempre es deseo. Obviamente que hay algunas cosas que las he hecho por necesidad y hay cosas que no habría hecho, algunas cosas de televisión que las habría evitado a lo mejor. Y que las hice probablemente por dinero y algunas pegadas extras que también tomé exclusivamente por dinero para resolver alguna necesidad concreta. Pero son las menos.” [Actriz, casada]

“el trabajo para mí primero es sustento económico, desarrollo profesional, o sea estar en un lugar donde yo siento que aportó, y que me aporta cachai.” [Diseñadora industrial, separada]

Ello constituye una diferencia, puesto que el acento en la clase ocupacional dependiente y de oficios, resalta el empleo como medio:

“Es plata que uno genera...” [Repostera, casada]

A pesar de que las mujeres solteras son las que destacan más los aportes del empleo a su vida, en términos de complementariedad el estado civil no juega un rol tan claro pero es un discurso que, si bien en menor medida que la otra clase, está presente:

“Sí, igual me gusta porque o sea, como que a uno la saca del switch, o sea estoy en mi casa, pero me saca de la rutina de la casa y pienso en otras cosas, aparte de que también me da satisfacción porque es algo que yo estoy haciendo, que son logros míos, digamos como personales de que independientemente de que sea lo que sea es plata que uno se gana, no es la que te da el marido, o la que te da tu mamá, no sé po.” [Repostera, casada]

Por otra parte, para dar cuenta del rol que el empleo puede tener en los proyectos de vida de las mujeres, es esencial considerar la variabilidad a que está sujeto en términos de los distintos períodos de la vida— y que tiene que ver con un elemento más contingente que va conjugando posibilidades y necesidades:

“Es que yo he pasado por distintas etapas del trabajo. Como que el trabajo para mí hoy día es un modo de subsistencia. En otros minutos ha sido un disfrute. En otros minutos... pero hoy día, es lo que hay. Y no me quejo, lo hago. Pero no lo disfruto. O sea, lo disfruto algunas veces. Pero en general, no.” [Periodista, soltera]

“Porque yo era una persona que estaba solamente en mi casa o quizás hacía este trabajo de salir, pero volvía a mi casa. Era dueña de casa. Simplemente. En cambio ahora, el verme que yo puedo trabajar o puedo hablar con otras personas en donde se desenvuelven en un tipo de lenguaje más administrativo -...- Entonces ese es mi proyecto de vida, el ver que yo puedo, y que puedo.” [Cajera, divorciada]

Esta última dice relación con un ámbito fundamental del empleo por cuanto “la experiencia de trabajar les permite incrementar su capacidad de tomar decisiones, adquirir mayor control de sus vidas, desarrollar competencias y habilidades que inciden positivamente en su auto percepción” [Godoy & Stechner, 2008].

De esta forma, existen ciertas diferencias respecto del rol que el trabajo remunerado cumple en los proyectos de vida femeninos: para las entrevistadas de la clase directiva y profesional, el empleo puede cumplir el rol de mediador (estratégico) entre las expectativas familiares e individuales; bastante más desarrollada está la percepción de éste como un espacio personal de crecimiento y desarrollo, muy vinculado además al disfrute y al placer. En este sentido, entonces, el empleo (más bien el salario) cumpliría un rol que permite a las mujeres desempeñarse de mejor manera en sus roles de madres y esposas; así como estar en mejores posiciones consigo mismas. En otras palabras, el rol del trabajo remunerado sería compatibilizador de los proyectos, vinculado estrechamente con el desarrollo del proyecto individual. En lo que concierne al proyecto familiar, si bien el trabajo es visto más que nada como un mediador para conseguir las metas; también en los discursos aparece (i) como un espacio de descanso de las responsabilidades familiares en tanto individualizador y portador de satisfacciones personales; (ii) o bien, como un complejo escenario donde las cargas y metas del proyecto laboral suelen encontrarse de manera incompatible con las del proyecto familiar.

Cuestión que se repite en el caso de la clase ocupacional dependiente y de oficios, más como un distractor de problemas familiares y rupturista de la rutina en el caso de (i).

No obstante, para esta clase ocupacional el rol más importante del empleo es como mediador entre las posibilidades materiales y las expectativas básicamente familiares, constituyéndose en los discursos preferentemente como una estrategia para lograrlas (medio); antes que como un espacio relevante en sí mismo. Si bien las posibilidades de acceder a empleos “mejores” (usualmente vinculados con proyectos laborales independientes), suelen constituir las respuestas frente a las metas personales, lo relevante tiene que ver con una actividad que permita lograr metas que escapen a la actividad laboral misma.

Por otra parte, en lo relativo a las dimensiones que las mujeres destacan respecto de los empleos, hay un énfasis claro en las caracterizadas como “estructurales”; esto es, en las condiciones objetivas de desempeño de los empleos (jornadas laborales, salario, jerarquías, tareas, etc); llegando a algunas distinciones que no aparecen claramente delimitadas en la literatura tradicional, como lo son los tiempos laborales en el caso de ciertas profesiones. Si bien las clases ocupacionales presentan leves diferencias en este caso, el grueso de las distinciones entre ambas, se identifican en lo relativo a las dimensiones normativas (aquellas referidas a las normas, valores que se destacan en el ámbito laboral) y subjetivo-agenciales (referidas a la propia persona o a la personalidad de las personas), tanto por una mayor presencia en el primer grupo, como por una ambigüedad que se presenta en el segundo grupo.

En último lugar, cabe caracterizar a las entrevistadas en cuanto a las trayectorias o carreras laborales que han desarrollado. Por un lado, las “trayectorias laborales” se entienden como un conjunto heterogéneo de puestos de trabajo –esto es, inestabilidad laboral-, de escaso compromiso con un proyecto institucional; con bajos grados de especialización (en un tema o en una actividad); y grados jerárquicos limitados (bajas cargas de responsabilización). En este sentido, las trayectorias laborales no pueden pensarse de manera lineal, sino como la sumatoria de empleos –que no necesariamente se relacionan unos con otros (ya sea porque se desempeñan distintas ocupaciones, o bien, porque los empleos siendo de una misma profesión refieren a temáticas y habilidades distintas). Contrariamente, las carreras laborales se identifican con la antigua ética laboral rescatada por Sennet que “reafirma el uso autodisciplinado del tiempo y el valor de la gratificación postergada” [2005: 103], y que tenía como eje la institución donde se trabajaba: con el tiempo se iban asumiendo más responsabilidades, y el esfuerzo de toda la vida era recompensado. Las carreras laborales, se piensan de manera lineal [Russell, 2008:342]. La edad constituía la prueba misma del valor en términos de calificación y capital humano. De modo que en la literatura especializada ya aparecen

vínculos entre género y tipo de historia laboral, donde de forma paradigmática se asocia: hombre-carrera laboral; y mujer-trayectoria laboral [Barrere-Maurisson, 1999: 183-184].

En este contexto, entonces, cabe destacar que en la clase ocupacional directiva y profesional aparece una igualación en torno a la cantidad de mujeres que han desarrollado historias laborales del tipo trayectorias (6), versus las entrevistadas que han hecho a una carrera laboral (6). Por contraste, las mujeres entrevistadas de la clase ocupacional dependiente y de oficios están claramente tendenciadas hacia las trayectorias laborales (revelando así, un modelo más tradicional y cercano al par mujer-trayectoria laboral). Y más aún, ello se muestra no sólo en la inestabilidad respecto de los empleos en particular, sino también de una amplia variedad de ramas de actividad. Mientras que las profesionales se mantienen en el área laboral que se corresponde con su profesión, no es posible seguir una relación respecto de las actividades desarrolladas en el caso de la clase ocupacional dependiente y de oficios en los distintos empleos.

A continuación entonces, se exponen con más detalle los elementos ya señalados.

1.2 Ocupaciones actuales y descripciones

1.2.1 Clase ocupacional directiva y profesional

Como se puede ver el anexo n°11a, las profesiones son bastante variadas: periodismo, leyes, medicina, actuación, danza, ingeniería, diseño industrial, arquitectura, publicidad e historia. Dentro de las ocupaciones encontramos una mayoría que se desempeña en el sector privado, frente a 3 entrevistadas que lo hacen en el mundo estatal; y dos (médicas) que trabajan en forma mixta, en hospitales y en consultas privadas. Por otro lado, prácticamente todas las mujeres trabajan jornada completa –a diferencia de 3 que trabajan media jornada y $\frac{3}{4}$.

En término de la estabilidad horaria, 9 lo hacen con una jornada rígida (es decir, se trabaja todos los días con el mismo horario fijo) y tres con jornada flexible. Cuestión bastante vinculada (no en todos los casos) con la categoría ocupacional de cada entrevistada (por ejemplo, las profesiones más vinculadas al arte son menos rígidas en este sentido). Por otro lado, la muestra posee 7 asalariadas, dos que trabajan de forma independiente y tres que combinan (por ejemplo las médicas).

Dentro de las variables que se consideran importantes de los empleos, se identifican tres tipos: *estructurales* (aquellos que aluden a las estructuras formales de desempeño del trabajo -horarios, sueldo, cargo, tiempos de traslado, etc); *normativo*, que se refieren sobre todo a la dimensión relativa a las normas, valores y concepciones en torno al deber ser, la ética y la moralidad asociadas al área laboral. Finalmente destacan las *subjetivo-agenciales*, en tanto descripciones relacionadas con el tipo de trabajo en

particular que se realiza y cuyo objeto de referencia es la personalidad y las características propias. Así, como pertenecientes a este primer grupo, las entrevistadas rescatan:

(i) *Sueldo y capacidad de ahorro que permite o no el sueldo*: lo primero en relación al trabajo concreto desarrollado y en relación al capital humano que cada trabajadora representa; lo segundo se explicita más a medida que aumenta la edad de la entrevistada. Ello es una variable mucho más destacada dentro del grupo de solteras/separadas que dentro del de las casadas/convivientes.

“Porque además las lucas que ganas mensualmente... te acostumbras a vivir con eso. Entonces es como... chucha de dónde saco la misma plata para vivir. O sea, yo he ido a pegas donde me han ofrecido 600 lucas.” [Periodista, soltera]

“Dada tu experticia. O sea si tú tienes una experticia en esto, como yo lo hago, tienes un camino recorrido, has hecho suficientes obras, o haz tenido suficientes fondos, becas, premios que te permiten a ti decir “Bueno, te voy a pagar un millón y medio por tu... trabajo en esta obra”. [Actriz, casada]

(ii) *La mayor o menor libertad y autonomía de cada empleo*, no sólo en términos de institucionalización del trabajo; sino en el sentido de que supone áreas o espacios propios de desenvolvimiento que excluyen otros (realizar tareas que se asignan y no otras, o respetar límites de “lo que uno hace”) y en esta dimensión se rescata la institucionalidad de lo que se concibe como “profesional”:

“Más que estabilidad es que me gustaría que esto fuera profesional. Porque no lo es. No es profesional. Mi trabajo no lo es. O sea, por más que intento no lo es. Hay ciertos grados, si, en audiovisual es profesional. Tú grabas 11 horas, por ley, tú no puedes grabar más de once horas. Entonces tú tienes una... jornada laboral súper estricta, súper meticulosa. Donde hay 10 personas a cargo de miles de cosas que tú no tienes que hacerte cargo, y hay gente que te está diciendo “tienes media hora para descansar, tienes 45 minutos para almorzar”. [Actriz, casada]

Contrariamente, otras critican la falta de libertad asociada al espacio laboral y la rigidez horaria (rigidez v/s flexibilidad). Justamente este tipo de valoraciones “ve en la flexibilidad una oportunidad de reconciliación entre trabajo y vida” [Yáñez, 2004: 37]:

“... no marcar nunca más ni un dedo, ni una tarjeta, ni nada. Tener libertad de decisión, libertad de [1.09.30]. Y trabajar menos. Ahora, ahora en esta etapa de la vida trabajar menos que antes. Pero tener libertad. Ser dueña de mis horas, de mis días, de todo eso.” [Arquitecta, soltera]

“a veces siento que estoy parando el dedo en la oficina, cachai como ya terminé lo que tenía que hacer y no me puedo ir. Entonces, -puta que lata, que ganas de estar allá cachai. Si fuéramos todos más honestos yo podría ir y decirles: ya termine, me voy cachai. Pero lamentablemente uno tiene que cumplir los horarios y todo eso y eso me carga...” [Diseñadora industrial, separada]

(iii) Los tiempos del trabajo que se han dividido en dos categorías de pares de oposiciones. Por un lado y relativo a la carga horaria, aparece la distinción *regular/variable* que va más allá de las jornadas completas o medias, sino que destaca la rigidez o flexibilidad interna⁵⁰ de éstas en lo relativo a la posibilidad de una carga horaria constante y estable dentro de un periodo, o bien, a una carga horaria que se distribuye de manera desigual y en determinados contextos. Por ejemplo:

⁵⁰ “... referida al insumo trabajo al interior de la empresa, que en su vertiente numérica implica cambios en la jornada laboral e intensidad del trabajo, mientras en la vertiente funcional implica generar polifuncionalidad, calificación del personal, trabajo en equipo, salario variable, etc.” [Todaro & Yáñez, 2004: 75].

“el horario nuestro es hasta las 2 de la tarde. Es súper intenso en la mañana, aquí no hay diferencias de que quién tiene más, quién tiene menos pega, estamos todos parejitos. Y corrimos toda la mañana para atender al público, pa dar un buen servicio... y el horario como es cortito, te queda pega pa la tarde *de repente* tenis que seguir” [Publicista, soltera]

En otras palabras, su horario *regular* es hasta las dos de la tarde. Sin embargo, “*de repente*” frente a mayor demanda de trabajo, debe extenderlo (*variable*). Por otra parte, se identifica como variable la distribución diaria o periódica de la carga laboral. Y en este sentido, puede ser *rutinaria* o *dinámica*: esto es, realizar las mismas actividades o un rango de actividades similares con un carga relativamente parecida; o bien (y esto es más usual en las profesiones donde se puede trabajar en base a proyectos ganados en postulaciones), variar de acuerdo a los proyectos, tipos de empleos, períodos del año, etc en ciclos temporales. Un ejemplo de cargas laborales dinámicas, lo constituye la actriz entrevistada, que destaca que mientras está preparando obras, trabaja intensamente por períodos de alrededor de 3 meses. Una vez que las obras ya están montadas, solamente trabaja haciendo las obras (esto significa, 3-4 tardes o noches durante la semana que suelen incluir los fines de semana):

“Son dos meses en que en algunos trabajos, desaparecí. No me vieron pero ni la nariz. Salí a las 5 de la mañana y volvía a las 5 de la tarde o a las 6 de la tarde y yo llegaba, estaba un rato con mis hijos, una hora, una hora y media; y me luego me metía a la pieza y empezaba a estudiar todo lo que venía al otro día y a organizar textos, guiones -...- Pero luego paso 3 meses donde estoy. Los voy a buscar, los voy a dejar, les llevo picnic, se le olvidó, que se le olvidó el trapito, que el no sé qué, que hay que irlo a buscar al no sé qué, que el doctor. También esa es mi distribución de los tiempos. No es que yo en el día distribuya, ¿no? Tengo también períodos en que en el día distribuyo, pero en general mi vida es más o menos esa.” [Actriz, casada]

Otra combinación de lo anterior se encuentra en el relato de una pediatra que trabajaba tanto en el ámbito público como en el privado:

“... antes había estado, como te digo, muy, muy inmersa en la profesión. A mí se me dio muy fácil - yo nunca había pensado hacer doble turno-...- los turnos en las clínicas eran mucho más tranquilos. Si bien en ese entonces no dimensioné, ponte tú, que perdía muchos fines de semana, porque los turnos me tocaban sábados o domingos.” [Pediatra, conviviente]

La mayor cantidad de referencias a este tema de tiempos la otorgan las mujeres solteras o separadas –a pesar de que las citas más ejemplificadoras no den cuenta de esta situación.

(iv) Muy vinculado al punto anterior, pero dependiente de la ubicación del hogar se encuentra la variable “tiempo de traslado”, que cuenta el tiempo ocupado en dirigirse desde la vivienda al lugar de trabajo y viceversa –que mientras mayor sea, mayor desgaste laboral representa.

“Entonces ponte tú cuando no estaba trabajando no tenía ningún problema en no tener auto, me daba lo mismo, pero ahora que volví a trabajar, anhelo un auto, porque claro los tiempos de distancia se te acortan -...- entonces ya pierdo una hora de una clase, porque la media hora de diferencia entre volver e ir es como una hora en que yo podía dar otra clase.” [Bailarina, casada]

(v) Más carga o menos carga en tanto responsabilidades concretas (asociado a altos cargos) – cuestión bastante visible en el capítulo primero en el apartado relativo a “metas laborales”, donde ello es una característica del trabajo que puede ser anhelada o rechazada.

(vi) Otro elemento brevemente mencionado tiene que ver con el área pública o privada en la que se desarrollan las ocupaciones, por cuanto existe una polaridad que vincula lo estatal con lo seguro y la estabilidad; mientras que lo privado se vincula con lo inseguro e inestable.

“afortunadamente caí en el servicio público, afortunadamente porque para una mujer el trabajar en el servicio público es una cuestión estable. ...- Tener estabilidad laboral para mí es súper importante. No me he querido ir al ámbito privado por lo mismo, porque yo no tengo ningún otro apoyo, porque si me echan de una oficina, qué se yo, me van a echar y ahí voy a quedar, en cambio aquí me mantienen en la pega.” [Publicista, soltera]

Por otro lado, se configuran aquellas variables de tipo normativo-culturales:

(i) Resalta en los discursos lo que tiene que ver con la dirección del trabajo y cómo se realiza ésta; en otras palabras quiénes dirigen en los distintos cargos y cómo:

“o sea aquí arriba hay otra cabeza. Otra forma de pensar súper distinta de la que había antes ...- O sea, es que... a ver yo siento que se valora mi trabajo cuando se considera tu opinión. Y aquí yo estoy sola haciendo un trabajo. Donde me dicen lo que tengo que hacer y cómo lo tengo que hacer. Y yo lo tengo que hacer. ¿Cachai? O sea, aquí, ahora, poco les importa si me gusta o no. Si yo encuentro que está bien o no.” [Periodista, soltera]

“O sea en el fondo en este como universo que es tan así como competitivo y medio hecho para hombres cachai, tenis que empezar a ser así...” [Diseñadora industrial, separada]

(ii) También se destacan las habilidades personales para desenvolverse en el empleo y el rol fundamental que desempeña en el desarrollo laboral, pero siempre desde los valores y normas como la responsabilidad y el esfuerzo en el ejercicio de la profesión:

“Pero, no sé sabes tú que yo creo que la forma en que uno desempeña la profesión o el ser por decir “maternal”, o sea con las madres y eso al bebé, tiene que ver más bien con personalidad. Si te digo que yo mirando entre las colegas que trabajan, he visto algunas que claro son muy maternas y otras que son más profesionales en el enfrentamiento.” [Pediatra, conviviente]

(iii) Dentro de los discursos (en menor medida que lo anterior) se da cuenta de la relevancia de la equidad de género al interior de los empleos. Ahí donde algunas reconocen favorablemente la equidad, otras denuncian que todavía sienten discriminación de alguna forma.

“... ahora en mi curso, te estoy hablando del año 70, ya éramos 50% de mujeres. Yo creo que medicina es una de las carreras en que más ha tenido entrada y participación la mujer. En mi caso incluso, yo creo que una de las profesiones en que no se vive la discriminación que mencionan otras mujeres en su situación laboral.” [Pediatra, conviviente]

Por último, destacan las variables de tipo subjetivo-agencial referidas a las propias sujetas:

(i) Elementos de gratificación personal: gusta/ no gusta. Ello en términos de encontrar en el ámbito laboral un espacio de crecimiento y de aprendizaje permanente:

“Ha sido súper bueno, además porque si piensas en un lugar ideal para reconectarte era éste po. En términos de libertades pero además de la formación permanente. O sea, cada actividad aquí para mí es una escuela. Estás con gente que normalmente -con la que permanentemente aprendes. Trabajas sobre temas que te actualizan, que te apasionan.” [Periodista, casada]

(ii) Existen profesiones que *implican* o requieren de crecimiento y desarrollo personal por parte de las profesionales –en este caso, como ello constituye una característica propia del tipo de trabajo, no guarda relación con el estado civil de las entrevistadas: un ejemplo de ello lo sería en el caso del mundo del teatro, donde su vinculación con el arte supone gusto, pasión, y otro es el trabajo de psiquiatra que exige trabajo personal para poder desarrollar su profesión adecuadamente.

“que yo diría que casi, casi van en todas las psicoterapias, es como... es como tener la oportunidad de que el terapeuta digamos, la persona pueda vivir una experiencia de maternaje. - ...- *Entonces en la psicoterapia el poder re-experimentar la, en términos como de poder introyectar una madre contenedora, es parte del proceso terapéutico.*” [Psiquiatra, separada]

“También tiene que ver, *la creación tiene que ver con un estado con uno mismo y el trabajo personal o el crecimiento personal.* Entonces el diálogo de todos esos conceptos pienso que da más felicidad que otras pegadas (risas). A mí me la da, digamos.” [Actriz, casada]

(iii) En este mismo contexto, además se identifica el tema del cuidado del cuerpo para desarrollarse laboralmente. Si bien hay ciertas profesiones que requieren un vínculo especial con el cuerpo como lo es el caso de las bailarinas y las actrices; igualmente, una de las entrevistadas también alude a enfermedades del cuerpo como signo de sobrecarga laboral:

“cuando yo estudié ballet clásico el tema físico es súper importante, o sea tenís que estar flaca, sino estoy flaca, en el municipal, sino estoy flaca, o sea sino estoy raquíca estoy gorda, entonces pa mí siempre el tema del físico. Pero yo siempre he tenido un conflicto con mi cuerpo...” [Bailarina, casada]

“Porque cuando tienes filmación te echai 3-4 kilos así de una-...-*Es físicamente muy exigente. Entonces estás vinculada a un sistema exigente. No puedo desmayarme así, no puedes carrear. Tienes que dormir bien, tienes que alimentarte bien, tienes que cuidarte la piel para que se vea bonita, tienes que cortarte el pelo, etcétera.*” [Actriz, casada]

“*Se te acumula, tú creís que no pero te pasa la cuenta el cuerpo, porque yo habría seguido. Pero me empecé a sentir mal, se me durmió el lado izquierdo, estaba mucho rato sentá, no aguantaba las piernas, fue una cuestión física. Yo, como te digo, psicológicamente o mentalmente yo habría seguido, pero el cuerpo me paró.*” [Publicista, separada]

1.2.2 Clase ocupacional dependiente privada y pública, y oficios

Como se puede ver en la tabla del anexo 11b, las ocupaciones se desarrollan en diversas áreas: transporte, repostería, comercio, manipulación de alimentos, aseo en instituciones públicas y privadas, asesoras de hogar (2), empleadas en empresas familiares, cajeras y desempeño en apoyo y gestión de licitaciones. Como se aprecia: “En numerosos casos, esta no-calificación profesional de las mujeres las llevó a ocuparse de los empleos de bajo nivel que de hecho no son más que la simple prolongación del trabajo doméstico (servicio de limpieza, cuidados de chicos)” [Barrere-Maurisson, 1999:139].

Por otro lado, la mayoría de ellas se desarrollan en el sector privado, salvo una entrevistada que trabaja en el SENAME y una funcionaria que lo hace en una universidad pública. Por otro lado, encontramos una mayoría (8) que trabaja jornada completa; una mujer que lo hace $\frac{3}{4}$ de jornada, tres media jornada y finalmente una entrevistada que trabaja de manera independiente y según la demanda en el oficio de repostera.

En este sentido, si bien todas las jornadas completas son rígidas salvo una; de las que no poseen este tipo de jornada, una es rígida y las otras dos son flexibles. Asimismo destaca el que 10 de las mujeres entrevistadas se emplean de modo asalariado, encontrando otras 2 que trabajan de manera independiente.

Dentro de las variables que se consideran importantes dentro de los discursos sobre las características principales de los empleos, destacan las siguientes en la dimensión estructural:

(i) *Salario y capacidad de ahorro*. Es decir, la vivencia de la autonomía e independencia otorgada por el sueldo, así como la necesidad del ahorro que la diferencia entre el salario y los gastos permita. Una diferencia fundamental es que en este grupo, esta dimensión se refiere a la rentabilidad de los distintos trabajos remunerados, y no al ingreso en relación al capital humano que se representa, como ocurre en el grupo ocupacional profesional:

“... tengo un sueldo, claro, qué rico sería ganar más plata y todo el cuento pero es lo que tengo, no me interesa tener -...- si espero a lo mejor que esto esté bien consolidado por un tema de tranquilidad...” [Trabajadora en empresa familiar, casada]

“Pero es buena, te deja... sabiendo administrar la plata, ahorrarla, si, puedes vivir de eso. Perfectamente. Pero uno siempre le falta po. Puta no alcanza a llegar al mes.” [Transportista, casada]

(ii) *Estabilidad/inestabilidad del empleo* y en caso de ser independiente, de la demanda. Esto es: permanecer en el empleo actual, o bien, regularizar la demanda. Ello aparece dentro de los elementos destacados por la otra clase ocupacional, cuestión que puede explicarse por las mismas condiciones de los trabajos que no requieren de calificación, por cuanto “la permanencia y la estabilidad en el empleo están relacionadas en gran medida con la categoría ocupacional, siendo las más estables las trabajadoras de la franja no manual alta (profesionales y técnicas)” [Díaz, 2004: 227]:

“Sí, por lo menos yo el tiempo que llevo acá, jamás me han amonestado, jamás me han hecho ver o saber que a lo mejor van a reducir personal y puede caer contra mi persona.” [Jefa de local comercial, casada]

“Ahora en este minuto tengo clientes más estables, no es como que cualquiera llega, no. Los que ya me conocen vuelven. Vuelven a comprar y me encargan, ya es los que saben, porque como le digo igual lo tengo como en stand by, porque no es algo que haga todos los día, no.” [Repostera, casada]

(iii) La *mayor o menor libertad y autonomía* de cada empleo, básicamente en términos de la (in)capacidad de toma de decisiones, cuestión muy vinculada a la posición ocupada en

la jerarquía laboral. Asimismo, la necesidad de no trabajar en una oficina, sino en los espacios abiertos se percibe como “mayor libertad”:

“me ofrecieron una vez irme a las oficinas a cuentas corrientes, porque es uno de mis fuertes. Pero no me veo detrás de un escritorio encerrada detrás de cuatro paredes. Lo que pasa es que me gusta tener mi espacio, me gusta ser libre.” [Jefa de local comercial, casada]

“Me gusta ser libre. Saco el trabajo rápido, me ha tocado muchos jefes que hemos complementado en eso, porque hay jefes que no po, porque son supervisores. Yo creo que ahí me hubiera ido, porque no tengo paciencia o tolerancia a eso, a que me estén mandando, porque además yo soy proactiva, hago las cosas rápido...” [Funcionaria administrativa estatal, casada]

Un ámbito particular de esta mayor o menor autonomía, tiene que ver con el problema de la flexibilidad interna: las tareas no están claramente delimitadas:

“¿Cuando trabajaba de vendedora? No me gustaba, era especialmente en donde yo estaba que más que vender teníamos que limpiar. Entonces es así como que estaba así todo el rato con el trapo, limpiando, con las manos sucias, la ropa sucia. Eso no me gustaba. No el hecho de estar vendiendo, no, no me complicaba, porque estaba con la gente, la gente bueno a veces anda mañosa pero es como que uno tiene que saber llevarla.” [Cajera, soltera]

(iv) *Los tiempos del trabajo*, en relación a la jornada completa y de la distribución de ésta –en particular el trabajo en días feriados se ve como una dificultad puesto que imposibilita el disfrute de éstos en familia:

“... o sea, cuando trabajé vendiendo *trabajaba los sábados, creo que eso es algo que no me gustaría. O sea, si fuese algo mío, da lo mismo, pero trabajar con turno, trabajar hasta tarde, en las fechas así no sé po, esas, cuando son feriado, fechas especiales que uno trabaja -...-* sales súper tarde en las fechas de navidad, para las fiestas puede ser y disfrutai súper poco con la familia igual. Que para mí igual es importante.” [Cajera, soltera]

(v) Más carga o menos carga en tanto *responsabilidades concretas* (asociado a altos cargos) – cuestión bastante visible en el capítulo primero en el apartado relativo a “metas laborales”, donde ello es una característica del trabajo que puede ser anhelada o rechazada (al igual que en la otra clase ocupacional).

“saber más, que me enseñen, aprender. Aquí hay harto para atender y yo siempre estoy abierta. Si me dicen “ya, vas a tomar esto y vas a hacerlo así”. Voy, quiero aprender.” [Cajera, divorciada]

(vi) Muy relacionado con el punto anterior, pero dependiente de la ubicación del hogar se observa la variable “*tiempo de traslado*”:

“Si po, yo tengo que llegar a Puente Alto y después tomar micro para mi casa. No es ahí mismo. Entonces tengo que hacer el trasbordo.” [Asesora del hogar, separada]

“Al principio me compliqué porque... de ver, tomaba micro, el transantiago. Entonces una micro de aquí para allá, me daba la vuelta y todo. Caminaba desde la Alameda hacia acá porque le tenía como un poquito de tirria al metro” [Cajera, divorciada]

(vii) Finalmente, se destacan los beneficios extras del empleo (guardería, medicamentos) en el caso del servicio público:

“Aquí el sueldo no es mucho pero el privilegio que tenemos como mujeres en términos de guardería, de medicamentos y esas cosas que van sumando. Yo estoy re contenta y agradecida de este servicio.” [Funcionaria administrativa estatal, casada]

Por otro lado, se configuran aquellas variables normativo-culturales:

(i) Destaca el hecho de que solamente dos personas dan cuenta de la relevancia de las relaciones afectivas (amistad) como importantes dentro de las características del empleo –tanto positiva como negativamente (donde destacan los santiaguinos como oposición a los sureños):

“Por qué te digo la peluquería. Porque conocí buena gente. Me dejó plata. Ponte tú la importadora -...- ahí aprendí que la gente, la que te soba el lomo es la gente peor ¿me entendís? Te está sobando el lomo y por detrás te pegan la puñalá. Eso yo lo aprendí aquí, me costó aprenderlo de los santiaguinos, o sea los santiaguinos son muy crueles, son muy malos amigos.” [Manipuladora de alimentos, soltera]

Desde la dimensión subjetiva-agencial, se releva:

(i) *La experiencia de relaciones cercanas* y amistades dentro del espacio laboral, y el aporte del empleo en la vivencia de los problemas personales:

“La semana pasada no más po, tuve un problema súper grande pero evidentemente yo llego acá, lo puedo comentar con las personas que tengo confianza y nada po, me dicen “bueno, de la puerta para acá la cosa se olvida y uno tiene que hacer. Y evidente. Y es, uno se olvida un poco de la preocupación, de todo y te centras en lo que es tu trabajo.” [Cajera, divorciada]

(ii) *Elementos de gratificación personal*: gusta/ no gusta, ¿qué gusta, qué no? En este caso, se rescata como positivo el encuentro con las personas. Y como disgustante, el estrés laboral.

“Me gusta mucho eso de trabajar con -atender gente. Tener esa interacción con las personas. De repente llegan contándote cosas, claro que tú... prestas oído, sale por el otro pero... haces el momento ameno de la atención. Y eso es importante. Eso es lo que a mí me gusta. Y a eso me refiero a afianzar, a afirmarme, de aprender... así que para mí eso es logro.” [Cajera, divorciada]

“Entonces es complicado, es muy matador, muy sacrificador, una que tiene que estar pendiente de comprar las cosas que sean más baratas, a dónde podís conseguirlas, entonces eso te deja... te bloquea la mente, a veces a mí me están hablando de repente y no se lo que... no me quedó nada de lo que tú me dijiste realmente...” [Manipuladora de alimentos, soltera]

A modo de breve síntesis respecto del presente apartado, evidente se hace la diferenciación de ambas clases ocupacionales sobre todo en las evaluaciones de tipo subjetivo-agencial. Mientras que el primer grupo desarrolla un pensamiento que vincula el empleo a la propia persona en diferentes grados (realización, cuidado del cuerpo), las entrevistadas del segundo grupo ocupacional, se centran mucho más en las condiciones externas antes que en los vínculos que pueden establecer entre ellas mismas y sus empleos.

1.3 ¿Qué es el empleo? Caracterizaciones

1.3.1 El empleo en la clase ocupacional directiva y profesional

Dentro de las posibilidades de roles que el empleo desempeña en la vida de estas mujeres, la idea subyacente del trabajo remunerado como una necesidad se desarrolla en dos planos principalmente -que si bien se conciben como diferentes en los discursos, pueden ser incorporados como complementarios o dinámicos en el tiempo. En primer lugar, se identifica el empleo como una respuesta a necesidades objetivas - como “sustento económico” dimensión que ya se establece en el marco conceptual también como obligación. De esta forma encontramos en el empleo un *medio para alcanzar metas*. Y en segundo lugar, el trabajo aparece también asociado a una necesidad personal (inmaterial, subjetiva) de un espacio propio (a diferencia de la familia), de desarrollo, crecimiento, etc., en sí mismo. En este caso, destaca más bien el eje de “libertad” descrito anteriormente. A continuación veremos las dos con más detalle:

(i) *El trabajo como medio: necesidades y obligación.* En este caso, la motivación principal es el intercambio que se obtiene por el trabajo realizado (el salario), más que el trabajo realizado en sí mismo. Más que “lo que se hace”, importa lo que se obtiene por lo que se hace, dado que ello permite estabilidad económica para solventar el modo de vida que se tiene o que se aspira a tener (poder pagar la vivienda, buena salud, educación de calidad para los/as hijos/as, ropa, etc.).

“O sea al final, no sé *yo trabajo, trato de tener una situación económica suficientemente buena* pa que la XX [hija] tenga una salud privada y pueda acceder a un mejor tipo de educación y tenga mejor ropa,bla bla bla.” [Historiadora, separada]

“Para mí, *mi trabajo es tener independencia económica, o sea el poder saber que yo puedo gastar en lo que, puedo decidir gastar en cosas que yo considero importantes*, y no le tengo que estar preguntando a él, a mi marido, si él las considera importantes, porque puta no sé, uno igual tiene tentaciones...” [Bailarina, casada]

“Lucas po. *Es que en general uno trabaja para estar bien económicamente*, o sea, si yo fuera rica, no estaría trabajando de 9 a 7, estaría haciendo otra cosa.” [Publicista, soltera]

(ii) *El empleo como un fin: necesidades personales y libertad.* Contrariamente al enfoque anterior, el asunto aquí está en lo que entrega el desarrollo mismo del trabajo remunerado con respecto a quien lo realiza –en tanto se establece que responde también a una necesidad humana que nos constituye e incluso construye de determinada manera-, y en este sentido el empleo se ve como “espacio personal”. Dentro de ello se observa una relación con el desarrollo personal, crecimiento y madurez, aprendizaje, etc, y las gratificaciones que de ello se obtiene.

“Ah, no, *esto ha sido desarrollo personal sin lugar a dudas. Crecimiento, aquí ha sido una escuela. Si. Es un proceso de madurez que yo creo que no termina nunca*. Estás aprendiendo constantemente.” [Periodista, casada]

“De hecho, como te digo, tener tiempo para mí es mi trabajo. O sea ahora por ejemplo, no tengo mucho más que eso tampoco. O sea... sin eso -no, no es una queja. *No... pero claro, mi espacio para mí es mi trabajo.* De repente salgo, de repente me voy a la peluquería pero cuando estoy sola y soy yo y no... no estoy, nadie es apéndice mío, ni pegado a mí, es sólo en el trabajo.” [Abogada, casada]

“*Es lo que más me gusta hacer. Es un camino de aprendizaje, también para mí. Y es... vinculado con este aprendizaje, es un espacio de expansión -iba a decir espiritual.* Si, creo que va por ahí.” [Actriz, casada]

“O sea, yo siento que yo me he construido a través del trabajo que yo he hecho. Como ser humano lo digo. Y pienso que mi trabajo está... yo funciono en un nivel de intimidad y de compartir emociones tan intenso que pienso que mi trabajo es como un poco la pasión, de repente.” [Psiquiatra, separada]

Como se puede ver en los discursos, las entrevistadas que están casadas o conviven son más proclives a ver el empleo en sí mismo como un objetivo de desarrollo; mientras que las separadas enfatizan más la variable sueldo en lo relativo a este tema. Por contraste, solamente una de las entrevistadas refiere a que su empleo no es de su total agrado. Y aún en este discurso se sabe que esto podría haber sido de otra manera (idealmente un trabajo que “llene”):

“Como que mi carrera no me llena completamente, entonces es más, como que lo hago porque estudié, y porque tampoco me cuesta tanto, no me es tan difícil. Pero quizás volviendo atrás no la habría estudiado, habría estudiado otra cosa.” [Ingeniera, casada]

En general, los discursos van más allá del simple “agrado”:

“Trabajas sobre temas que te actualizan, *que te apasionan.*” [Periodista, casada]

“O sea yo creo que es indiferente del género, *yo creo que todo el ser humano en general necesita un desarrollo profesional* cachai, como estar en algo, o estar metida en un tema, vivir de ese tema, ojala que te fascine.” [Diseñadora industrial, separada]

“Tú estás siempre en una investigación. Y la investigación obviamente que está generando endorfinas porque *te vas entusiasmando* lo que... lo que descubres, encuentras, percibes. También tiene que ver, la creación tiene que ver con un estado con uno mismo y el trabajo personal o el crecimiento personal.” [Actriz, casada]

Llegando así a vincularse con expresiones como *placer* o *disfrute* - concepto muy reiterado que tiene que ver con el entusiasmo y con la *pasión* por el trabajo que se realiza. Ello incluso desde una perspectiva de “necesidad humana” –negando en gran medida las primeras acepciones del trabajo y acercándose más a la visión protestante [Weber, 1994].

1.3.2 El empleo en la clase ocupacional dependiente privada-pública y de oficios

Las entrevistadas de esta clase ocupacional, también dan cuenta de las dos distinciones anteriores, con algunas diferencias como se ve a continuación:

(i) *El trabajo remunerado como medio de subsistencia: necesidades y obligación.* Esto es, la relevancia del empleo en cuando lucha y esfuerzo, pues el salario permite “acceder a”, conseguir cosas (independencia económica, educación para los/as hijos/as o ayudar

económicamente con los/as nietos/as, comprar las cosas de necesidad personal como toallitas higiénicas, remedios, etc):

"El trabajo es algo necesario que le falta a uno po, porque uno sin trabajo ¿de qué va a vivir?... ¿cómo va a pagar sus cuentas?... ¿qué va a comer?, ¿qué le va a dar a sus hijos?... ¿cómo paga los estudios?... eso po... el trabajo es necesario." [Funcionaria del área de aseo, soltera]

"Es una herramienta de supervivencia y yo creo que si no tuviera este trabajo haría cualquier cosa como para mantenerme..." [Cajera, soltera]

"Todo porque... he logrado hartas cosas, y más encima que yo he podido ayudar a mis hijos, a mis nietos. O sea, que no dependo de nadie po, si yo no trabajo no tengo no más po." [Asesora del hogar, separada]

(ii) *El empleo como un fin en sí mismo: necesidades personales y aprendizaje. El trabajo remunerado como actividad necesaria.* Con menos vehemencia esta arista está referida a la actividad del trabajo remunerado como distracción (de enfermedades, de rutina), "hacer" como opuesto a "aburrirse" y en algunos casos, el empleo como terapia frente a los problemas personales:

"Ay, para mi lo más importante porque yo creo que gracias al trabajo yo creo que estoy bien, porque yo con mis achaques, yo creo que estaría -...- si no trabajara..." [Asesora del hogar, separada]

"Terapia. Una terapia, de verdad que ha sido eso o sea yo no puedo decir otra cosa. Si. Absolutamente. En que, bueno, yo estaba en mi casa sumida en la pena, porque había perdido mi matrimonio, proyecto de vida, proyecto de familia." [Cajera, divorciada]

En efecto, las distinciones relativas al carácter del trabajo remunerado son visibles tanto en la dimensión interclase como en la intraclase. Al interior de las clases ocupacionales, los estados civiles dan cuenta de ciertos matices: para quienes son jefas de hogar, el empleo constituye sin duda un espacio de necesidad y obligación. En la clase directiva y profesional, se observa que entre las mujeres casadas, el empleo tiene presente la conciencia de "libertad" más que en cualquier caso. Muchas veces, la presencia de una pareja permite a las mujeres elegir si quieren o no trabajar remuneradamente y en qué empresa desean hacerlo. En el caso de la clase dependiente y de oficios, el empleo se configura paradigmáticamente como una actividad de supervivencia por ser *remunerada*. No obstante, las entrevistadas también denotan los beneficios personales del ejercicio de una actividad (más allá de la independencia económica), reafirmando el autoestima y ayudándolas a sobrellevar los problemas que puedan tener (ya sea relacionales, ya sea de salud).

Finalmente, cabe señalar la dificultad que ya se señala en términos de la salida al mundo laboral donde las mujeres deben conjugar un sin número de variables para hacerlo. De esta forma, las (in)compatibilidades que se aprecian en ambas clases y que sintetizan de alguna manera lo hasta aquí expuesto, son materia de las conclusiones.

CONCLUSIONES

Como ya se señalaba en la introducción, el interés del presente enfoque radica en identificar las interacciones existentes entre la cultura, la agencia y la estructura (manteniendo ésta como una condicionante, antes que como una variable de estudio en sí misma) –considerando siempre los contextos situacionales e históricos específicos. En este sentido, los proyectos de vida de las mujeres entrevistadas permiten corroborar la hipótesis de su diferenciación por clases ocupacionales, y con ello reafirmar la utilidad de tomar en cuenta las condiciones estructurales en las que se posicionan las personas. Al respecto, quizás los resultados más importantes tienen que ver con la posibilidad de distinguir dos tipologías distintas de proyectos como lo son el *estratégico*, en el caso de la clase ocupacional directiva y profesional; en contraposición con el *proyecto adaptativo*, mayormente desarrollado por la clase ocupacional dependiente y de oficios. Ambos reflejan claramente la barrera que constituye el lugar ocupado en la estructura, o aun más, las diferencias de oportunidades –cuestión como ya se dice fundamental en el caso de una sociedad tan desigual como la chilena. Por otro lado, la ausencia de proyecto personal en la segunda clase ocupacional queda de manifiesto dentro de un pensamiento en donde el salto lo deben dar los/as hijos/as antes que ellas mismas. Si bien los tres proyectos (familiar, laboral, personal) de ambas clases se ordenan temporalmente en relación al proyecto familiar que posee clara preminencia; los resultados corroboran los rendimientos teóricos, metodológicos y empíricos de dividir a la muestra según criterios estructurales.

Por otra parte, la variabilidad entre estados civiles, al interior de las mismas clases (intraclases), presenta algunas diferencias en torno al rol del trabajo remunerado (las solteras consideran el ámbito económico del empleo más que las casadas) pero las grandes distinciones se originan a nivel interclase como deja ver el capítulo anterior. Igualmente, el contexto histórico actual permea los intereses de las mujeres, haciendo que sus sub-proyectos entren en tensión al intentar compatibilizarlos: maternidad y empleo usualmente conforman áreas conflictivas entre sí.

Sin embargo, la conyugación entre la capacidad reflexiva de las personas (agencia) y la matriz cultural dentro de la que se desenvuelven permite abordar las distintas formas de desarrollar estas tensiones. En un sentido relacional, mientras que la cultura (i) condiciona no sólo la jerarquización de los proyectos (como la relevancia del

familiar por sobre los demás), sino que (ii) el modo en que ellos se proyectan (las metas) ofreciendo (iii) un sustento ideacional (por medio de las proposiciones y creencias) y práctico (por medio de las estrategias y recetas) para la realización efectiva de los mismos; la agencia es la que (i) se mueve de manera independiente dentro de las posibilitantes y limitantes culturales (y estructurales), (ii) sorteando las dificultades contextuales y tomando ventaja (o no) de los posibles beneficios situacionales. Justamente es la capacidad reflexiva y de intencionalidad la que permite a la agencia articular los requerimientos culturales en relación al medio social en el que se desenvuelve, y tomar posiciones personales. Así, en tanto algunas mujeres optan por seguir modelos más tradicionales, otras se enfocan en sus empleos pudiendo incluso romper totalmente con el rol paradigmático de madre.

De forma que dentro de los fenómenos socioculturales relacionados con esta interacción cultura-agencia, en el marco de los proyectos de vida se identifican “estrategias” desarrolladas en el largo plazo. Es en este punto donde es posible reconocer modalidades en las que se expresa la libertad de la agencia: dadas ciertas condiciones, las elecciones pueden variar. No obstante, la matriz cultural también actúa: las estrategias no son infinitas y ello es lo que queda de manifiesto con los “modelos estratégicos” derivados de éstas, y lo que otorga sentido investigativo.

Las conclusiones, entonces, se abocan a abordar estas temáticas en torno a (i) los factores que (im)posibilitan la compatibilización de roles; y (ii) las estrategias que en el largo plazo desarrollan las mujeres entrevistadas.

1. ¿Roles compatibles?

Como ya se establece tanto a nivel de antecedentes como de lo expresado por las entrevistadas, la salida de la mujer al mundo laboral, y el desarrollo en términos de metas profesionales, está tensionado por el modo en que se cumplen los roles tradicionales. Empero, se ve como necesario ocupar el espacio laboral, ya sea por necesidad económica y/o por deseo este es un área que hoy juega un lugar importante y legítimo en la vida femeninas. En este sentido, el trabajo remunerado adquiere un rol mediador en las metas que las mujeres se proponen en otras áreas (mayormente familiar, pero también individual); pero también constituye en sí mismo un eje de proyecciones femeninas e incluso un espacio de desarrollo personal.

No obstante, la sensación de sobrecarga es evidente y atraviesa los relatos en torno a otras temáticas, dando cuenta de que esto es un problema fundamental en la vida y en las proyecciones de las mujeres entrevistadas.

“Y después llego en la tarde, lo único que quiero es llegar, llego -ando todo el día, todo el día en la calle- entonces llego cachai, y está el despelote acá. Yo digo “chuta, no puedo ir a la peluquería porque tengo que llegar a cocinar, tengo que... chuta, no voy a alcanzar”. Y... cuando llego, tengo que llegar a lavar la loza, tengo que hacer el almuerzo, arreglar las cosas para los cabros, y el fin de semana lo único que quiero es quedarme

acostada. No hago ni una cosa. Y ya me da lata ir a la peluquería, así que... antes yo me arreglaba, me pintaba y todo. No, qué, no pierdo mi tiempo.” [Transportista, casada]

En este contexto, las entrevistadas despliegan una serie de estrategias, recetas y tácticas⁵¹ para responder en la cotidianeidad a las distintas necesidades (económicas, psicológicas, sociales, afectivas, etc), deseos y obligaciones. El desarrollo de éstas constituye la conjugación del *tiempo cotidiano*. Sin embargo, existen asimismo estrategias que responden conciente o inconcientemente a “soluciones” en el largo tiempo respecto del problema de compatibilización entre los roles tradicionales (i) maternidad, dueña de casa y esposa; y el moderno (ii) trabajadora-proveedora. Estas estrategias se resumen en torno a dos grandes tipologías (i) la estrategia de la sobrecarga y (ii) la estrategia de la secuencialidad⁵². Esta mirada cronológica responde al *tiempo proyectado*, y conforma el principal eje sobre el que se indagará por su estrecho vínculo con los proyectos de vida de las mujeres.

Antes de dar cuenta de ellas, conviene observar ciertos elementos estructurales y situacionales que destacan las entrevistadas por cuanto son vistos como facilitadores o imposibilitantes en la vivencia de la (in)compatibilidad respecto de estos roles. A continuación entonces, se exponen en términos sintéticos:

1.1 Factores estructurales y situacionales de (in)compatibilidad

Las entrevistadas de ambas clases ocupacionales dan cuenta de un total de 6 elementos fundamentales que operan como factores que pueden aportar a compatibilizar o a incompatibilizar necesidades y metas en las distintas esferas de la vida dependiendo de su presencia o ausencia. A pesar de que entre sí, las clases difieren en un solo elemento (coyuntura histórica), se expondrán todos en conjunto a saber: capital social, coyuntura histórica, presencia/ausencia de pareja, características del empleo, características sociodemográficas y económicas, y posibilidades de cuidado: empleada doméstica y/o jardines.

(a) *Capital social*: “la familia de origen actúa también como una red de apoyo que permite descargar a las jóvenes de obligaciones domésticas y ofrece una cierta seguridad material y emocional cuando ellas necesitan retirarse del trabajo...” [Valdés et. al, 1999: 53]. No obstante, esta área considera también la red social en términos de familia ampliada y de amistades. En este contexto, quizás la figura más recurrente es la madre.

⁵¹ Siguiendo a De Certeau las tácticas se oponen a las estrategias por cuanto corresponden: “a un cálculo que no puede contar con un lugar propio, ni por tanto con una frontera que distinga al otro como una totalidad visible. La táctica no tiene más lugar que el del otro. Se insinúa, fragmentariamente, sin tomarlo en su totalidad, sin poder mantenerlo a distancia. No dispone de una base donde capitalizar sus ventajas, preparar sus expansiones y asegurar una independencia en relación con las circunstancias. Debido a su no lugar, la táctica depende del tiempo, atenta a ‘coger al vuelo’ las posibilidades de provecho. Necesita jugar constantemente con los acontecimientos para hacer de ellos ‘ocasiones’. Sin cesar, el débil debe sacar provecho de fuerzas que le resultan ajenas. Lo hace en momentos oportunos en que combina elementos heterogéneos, pero su síntesis intelectual tiene como forma no un discurso, sino la decisión misma, acto y manera de ‘aprovechar’ la ocasión. Caza furtivamente. Crea sorpresas. Le resulta posible estar allí donde no se le espera. Es astuta.” [De Certeau, 1996: L]

⁵² Estas estrategias corresponden a los resultados preliminares del Proyecto VID N° SOC 10/25-1, los cuales fueron expuestos en la ponencia “Mujer, cultura y ambivalencia: estrategias, tácticas y temporalidad” realizada en el marco de las mesas de trabajo con la académica Carmen Leccardi en la Universidad Finis Terrae, entre los días 8 y 9 de agosto del presente año.

“yo creo que se compatibiliza cuando hay un entorno familiar que te puede ayudar a que tú te puedas... -...- [desenvolver en el trabajo] sin culpa alguna, porque tú sabes que tu hijo está bien cuidado, ya. Yo creo que esa es una de las grandes...” [Cajera, divorciada]

“O sea yo, yo personalmente no cuento con mi mamá, entre comillas, para que cuide a mis hijos, porque ella trabaja. Y la mayoría de mis amigas no cuenta con su mamá para que les cuiden los hijos porque trabajan.” [Abogada, casada]

(b) *Pareja*: En la clase ocupacional directiva y profesional, la relevancia de tener un otro con quien compartir (relativamente) las responsabilidades cotidianas constituye en mayor o menor grado un factor que aporta en la compatibilización de tareas según las entrevistadas permitiendo conjugar tiempos y deberes. En contraste, las mujeres de la clase ocupacional dependiente y de oficios vivencian a la pareja sobre todo como un ente problematizador [Godoy & Stecher: 2008]. En ambas clases esto se diferencia entre solteras/separadas y casadas/convivientes por razones evidentes:

“Entonces cuando mi marido empezó a ganar mejor, le empezó a ir bien yo dije: es el momento en que yo pueda parar y dedicarme un poco más también a ordenar **mi** casa, si mi casa era un despelote porque como yo salía, entraba, salía y entraba.” [Bailarina, casada]

“Si la guerra fue buu... la guerra fue terrible, porque el Cako es de esas personas machistas que cuando uno está en la casa, él estaba acostumbrado a que él llegaba y yo tenía la mesa puesta y la comida lista po. Después no po, después él llegaba y yo estaba haciendo la comida. Entonces se tenía que esperar y ahí eran las peleas con él porque el... siempre... yo le decía “bueno po, si no tenis para darnos, yo tengo que trabajar po”.” [Asesora del hogar, separada]

(c) *Características del empleo*: Flexibilidad v/s rigidez; media jornada v/s jornada completa; trabajo en la casa o en oficina; posibilidad de tomarse o no pre y posnatal; tiempos de traslado; ingreso; etc. Todas estas variables entran en juego y bajo distintas perspectivas, que ya fueron profundizadas en el capítulo anterior.

“Y es algo que no está fuera de la casa y es como flexible porque igual yo le pongo el tiempo digamos y puedo estar con los niños ayudarlos a ellos también, o si se enferman, o si hay que llevarlos al médico o cualquier cosa, ya tengo el tiempo de salir.” [Repostera, casada]

“O sea mira, lo ideal sería... yo creo que en términos laborales se diera mayor flexibilidad a las mujeres que son mamás. Entendiendo que de verdad yo creo que no por trabajar menos horas, vay a rendir menos. O sea en el fondo es súper difícil porque sería como cambiar las mentalidades de los empresarios en el fondo cachai. Un poquito más humanos, que los horarios fueran más cortitos, de trabajo en verdad pa todos.” [Diseñadora industrial, separada]

En efecto, esta dimensión rescata una visión donde la flexibilidad está asociada positivamente con la compatibilidad: “Este discurso ve en la flexibilidad una oportunidad de reconciliación entre trabajo y vida, la posibilidad de compatibilizar el trabajo productivo y el reproductivo, y la estructuración de relaciones sociales de género más equitativas dentro y fuera del ámbito laboral.” [Yáñez, 2004: 37]⁵³.

⁵³ Este discurso, que se opone al que asimila flexibilidad con precariedad laboral, rescata un eje fundamental de posibilidades de compatibilidad pero que no ha encontrado respaldos efectivos para llevarse a cabo, en este sentido: “La confusión entre el proceso propiamente tal que es flexibilidad, y el encauzamiento regulatorio específico de este proceso en la forma de desregulación neoliberal que ha tenido lugar durante las últimas décadas, no hace sino encubrir el hecho de que la flexibilidad es una categoría socioeconómica y construcción social-histórica, y en tanto tal, ni sus contenidos ni su futuro están predeterminados.” [Yáñez, 204:38]

(d) *Características sociodemográficas y económicas*: Lo que resalta esta ámbito tiene que ver con las posibilidades y comportamientos vinculados a estratos altos y bajos, donde ello pareciera definir en gran medida las posibilidades de articulación de proyectos de vida.

“Yo creo que igual hay que hacer la distinción entre las mujeres que no tienen la otra opción, o sea por ejemplo las mamás clase media baja que trabaja todo el día pa mantener sus cabros chicos porque el papá se viró y nunca más aportó plata, que es como que no tiene otra opción. Pero por otro lado está la mujer como que efectivamente se dedica solo a trabajar, y sus hijos los cuida la nana cachai, y los dos trabajan y sus hijos los cría la nana.”
[Historiadora, separada]

(e) *Edad de los/as hijos/as y posibilidades de cuidado cuando son pequeños/as*: La edad en este contexto es un factor clave *temporal* que dificulta la compatibilización los primeros años, por tanto se requiere de un adulto a cargo del cuidado. En este caso, la empleada doméstica y/o jardines son los auxiliares por antonomasia en lo que atañe al cuidado del hogar e hijos/as. Sin embargo, existen muchas variables en juego: la capacidad económica, la salud de los/as hijos/as, y sobre todo la confianza –constituyendo ésta última la principal dificultad en algunos casos:

“... el que los cabros ya se puedan valer por sí solos, cachai que se puedan valer por sí solos pa yo despreocuparme...” [Trabajadora en empresa familiar, casada]

“Porque por ejemplo mi hermana no confía en lo que es sala cuna, por todo lo que significa. Que pueden haber algunas buenas, pero por todo lo que... es un riesgo.” [Cajera, divorciada]

(f) *Coyuntura histórica*: Destacado solamente por la clase ocupacional directiva y profesional, el contexto de dictadura aparece como un momento complejo que, sobre todo para aquellos/as que participaban en movimientos políticos, hacía de la convivencia cotidiana y crianza de los/as hijos/as una difícil tarea. Igualmente se da cuenta de que en los tiempos en que las mujeres no trabajaban era más fácil atender a los roles tradicionales femeninos.

“Pero hay veces en que uno piensa de que algo tiene que haber fallado, yo estoy segura en los cabros los primeros años pero sobre todo, sobre todo pienso fijate más que por la cosa del estudio, del trabajo pienso que la hueá de la militancia fue una cuestión o de la dictadura, fue una cuestión que, que inevitablemente a uno la mantenía en un nivel de estrés y de... y de, y de dificultar la presencia...” [Psiquiatra, separada]

Las entrevistadas de los grupos dan cuenta de más o menos los mismos factores donde los más importantes son los relacionales (capital social y pareja); y las condiciones estructurales (condiciones socioeconómicas y del empleo) y situacionales (coyuntura y edad de los/as hijos/as). Profundizar en cualquiera de estos elementos, permite proponer áreas de estudio particulares para desarrollar mecanismos efectivos en la disminución de la sobrecarga femenina. No obstante, si bien la conjugación entre estos factores se produce en el tiempo cotidiano, ellos no determinan estrategias desplegadas en el tiempo proyectado, ni consideran las posibilitantes y limitantes culturales; o las elecciones agenciales. El último apartado entonces, busca incorporar en la reflexión las estrategias

con sus “modelos estratégicos”, y caracterizarlos a la luz de estas cuestiones y de las experiencias mismas de las mujeres.

2. Estrategias: ¿Qué hacer ante las posibilidades?

“yo siento que es una presión grande social también el que tú de alguna manera si estás sola, bueno es aceptado que no tengai ponte tú una situación económica tan firme, pero si estai en pareja sí, entonces o tu marido aporta, o los dos aportan, pero nunca estai así como en ese rol que había antes de la mujer súper definido que era criar a sus hijos, sino que ahora te surgen un monto de interrogantes y tu decís o voy a trabajar o me voy a quedar en la casa, pero si es que me quedo en la casa después no voy a tener oportunidades de trabajo, y si me voy a trabajar voy a tener que pagarle a una persona, quizás no compense en la educación que van a recibir mis hijos, entonces uno yo creo que sí, como mujer, recibe una presión enorme a diferencia del hombre, que yo siento que el hombre es más libre en ese sentido, de que su objetivo es trabajar, su objetivo es claro o sea, culturalmente él es igual, como se llama se me fue la palabra, proveedor, entonces él tiene claro que siendo proveedor no va a tener ningún problema, y que la mujer va a poder cuidar a los hijos. Entonces ese es su objetivo mayor, pero uno como mujer, se le plantean como todos esos objetivos juntos.” [Bailarina, casada]

En este contexto, uno de los aspectos interesante que permite elaborar la información generada es que en el marco de estas tensiones, existirían al menos dos tipos de estrategias que se desarrollan en el tiempo cotidiano permitiendo el cumplimiento de múltiples metas en el tiempo proyectado, o constituyendo directamente una priorización de un rol por sobre otro –ellos dan cabida a 5 modelos estratégicos. Así, encontramos⁵⁴:

2.1 Estrategia de la sobrecarga:

Esta estrategia consiste en el desarrollo familiar y laboral de manera simultánea; sin priorizar mayormente uno por sobre otro; y contempla 2 grandes modelos:

(i) **Superwoman**: Ser madres “de excelencia”, y al mismo tiempo profesionales, políticas o sindicalistas también “de excelencia”, donde se espera cumplir al 100% todas las responsabilidades comprometidas -con los riesgos que tales exigencias significan, física y psicológicamente, pues suelen ser mujeres sin tiempo de descanso (ni tiempo para sí), que sienten culpa frente al ocio, y estar siempre sobrepasadas no sólo en términos de sentir que las horas del día son insuficientes para sus quehaceres sino además en términos psicológicos muy irritables.

(ii) **La temporera**: Entrar y salir del mercado de trabajo en relación con la edad de los/as hijos/as y posibilidades económicas, alternando el empleo y la maternidad de modo que se logra seguir una suerte de trayectoria laboral y compatibilizar con los deberes asociados al rol de madre y de dueña de casa, tradicionalmente ejercido por mujeres (a pesar del consecuente perjuicio que les causa interrumpir sus carreras). Esta es una de las estrategias más comunes, donde desde el punto de vista laboral se constituye una trayectoria discontinua que se estabiliza una vez que crecen los/as hijos/as.

⁵⁴ El detalle de las estrategias con los modelos y las citas asociadas, constituyen el último anexo.

2.2 Estrategia de la secuencialidad:

Esta estrategia supone priorizar entre el ámbito familiar y el laboral, contemplando 3 modelos que combinan opciones:

(i) **La mujer tradicional**⁵⁵: Ser madres jóvenes “de excelencia”, a tiempo completo, como exige el mandato de la “buena madre”, y postergar la carrera laboral. Ello puede darse tanto por elección como por accidente, pero reafirma la voluntad de la mujer de cumplir a cabalidad el rol materno, ya sea priorizando por terminar los estudios o bien postergarlos o postergar el empleo y dedicarse a las labores del hogar y al cuidado de los/as hijos/as según las posibilidades económicas propias y de la pareja (que suele desempeñar un rol fundamental en este modelo, ya sea fomentándolo o bien sosteniendo económicamente a la mujer). Este modelo, en términos laborales implica un gran desfase con los varones, quienes no interrumpen su desarrollo a causa de la paternidad.

(ii) **La mujer moderna**: Ser madres “añosas”, como se denomina a las que han privilegiado sus carreras. Claramente diferenciables de los hombres porque no se habla de igual modo de padres “añosos”, quienes no tienen limitantes biológicos para la reproducción, ni la imposición de las responsabilidades del cuidado. En este caso, las mujeres han priorizado estudios y posibilidades laborales, viajes, desarrollo personal, etc y sobre los 30, dan espacio también al rol maternal. La idea detrás de este modelo tiene que ver con “realizarme yo como persona y después ser madre tranquilamente”.

(iii) **La mujer rupturista**: No ser madres, no procrear a pesar de los mandatos sociales que permanecen, juzgan, prejuizan, ideologizan, y hasta condenan, dicha decisión. El no tener hijos/as suele no ser una decisión, sino más bien una postergación que luego se enfrenta con un problema biológico que impide o hace peligrosa la concepción. En este sentido, puede estar o no combinada con una carrera laboral muy absorbente o bien con falta de posibilidades afectivas (pareja estable) o económicas para dicho propósito. Esta exigencia de procreación no es impuesta del mismo modo a los varones, no sólo a nivel social sino biológico por la “temporalidad” a la que está sujeta la capacidad de concebir.

Lo anterior no hace sino corroborar la vigencia del concepto “tradicionalismo moderno” ya mencionado en los antecedentes, el cual destaca esta contradicción que vive la gran mayoría de la población femenina en Chile, donde existen incentivos y necesidades de empleo a nivel estructural –impulsados fuertemente por el modelo capitalista y por la modernidad misma-, pero no se ha desarrollado un sustento cultural que permita hacer coherentes los mandatos estructurales con los culturales. Ello se plasma de manera evidente a lo largo de los capítulos de la presente memoria.

⁵⁵ Este modelo se asocia sobre todo a las mujeres que tienen hijos/as no planificados, y que al nacer éstos, van privilegiando su desarrollo materno y no trabajan remuneradamente.

A modo de reflexiones finales, cabe destacar tres temas importantes que constituyen limitaciones claras para el desarrollo del tema tratado, dadas las posibilidades de la presente memoria. Uno de ellos, tiene que ver con el carácter relacional del género. En este sentido, las mujeres se constituyen de manera relevante en su encuentro con el *género masculino* (no sólo como parejas, sino familiares, amigos); pero asimismo realizan proyectos de vida en conjunto con otras personas (hombres y mujeres) y particularmente, la división de roles –entre hombres y mujeres- los implica a ambos. Ello no es novedad, pero simplemente recuerda la visión parcial que un estudio de un grupo (o de un “lado”) puede tener respecto del estudio de los fenómenos sociales. Un área de desarrollo a profundizar, entonces, la constituirían estudios similares al presente, enfocado con distintas variables de género e incluso etarias.

El segundo elemento se vincula con la necesidad de recalcar la responsabilidad de las instituciones laborales privadas en lograr hacer del mundo laboral y del familiar, espacios complementarios antes que conflictivos. Ello llama primeramente la atención sobre las medidas que las mismas empresas pueden desarrollar a favor de lograr conciliación de espacios, constituyendo un gran aporte el estudio “*Conciliación entre la vida laboral y la vida familiar de trabajadores y trabajadoras chilenos/as*”, realizado por el SERNAM al respecto, donde se establece claramente que “No existen modelos de conciliación entre la vida laboral y familiar en las empresas chilenas” [SERNAM, 2002: 40]. El llamado de atención supone no sólo una redefinición de los roles tradicionales de género, sino también una redefinición en la participación de los agentes privados en la (re) producción de estos roles: “Por lo tanto, un concepto de conciliación a partir de la organización del mundo laboral debe incorporar la redefinición de los roles de género, pero también debe poner nuevas alternativas de racionalidad, es decir, una reorganización que permita tanto a hombres como a mujeres una plena incorporación, pleno desarrollo y mayor equidad. En otras palabras, la redefinición de roles es necesaria pero no suficiente, pues un elemento importante para la conciliación debe surgir también desde el mundo laboral.” [SERNAM, 2002: 7]

El tercer y último punto, tiene que ver con la participación estatal en materia de conciliación. Más que volver sobre las medidas que han sido o no implementadas y la calidad de esta implementación, resulta pertinente exponer algunos modelos de división de roles que se desarrollan en otros países y que consideran al Estado como un agente fundamental en este sentido. Siguiendo una investigación de Pfau-Effinger [1999, citada en Yáñez, 2004:54-55] sobre sistemas de empleo y seguridad en Europa occidental, se identifican 5 modelos de división sexual del trabajo: (i) *Modelo de hombre proveedor/mujer cuidadora* (modelo tradicional donde la mujer trabaja remuneradamente), que ha dado paso progresivo al (ii) *modelo del hombre proveedor/mujer cuidadora a tiempo parcial*. En éste: “Mujeres y hombres son vistos como

trabajadores que ganan un salario mientras no haya niños en el hogar; sin embargo, durante las fases activas de maternidad, el trabajo a tiempo parcial de la mujer es visto como una forma apropiada de combinar empleo y cuidado infantil” [Yáñez, 2004: 55]. Un tercer modelo (que todavía no considera al Estado) es el (iii) *modelo de doble proveedor/doble cuidador*, donde se rescata la integración simétrica y equitativa entre ambos géneros. En contraste, se desarrollan otros dos modelos implementados donde el Estado adquiere un rol primordial: (iv) *Modelo de economía familiar*, de origen finlandés similar al modelo anterior, pero que da paso al (v) *modelo de doble proveedor/Estado cuidador*, donde hombres y mujeres trabajan a tiempo completo y el cuidado infantil es visto como una tarea estatal.

A pesar de las críticas que pueda tener el hecho de delegar totalmente el cuidado de los/as propios hijos/as a terceros como el Estado para integrarse al mundo laboral con jornadas completas; estos modelos sí ofrecen elementos para ampliar la mirada y pensar al Estado como un tercero que debiera ofrecer algunos servicios o beneficios más “a la medida” de los sectores más vulnerables de la población, y principalmente a madres o padres solteros que tienen la carga más pesada. Igualmente nos llaman a reflexionar en torno al modelo de sociedad que queremos construir: ¿trabajar para qué? ¿Quién educa? ¿Quién cuida?

Estos tres elementos constituyen áreas de falencias de la presente memoria, pero que sin duda sería interesante profundizar en pos de lograr miradas más completas y complejas en torno al fenómeno de conciliación de espacios, pudiendo fomentar transformaciones culturales impulsadas desde diversos ámbitos que apunten a mejorar el desenvolvimiento tanto de mujeres como de hombres en la sociedad contemporánea.

Estos factores evidencian la dificultad de abordar un fenómeno complejo en sí mismo. La posibilidad de proyectarse como seres humanos, primero que todo vulnerables al entorno ambiental, a los contextos en lo que nos desenvolvemos, a las situaciones inesperadas, a los momentos vitales, etc., da cuenta de una dimensión muy volátil de las proyecciones pero también muy humana. Paradójicamente, y ello encarna el atractivo investigativo de este concepto, los proyectos de vida son también un conjunto bastante homogéneo de imágenes de futuro, sobre todo en el ámbito familiar, insertados dentro de matrices culturales bastante similares. Como se aprecia, el proyecto laboral y el personal están mucho más influenciados por la posición que se ocupa en la estructura social. Siguiendo a Bourdieu cabe señalar que “Si siempre es preciso jerarquizar las opiniones que involucran el porvenir de acuerdo con su modalidad, desde la ensoñación hasta el proyecto arraigado en la conducta presente, no hay que olvidar que el grado de compromiso en la opinión formulada es función del grado de accesibilidad del porvenir avizorado. Ahora bien, ese provenir es más o menos accesible según las condiciones materiales de existencia y el estatuto social de cada individuo y, por otra parte, según el

dominio de la existencia que esté involucrado.” [Bourdieu, 2006: 97]. De ahí que tenga sentido que en contextos adversos se desarrollen proyectos de vida adaptativos; y cuando las condiciones son más favorables, se tenga más certeza de la propia correlación de fuerzas pudiendo proyectarse estratégicamente en la familia, en el empleo y consigo mismas.

Son, entonces, los condicionantes estructurales los principales ejes en torno a los que se significa el trabajo remunerado en las distintas clases ocupacionales: *qué se hace* (como un área particular de *desarrollo* remunerado), en un caso, y *hacer* (como actividad remunerada) en el otro mucho más vinculado a las características actuales del empleo: “Por la misma razón, el trabajo moderno es el trabajo asalariado, la conversión de la capacidad de trabajar en mercancía y su delimitación muy precisa, en consecuencia, como actividad remunerada, en una esfera precisamente definida por la vida social” [Rieznik, 2001: 17].

Y para finalizar, quisiera volver sobre el concepto de triple carga laboral, como propuesta ante la “doble carga laboral”. Más que nada, para subrayar la ambigüedad que de algún modo caracteriza el trabajo doméstico en tanto supone no sólo actividades “de la dueña de casa”, es decir, de cocina, aseo, limpieza de ropa, compras, organización, etc. sino porque parece invisibilizar nuevamente la dimensión de cuidados (maternaje) que viene asociada a éste y que, claramente, no ayudan a iluminar los contextos y las tensiones dentro de las que se desenvuelven las mujeres hoy. Al tiempo que oculta las trabas que muchas veces desde las mujeres existen frente a una mayor participación masculina en el ámbito de lo privado. Además, como ya se decía, el desempeño de los roles paterno y materno suele ser, al menos en los discursos, sustancialmente diferente. La “sobre-responsabilización” y atención en la crianza y cuidados para con los/as hijos/as de las madres se sustenta recíprocamente en una “des-responsabilización” en esta área por parte de la población masculina. Educados para ser proveedores, los hombres no suelen desarrollarse afectivamente como lo hacen las mujeres, sobre-socializadas para ello. De este modo, y volviendo al problema del género como un concepto relacional, a pesar de los aires de cambio que varias entrevistadas denotan, resulta fundamental repensar íntegramente las formas en las que somos mujeres y hombres, de modo que tengamos más herramientas para vincularnos desde nuevos espacios y para construir una sociedad más amable para todos y para todas, y más igualitaria en nuestras diferencias.

REFERENCIAS

- ----- Sin año. Chile: Tasa de participación de las mujeres entre las más bajas de América Latina. Recuperado de <http://www.docstoc.com/docs/3270393/Chile-Tasa-de-participaci%C3%B3n-de-las-mujeres-entre-las-m%C3%A1s>
- Acosta, E., Peticara, M. & Ramos, C. (2005) “Capítulo VI: Oferta laboral femenina y cuidado infantil”, en: Interamerican Development Bank, *Desafíos al Desarrollo de Chile: Elementos para el Diálogo de Políticas*. Washington; pp. 133- 215.
- Araya, S. (2002) “Las representaciones sociales: Ejes teóricos para su discusión” en: *Cuaderno de Ciencias Sociales 127*. FLACSO: Costa Rica. Recuperado de www.flacso.or.cr/fileadmin/documentos/FLACSO/Cuaderno127.pdf
- Archer, M. (1997) *Cultura y teoría social*. Editorial Nueva Visión: Buenos Aires.
- Archer, M. (2009). *Teoría social realista. El enfoque morfogenético*. Ediciones Universidad Alberto Hurtado: Santiago.
- Ariza, M. & De Oliveira, O. (Sin año). *Género, trabajo y familia: consideraciones teórico metodológicas*. México: Instituto de Investigaciones Sociales UNAM.
- Arias, M.P. (2011). “El empleo precario es la fuente de la pobreza en Chile”. Recuperado de <http://www.olab.cl/Noticias/el-empleo-precario-es-la-fuente-principal-de-la-pobreza-en-chile.html>
- Atria, R. (2004). Estructura ocupacional, estructura social y clases sociales. *Serie políticas sociales*, n°96. División de Desarrollo Social. Santiago: CEPAL.
- Benedict, R. (1934). La Antropología y el anormal. *Journal of General Psychology*, 10(2), pp. 59-82. Recuperado de http://www.filo.uba.ar/contenidos/carreras/antropo/catedras/hist_teorica_antropologica/sitio/pdf/Benedict.pdf
- Bourdieu, P. (1990). Espacio social y génesis de las clases. En: *Sociología y Cultura*. México: Grijalbo.
- Bourdieu, P. (1998) La dominación masculina. Recuperado de <http://socioeducacion.files.wordpress.com/2011/09/bourdieu-pierre-la-dominacion-masculina.pdf>
- Bourdieu, P. (1999) *La miseria del mundo*. Fondo de Cultura Económica: Buenos Aires.
- Bourdieu, P. (2002) *Razones prácticas*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2010) *El sentido práctico*. Buenos Aires: Siglo veintiuno editores.
- Bourdieu, P. (2006) *Argelia 60: estructuras económicas y estructuras temporales*. Argentina: Siglo XXI.

- Cárcamo, H. (2005). Hermenéutica y Análisis Cualitativo. *Cinta de Moebio*, núm. 23. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/101/10102306.pdf>
- De Barbieri, T. (1992). "Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica" en: *Fin de siglo y cambio civilizatorio*. Santiago: Ediciones de las mujeres nº17, Isis.
- De Beauvoir, S. (1949) *El segundo sexo*. Buenos Aires: Editorial sudamericana.
- De Certeau, M. (1996). *La invención del cotidiano I. Artes de hacer*. México: Universidad Iberoamericana.
- De la Garza, E. (2001). "El trabajo del futuro. El futuro del trabajo". Buenos Aires: CLACSO.
- Díaz, E. & Mella, P. (2009) *ENCLA 2008: Inequidades y Brechas de Género en el Empleo*. Informe de Resultados. Sexta Encuesta Laboral. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Di Nicola, G.P. (1991) *Reciprocidad hombre/mujer*. España: Narcea.
- Durand, L. (sin año). La relación ambiente-cultura en Antropología: recuento y perspectivas. Recuperado de <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/nuant/cont/61/cnt/cnt9.pdf>
- EFE. (2011, 5 de diciembre). Chile sigue siendo el país con mayor desigualdad de la OECD. *El Mostrador*. Recuperado de <http://www.elmostrador.cl/noticias/negocios/2011/12/05/las-desigualdades-de-ingresos-en-la-ocde-estan-al-maximo-nivel-en-decadas/>
- Engels, F., Marx, K. (1988). *La ideología alemana*. Barcelona: Ed. L'eina.
- Espinoza, V., Barozet, E., Méndez, M.L. (2010) Estratificación y movilidad social bajo un modelo neoliberal: El caso de Chile. Recuperado de <http://www.desigualdades.cl/wp-content/uploads/2010/11/Espinoza-Barozet-Mendez-Estratificaci%C3%B3n-Laboratorio.pdf>
- Everingham, C. (1994). *Motherhood and modernity. An investigation into the rational dimension of mothering*. Buckingham: Open University Press.
- Fernández, S., Becerra, A. & Paiva, P. (2010). *Género y trabajo: Derechos, legislación laboral y relación de equidad de género en el mercado del trabajo*. Recuperado de http://www.fielchile.cl/Genero%20y%20Trabajo_Julio_2010.pdf.
- Friedmann, G. (1997) Introducción y metodología: El objeto de la sociología del trabajo, en: Friedmann, G. & Naville, P. (eds). *Tratado de sociología del trabajo I*. México: Fondo de cultura económica.
- Gaínza, A. (2006) La entrevista en profundidad individual. En: M. Canales, (ed.) *Metodologías de Investigación Social. Introducción a los oficios*. Santiago de Chile: LOM ediciones. Pp. 219-263.
- Geertz, C. (2001). *La interpretación de las culturas*. Barcelona: Gedisa editorial

- Giddens, A. (1999). Consecuencias de la modernidad. Madrid: Alianza Editorial.
- Giddens, A. (1979). *La estructuración de clases en las sociedades avanzadas*. Madrid: Alianza Universidad
- Godoy, L. & Stechner, A.(2008). La experiencia de mujeres asalariadas en Santiago de Chile: sentidos del trabajo e identidades de género. En: Espinosa, B (coordinadora). *Mundos del trabajo: pluralidad y transformaciones contemporáneas*. Ecuador: FLACSO.
- Goodenough, W.H. (1971) Cultura, lenguaje y sociedad. En: Kahn, J.S (ed). (1975) *El concepto de cultura: textos fundamentales*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Harris, M. (1973). *Raza y trabajo en América*. Buenos Aires: Ediciones siglo veinte.
- INE. (2011). Situación de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena. Análisis de Género y Mercado del Trabajo. Recuperado de http://www.ine.cl/canales/menu/publicaciones/estudios_y_documentos/documento_strabajo/situacion_laboral_mujeres.pdf
- Klimpel, L. (1966) *La mujer chilena*. Santiago: LOM ediciones.
- Lipovetzky, G. (1997) *La tercera mujer*. Barcelona: Anagrama ediciones.
- León, A., Martínez, J. (2001). La estratificación social chilena hacia fines del siglo XX. *Serie políticas sociales*, n°52. División de Desarrollo Social. Santiago: CEPAL..
- Mattelart, A., Mattelart, M. (1968). *La mujer chilena en una nueva sociedad: un estudio exploratorio acerca de la situación e imagen de la mujer chilena*. Santiago: Del Pacífico.
- Marx, K. (1983). *El capital*. México: Editorial Cártago.
- Maureira, F. (2002). "Trabajo infantil: algunas consideraciones desde la antropología", en: *Revista austral de ciencias sociales*. No.6 (2002), p. 113-124.
- Mead, G. (1993). *Espíritu, persona y sociedad*. Desde el punto de vista del conductismo social. México: Editorial Paidós.
- Merton, R. (1964). *Teoría y estructura sociales*. México: Fondo de Cultura Económica
- MIDEPLAN. (2009). CASEN 2009: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. Santiago: Gobierno de Chile. Recuperado de http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen2009/RESULTADOS_CASEN_2009.pdf
- Montecino, S. (1991). Madres y huachos. Santiago: Editorial Cuarto Propio-CEDEM.

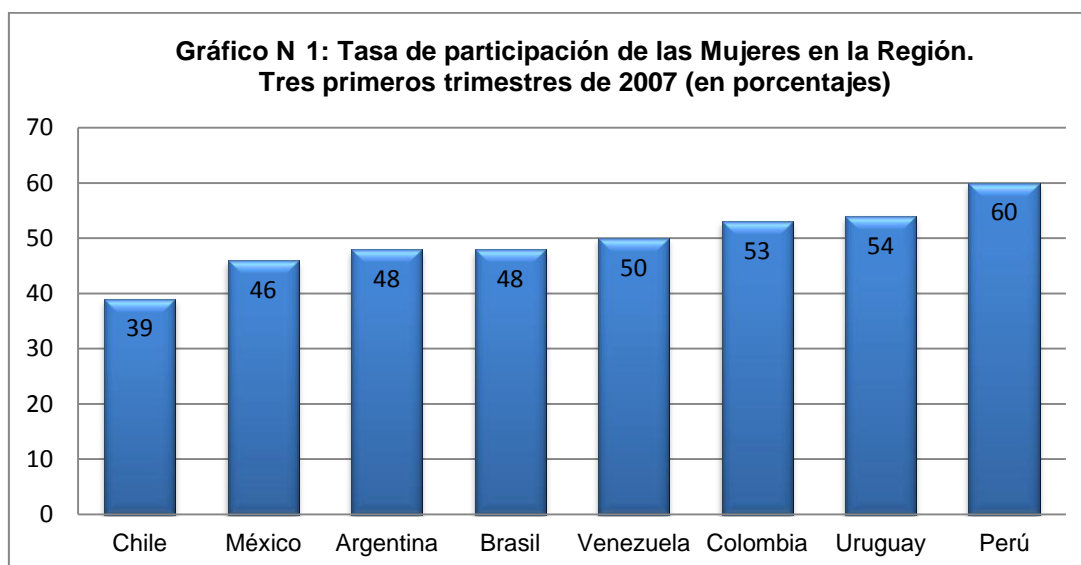
- Montecino, S. (comp). (2003). *Mujeres: Espejos y fragmentos*. C&C Aconcagua: Santiago.
- Narotzky, S. (1996). Haciendo visibles las cargas desiguales. Una aproximación antropológica. *Mujeres, trabajo, salud*. Quadem CAPS, n°24.
- OCDE (2011). Society at a Glance. OCDE- Indicadores sociales. Resultados clave: Chile. Recuperado de <http://www.oecd.org/chile/47572883.pdf>
- Offe, C. (1983). “¿El el trabajo una categoría sociológica clave?” en: De la Garza Toledo (coord.). 2006. *Tratado Latinoamericano de Sociología*. Ed Arthropos.
- Oiberman, A. (2004). Historia de las madres en occidente: repensar la maternidad. *Psicodebate 5. Psicología, Cultura y Sociedad*. Recuperado de <http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico5/5Psico%2009.pdf>.
- OIT. (2006) *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de <http://www.oitchile.cl/pdf/igu026.pdf>
- Olin, E. (ed). (2004). *If Class is the question, What is the Answer? Six approaches to class analysis*. UK: Cambridge University Press.
- Ortner, S. (1979). *¿Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza respecto a la cultura?* En: *Antropología y Feminismo*. Barcelona: Eneagrama.
- Ortner, S. (2003) *New Jersey Dreaming*. Durham y London: Duke University Press.
- Ortner, SH. (2006) *Anthropology and Social Theory*. Durham y London: Duke University Press
- Palomo, R. (2006) “Apuntes derecho del trabajo, UTALCA N°1”. Disponible en línea [<http://derecho.otalca.cl/pgs/alumnos/laboral/1.pdf>] [12/06/2011]
- Parsons, T. (1968). *Hacia una teoría general de la acción*. Buenos Aires: Kapelusz.
- Pires, A. (1997) De quelques enjeux épistémologiques d’une méthodologie générale pour les sciences sociales&Échantillonnage et recherche qualitative: essai théorique et méthodologique, en:Morin, G (ed). *La recherche qualitative: enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Boucherville. Recuperado de http://classiques.uqac.ca/contemporains/pires_alvaro/quelques_enjeux_epistem_sc_soc/enjeux_episte_sc_soc.pdf
- Plaza, G. (2005). Participación laboral femenina en el mercado laboral chileno. ¿Cuánto importan los factores culturales? (Tesis de grado). Disponible en las base datos de tesis de Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile.

- PNUD. (2010). *Desarrollo Humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad 2010*. PNUD: Santiago.
- PNUD. (2012). *Desarrollo Humano en Chile. Bienestar subjetivo: el desafío de repensar el desarrollo*. PNUD: Santiago
- Radcliffe-Brown, A. (1972). *Estructura y función en la sociedad primitiva*. Barcelona: Península Ediciones.
- Raczynski & Serrano, (1985). *Vivir la pobreza*. Testimonios de mujeres. CIEPLAN ediciones: Santiago.
- Raymond, E. (2006). *Mujeres y madres en un mundo moderno. Los discursos y las prácticas que conforman los patrones de maternidad en Santiago de Chile*. (Tesis magistral). Recuperado de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2006/raymond_e/sources/raymond_e.pdf
- Rieznik, P. (2001) "Trabajo, una definición antropológica" en: Dossier: Trabajo, alienación y crisis en el mundo contemporáneo. *Razón y Revolución*, n°7. Reedición electrónica.
- Rimbau, E. (2006). "Una revisión antropológica del trabajo profesional en la sociedad de la información", ponencia del "XVI Congreso Nacional de Ética, Economía y Dirección (EBEN- España), Ética y ejercicio profesional. Recuperado de http://www.eben-spain.org/docs/Papeles/XIV/LOPEZ_JOSE_MARIA_ET_AL.pdf
- Sanhueza, T. (2004). *Identidades en cambio: mujeres de clase media de la generación del '60 y '90, en Concepción* (tesis de grado). Santiago: Universidad de Chile.
- Sennet, R. (2005). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- Sepúlveda, L. (2009) *Políticas para la inserción laboral de las mujeres y los jóvenes en Chile*. CEPAL & Asdi. Recuperado de http://www.eclac.org/publicaciones/xml/6/38186/Documento_Proyecto_LSepulveda.pdf
- SERNAM, Departamento de Planificación y Estudios & SUR Profesionales Consultores. (1999). *Documento N°67: "Análisis de experiencias en empresas sobre compatibilización de vida laboral y familiar"*. Santiago: SERNAM.
- SERNAM, Área Autonomía Económica y Superación de la Pobreza. (2002). *Mujer Emprendedora, Trámite Fácil*. Santiago: SERNAM.
- SERNAM, departamento de Estudios y Estadísticas. (2002). *Perspectiva de género en la función y políticas públicas de Chile*. Santiago: SERNAM.
- SERNAM (2002). *Conciliación entre la vida laboral y la vida familiar de trabajadores y trabajadoras chilenos/as*. Documento de trabajo n°76. Santiago: SERNAM.

- SERNAM. (2005). *Sistema Enfoque de Género en el Programa de Mejoramiento de la Gestión –Chile*. Santiago: SERNAM.
- SERNAM. (2010^a). *Para el Chile del Bicentenario: Plan de Igualdad entre mujeres y hombres*. Santiago: SERNAM.
- SERNAM. (2010b). *Igualdad: La profundidad de un proceso*. Santiago: SERNAM.
- Téllez, A. (2001). Trabajo y representaciones ideológicas de género. Propuesta para un posicionamiento analítico desde la Antropología. *Gazeta de Antropología*. Recuperado de http://www.ugr.es/~pwlac/G17_17Anastasia_Tellez_Infantes.html
- Todaro, R., Yáñez, S. (eds) (2004). *El trabajo se transforma*. Santiago: CEM ediciones.
- Uribe-Echeverría, V. (2008). *Inequidades de género en el mercado laboral: el rol de la división sexual del trabajo. Cuaderno de Investigación N°35*. Santiago: División de Estudios, Dirección del Trabajo.
- Váldez, T & Gysling, J. & Benavente, M.C. (1999). *El poder en la pareja, la sexualidad y la reproducción. Mujeres de Santiago*. Santiago: Serie Libros FLACSO.
- Valdés, X. (2007). Notas sobre la metamorfosis de la familia en Chile. En: *Futuro de las familias y desafíos para las políticas públicas*. Santiago: CEPAL.
- Valenzuela, M. (1994). Capítulo 4: El programa Nacional de Apoyo a Jefas de Hogar de Escasos Recursos, en: Valenzuela, M. Elena & Venegas, Sylvia & Carmen Andrade, (eds). 1994. *De mujer sola a jefa de hogar. Género, Pobreza y Políticas Públicas*. SERNAM: Santiago.
- Valenzuela, J., Tironi, E. & Scully, T. editores. 2006. “Introducción”, en: *El eslabón perdido. Familia, modernización y bienestar en Chile*. Taurus: Santiago de Chile.
- Valenzuela, M. E., Sánchez, S. (2012). Trabajo doméstico e identidad: Las trabajadoras domésticas remuneradas en Chile. En: Cárdenas, A. & Link, F. & Stillerman, J (eds). *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Santiago: Catalonia
- Weber, M. (1994). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. México: CINAR ediciones.
- Weber, M. (1992). *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Yáñez, S. (2004). La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y la reproducción. En: Todaro, R. & Yáñez, S. (eds). *El trabajo se transforma*. Santiago: CEM ediciones.
- Zimmermann, B. (sin año). *Du travail au chômage: elements pour genese d'une cateogire sociale*. Paris: EHESS.

ANEXOS

1) Gráfico n°1: Tasa de participación de las mujeres en la región



Fuente: Disponible en línea elaboración OIT con base en información oficial de los países

2) Cuadro n°1: Participación laboral según quintil y nivel educacional

Cuadro N°1: Participación laboral según quintil y nivel educacional (porcentaje de participación sobre el total de población en cada tramo educacional)

	Básica completa	Media completa	Media tec. Completa	Tec. O univ. Completa
Quintil 1	27%	41%	43%	50%
Quintil 2	31%	46%	54%	68%
Quintil 3	37%	55%	66%	76%
Quintil 4	42%	57%	76%	79%
Quintil 5	43%	53%	73%	83%

Fuente: Casen 2006, elaboración propia en base a gráfico de CENDA, 2008: 13.

3) Cuadro n°2: Trayectorias laborales entre los 20 y 44 años

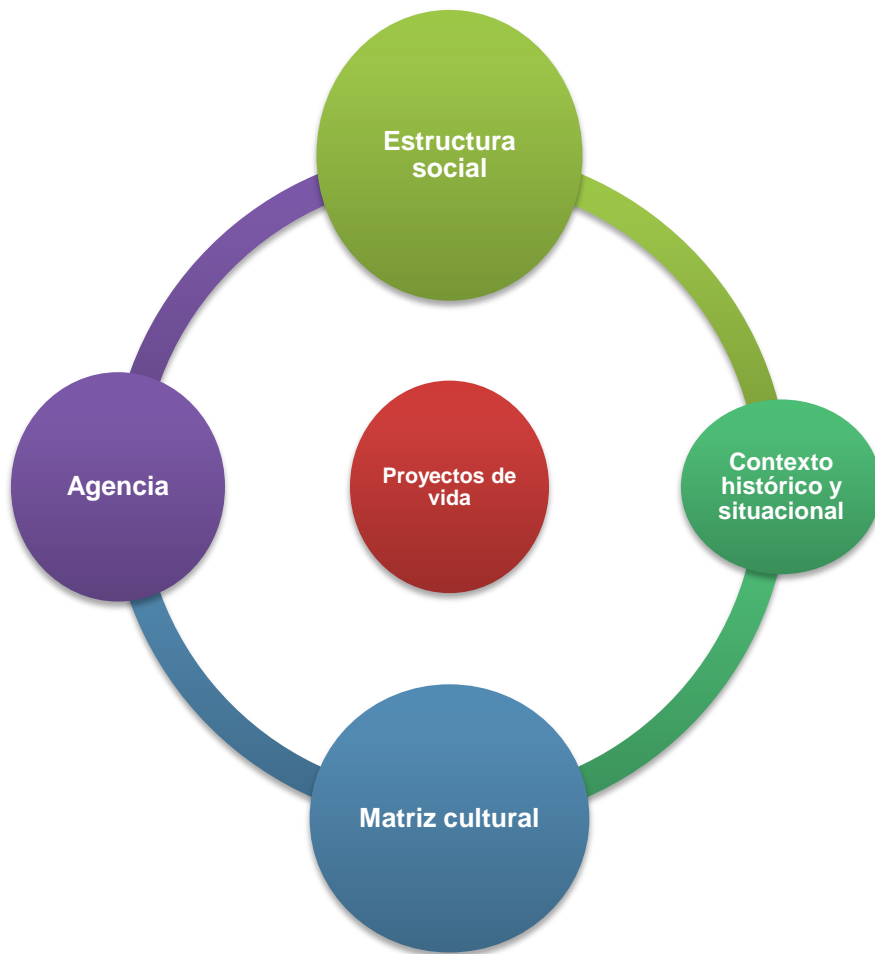
Cuadro N°2: Trayectorias laborales entre los 20 y 44 años (distribución de categorías en porcentaje)

Tipo de trayectoria	Mujeres	Hombres	Total
<i>Inserción permanente</i>	32	92	62
<i>Inserción tardía</i>	24	4	14

<i>Retiro intermedio</i>	11	2	6
<i>Retiro prematuro</i>	10	1	6
<i>Nunca ha participado</i>	21	1	11
<i>Total</i>	98	100	99

Fuente: Información extraída del Informe PNUD 2010, elaborado en base a Encuesta de Protección Social 2006

4.- Mapa conceptual: los proyectos de vida como resultado de la conyugación de las condiciones estructurales, la matriz cultural, la agencia y los contextos situacionales.



5) ANEXO METODOLÓGICO

- **Tipo de estudio**

Las investigaciones cualitativas en las ciencias sociales, buscan dar cuenta de las percepciones que los actores seleccionados poseen sobre el tema escogido –es decir, permiten obtener información más completa sobre un espacio más acotado en comparación con los métodos cuantitativos. Siguiendo a Pires [1997a], éstas se caracterizan por: (i) su flexibilidad no sólo para ajustarse durante el desarrollo del estudio, sino también en la construcción progresiva del objeto; (ii) por su capacidad de ocuparse de elementos complejos de la realidad (como instituciones sociales, grupos estables) o incluso de aquellos difíciles de identificar o asir; (iii) combinar diferentes técnicas de recolección de información o recopilar situaciones; (iv) por su capacidad de describir en profundidad variados aspectos importantes de la vida social relevantes dentro de la cultura, así como experiencias vividas, permitiendo de este modo dar cuenta de puntos de vista internos de estos fenómenos; y, finalmente, (v) por su apertura al mundo empírico que se aprecia en su interés de exploración inductiva en el terreno de la observación y su apertura al estudio de casos diferentes del parámetro de normalidad [Pires, 1997a: 74-75]

En este sentido entonces, resultan fundamentales para abordar fenómenos complejos y rescatar discursos particulares dentro de grupos de sentido concretos. El “sentido común” usualmente referido y pocas veces compartido del todo, suele acotarse a los espacios socioestructurales y culturales donde efectivamente se desenvuelven las personas, por cuanto se desarrolla en relación a las experiencias vitales. De ahí que para indagar en discursos y concepciones, sea fundamental el uso del método cualitativo. Así, la presente investigación posee un carácter *cualitativo- correlacional* en tanto se busca relacionar dos conceptos como lo es el rol de trabajo con los proyectos de vida y bajo las premisas anteriores, rescatar el *discurso* de las personas en profundidad. De modo de comprender también los marcos de sentido en los que se desarrollan.

- **Diseño metodológico: estudio multi-casos por contraste**

Siguiendo las distinciones de Pires [Pires, 1997b], la presente investigación se califica como un estudio múltiple de casos o multi-casos por contraste. Esto primero se refiere a la selección de un número acotado de casos, lo cual permite aprehender y dar cuenta de sistemas de valores, representaciones sociales, actitudes, valores, creencias, etc., propios de una cultura o subcultura [Michelat, citado en Pires, 1997b]. Ello bajo la consideración de que cada sujeto/a es portador de la cultura o subcultura en la que se

desenvuelve y por tanto, este método logra representatividad [ídem] –dado lo que Blau presenta como “efecto estructurador” [citado en: Pires, 1997b]⁵⁶.

Por otra parte, la distinción “por contraste” indica un interés comparativo en pos de lograr una suerte de “totalidad heterogénea” [Pires, 1997b]. En otras palabras, lo que se busca es lograr la comprensión de un cierto campo o fenómeno complejo, por medio de los diferentes y variados casos. Así, los requerimientos del presente problema de investigación se identifican en torno a la elección de “variables estratégicas” de tipo general - siguiendo las distinciones nuevamente de Michelat [citado en Pires, 1997b] – como lo son las clases sociales ocupacionales. Esta distinción sólo es posible por cuanto se considera a los/as sujetos/as, de modo específico ahora (aludiendo en este sentido más bien al concepto de subcultura), como portadores de estructuras y significados sociales propios de sus grupos.

Concretamente, entonces, se analizará la situación actual y proyectada de mujeres de dos grupos distinguidos en base a la clase ocupacional, como lo son (i) las ocupaciones directivas y profesionales y (ii) las ocupaciones dependientes públicas-privadas y los oficios. Ello en términos del objeto de estudio, esto es, la relación que establecida entre sus proyectos de vida y el empleo actual en el que se desarrollan.

- ***Técnicas de recolección de información***

Entrevistas en profundidad semi-estructurada: Justamente son las características principales de esta técnica las que la hacen precisa para la presente investigación; esto es: (i) la posibilidad de entablar una relación, aunque breve, cara-cara y lograr no solamente el acceso al discurso sino también a la gestualidad que acompaña la comunicación; (ii) permite el acceso directo a la expresión “interna” del entrevistado; (iii) además de contemplar “la abertura que deja libre al habla para que exprese lo que quiera en relación con los temas que se le consultan o que el sujeto mismo agrega en relación a los temas iniciales generadores” [Gaínza, 2006: 233], cuestión que posee una capacidad fundamentalmente enriquecedora respecto de los fenómenos estudiados para quien investiga; (iv) y finalmente, reconocida como una técnica que “busca los aspectos de profundidad (la “verdad” del entrevistado), accediendo a captar toda la profundidad y todo el espectro de sus emociones, buceando en los rincones ocultos de la interioridad del sujeto que salen a la superficie a través de sus palabras...” [ídem, 237].

En este contexto, si bien el interés recae en el discurso que desarrollen las sujetas, lo fundamental asimismo es dejar ciertos márgenes para que desde un diálogo más abierto puedan emerger temas e ideas relevantes para el estudio.

⁵⁶ “Il voulait montrer que les effets structureaux existent, peu importe que l'on soit ou non un travailleur social et que l'on travaille ou non dans une agence d'aide sociale [ejemplo utilizado]. On peut dire (en un sens sans doute un peu différent) qu'il a étudié aussi toute sa population, car il passe directement de son corpus empirique au palier théorique (la démonstration de l'existence d'effets structureaux).” [Pires, 1997b: 15-16].

Breve cuestionario: Cuyo objeto es dar cuenta de las características principales que diferencian a cada entrevistada, y agruparlas en base a las necesidades de la muestra (nombre, edad, estado civil, número de hijos/as, ocupación actual).

- ***Muestra: criterios de selección***

Considerando la relevancia que el nivel socioeconómico y educativo tenían en las posibilidades de proyección, así como en las condiciones laborales concretas –como se aprecia en la introducción-, se realizaron 12 entrevistas por clase ocupacional (es decir, un total de 24), siguiendo muestras diversas o de máxima variación:

- (i) 12 casos de mujeres de *clase ocupacional directiva y profesional*
- (ii) 12 casos de mujeres de *clase ocupacional dependiente privada-pública y de oficios*

Considerando lo desarrollado tanto en los antecedentes como en el marco teórico, encontramos dos variables fundamentales que definen estas clases ocupacionales, tales como (i) nivel educacional (posición mediata), (ii) ocupación actual (posición inmediata) y lugar en la división social del trabajo. De esta forma, se consideró como pertenecientes a la *clase ocupacional directiva y profesional*, a mujeres:

- (i) Con estudios superiores universitarios completos y más
- (ii) Que se desempeñen como profesionales en su área: ya sea de forma independiente, o asalariada.

Y la *clase ocupacional dependiente privada-pública y de oficios*, considerará mujeres que:

- (i) Tengan hasta educación media completa y/o técnica incompleta
- (ii) Se desempeñen como empleadas bajas y medias: es decir, asalariadas (con contrato, que supervisan o no personal), microempresarias (2-9 personas a quienes pagan un sueldo, establecidas legal y formalmente), empleadas públicas sin/con autoridad sobre otros/as.

El número de casos obedece a la idea de cubrir todas las situaciones personales de las mujeres de manera de controlar si es que existe alguna incidencia en el hecho de que estén o no emparejadas (que como se establece en los antecedentes, es una variable importante a considerar) –dotando así la muestra de variabilidad interna propiciando el contraste que se pueda generar. De forma que la muestra se organiza de la siguiente manera:

Clase social	Solteras/ separadas	Casadas/convivientes
Clase ocupacional directiva y de profesionales	6 casos	6 casos
Clase ocupacional dependiente privada-pública, y de oficios	6 casos	6 casos

- **Descripción de la muestra**

Clase ocupacional directiva y profesional

Las 12 entrevistas realizadas a profesionales de distintas áreas, son bastante similares en términos educacionales – dado el requerimiento de la muestra básicamente. Las variaciones más importantes tienen que ver con grados académicos (algunas están tituladas y otras no; 3 entrevistadas dan cuenta de posgrado en su mayoría finalizados).

En este contexto, todas las entrevistadas estaban trabajando al momento de la entrevista en ocupaciones que requirieran su grado profesional. Igualmente la muestra contemplaba la representatividad de estados civiles, por lo que es posible encontrar 5 mujeres casadas o conviviendo con hijos/as; 5 mujeres solteras o separadas con hijos/as y dos mujeres (una soltera y otra conviviente) sin hijos/as. El promedio general de hijos es del orden de 1,5 hijos/as por mujer, tasa que se encuentra por debajo del promedio nacional que es de 1,9 hijos/as por mujer⁵⁷.

Por otro lado, en términos etarios, las entrevistadas abarcan el intervalo 28-60 años. Y poseen ingresos que sobrepasan los \$600000 pesos por grupo familiar y que en general superan los \$1250000 (75% de las entrevistadas). En términos de las profesiones, se buscó la mayor diversidad de áreas de desarrollo como lo son las leyes, la salud, el arte, las ciencias sociales, etc. (encontrándose una abogada, una arquitecta, una psiquiatra, una pediatra, 2 periodistas, una ingeniera civil, una diseñadora industrial, una socióloga, una publicista, una bailarina y una actriz).

Las comunas suelen concentrarse en Ñuñoa (3), La Reina (4), Providencia (3), y luego tenemos dos en Las Condes.

Clase ocupacional dependiente privada-pública y de oficios

⁵⁷ Según el estudio “The Sustainable Demographic Dividend (SDD), realizada por la Universidad de los Andes y colaboraciones extranjeras [Universidad de los Andes, 2012: recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:D5MxZgZGkrgJ:www.uandes.cl/instituto-ciencias-de-la-familia/baja-tasa-de-natalidad-en-chile.html+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=cl>].

Las 12 entrevistas realizadas guardan simetrías bastante fuertes en términos socioeconómicos derivados de los requerimientos previos en que se basó la selección de la muestra, tales como lo fueron el que el nivel educacional no sobrepasara el técnico incompleto (ojalá hasta media completa) y que se desarrollaran en una ocupación que no requiriera estudios técnicos ni profesionales. En este sentido, se buscó la mayor diversidad de ocupaciones actuales; destacando entre éstas una transportista, mujeres con negocios en la misma casa, manipuladores de alimentos, jefas de locales comerciales, asesoras del hogar, encargadas de aseo en instituciones, cajeras, etc.

Por otro lado, las edades de las entrevistadas se ubican entre los 25 y los 65 años, y en términos de estado civil se organizan de manera similar al grupo anterior: 5 mujeres casadas o conviviendo, con hijos/as; 5 mujeres solteras o separadas con hijos/as (tres solteras, una separada de hecho y una divorciada); y dos mujeres (ambas solteras) sin hijos/as. A pesar de que la muestra tenga un promedio bastante parejo de dos hijos/as (acercándose más que la clase anterior a la tasa nacional de hijos/as por mujer).

En términos de ingresos individuales, todas las entrevistadas se ubican en el rango \$200.000 -\$500.000. Por otro lado, dentro de las comunas de residencia encontramos 3 preferidas, las cuales son (i) La Reina, (ii) Peñalolén y (iii) Puente Alto. Además 4 personas que viven en las comunas de Macul, Maipú, Renca y en Calera de Tango, respectivamente.

- **Técnica de análisis de la información**

La información fue procesada mediante el programa Atlas Ti y el análisis se hizo en base al discursivo en los formatos hermenéutico y de trayectoria. El primero, en tanto perteneciente al paradigma interpretativo comprensivo, “supone un rescate de los elementos del sujeto por sobre aquellos hechos externos a él. En este sentido, debe destacarse que dicho análisis toma como eje fundamental el proceso de interpretación.” [Cárcamo, 2005: 8]. Prácticamente todo el análisis se realizó en este formato, por cuanto es ciertamente coherente con los objetivos de la presente investigación.

Por otra parte, para determinar el rol del trabajo remunerado en los proyectos de vida de las mujeres entrevistadas se realizó un análisis de trayectoria laboral en pos de establecer diferenciaciones entre trayectorias laborales y carreras laborales⁵⁸ e identificar posibles vínculos de estas experiencias y el rol que las entrevistadas otorgaban al empleo. Igualmente ello permitió construir un correlato de las ocupación, las temporalidades, y con hechos vitales importantes (como matrimonios, estudios, nacimiento de hijos/as, enfermedades propias o de seres queridos, etc.). En este sentido, este análisis cobra relevancia por cuanto aborda la “serie de posiciones sucesivamente

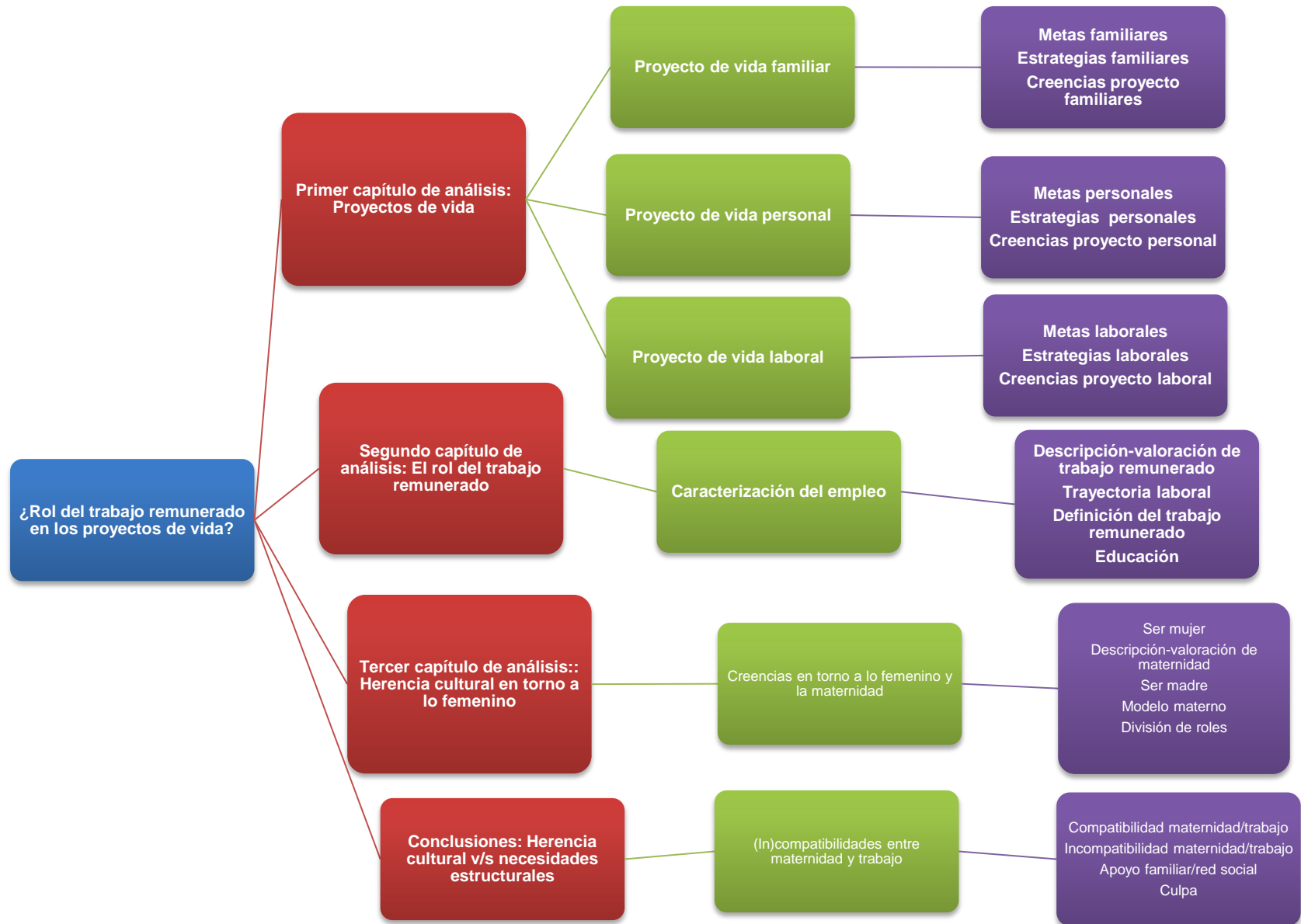
⁵⁸Definiciones de ambos conceptos se encuentran en el capítulo segundo, específicamente en el apartado de trayectorias laborales.

ocupadas por un mismo agente (o un mismo grupo) en un espacio [*que se ha delimitado como el laboral*] en sí mismo en movimiento y sometido a incesantes transformaciones” [Bourdieu, 1985: 82]. Este tipo de análisis, además, no considera supuestos de coherencia ni de sentido de la vida (a diferencia de las historias de vida [Bourdieu, 1997]), lo cual hace de éste un análisis más maleable y fácil de utilizar en relación al área de análisis para el cuál fue precisado.

El análisis se realizó en dos etapas: la primera consistió en el procesamiento de la información por medio del programa Atlas Ti en base a una codificación selectiva [Hernández Sampieri & Fernández-Collado & Baptista; 2006]; es decir, a códigos que habían sido predefinidos en relación con los objetivos específicos de la presente memoria (tales como los componentes de los proyectos de vida, y los relativos al empleo).

Sin embargo, y de forma paralela, la misma información fue dando paso a nuevos códigos. De ahí que se hiciera un pre-análisis de la información obtenida hasta entonces (lo cual aunaba un material total de 13 entrevistas), requiriendo una reformulación de algunas preguntas en la pauta de entrevista y profundización en nuevas áreas –que fueron realizadas en las 9 entrevistas restantes. Ello dio paso al segundo proceso de análisis, donde el objeto fue profundizar básicamente en marcos de sentido, creencias y significaciones arraigadas en relación a los proyectos de vida (ser mujer, maternidad, modelo materno).

Finalmente, el total de los códigos generados fueron ordenados en relación a los objetivos específicos, de lo cual se constituyeron tres grandes capítulos de análisis. Las categorías de análisis finales fueron las que se presentan a continuación en orden: pregunta general de investigación → capítulos de análisis de información → temáticas organizativas → códigos finales:



- **Instrumento**

Introducción

1. **Lugar de nacimiento y características:** ¿dónde nació Ud.? ¿En qué trabajaron sus padres? [¿En qué situación estaba su familia en ese entonces? ¿Cómo era el sector/barrio/pueblo donde vivían? ¿Era un barrio acomodado?]
2. **¿En qué trabajaron sus padres cuando usted era joven, es decir, cuando tenía más o menos quince años?** [¿Siempre trabajaron en eso?]
3. **¿Cómo era su madre? ¿Qué la caracterizaba?**
4. **En relación a su nivel educación, ¿hubiera querido seguir estudiando? ¿Por qué no pudo?**

Ser mujer

5. **¿Qué es ser mujer para usted? ¿Qué la diferencia de los hombres?**

Proyectos

6. **¿Cuáles son las cosas que espera para su vida? ¿Y de su familia?**
7. **¿Qué es para usted su familia? ¿Qué opinión tiene de la maternidad? ¿Qué es ser madre para usted? Si tiene hijos/as, ¿cómo ha sido su experiencia en la maternidad?**
8. **¿Qué se tendría que cumplir para usted se diera por satisfecho con sus metas** [indicar/recordar lo que respondió para la pregunta anterior]?
9. **¿Qué cosas cree que le juegan a favor/obstaculizan para que se cumplan dichas metas?**

Trabajo

10. **¿En qué ha trabajado usted? ¿En qué trabaja actualmente?**
11. **¿Qué es el trabajo para usted? ¿Qué valor tiene para usted?**(creencias: qué es o qué debiera ser el trabajo, qué permite, qué obstaculiza, impide o complica)
12. **¿Cómo describiría su trabajo actual? [qué tipo de tareas realiza]** [¿disfruta su trabajo actual? ¿le gustaría buscar otro, ascender, capacitarse más? ¿es estable?]
13. **¿Qué espera de su trabajo?** [satisfacción personal, un meta económica etc.] [¿qué ha hecho/qué medidas ha tomado para alcanzar estas cosas que espera?]
14. **¿Qué se tendría que cumplir para usted se diera por satisfecho con sus metas laborales? ¿Qué haría usted para conseguirlo?**
15. **¿Qué cosas le juegan en contra/le ayudan a que se cumplan sus metas?**

Preguntas finales

16. **Proyección en familia, trabajo, metas personales: ¿Cómo se imagina en 10 años más?** [¿en qué situación deberían estar los proyectos que está desarrollando?]

- **Evaluaciones en torno al diseño metodológico**

En términos generales el diseño metodológico otorgó las herramientas necesarias para lograr los rendimientos analíticos esperados. Los lineamientos que ello contempla en torno a la realización concreta de la investigación, entregan la flexibilidad suficiente para ir adecuando la metodología a los requerimientos que el mismo tratamiento del material cualitativo solicita en determinadas circunstancias, así como los de situaciones imprevistas que asimismo pueden surgir. En otras palabras: el generar un marco metodológico, permite creatividad ante los obstáculos.

En este sentido, por ejemplo, cabe destacar la eliminación de la variable “tipo de trayectoria laboral” (continua, discontinua) de la pregunta de investigación, por cuanto no logró constituirse como un elemento que entregara distinciones importantes. Ello puesto que en la práctica los límites entre lo continuo y lo discontinuo en el ámbito laboral, suelen ser difusos. No sólo cuantitativamente (es decir, en términos temporales), sino por lo que las mujeres entrevistadas daban cuenta como “momentos donde no se empleaban” (que en algunos casos incluía emprendimientos de tipo personal con esfuerzos irregulares que por momentos lograban constituir este espacio en un trabajo remunerado, pero otro en que no). Por otra parte, en el tratamiento mismo de los discursos, la discontinuidad como estrategia de conciliación entre las esferas familiares y laborales suele estar presente incluso en aquellas que bajo las caracterizaciones hechas, eran consideradas como mujeres con trayectoria continua.

Por otro lado, justamente la disposición que otorga la hermenéutica básicamente en lo relativo al círculo hermenéutico, donde el proceso de leer y releer los discursos en su contexto y en relación con las variables, permite comprender el *proceso* en el que el/la investigador/a se sume, toda vez que busca dentro de las palabras de los/as entrevistados/as marcos de sentido y vínculos complejos entre estructuras mentales, culturales, experienciales, etc.

Finalmente, cabe destacar que si bien la literatura da cuenta de momentos paradigmáticos en la teoría fundamentada (como lo es la codificación abierta → codificación axial → codificación selectiva), lo cierto es que cuando las investigaciones poseen objetivos claramente delimitados y no son de carácter exploratorio o descriptivo meramente, lo que más bien ocurre es un proceso de “codificación selectiva semi-abierta”, en donde el proceso hermenéutico obliga a abrir las categorías de análisis, pero no a construirlas solamente en base al material que se obtiene.

6) Tabla de información de entrevistadas de la clase ocupacional directiva y profesional

Nombre ficticio	Edad	Nivel educ.	Estado civil	Número de hijos/as y situación familiar	Ocupación actual	Comuna de residencia	Ingreso
Julia	42	Posgrado	Soltera	No tiene (vive sola)	Periodista	Ñuñoa	Más de 1.650.000
Ana	56	Universitaria	Divorciada	2 (vive con su hija, nuero, nieto temporalmente)	Arquitecta	La Reina	Entre \$1250000 y \$1650000
Josefina	33	Posgrado incompleto	Casada	2 (vive con marido, 2 hijos)	Abogada	Ñuñoa	Entre \$1250000 y \$1650000
Carmen	42	Superior completa	Casada	2 (vive con marido, 2 hijas y su madre)	Periodista	Las Condes	Más de \$1650000
Paula	42	Superior incompleta (no titulada)	Casada	1 (vive con marido e hijo)	Ingeniera ejecutiva informática	Las Condes	Más de \$1650000
Carolina	28	Superior completa	Separada	1 (vive con su hija)	Historiadora	Providencia	Entre \$600000 y \$900000
Dominique	44	Superior completa	Casada	2 (vive con marido e hijas)	Bailarina, profesora de danza	La Reina	Entre \$1250000 Y \$1650000
Carla	59	Posgrado	Conviviente	No tiene (vive con su pareja)	Pediatra	Providencia	Más de \$1650000
Denise	51	Superior completa	Anulada	2 (vive con un hijo)	Psiquiatra	La Reina	Más de \$1650000
Natalia	51	Superior completa	Casada (por segunda vez)	3 (vive con marido actual y 2 hijos)	Actriz	La Reina	Más de \$1650000
Fernanda	32	Superior	Soltera	1 (vive con su hija)	Publicista	Providencia	Entre \$600000 y \$900000
Ximena	35	Superior	Separada	2 (vive con sus dos hijas)	Diseñadora industrial	Ñuñoa	Entre \$600000 y \$900000

7) Tabla de información de entrevistadas de la clase ocupacional dependientes privadas-públicas y de oficios

Entrevistada	Edad	Nivel educacional	Estado civil	Situación familiar	Ocupación actual	Comuna de residencia	Ingresos
Gisela	45	Técnico (secretariado)	Casada	2 (vive con su marido e hijos)	Transportista	La Reina	Entre \$200.000 y 500.000
María José	37	Liceo técnico completo	Casada	2 (vive con su marido e hijos)	Negocio propio en repostería	Peñalolén	Entre \$200.000 y 500.000
Clementina	48	Básica incompleta	Soltera	2 (vive con sus hijos)	Manipuladora de alimentos		Entre \$200.000 y 500.000
Amanda	54	Básica incompleta	Casada	2 (vive con su marido e hijos)	Jefa de local	Peñalolén	Entre \$200.000 y 500.000
Joanna	39	Sin estudios	Conviviente (separada)	1 (vive con su pareja y con su hijo)	Asesora del hogar	La Reina	Entre \$200.000 y 500.000
Sofía	38	Básica incompleta	Soltera (vive con padres)	2 (vive con sus padres y sus hijos)	Aseo en universidad	Puente Alto	Entre \$200.000 y 500.000
Luisa	38	Media completa	Casada	2 (vive con su marido e hijos)	Apoyo en gestión de licitaciones	Macul	Entre \$200.000 y 500.000
Miriam	42	Técnico incompleto	Casada	2 (vive con su marido e hijos)	Trabaja en empresa familiar	Calera de Tango	Entre \$200.000 y 500.000
Constanza	58	Básica completa	Separada de hecho	3 (vive con su ex marido y con una hija)	Asesora del hogar	Puente Alto	Entre \$200.000 y 500.000
Soledad	48	Media completa	Divorciada	2 (vive con sus hijos)	Operadora de sistema integral	Maipú	Entre \$200.000 y 500.000
Luz María	31	Liceo técnico completo	Soltera	No tiene (vive con sus padres)	Operadora de sistema integral	Renca	Entre \$200.000 y 500.000
Loreto	27		Soltera	No tiene (vive con su madre)	Aseo y apoyo de gestión en centro de yoga	Quilicura	Entre \$200.000 y 500.000

8) ANEXOS CAPÍTULO UNO

a) Cuadro n° 1: Metas del proyecto familiar de clase ocupacional directiva y profesional

Cuadro n° 1: Metas del proyecto familiar de clase ocupacional directiva y profesional	
Ideacional-afectivo	<p>Continuidad del proyecto familiar</p> <p>Bienestar de los/as hijos/as</p> <p>Ser abuela y disfrutar a los/as nietos/as</p>
Corto plazo	Largo plazo
Educación informal y crianza	<p>Vivienda</p> <p>Material-concreto intangible</p>
Educación formal - superior	

Fuente: Elaboración propia en base a metas de entrevistadas

b) Cuadro n° 2: Metas del proyecto personal de clase ocupacional directiva y profesional

Cuadro n° 2: Metas del proyecto personal de clase ocupacional directiva y profesional	
Ideacional-afectivo	
Tener pareja	Bienestar personal
Corto plazo	Largo plazo
Educación formal - talleres	Vivir fuera de Santiago
	Vivienda propia
	Material-concreto intangible

Fuente: Elaboración propia en base a metas de entrevistadas

c) Cuadro n° 3: Metas del proyecto laboral de clase ocupacional directiva y profesional

Cuadro n° 3: Metas del proyecto laboral de mujeres directivas y profesionales	
Ideacional-afectivo	<p>Desarrollo y crecimiento personal</p> <p>Potenciación y desarrollo de la institución</p>
Corto plazo	Largo plazo
<p>Trabajar menos</p> <p>Mejorar ingresos</p>	<p>Estabilidad del empleo</p> <p>Trabajo social (remunerado y no remunerado)</p> <p>Asumir más responsabilidades, ascender de cargo</p> <p>Material-concreto intangible</p>

Fuente: Elaboración propia en base a metas de entrevistadas

d) Cuadro n°4: Metas del proyecto familiar de clase ocupacional dependiente privada-pública y de oficios

Cuadro n°4: Metas del proyecto familiar de clase ocupacional dependiente privada-pública y de oficios	
Ideacional-afectivo	<p style="text-align: center;">Continuidad del proyecto familiar</p> <p>Bienestar de la familia</p> <p style="text-align: right;">Tener nietos y ser apoyo para hijas/os</p>
<p>Corto plazo</p> <p>Educación formal - superior</p> <p style="text-align: right;">Vivienda</p>	<p style="text-align: right;">Largo plazo</p> <p style="text-align: center;">Independencia de los/as hijos/as</p> <p style="text-align: right;">Material-concreto intangible</p>

Fuente: Elaboración propia en base a metas de entrevistadas

e) Cuadro n°5: Metas del proyecto personal de clase ocupacional dependiente privada-pública y de oficios

Cuadro n° 5: Metas del proyecto personal de la clase ocupacional dependiente privada-pública y de oficios	
Ideacional-afectivo	
Corto plazo	<p>Largo plazo</p> <p>Vivienda propia fuera de Santiago</p> <p>Educación formal</p> <p>Material-concreto intangible</p>

Fuente: Elaboración propia en base a metas de entrevistadas

f) Cuadro n°6: Metas del proyecto laboral de clase ocupacional dependiente privada-pública y de oficios

Cuadro n°6: Metas en el proyecto laboral de la clase ocupacional dependiente privada-pública y de oficios			
Ideacional-afectivo			
Corto plazo	Estabilidad del empleo	Largo plazo	
Mejorar ingresos, ahorrar y pagar deudas	Asumir más responsabilidades, ascender de cargo	Dejar de trabajar (casadas)	Seguir trabajando (solteras)
Material-concreto intangible			

Fuente: Elaboración propia en base a metas de entrevistadas

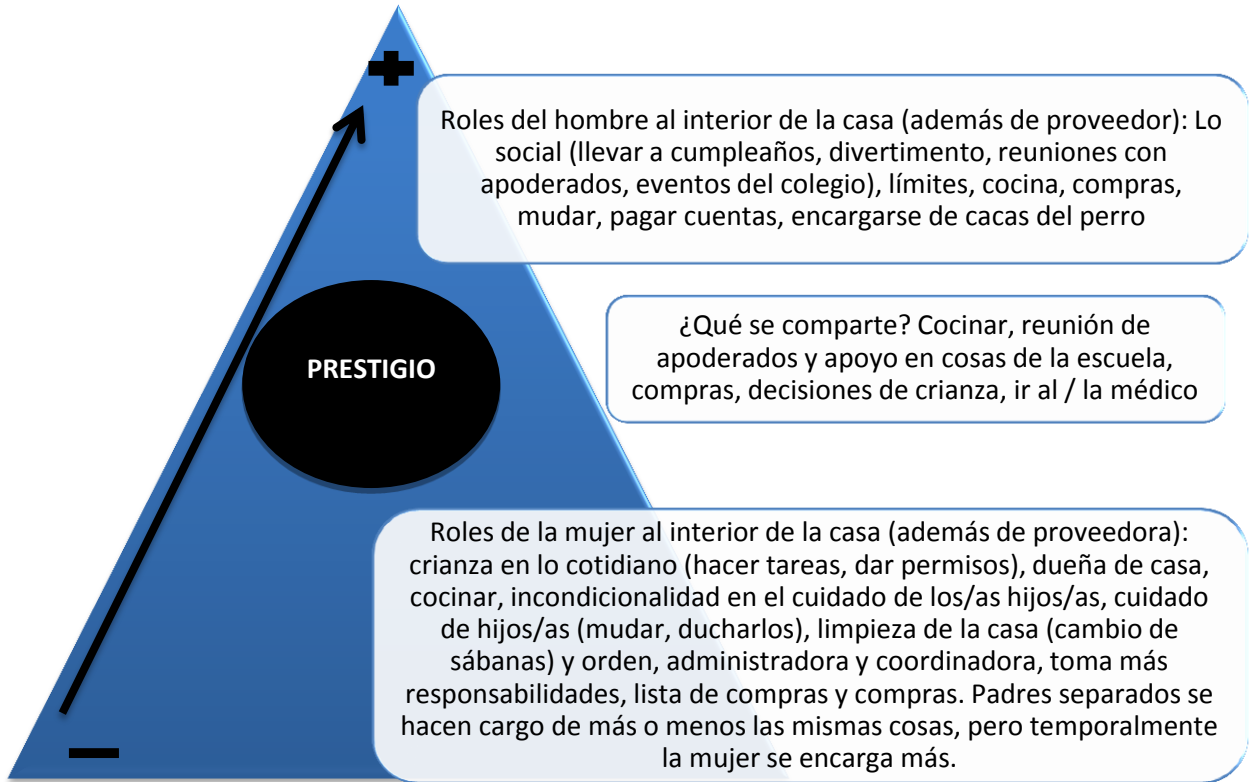
9) Capítulo uno. Tabla n°3: Caracterización de proyectos de vida por clase ocupacionales

Tabla n°3: Caracterización de proyectos de vida por clase ocupacional			
	<i>Apartados</i>	<i>Clase socio-ocupacional dependiente público/privado y de oficios</i>	<i>Clase socio-ocupacional directiva y profesional</i>
I CAPÍTULO: Proyectos de vida	Metas en proyectos individuales y laborales	<i>Anhelos</i>	<i>Metas definidas</i>
	Proyecto familiar	<i>Educación para los/as hijos/as Bienestar de los/as mismos/as Proyecto adaptativo</i>	<i>Bienestar, felicidad y educación superior para los/as hijos/as Proyecto estratégico</i>
	Metas	<i>Ambigüedad: Dimensión material-concreto intangible en corto plazo; dimensión ideacional-afectiva de largo plazo</i>	<i>Dimensión ideacional-afectiva en largo plazo (capacidad de proyección).</i>
	Estrategias	<i>Subjetivas-objetivas</i>	<i>Objetivas-subjetivas</i>
	Creencias	<i>Estructural-estructural</i>	<i>Estructural-agencial</i>
	Proyecto personal	<i>No está definido. Se imbrica en el laboral y/o usualmente en el familiar Proyecto adaptativo</i>	<i>Definido y claramente separado de los otros dos: Bienestar personal Proyecto estratégico</i>
	Metas	<i>Dimensión material-concreto intangible en largo plazo</i>	<i>Todos con leve preminencia de Dimensión material-concreto intangible en largo plazo</i>

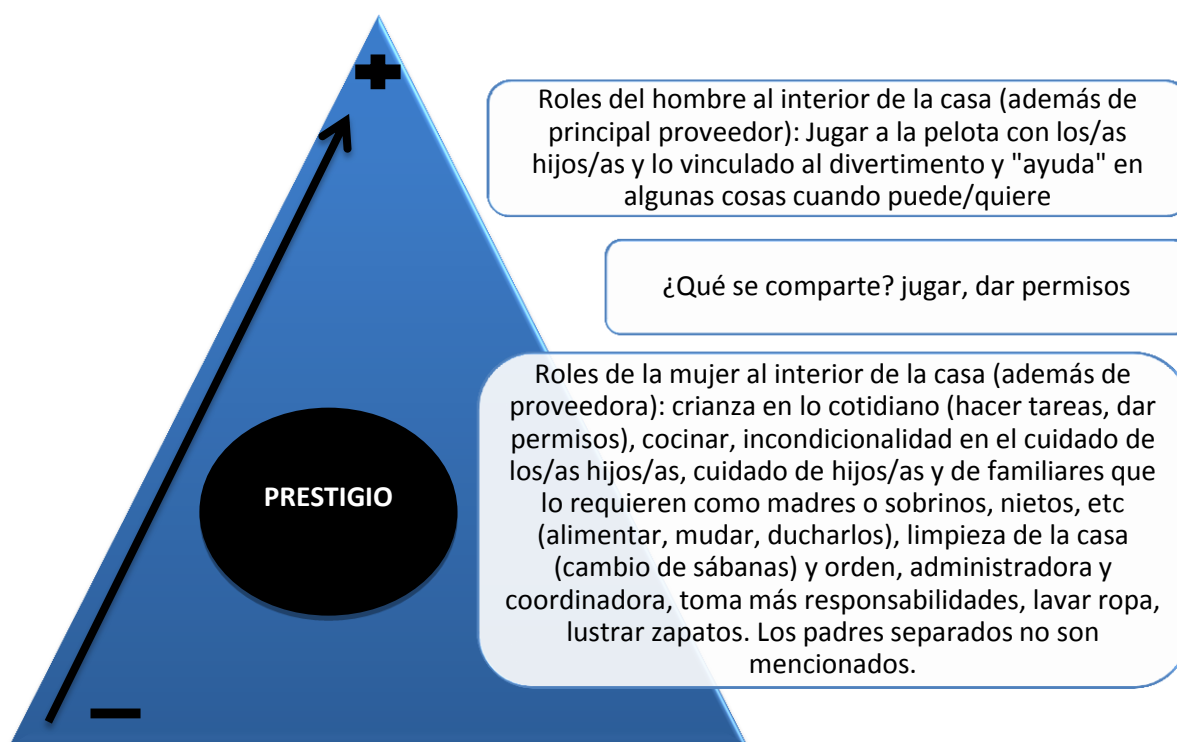
Estrategias	<i>Objetivas</i>	<i>Objetivas-subjetivas</i>
Creencias	<i>Agenciales</i>	<i>Estructural-agenciales</i>
Proyecto laboral	<i>Ganar más dinero y poder ahorrar Independencia Dejar el empleo</i>	<i>Trabajar menos Mejorar ingresos Subir de cargo</i>
Metas	<i>Estrictamente material- concreto intangible, mayoritariamente en el corto plazo</i>	<i>Se concentra en el eje material-concreto intangible, mayoritariamente en el largo plazo</i>
Estrategias	<i>Subjetivas</i>	<i>Subjetivas-objetivas</i>
Creencias	<i>Agenciales</i>	<i>Estructurales-agenciales</i>
Relación entre proyectos	<i>Todo se articula en torno al proyecto familiar</i>	<i>Identificación de cada proyecto, aun que hay áreas de encuentro, aunque predomina el familiar</i>

10) Distribución de tareas al interior de las parejas

a) Clase ocupacional directiva y profesional



b) Clase ocupacional dependiente privada-público y de oficios



11.- ANEXOS CAPÍTULO TRES

a) Tablas de información laboral de la clase ocupacional directiva y profesional

Entrevistada	Ocupación	Descripción
1	Periodista	Empleada pública en la Dirección del Trabajo Jornada completa Rígida Asalariada
2	Arquitecta	Empleada pública en el MOP Jornada completa Rígida Asalariada
3	Abogada	Trabaja en una empresa privada Jornada completa Rígida Independiente
4	Periodista	Trabaja en institución CEP (fines de lucro?) Jornada completa Rígida Asalariada
5	Ingeniera ejecutiva informática	Trabajo en empresa privada. Jornada completa Rígida Asalariada
6	Historiadora	Académica. Investigadora Media jornada Flexible Asalariada y becada
7	Bailarina, profesora de danza	Da clases particulares Media jornada Flexible Independiente
8	Pediatra	Mix: hospital y consulta privada $\frac{3}{4}$ jornada Rígida

		Independiente y asalariada
9	Psiquiatra	Hospital y consulta privada Jornada completa Rígida Asalariada e independiente
10	Actriz	Obras de teatro, académica, otros proyectos Variable Flexible Independiente y asalariada
11	Publicista	Trabajo en empresa privada. Jornada completa Rígida Asalariada
12	Diseñadora industrial	Trabajo en empresa privada. Jornada completa Rígida Asalariada

b) Tablas de información laboral de la clase ocupacional dependiente privado-público y de oficios

Entrevistada clase media baja	Ocupación	Descripción
1	Transportista	Acompañante de transportista $\frac{3}{4}$ jornada Rígida Asalariada
2	Negocio en la casa de repostería	Trabaja en su vivienda Part time Flexible Independiente

3	Manipuladora de alimentos	Trabaja en su empresa privada Jornada completa Rígida Independiente
4	Jefa de local comercial	Empleada en empresa privada comercial Jornada completa Rígida Asalariada
5	Asesora del hogar	Trabaja en dos casa particular Jornada completa Rígida Asalariada
6	Aseo en universidad	Trabaja en institución de educación superior pública Jornada completa Rígida Asalariada
7	Apoyo en gestión de licitaciones públicas y privadas	Empleada pública en SENAME Jornada completa Rígida Asalariada
8	Dirección de instituto de capacitación	Empleada en empresa familiar Media jornada Rígida Asalariada
9	Asesora del hogar	Empleada en casas particulares Jornada completa Flexible Asalariada
10	Operadora de sistema integral (cajera)	Empleada privada en entidad bancaria Jornada completa Rígida Asalariada
11	Operadora de sistema integral	Empleada privada en entidad bancaria Jornada completa

	(cajera)	Rígida Asalariada
12	Limpieza y apoyo en centro de yoga	Empleada privada en centro de yoga Media jornada Rígida Asalariada

12) Educación y empleo: el problema circular en la clase ocupacional dependiente privada-pública y de oficios

Como ya se decía al inicio del capítulo tercero, la estructuración fundamental en el mercado laboral la hace el nivel educacional. De este modo, las experiencias propias reafirman su relevancia. Esta dimensión resulta fundamental para comprender el rol que el empleo puede jugar en la realización de los proyectos de vida. El trabajo remunerado se enfrenta desde la carencia de la calificación. Las madres lo decían, ¿por qué educarse? Para poder trabajar en momentos de necesidad y tener “un buen trabajo”:

“... nos decía que estudiáramos, que teníamos que *ser alguien en la vida para que nadie nos pasara a llevar, para que tuviéramos una futuro mejor que el de ella, para que nos pudiéramos desenvolver en la vida* si alguna vez nos casábamos y nos íbamos mal, no sé que peleáramos con el marido y nos separáramos sino que si el matrimonio andaba mal económicamente porque el marido se enfermó o porque salía de una pega, nosotros tuviéramos también cómo apoyar a esa persona.” [Jefa de local comercial, casada]

En este sentido, la experiencia propia respecto de la falta de educación formal en algún grado (secundaria o universitaria) constituye en las entrevistadas, aprendizajes a no repetir para sus hijos/as. De ahí que la entrada o vuelta al mundo laboral tenga como principal motivación poder brindar mayores niveles de educación a sus hijos/as de los que ellas mismas pudieron tener (vínculo fundamental entre las metas familiares y las laborales):

“Yo entré a trabajar a los 46 años, tengo 54, pero entré a trabajar por un tema educacional para mi hijos, no entré a trabajar para comida, o sea yo trabajo para educar, mi marido verá como me trae la plata para comer, si tengo que comer todos los días tallarines con algo y si me lo tengo que comer solo me lo comeré igual, pero la idea es educar.” [Jefa de local comercial, casada]

“Entonces después ya decidí que iba a trabajar afuera porque ya mis hijos estaban los dos más grandes, estaban en el liceo. Ya la plata no alcanzaba. Entonces tenía que ayudar para educarlos po. Así que de ahí empecé a trabajar afuera. Empecé un día a la semana, después dos días a la semana, así.” [Asesora del hogar, separada]

En este mismo sentido, los aprendizajes se viven hoy como una frustración que marca las posibilidades laborales actuales por no poder haber optado a una profesión.

¿Los motivos? El machismo de la pareja, el embarazo precoz, la falta de recursos económicos, y una vez que estos ya se tienen, aparece el problema de la edad:

“Yo creo que no seguí estudiando por un tema de que mi marido no sé si, dejarme, sino que jugó un poco con la parte psicológica con la parte de “cómo vas a dejar al niño solo, cómo lo va a cuidar otra persona si tiene la mamá” -...-ahora me arrepiento porque no estaría haciendo lo que estoy haciendo ahora, a lo mejor estaría jubilada en lo que yo estaría trabajando, quizás habría sido un poco más fácil mi vida.” [Jefa de local comercial, casada]

"Después de que terminé la media, porque los recursos no alcanzaban, entonces yo trabajé, después tuve recursos pero no tenía tiempo porque mi trabajo no me permitía y fui soltera hasta los 24 años y después me casé tuve mis dos hijas" [Funcionaria administrativa estatal, casada]

“Porque antiguamente, tu sabes que... es poca la gente que podía estudiar po, yo era súper inteligente pero yo no pude estudiar po. Tenía que trabajar, ayudar a mi mamá pa mantener a mis hermanos. Entonces era eso, porque las mamás parían antes y... la que se llevaba el cargo eran los hermanos mayores generalmente.” [Manipuladora de alimentos, soltera]

La educación entonces, constituye su carencia y su mejor herencia para los/as hijos/as. Un elemento que ya se dibuja tiene que ver con el machismo de las parejas o bien, los embarazos precoces como impedimentos tanto para acceder a un mejor nivel educacional como para insertarse en el mundo laboral. Las incompatibilidades en este caso se hacen bastante visibles y las consecuencias que esto tiene para la vivencia que las mujeres pertenecientes a esta clase pueden tener: “Para todos aquellos que no poseen ni diploma ni calificación –la gran mayoría-, la libertad de elegir profesión se reduce a nada y un empleo no puede ser sino efecto de la suerte, al igual que la orientación. Disponible para todos los empleos porque no está verdaderamente preparado para ninguno, el peón desprovisto de calificación está librado al azar de la contratación y el despido.” [Bourdieu, 2004: 73]. Cuestión que se puede vincular muy bien al hecho de no sentir comodidad en ningún empleo:

"Es que yo los trabajos en los que he estado, en ninguno me he sentido totalmente bien, o sea como satisfecha -...- porque creo que... no sé, son como... que alguna vez soñé que hubiera algo, no es lo que he logrado tener, laboralmente. Como trabajos muy... fome.” [Cajera, soltera]

13) Tablas descriptivas de estrategias y modelos por clase ocupacional

a) Modelos estratégicos en la clase ocupacional directiva y profesional

ESTRATEGIA	DEFINICIÓN	MODELO	CITAS
	<p>Supone un esfuerzo por combinar o compatibilizar maternidad y trabajo o corresponde a la etapa de la vida en el que coinciden ambas condiciones. Las dinámicas de la vida se suelen organizar en función de los requerimientos de los modelos de crianza que se buscan cumplir. Sus efectos se observan por ejemplo en los usos del tiempo (implica establecer prioridades), están determinados por los recursos y apoyos (económicos, familiares, nana). La estrategia de la “sobrecarga” está exigida a administrar la “culpa” y el fantasma o riesgo de convertirse en mala madre. Se auto-sostiene en un discurso que encuentra en los modelos de maternidad previos los recursos “ideológicos” para validarlos (“mi mamá lo hacía, mi mamá podía, no se cómo lo hacía”), y por otro lado, en la construcción de la realización femenina a través de la maternidad (en el peor de los casos se puede llegar a ser mala madre, pero no mala mujer). Es probable que estos mecanismos “compensen” los costos que implica el esfuerzo de compatibilizar maternidad y trabajo. En primer lugar los costos vinculados a la vida cotidiana ya indicados, pero también se agregan aquí los costos vinculados al desarrollo profesional (postergación) y los potenciales costos en materia afectiva (pareja). Parece claro que frente al costo del desarrollo profesional (priorización de la maternidad) aparecen una serie de mecanismos orientados a gratificar el yo (mi trabajo es mi espacio, me doy un tiempo para mi, etc.).</p>	<p>Superwoman: Ser madres “de excelencia”, y al mismo tiempo profesionales, políticas o sindicalistas también “de excelencia”</p> <p>La temporera: Entrar y salir del mercado de trabajo en relación con la edad de los/as hijos/as y posibilidades económicas, alternando el</p>	<p>“Consigo misma. Porque yo creo que son competencias consigo mismas de querer ser buenas madres y buenas profesionales.” [P8]</p> <p>“Lo que si, o sea creo que la mujer idílicamente quiere ser, digamos, una buena dueña de casa o sea lo que implica poder hacerse cargo de sus hijos y quiere ser además una buena profesional. Y en este momento está ejerciendo los dos roles y que en general implica como mucho desgaste. Creo yo.” [P8]</p> <p>“Bueno yo creo que soy una buena mamá, porque yo creo que <i>es dar lo mejor que uno pueda dar</i>, independiente de las circunstancias cachai. O sea hay mamás que tienen caleta de tiempo y no sé si son tan buenas mamás, no va por ahí la cosa. Pero sí darme los espacios, tener claras mis prioridades cachai. Ponte recién estaba postulando a otra pega cachai, en que me pagan harto más, puta casi el doble de las lucas, pero tenía que viajar -...- y ahí que es ser una buena mamá, es decir: sabís que no, es súper entretenida la pega, es súper choro, pero en verdad yo estoy semanas fuera de mi casa y yo creo</p>

<p>La estrategia de la “sobrecarga”</p>		<p>empleo y la maternidad.</p>	<p>que dejo la caga cachai. O sea yo tengo que estar presente” [P13]</p> <p>“... trabajé hasta el día lunes, lo tuve el sábado. <i>Lo que recomiendo 100%, trabajar hasta última hora porque uno engorda, se le hinchan los pies, le duele la espalda, hace ejercicio.</i> Yo andaba en metro y en micro igual que todos los mortales. Lo que sí me tomé más... en vez de tomarme los 3 meses, trabajé -él nació a fines de agosto y volví a trabajar en febrero.” [P3]</p> <p>“Por trabajo de mi familia. <i>Nos fuimos de Conce por trabajo de mi marido y ahí estuve un tiempo sin, sin trabajar.</i>” [P4]</p>
<p>La estrategia de la secuencialidad</p>	<p>Esta estrategia supone priorizar temporalmente una de las dos condiciones. Así, en mujeres profesionales pareciera ser que suele observarse la secuencia desarrollo profesional-maternidad (lo cual no significa que no exista la contraria, como tampoco la estructuración de una periodicidad que combina secuencialmente la maternidad y el trabajo). En cualquiera de los casos supone la estructuración de una racionalidad lineal de administración del tiempo en el largo plazo. En el caso de las mujeres que logran estructurar un proyecto vital que prioriza el desarrollo profesional como condición previa de la maternidad, suele argumentar esta etapa como un período destinado a arreglar una serie de condiciones mínimas para el desarrollo de una adecuada maternidad (condiciones materiales, subjetivas, afectivas, otros). Esto supone el riesgo de la “postergación definitiva de la maternidad”, lo cual implica re-elaborar la condición de mujer sin hijo. Es necesario establecer con claridad las diferencias que se</p>	<p>Mujeres tradicionales: Ser madres jóvenes “de excelencia”, tiempo completo, y postergar la carrera laboral</p>	<p>“... si yo veo que en un momento estoy muy atareada ponte tú aquí en el trabajo y sé que a las 5 tengo que estar con mi hija yo estoy dispuesta a dejar todo por ella. Soy capaz de decir ya, sabe que este papelito queda aquí hasta mañana y mañana temprano lo hago, pero yo a las 5 tengo un compromiso...” [P12].</p> <p>“... el día que yo llegué aquí a la agencia o sea yo dije: “yo y mi horario es este, yo tengo una hija, yo la tengo que pasar a buscar al jardín” ahora, bueno ahora está con la nana, pero yo, o sea, ese es mis tiempos y yo me voy, me voy. O sea, casi como si les gusta, le gusta.” [P12]</p>

	<p>estructuran entre aquellas mujeres que han desplegado una estrategia de estas características pero que son madres, y aquellas que la están desplegando (mujeres jóvenes sin hijos), y las que “optaron” por no tener hijos/as.</p>	<p>Mujeres modernas: Ser madres “añosas”, como se denomina a las que han privilegiado sus carreras.</p>	<p>“O sea, yo lo que te puedo -un poquito apuntando a lo que va tu pregunta, una de las cosas que he visto con preocupación de que algunas colegas profesionales están postergando su maternidad. Y el otro día, o sea hay una que tuvo su primer bebé cerca de los 40 años, con todo lo que eso implica. Porque, o sea, lo que yo la vi, en un momento se preocupó mucho de la profesión, del posgrado, de viajar al extranjero. Entonces... yo creo que, en el fondo, no sé si consciente o inconscientemente postergó la maternidad porque sentía que no iba a poder dedicarle a su hijo digamos, todo lo que ella pensaba que necesitaba. Y si yo la veo ahora justamente en un momento en que va a disfrutar mucho su maternidad, porque como que ya, o sea llegó a ser top en lo profesional entonces ahora ella se puede permitir ser mamá.” [P8]</p> <p>“Pero por otro lado está la mujer como que efectivamente se dedica solo a trabajar, y sus hijos los cuida la nana cachai, y los dos trabajan y sus hijos los cría la nana.” [P6]</p>
		<p>Mujeres rupturistas: No ser madres, no procrear, a pesar de los mandatos sociales que permanecen, juzgan, prejuizan, ideologizan, y hasta condenan, dicha decisión</p>	<p>“... [el costo es] el haber postergado lo que yo llamo la dimensión personal. Yo creo que yo nunca pensé o ni planifiqué que me tengo que casar, que tengo que tener hijos. Estaba como muy, muy sincronizada en lo que era la profesión.” [P8]</p>

b) Modelos estratégicos en la clase ocupacional dependiente privada-pública y de oficios

ESTRATEGIA	DEFINICIÓN	MODELO	CITAS
<p>La estrategia de la “sobrecarga”</p>	<p>Supone un esfuerzo por combinar o compatibilizar maternidad y trabajo o corresponde a la etapa de la vida en el que coinciden ambas condiciones. Las dinámicas de la vida se suelen organizar en función de los requerimientos de los modelos de crianza que se buscan cumplir. Sus efectos se observan por ejemplo en los usos del tiempo (implica establecer prioridades), están determinados por los recursos y apoyos (económicos, familiares, nana). La estrategia de la “sobrecarga” está exigida a administrar la “culpa” y el fantasma o riesgo de convertirse en mala madre. Se auto-sostiene en un discurso que encuentra en los modelos de maternidad previos los recursos “ideológicos” para validarlos (“mi mamá lo hacía, mi mamá podía, no se cómo lo hacía”), y por otro lado, en la construcción de la realización femenina a través de la maternidad (en el peor de los casos se puede llegar a ser mala madre, pero no mala mujer). Es probable que estos mecanismos “compensen” los costos que implica el esfuerzo de compatibilizar maternidad y trabajo. En primer lugar los costos vinculados a la vida cotidiana ya indicados, pero también se agregan aquí los costos vinculados al desarrollo laboral (postergación) y los potenciales costos en materia afectiva (pareja). Parece claro que frente al costo del desarrollo laboral (priorización de la maternidad) aparecen una serie de mecanismos orientados a gratificar el yo (mi trabajo es mi espacio, me doy un tiempo para mi, etc.).</p>	<p>Súperwoman: Ser madres “de excelencia”, y al mismo tiempo trabajadoras, políticas o sindicalistas también “de excelencia”</p>	<p>“No, porque yo ahí no me daba el tiempo para nada, no ve que eran tres po. No me daba el tiempo para nada, entonces yo el ratito que ellos iban al colegio, yo aprovechaba de cocer, hacer cosas para ayudarme también porque en ese tiempo yo igual cocía. O sea, yo trabajé afuera pero después cuando estaba en la casa igual cocía yo. Recibía trabajos de afuera. Entonces yo siempre fue criar mis hijos y aparte de eso, trabajar. Porque igual eran monedas que yo tenía que hacer para ayudar también... porque igual con tres hijos era difícil de... de salir adelante.” [E9]</p>
		<p>La temporera: Entrar y salir del mercado de trabajo en relación con la edad de los/as hijos/as y posibilidades económicas, alternando el</p>	<p>“Después dejé de trabajar, después ya no podía trabajar porque ya con una guagua, mi hermana me lo cuidó un tiempo, le pedí que me lo cuidara. Así que tuve que dejar de trabajar. Después tuve mi otra hija. O sea, después mientras tuve los hijos, después ya no trabajé más.” [E9]</p> <p>“De ahí ya ponte tú, de esa pega...quede embarazada del Rorrito y me tuve que salir po. Hasta que el Rorrito ya creció, tuvo como siete seis años, y</p>

		empleo y la maternidad.	encontré la pega en la peluquería. -...- Y de ahí ya me quede embarazada del Maxi, me salí de ahí, nació el Maxi y me salí." [E3]
La estrategia de la secuencialidad	Esta estrategia supone priorizar temporalmente una de las dos condiciones. Así, en mujeres profesionales pareciera ser que suele observarse la secuencia desarrollo laboral-maternidad (lo cual no significa que no exista la contraria, como tampoco la estructuración de una periodicidad que combina secuencialmente la maternidad y el trabajo). En cualquiera de los casos supone la estructuración de una racionalidad lineal de administración del tiempo en el largo plazo. En el caso de las mujeres que logran estructurar un proyecto vital que prioriza el desarrollo laboral como condición previa de la maternidad, suele argumentar esta etapa como un período destinado a arreglar una serie de condiciones mínimas para el desarrollo de una adecuada maternidad (condiciones materiales, subjetivas, afectivas, otros). Esto supone el riesgo de la "postergación definitiva de la maternidad", lo cual implica re-elaborar la condición de mujer sin hijo. Es necesario establecer con claridad las diferencias que se estructuran entre aquellas mujeres que han desplegado una estrategia de estas características pero que son madres, y aquellas que la están desplegando (mujeres jóvenes sin hijos), y las que "optaron" por no tener hijos/as.	Mujer tradicional: Ser madres jóvenes "de excelencia", tiempo completo, y postergar la carrera laboral	<p>"... yo creo que va muy acompañado de repente de la estabilidad de mis hijos, yo en este momento, yo opté primero a ser mamá, yo no tuve hijos por chiripazo ni nada por el estilo..." [E8]</p> <p>"No sé si será lo mejor postergarte tanto. De dejar, tú me dices, de dejar su carrera congelada. Criarlos y después retomarlos. Como lo que yo te digo po, que yo siento que estoy vieja, quizás de repente ya... como no sé po, empezai muy tarde, dejas pasar tiempo, no sé si sea lo mejor. De pronto hay que tratar de... de buscar las alternativas." [E11]</p>
		Mujer moderna: Ser madres "añosas", como se denomina a las que han privilegiado sus carreras.	<p>"Yo entré a trabajar a los 46 años, tengo 54, pero entré a trabajar por un tema educacional para mi hijos. -...- O sea porque empecé de part time, después entre en un proyecto de la empresa como inventarista que el proyecto fracasó, me dieron mi finiquito y entré a un trabajo en el Apumanque como part time, de apoyo de ventas, los sábados, los domingos, los viernes, cuando necesitaban iba. -...- Y ahí fui trabajando, trabajando y hacen 4 años que soy jefa de local, de mis 8 años que estoy trabajando..." [E4]</p>

			<p>“A ver, mira tengo muy de cerca lo que es mi hermana. Mi hermana ella es contador auditor y priorizó su carrera. Ella se casó, pero tuvo más grande hijos. De hecho, ella tiene 45 años y tiene un hijo de 10 años y otro de 2 años. Pero ella priorizó su carrera y... yo lo valido, ¿sabes tú por qué? Porque yo encuentro que si una persona invierte tiempo para estudiar, para aprender, no es para que se quede en la casa, ¿ya? Aparte que a ella se le dieron las condiciones porque nosotros, como te digo, como éramos aclanados –yo en ese entonces también estaba en la casa entonces evidentemente que ella sentía toda la confianza de dejar a su hijo en la casa porque estaba- tengo otra hermana mayor que nosotros, que también...” [E10]</p> <p>“Pero yo lo valido, yo lo valido. Encuentro que no es justo para la persona que invierte tiempo, invierte plata, invierte conocimiento. ¿Para qué? ¿Después para dejarlo en la casa? No, no es la idea. Mi hermana siempre se ha desarrollado en empresas como gerente de finanzas. Así esos son los roles y los puestos que ella ha trabajado, entonces... le gusta también trabajar con personas, es pero... te digo, es una máquina para los números, así que no... en ese aspecto yo... siempre la apoyamos en lo hacía.” [E10]</p>
		<p>Mujer rupturista: No ser</p>	<p>“... creo que igual hay gente que prefiere, hay gente incluso que prefiere no, ni siquiera tener hijos, si no</p>

		<p>madres, no procrear, a pesar de los mandatos sociales que permanecen, juzgan, prejuzgan, ideologizan, y hasta condenan, dicha decisión</p>	<p>que se dedica solamente a lo laboral y a hacer su vida. Es una opción también, no creo que sea malo.” [E11]</p> <p>“Es que es opción de cada uno po. Si hay gente que... es como una cosa natural, hay gente que simplemente no tiene el instinto, y aunque vea un niño ahí, le va a dar lo mismo el niño, ¿me entendis? Entonces para qué vas a tener hijos si en realidad no te vas a preocupar o los vas a tener de lado o te va a asustar tener un hijo porque vas a tener que dejar tus cosas que te gustan hacer de lado por... no, yo creo que es una opción no más po, no es malo.” [E10]</p>
--	--	---	--

