

Trabajadoras chilenas: identidades en cuestión *

Working Chilean women: identities in question

ROSARIO UNDURRAGA*
PAULA CORNEJO ABARCA**

Resumen

El trabajo y la familia afectan la identidad. Esta investigación cualitativa analiza el significado que adquiere el trabajo en la identidad de mujeres trabajadoras chilenas. Utiliza entrevistas semi-estructuradas y biogramas con una muestra de 50 mujeres entre 24 y 88 años, profesionales y no-profesionales, de Santiago de Chile. El artículo devela los pilares de la identidad laboral y las tensiones

* Artículo elaborado a partir del proyecto CONICYT/ FONDECYT/ 11150862.

** Universidad Finis Terrae. Av. Pedro de Valdivia 1509, Providencia, Santiago, Chile. mrundurraga@uft.cl <https://orcid.org/0000-0001-5801-2125>

*** Universidad Mayor. Av. Libertador Bernardo O'Higgins 2240, Santiago, Chile. paulacornejoabarca@gmail.com <https://orcid.org/0000-0001-9770-5848>

generadas por los roles de género tradicionales en la(s) identidad(es) de mujeres trabajadoras. Los resultados muestran que la identidad es dinámica y relacional, coexistiendo múltiples identidades (laboral, maternal, femenina, profesional). Estas cohabitan y se despliegan según el contexto, etapa vital, experiencias de trabajo y significados. Este estudio aporta a la comprensión de los procesos identitarios para informar a las políticas laborales con enfoque de género.

Palabras clave: identidad, mujer, trabajo, identidad laboral, género.

Abstract

Work and family have an influence on identity. This qualitative research analyzes the meaning that work acquires in the identity of Chilean women workers. It uses semi-structured interviews and biograms in a sample of 50 professional and non-professional women, between 24 and 88 years old from Santiago, Chile. The paper reveals the foundations of work identity and the tensions generated by traditional gender roles in the identity(ies) of working women. The results show that identity is dynamic and relational, with multiple identities coexisting (worker, mother, feminine, professional). These identities cohabit and unfold depending on the context, life stages, work experiences, and meanings. This study contributes to the understanding of identity processes and aims to inform labor policies with a gender perspective.

Keywords: identity, women, work, work identity, gender.

1. Introducción

El trabajo remunerado y el mundo público tradicionalmente se han relacionado con lo masculino, quedando lo femenino relegado al espacio privado y al trabajo doméstico no remunerado (ComunidadMujer 2020; Lagarde 1997). Sin embargo, durante las últimas décadas, las mujeres se han insertado aceleradamente al mundo laboral, político y social en Latinoamérica (Stuven 2013). Esto ha impactado en la distribución y organización de responsabilidades entre hombres y mujeres, especialmente al interior de las familias, provocando cambios subjetivos y culturales (González Torralbo 2018; Arriagada 2011, 2010). La participación de las mujeres en el mercado laboral y el mayor nivel educacional podrían repercutir a niveles subjetivos e identitarios, ya que implica la creación y transformación de nuevos roles tanto en las familias como en otras esferas de la vida social, lo cual podría generar cambios en la identidad.

La identidad ha sido un campo de interés para distintas disciplinas. En las ciencias sociales, se ha investigado desde la sociología, filosofía, psicología, entre otros (Charles 2013; Habermas 2007; Rozas y Arredondo 2006; Bauman 2004a, 2004b; Iñiguez 2001). En Chile, la mayoría de las investigaciones sobre identidad y mujeres, aborda a mujeres de un sector económico o de un tramo etario específico (Godoy 2018; Troncoso 2014). Esta investigación pretende contribuir a este campo de estudio analizando la identidad de mujeres trabajadoras jóvenes, adultas y mayores tanto profesionales como no-profesionales, de Santiago de Chile. Nos preguntamos: ¿Qué significado adquiere el trabajo en el proceso identitario de mujeres trabajadoras? ¿Qué tensiones emergen ante múltiples identidades?

En Chile, la participación laboral femenina ha aumentado considerablemente durante los últimos 15 años, aunque producto de la pandemia del COVID-19, retrocedió en 10 años (INE 2020). En el trimestre noviembre 2020 a enero 2021, la participación laboral de las mujeres fue de 46%, en contraste con 68,9 % de los hombres, mientras la desocupación fue mayor en mujeres (11%) que en hombres (9,7%) (INE 2021). La mayor participación laboral de las mujeres no ha significado una disminución de su carga de trabajo de cuidado y doméstico, afectando sus trayectorias laborales (Undurraga y López Hornickel 2021; Undurraga y Gunnarsson 2021; Undurraga 2019, 2018; ComunidadMujer 2020, 2018; Cárdenas y Hein 2018). La mayor cantidad de horas de trabajo global de las mujeres (trabajo productivo y reproductivo) en comparación a la de los hombres (ENUT 2015), les produce un sentimiento de malestar social (SERNAM 2014) y mayores limitaciones de tiempo, afectando sus prioridades, oportunidades y opciones de vida. Esto se refleja en la interrupción de estudios o proyectos profesionales por asuntos familiares (Gómez y Jiménez 2018; Soto Hernández 2018; Undurraga 2018, 2013), así como en la postergación de la maternidad (Ilic y Marchant 2018; INE 2018) o ausencia de ella por cuestiones laborales (Undurraga y López Hornickel 2021).

La maternidad ha formado parte de la identidad femenina tradicional debido a que las expectativas y experiencias de la mayoría de las mujeres se organizaban a partir de ésta (Fuller 2001). Por ejemplo, Délano (1997) muestra que uno de los aspectos más importantes de la vida de mujeres madres del sur de Chile, era el hecho de “ser mamá”, destacándolo como uno de los componentes más enriquecedores de la

vida. Pero las transformaciones demográficas, sexuales y reproductivas, junto con la inserción de la mujer a la política, los estudios y el trabajo remunerado, han incidido en los intereses y prioridades de las mujeres (Fuller 2001). Esto ha producido “cambios en los sistemas culturales que influyen en la forma de constituir identidades” (Sanhueza 2005: 147). Podríamos hablar entonces de la construcción de nueva(s) identidad(es) maternal(es).

El creciente ingreso de las mujeres al mercado laboral y las nuevas modalidades de hacer familia, junto con las formas de participación en el mundo público y privado, podrían conllevar cambios en las identidades de las mujeres. Con todo, si bien hay aspectos compartidos por las mujeres, hay particularidades y diferencias entre ellas, ya que cada persona está influenciada por aspectos subjetivos y demográficos, como edad, escolaridad, nacionalidad, religión, trabajo, salud, residencia urbana o rural, entre otros; donde cada mujer conforma y tiene como identidad y contenido, un conjunto de hechos culturales y sociales que concurren en ella, cuando al mismo tiempo se puede identificar con otras mujeres; por lo tanto, las categorías de *mujer* y *mujeres* implican que su nivel de análisis constituye la historicidad de las mujeres (Lagarde 1997). Cuando se deshistoriza y se asimilan mujer y género femenino, se ignora la heterogeneidad y diversidad de mujeres que se encuentran en diferentes posiciones sociales y genéricas (Bonder 1999). Los feminismos han cuestionado la construcción de “mujer”, ya que subsume las diferencias y la heterogeneidad de mujeres en el mundo (Soto Ramírez 2014). Dicha distinción es relevante para abordar la identidad femenina, ya que es importante reconocer las diferentes experiencias de las mujeres (Martínez 1992),

que producen múltiples representaciones y, por tanto, variedad y heterogeneidad en el grupo de mujeres (Sanhueza 2005; Bonder 1999). De aquí la importancia de analizar los discursos de distintas mujeres, de darles un espacio y visibilizarlos, de manera de problematizar y reflexionar a partir de sus discursos y experiencias. Esto se traduce en indagar en los fenómenos sociales desde la perspectiva de los propios actores y los significados atribuidos al entorno que las rodea, junto a las percepciones y representaciones de su realidad (Flores 2009).

Martínez (2019) plantea que la identidad es un proceso constante que se construye en base a la interacción entre emociones, normas, acciones y que no termina de materializarse. Es una articulación de procesos construidos a lo largo de los años, por tanto, no es un fenómeno estático. La identidad es dinámica y está en constante cambio; es transitoria y socialmente construida (Charles 2013; Adams 2013). Se conforma en el proceso de interacción social (Taylor 1994), donde el reconocimiento del otro, sus semejanzas y diferencias, lo convierten en un proceso complejo y contradictorio que responde a la interrogante sobre “quién soy” (Asakura 2004; Lagarde 1990). El trabajo y su contexto enfatizarían el uso y la relación entre trabajo y el “yo soy” como parte de la identidad; también el “soy parte de” un contexto laboral en el cual el “yo” se reproduce en una negociación continua (Adams y Crafford 2012). La identidad forma parte del proceso histórico del individuo y se define por la capacidad de creación y manifestación de la subjetividad (Battistini 2009). Además, la identidad no es unívoca, sino que pueden coexistir varios tipos de identidades (Soto Ramírez 2014; García 2007; Lagarde 1998, 1990).

Existirían dos niveles de la identidad que no siempre se corresponden entre sí: la asignada o social y la autopercepción o identidad subjetiva. La asignada es el papel o imagen social que tiene la sociedad con respecto a la persona, mientras la autopercepción o identidad subjetiva es la percepción del sujeto de sí mismo (Asakura 2004).

En cuanto a la identidad de las mujeres, Beller (2018) analiza los obstáculos en el proceso identitario, donde uno de ellos se produce cuando la identidad y autonomía se ven limitadas y generan una alienación subjetiva en la persona, lo cual se puede traducir en tensiones y conflictos en la subjetividad de las mujeres. Esto se relaciona con las tensiones entre trabajo y familia que experimentan muchas mujeres.

Según Mead (1934), la identidad depende, en parte, del reconocimiento y definición de los demás. Esto incide en que la(s) forma(s) en que se conceptualiza el trabajo impacta en la identidad y el reconocimiento. En una sociedad capitalista y patriarcal como la chilena, el trabajo no remunerado, realizado principalmente por mujeres, no suele ser valorado, lo que impacta negativamente en la identidad de las mujeres (Undurraga 2011). Por el contrario, el trabajo remunerado, usualmente visibilizado, tiene mayor valoración. Existen diferencias en la valoración –tanto social como económica– entre trabajos feminizados y masculinizados en el mercado laboral. Se observa una segregación laboral según género (Cárdenas 2018), donde las mujeres se desempeñan mayoritariamente en posiciones de menor jerarquía que los hombres, así como en rubros con salarios promedio más bajos –como educación y salud– que los sectores en que se

desempeñan habitualmente los hombres, como construcción, electricidad, minería, transporte, agricultura y pesca (INE 2017). La identidad de género tendría incidencia en las preferencias laborales de hombres y mujeres (Délano 1997).

Respecto a la identidad laboral, esta sería el producto de un proceso de relaciones interpersonales en contextos con condiciones particulares de trabajo (Pulido 2012), con diferentes tipos de identidades laborales dependiendo del rubro y tipo de trabajo, de la propia historia laboral, y de la interpretación de sí mismo y de su entorno laboral relacional (Stecher 2013, 2012). Stecher (2013) plantea que los cuestionamientos sobre las construcciones entre lo laboral, los cambios contemporáneos y el componente subjetivo de los individuos que trabajan tienen un lugar importante en el marco de la Psicología Social del Trabajo en Latinoamérica. Por su parte, Sisto (2004) profundiza en el estudio de la subjetividad del sujeto de la postmodernidad inserto en una lógica organizacional determinada. Resalta la flexibilidad y precariedad, así como que el trabajo es un medio de integración social y está en movimiento, por lo que las identidades se multiplican dependiendo de los movimientos laborales y sociales. Desde una perspectiva psicosocial, Soto Roy (2011) y Soto Roy y Gaete (2013, 2012), se enfocan en el proceso subjetivo y dinámico de la construcción de identidad laboral. Baltá (2019) aporta en el estudio de la identidad desde una perspectiva colectiva organizacional, problematizando las implicancias que tienen los procesos de control normativo institucional en la construcción de las identidades. Bajo esta misma línea, Gallardo (2011) analiza el fenómeno identitario en jóvenes chilenos desempleados, a partir del significado del trabajo y el desempleo.

Respecto a la identidad profesional, Ruvalcaba, Uribe y Gutiérrez (2011) se refieren a la relación entre profesión, trabajo y trayectoria, donde se configuran identidades profesionales en constante desarrollo. En Chile, las trayectorias laborales de las mujeres difieren de las de los hombres (PNUD 2014, 2010), así como existen diferencias en las trayectorias laborales entre mujeres de distintas generaciones (Madero-Cabib, Undurraga y Valenzuela 2019; ComunidadMujer 2018; Guzmán y Mauro 2004). Ante el supuesto de que el trabajo genera identidad (Brown 2015; Jaramillo 2014; Adams y Crafford 2012; Quinteros 2011; Sisto 2009; Walsh y Gordon 2008; Díaz, Godoy y Stecher 2005; Marín 2004), podrían esperarse diferencias en la identidad laboral de mujeres según ocupación, en particular, entre mujeres profesionales y no-profesionales. En el caso de México, Castañeda (2017) señala que, en mujeres profesionales, la elección de carrera, la formación profesional y el ingreso a la universidad facilitan el surgimiento de sujetos que se construyen por medio de la profesión como mujeres con posibilidades y capacidades de desarrollo e individualización, lo que las distancia de los referentes maternos y domésticos de la identidad femenina. De esta forma, construyen proyectos y referentes basados en la dimensión pública de la vida social, alejándose de los modelos tradicionales de madres y esposas. No obstante, la transformación en las mujeres profesionales tiene ciertos matices, especialmente en las que se han desempeñado en cargos directivos debido a que son espacios androcéntricos, donde la masculinización contrasta con los ideales de género de madre, esposa y dueña de casa (Virgilí 2011). ¿Cómo es el caso de mujeres chilenas, profesionales y no-profesionales, de diferentes tramos etarios, respecto a su identidad?

2. Metodología

Este estudio cualitativo tiene por objetivo indagar en las identidades de mujeres profesionales y no-profesionales para relevar el significado que adquiere el trabajo en la(s) identidad(es) de mujeres trabajadoras. Epistemológicamente, pretende visibilizar la voz de mujeres sobre sus experiencias y miradas respecto al trabajo (Undurraga 2012).

2.1 Participantes

La muestra está conformada por 50 mujeres residentes en Santiago de Chile: 25 profesionales y 25 no-profesionales, con y sin trabajo remunerado, entre 24 y 88 años de edad, distribuidas igualmente en cinco grupos etarios: 20-35; 36-45; 46-60; 61-75; 76 años y más. Cada grupo está compuesto por cinco profesionales y cinco no-profesionales. Profesionales se refiere a personas con estudios universitarios completos, que en Chile constan de cinco años aproximadamente y desarrollan labores profesionales en el mercado laboral. Las no-profesionales no cuentan con estudios universitarios y desempeñan un oficio. De las 50 mujeres entrevistadas, 36 son madres.

Se realizó un muestreo intencional por conveniencia según los criterios de inclusión sexo, edad, nivel educacional y lugar de residencia. Se utilizaron informantes clave, contactos del equipo investigador y la estrategia bola de nieve para acceder a las participantes, quienes fueron contactadas por las investigadoras para acordar una entrevista.

Con respecto a la situación ocupacional, todas las participantes han tenido al menos un trabajo remunerado en su vida. Al momento de las

entrevistas, 16 de 25 profesionales y 19 de 25 no-profesionales trabajaban remuneradamente (70% trabajando remuneradamente y 30% fuera del mercado laboral). Las profesionales se desempeñaban como profesora, ingeniera, socióloga, dentista, veterinaria, doctora, diseñadora, psicóloga, entre otras profesiones. Las no-profesionales se desempeñaban como recepcionista, cajera, secretaria, analista contable, encuestadora, vendedora, asesora de hogar, entre otros oficios. De la muestra, 25 trabajaban de manera asalariada, 10 trabajaban de manera independiente y 15 no trabajaban remuneradamente (ver Tabla 1).

Un 38% de las participantes está en pareja y 62% sin pareja. El estado civil corresponde a casadas (14), convivientes (5), solteras (13), viudas (9), separadas (6) y divorciadas (3). Con respecto a la cantidad de hijos/as, en promedio tienen 2 hijos/as, en un rango entre 0 y 10 hijos/as. De las 50 participantes, 13 tienen hijos/as menores de 18 años (ver Tabla 2).

Este estudio tiene la intención de visibilizar las experiencias de una variedad de mujeres: jóvenes, adultas y mayores, mujeres madres y sin hijos, profesionales y no-profesionales, con y sin trabajo remunerado, de la región

Tabla 2. Número de Hijos/as, Según Profesionales y No-profesionales

Nº de hijos/as	Profesionales	No-profesionales	Total
0	9	5	14
1	0	7	7
2	6	6	12
3	6	3	9
4	0	4	4
5	2	0	2
6+	2	0	2
Total	25	25	50

Tabla 1. Situación Ocupacional, Según Edad, Controlando por Profesionales y No-profesionales

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

Metropolitana de Chile, para así mostrar una diversidad de experiencias laborales en relación a la identidad.

2.2. Materiales y procedimiento

Se utilizó el biograma y la entrevista semi-estructurada para recabar información de las trayectorias laborales de mujeres y su identidad. El biograma es una representación gráfica que cada participante hace de su historia laboral. En la entrevista se profundizó en los hitos destacados en los biogramas. La conversación se estructuró en función de los momentos que las participantes definieron como relevantes en su vida laboral, indagando en las condiciones laborales, motivos de ingreso y salida, relación vida laboral y familiar, entre otros.

Las entrevistas se realizaron entre abril de 2016 y mayo de 2017, en el lugar más conveniente para cada participante (su casa, un café, su trabajo) y duraron entre 35 minutos y 2 horas 30 minutos, en promedio, 1 hora 21 minutos.

Todas las entrevistas se realizaron voluntariamente y previa firma de un Consentimiento Informado que asegura el resguardo de la identidad de las participantes. Se les informó sobre los objetivos del estudio, garantizándoles las condiciones de voluntariedad, anonimato y confidencialidad en el manejo de los datos. Al considerar extractos de las entrevistas, las participantes fueron identificadas con un número (ID), señalando edad, profesión/oficio/trabajo, situación de pareja y número de hijos para caracterizarlas. Esta investigación tiene la aprobación del Comité de Ética de la Universidad Finis Terrae y de CONICYT/ FONDECYT.

2.3. Estrategia de análisis

Las entrevistas fueron grabadas y transcritas textualmente (verbatim). Para el proceso de análisis y codificación se utilizó el software Atlas.ti como herramienta de apoyo para levantar códigos, categorías y graficar relaciones. El material se analizó en base a la teoría fundada (*grounded theory*) (Glaser y Holton 2004; Glaser y Strauss 1998). En el proceso de análisis se fueron generando categorías emergentes (Krause 1995) y se desarrolló un ejercicio comparativo que permitió cotejar los datos codificados con los siguientes. Se consideró información provista por las participantes cuando se les preguntó sobre su historia laboral y lo que han logrado producto de su trabajo, las dificultades, sus expectativas laborales y familiares, la relación entre la vida laboral y familiar, así como sentimientos y experiencias en tal o cual trabajo. Se analizaron las 50 entrevistas y crearon categorías, tales como: mujer, trabajo, familia, hijos, reconocimiento, valoración, trayectoria laboral, satisfacción, entre otras. A partir de estas categorías y subcategorías se crearon redes y mapas conceptuales que permitieron ordenar la información, seleccionar los temas relacionados a las preguntas de investigación y relevar los principales hallazgos hasta alcanzar un nivel de saturación teórica, instancia en que los datos no agregan información nueva (Glaser y Holton 2004; Krause 1995). Utilizando esta metodología, se presentan los resultados de este estudio.

3. Resultados y Discusión

Los resultados de esta investigación sugieren que las mujeres profesionales y no-profesionales despliegan múltiples identidades que confluyen temporalmente. Las identidades se desarrollan

y manifiestan según el contexto, etapa vital y las experiencias relacionadas con el trabajo. Las diferencias surgen de las subjetividades, experiencias y significados atribuidos a sus realidades y contextos, siendo relevantes las distinciones según edad y nivel educacional. Postulamos que la identidad de un grupo de mujeres chilenas se constituye de distintas identidades: identidad laboral, identidad femenina, identidad maternal, identidad profesional, entre otras. Se construyen principalmente a partir de la relación y tensión entre trabajo y familia, cruzadas por expectativas tradicionales de género. Los resultados muestran (1) los pilares en el proceso de construcción de la identidad laboral y (2) las tensiones entre múltiples identidades de mujeres trabajadoras. Los discursos de las participantes se asemejan o diferencian según etapa vital, si son o no madres y su nivel educacional.

3.1 Construcción de la identidad laboral

La identidad laboral se conforma a partir de experiencias y significados en torno al trabajo, generando cambios a niveles subjetivos. La categoría “subjetivo” y la categoría “identidad” se consideran dos categorías separadas, pero al mismo tiempo correlacionadas, ya que los componentes subjetivos de una persona generan “identidad”. Lo producido por el trabajo repercute en el proceso de construcción de identidad y en los ejes en los cuales se basa la identidad laboral. Este apartado se elabora considerando lo que conlleva el trabajo a niveles subjetivos para un grupo de mujeres chilenas, conformando los cimientos de su identidad laboral. Aspectos relevantes en el proceso de construcción de la identidad laboral son: realización personal, independencia económica y subjetiva, autoestima, empoderamiento,

desafío, valoración y reconocimiento social, los que se desarrollan a continuación.

3.1.1. Realización personal

Las participantes destacan el trabajo remunerado como un medio para lograr la realización personal, especialmente las profesionales, quienes enfatizan la vocación como parte de su realización personal. La realización profesional forma parte de este proceso asociado a la confluencia entre trabajo, profesión y vocación, siendo el trabajo el medio para desarrollar la vocación. Por ejemplo, una trabajadora social jubilada de 86 años, viuda, dos hijos (ID43), dice: “... me gustaba la profesión. Fue vocación mi profesión”. Entre las profesionales, la vocación también surge como temática cuando no se logra, lo cual releva la importancia que ésta tiene para su realización como profesionales. Por ejemplo, una veterinaria de 44 años, casada con dos hijos (ID14), señala: “estoy al debe con la parte de la investigación, siento que como que no cumplí mi vocación, no me siento cien por ciento realizada”. Entonces, el significado que adquiere el trabajo incide en la realización de estas mujeres.

En mujeres no-profesionales, lograr bienestar económico y sentirse útil, son aspectos fundantes del trabajo remunerado. Por ejemplo, ante la pregunta “¿cómo te has sentido en este trabajo?”, una vendedora y reponedora de 29 años, conviviente con dos hijos (ID10) señala: “Bien porque después de estar tanto tiempo sin trabajar uno se siente útil, le cambia el ánimo, le cambia todo”. Asimismo, una secretaria de 38 años, separada con dos hijos (ID20), comenta que con su trabajo ha logrado “concretar los sueños que tengo y poder así financiar mi vida, la de mis hijos y lo que uno siempre anhela,

que es tener su casa propia y realizarse como persona”.

La realización personal es transversal a la identidad de las profesionales y no-profesionales. Las mujeres madres relevan salir del hogar y trabajar remuneradamente para sentirse realizadas. Las mujeres jóvenes que aún no han cumplido su meta lo mencionan como un aspecto a seguir desarrollando en sus vidas.

3.1.2. Independencia económica y subjetiva

La independencia económica refiere a la autonomía de las mujeres en términos económicos, mientras la independencia subjetiva se relaciona con la sensación de autonomía asociada a la capacidad económica y a la posibilidad de generar nuevas relaciones y habilidades en un espacio diferente al hogar. Esto genera cambios identitarios a partir de la remuneración recibida por el trabajo, transformando la autopercepción y autodefinición de sí mismas, es decir, su identidad. Esta dimensión muestra diferencias en términos etarios, ya que las profesionales jóvenes (20 a 35 años) asumen trabajar remuneradamente como algo natural, no así las mayores, quienes lo relatan como un hecho fuera de lo común para su época, dando cuenta de diferencias intergeneracionales. Por su parte, las mayores de 35 años destacan la independencia como un elemento importante para sus vidas, relevando la figura de la mujer trabajadora más allá de las labores de cuidado y trabajo doméstico. Una asesora del hogar de 59 años, divorciada con dos hijos (ID26), reflexiona:

Y yo creo que después uno se acostumbra; se acostumbra a esa rutina de salir, de tener que pensar en otras cosas que no sea solamente que hay que lavar loza, que si tienes que preocuparte de una ropa, que si tienes que hacer

aseo, preocuparte ya de otras cosas y no solamente de los quehaceres.

De la independencia económica se desprende el significado que adquiere el trabajo para estas mujeres: el trabajo sería un medio para educar a los hijos y el trabajo sería un medio de bienestar económico. En el primer caso, el trabajo se concibe como un instrumento para brindarle educación a los hijos. Esto emerge en las mujeres madres mayores de 36 años, en su mayoría no-profesionales. Por ejemplo, cuando se les pregunta: “¿qué siente que ha logrado producto de su trabajo?”, una auxiliar de enfermería jubilada de 76 años, viuda, dos hijos (ID47), responde: “La educación de mis hijos, el estudio, de tener la plata al día cuando necesitaban pagar sus cuotas en los colegios”. Asimismo, una participante que realiza labores de aseo, 30 años, conviviente con dos hijas (ID9), señala: “¿Qué he logrado? Bienestar para mis hijas siempre. O para la familia en realidad, porque si nosotros compramos algo es pensando en el bienestar para todos”. Estos ejemplos muestran que el trabajo para estas mujeres es principalmente para *otros*, lo que dialoga con Lagarde (1997, 1990), quien plantea que la identidad femenina ha estado vinculada al *ser para otros*. El esfuerzo y satisfacción que brinda el trabajo tiene sentido para el bienestar de los demás, fundamentalmente de los/as hijos/as y la familia. Aquí destaca el carácter relacional de la identidad.

Para mujeres profesionales y no-profesionales que no son madres, el significado del trabajo estaría adosado al bienestar económico, relevando un componente individual distinto a las mujeres madres. Por ejemplo, una bibliotecóloga de 62 años, soltera sin hijos (ID37) señala:

Me dediqué a trabajar fuerte para lograr la estabilidad económica. Más que una estabilidad económica, una estabilidad laboral y que a la vez fuera económica para poder lograr mis proyectos que estaban pendientes.

La vinculación entre trabajo y realización personal e independencia económica y subjetiva, conforman el significado que adquiere el trabajo en la construcción de la identidad laboral de mujeres trabajadoras.

3.1.3. Desafíos, autoestima y empoderamiento

La realización personal e independencia económica y subjetiva se relacionan con la autoestima y el empoderamiento. El fortalecimiento de la autoestima y el empoderamiento que genera el trabajo remunerado tiene incidencia en la construcción de la identidad. Esto se observa en mujeres profesionales y no-profesionales en todos los grupos etarios, con discursos enunciados en diferentes temporalidades dependiendo de la etapa vital en la que se encuentran y las experiencias laborales de cada una. Surgen relatos que refuerzan el sentimiento de capacidad y seguridad de sí mismas. Por ejemplo, frente a la pregunta “¿Qué sientes que has logrado producto de tu trabajo?”, una secretaria de 38 años, separada con dos hijos (ID20), responde:

Responsabilidad, creer ser capaz de asumir cualquier puesto. Te da seguridad, como de creerte el cuento. Es como ‘ah, lo puedes hacer’; por supuesto que lo puedo hacer, y si no invento cómo hacerlo, pero tengo que hacerlo.

En las mujeres profesionales surge una relación entre autoestima y especialización profesional, teniendo consecuencias a niveles subjetivos asociados al empoderamiento producido por dicha especialización y en la forma de identificarse y definirse desde una disciplina

en particular. Las mujeres no-profesionales destacan cómo el trabajo remunerado aporta a niveles subjetivos con implicancias identitarias debido al efecto que éste produce en la manera de percibirse y entenderse a sí misma como mujer trabajadora. Por ejemplo, una cajera de 60 años, separada con cuatro hijos (ID27), destaca a nivel individual lo que ha logrado producto de su trabajo: “Bueno, de todas maneras, para mi persona (...) Porque, soy como autosuficiente (...) y te sube hartito la autoestima”.

Benavente y Valdés (2014) señalan que el empoderamiento es una manera de concientizar en cuanto a la necesidad de impugnar y modificar relaciones de poder entre los géneros tanto en el ámbito privado como en el público. Por tanto, el trabajo remunerado no solo afecta la percepción de sí mismas, sino también la relación con la pareja (Délano 1997).

Trabajar plantea desafíos tanto en el hogar como en el trabajo mismo. El desafío está asociado a tareas que no dominan y que son una oportunidad para crecer, adquirir nuevas herramientas o habilidades. El trabajo remunerado sería un desafío que las participantes internalizan como un elemento relevante en la conformación de su identidad laboral. Esto se observa independiente del nivel educacional. Por ejemplo, una profesora de biología de 28 años, conviviente sin hijos (ID1), relata:

Entonces yo asumí como Jefa de Departamento (...) fue una experiencia súper buena porque me permitió trabajar mucho lo que es la gestión educativa, que es un tema muy importante, es un desafío. (...) Creo que aprendí hartito y según todas las evaluaciones que tuve, también ellos estaban contentos conmigo.

Además, se observa el desafío en relación a la seguridad y confianza, lo cual reforzaría la

autoestima y empoderamiento. Así lo expresa una cajera de 60 años, separada con cuatro hijos (ID27):

Porque donde te pongan, como que uno dice: 'ahí voy a dar'. No voy a decir: 'pucha, no voy a poder'. Para mí, todo es un desafío y tengo que poder, vamos yo puedo, yo puedo, yo puedo... si los demás pueden, ¿por qué no?, digo yo.

Así, el significado que adquiere el trabajo está teñido por desafíos que, al enfrentarlos, refuerzan la autoestima y empoderamiento.

En suma, el trabajo genera en mujeres profesionales y no-profesionales de diferentes edades, mayor autoestima y empoderamiento, los cuales forman parte de la construcción de su identidad, donde la seguridad juega un rol clave al referirse y percibirse a sí mismas. Asumir desafíos les refuerza la confianza en sí mismas, tanto en el ámbito laboral como personal. Como los desafíos son cambiantes y están en relación a otros o a sí mismas, emerge el carácter social y relacional de la identidad (Charles 2013; Taylor 1994).

3.1.4. Reconocimiento y valoración

Las demás personas juegan un rol substantivo en la conformación de la identidad. La valoración y el reconocimiento de logros por parte del entorno laboral (jefe/a, colegas) y social (amigos/as, conocidos y familia), inciden en la construcción de la identidad laboral de las mujeres de este estudio. Así como Honneth (1997) y Fraser (1997) destacan el reconocimiento en la construcción de la identidad del sujeto y la relevancia que este tiene en la subjetividad de las personas, los relatos de las participantes dan cuenta de la necesidad de valoración y reconocimiento de un otro en el contexto laboral. Esto es transversal

a la edad, siendo positivo en las trayectorias laborales y un atributo de la identidad laboral, con ciertos matices según nivel educacional y tipo de trabajo.

El grupo más joven (20 a 35 años) revela la importancia que tiene el reconocimiento de un tercero en sus trabajos. El primer ejemplo está asociado a la profesión desde una lógica de visibilidad, es decir, el reconocimiento manifestado en un ascenso laboral. Una profesora de biología de 28 años, conviviente sin hijos (ID1) señala:

Haber hecho el reemplazo de Head of Department, al final tiene mucho peso en mi currículum. O sea, si tú me dices que mire todas las cosas que tengo en mi currículum, eso es lo que más le llamó la atención a todo el mundo.

El segundo ejemplo corresponde a una mujer no-profesional de 30 años que desarrolla labores de aseo a empresas, conviviente con dos hijos (ID9), la cual lo enuncia desde una lógica de invisibilidad. Su trabajo de aseo tendría una menor valoración y el reconocimiento externo sería algo excepcional. Ella destaca el buen ambiente laboral y buen trato, el trabajo en equipo e involucramiento de la jefatura para dar cuenta de la valorización y reconocimiento de su trabajo:

Él era supervisor del hotel y nos veía en un evento que estábamos apurados, que ya no dábamos y él decía 'no se preocupen, vamos, yo les ayudo'. Y mis compañeros igual, por ejemplo, estaban en otra área y terminaban e iban a ver si yo había terminado. Sí, era como un compañerismo así con los jefes, con todos. Y mi jefe, cuando quedé embarazada, me hizo el mes completo y yo estuve con licencia y después me retiré y todo, y él me hizo un buen finiquito. Le dije 'jefe, pero yo no trabajé esto'; 'tómelo como si hubiera trabajado para su hija o hijo, lo que sea'. Ahí sentí como que todo lo que había hecho en ese trabajo fue valorado y era un trabajo de aseo, era como un poco más insignificante, como más mal mirado y eso.

Las participantes entre 36 y 45, y de 46 a 60 años también destacan la importancia del reconocimiento de las personas con las que trabajan. Así lo expresa una ingeniera comercial de 42 años, divorciada con dos hijos (ID15): “Fue un tiempo de harta satisfacción profesional, porque fui muy respaldada, valorada por mis colegas”.

En el grupo de mujeres no-profesionales de 61 años y más, son las buenas relaciones interpersonales y el buen trato lo que les brinda satisfacción laboral y personal, asociándolo al reconocimiento. Una secretaria jubilada de 84 años, soltera sin hijos (ID50) comenta: “¿Qué es lo que logré? El reconocimiento de toda la gente”. Asimismo, una auxiliar de farmacia jubilada de 63 años, soltera, un hijo (ID39), recuerda:

Yo iba feliz a trabajar a la farmacia, feliz. Y la gente que me conocía tantos años, cariñosa, así como viejos peleadores, o sea, tenía de todo, pero a la mayoría le gustaba atenderse conmigo, todos los días me llevaban regalitos, era así la gente. Y sintieron mucho cuando vieron que me retiraba, porque tantos años allí, 22 años.

En las mujeres mayores de 76 años, el reconocimiento y valoración se expresa como un proceso y no a partir de hechos puntuales, lo cual se podría relacionar con la posición y temporalidad desde la que enuncian sus relatos. Ellas narran a partir de experiencias pasadas, evidenciando una identidad laboral que tiende a permanecer en el tiempo. Las mujeres de menores edades se refieren en presente o en pasado y visualizan un horizonte laboral, un posible futuro, denotando una identidad laboral en movimiento y en construcción.

En suma, el reconocimiento del entorno laboral y social es relevante para mujeres de

distintas edades y nivel educacional. En todos los grupos etarios destaca el reconocimiento por medio de ascensos, beneficios y/o reconocimientos por parte de sus jefes/as o colegas. En profesionales, el reconocimiento está asociado al éxito profesional y en mujeres no-profesionales, al buen trato. Esto nos indica que el reconocimiento refuerza la identidad laboral de las participantes.

Se han destacado los cimientos que conforman el proceso dinámico de construcción de identidad laboral en mujeres chilenas, como son la realización personal, independencia económica y subjetiva, autoestima, empoderamiento, desafío, valoración y reconocimiento.

Otra forma de evidenciar el significado que adquiere el trabajo en la identidad de un grupo de mujeres chilenas es a través de su autodefinición, donde profesión e identidad estarían ligados. Por ejemplo, ante la pregunta: “Por favor, me gustaría que se presente”, tanto la profesión, el trabajo, como la familia están presentes en todos los grupos de edad, con algunas diferencias. En las jóvenes sin hijos (20 a 35 años), se observa la profesión y el trabajo como componentes centrales de la identidad, diferenciándose de la mujer madre, quien sí nombra a sus hijos al presentarse, lo cual dialoga con lo planteado por Adams y Crafford (2012) en cuanto al uso del “yo soy” en las personas como parte de su identidad a partir de la relación entre trabajo y contexto. Sin embargo, debemos rescatar que el uso del “yo soy” en estos casos no solo alude al trabajo, sino también a sus profesiones y si son o no madres. Por ejemplo: “Soy [nombre], tengo 57 años, soy diseñadora, casada con un solo marido y tres hijos hombres” (ID22). Así, la palabra “soy” refuerza la vinculación entre identidad y profesión. “Ya, mi nombre es

[nombre], tengo 43 años, soy médico veterinario, casada, dos hijos” (ID14). En este caso, llama la atención que utilice lenguaje masculino para referirse a su profesión, lo que se repite en otras carreras masculinizadas, a excepción de las más jóvenes (20 a 35 años). El uso de lenguaje masculino podría dar cuenta de cómo la palabra materializa la segregación vertical y horizontal en el mercado laboral, donde las carreras predominadas por hombres se refieren en masculino, mientras las feminizadas en femenino.

En mujeres profesionales con más de 76 años, se mantiene la identidad profesional a pesar de estar jubiladas. Esto implica que la profesión se vincula a la identidad independientemente de la situación laboral, lo que muestra que la profesión y el trabajo están arraigados a la identidad. Así lo expresa una profesora de inglés jubilada de 80 años, viuda, tres hijos (ID42): “Ya, mi nombre es [nombre], mi profesión, me conservo como profesional digamos, es profesora de inglés, trabajé muchos años en [ciudad]”.

En no-profesionales de 76 años y más, el trabajo ya no es lo sobresaliente en su relato; edad, el origen y fecha de nacimiento son la base de su autodefinición y construcción de identidad. Una operaria de laboratorio farmacéutico jubilada de 84 años, soltera, un hijo (ID48), se presenta: “Soy [nombre], tengo 84 años, soy chilena. Nacida en Santiago, he vivido toda mi vida en Santiago”.

La presencia de la profesión y la familia en la autodefinición de las participantes no implica que el proceso identitario esté exento de complejidades. A continuación se elabora sobre las tensiones entre distintas identidades de mujeres trabajadoras chilenas.

3.2 Tensiones en la(s) identidad(es) de mujeres trabajadoras

Existirían distintas identidades que se desarrollan y despliegan según etapa vital, temporalidad, tipo de trabajo, experiencias y significados, en relación a sí mismas y en interacción con otros. Algunos de estos aspectos se priorizan en un momento y contexto determinado para desarrollar y desplegar una identidad en particular. Por ejemplo, las mujeres que se encuentran económicamente activas expresan una mayor cercanía con la identidad laboral que las mujeres jubiladas. Las mujeres que han sido madres recientemente revelan un cambio identitario respecto a cuando no lo eran, aunque la omnipresencia de la maternidad también oscila en el tiempo. Las identidades fluctúan entre sí a lo largo de la vida; no son estáticas. Esto nos recuerda que lo relatado depende de quién, cuándo y dónde lo narra, es decir, una mujer madre trabajadora, una mujer trabajadora mayor, una mujer trabajadora joven, soltera, con o sin hijos/as, etc., destacando el qué se dice desde quién lo dice y cuándo lo dice.

Ante múltiples identidades (laboral, femenina, maternal, profesional) confluyen tensiones relacionadas con los roles de género. Las tensiones muestran la pugna entre estereotipos femeninos como “buena madre, dueña de casa, esposa” y roles masculinos como “proveedoras”, mediante (1) la naturalización de los roles de género y (2) el conflicto entre maternidad y trabajo.

3.2.1. Naturalización de los roles de género

La naturalización de los roles de género (Gammage 2012) se observa en el discurso de mujeres mayores de 46 años y, en menor medida,

en las más jóvenes. Los relatos describen el rol que tiene la mujer en el hogar asociado a la “naturaleza” de ser mujer. Esto forma parte de la identidad de algunas mujeres trabajadoras, ya que refieren al trabajo doméstico como parte de sus responsabilidades. Una secretaria de 62 años, casada con dos hijos (ID36), dice:

Porque la mujer está más atada, por la manera de ser, a los hijos y a los quehaceres del hogar. Hay muchas cosas en que los hombres pueden ayudar, pero no tienen la iniciativa ni son aptos como para hacerlo, digamos. Por ejemplo, detalles, no todos los hombres son buenos para cocinar; no todos los hombres saben planchar; no todos los hombres saben hacer aseo. Pueden ayudar, pero hay muchas cosas que solamente las manejamos las mujeres.

A su vez, algunas participantes del tramo etario mayor, no cuestionan la posición de poder del hombre en la pareja. Por ejemplo, una trabajadora social jubilada de 86 años, viuda con dos hijos (ID43), refiere a la interrupción de su trayectoria laboral: “ahí estuve hasta el año '57, porque mi marido me dijo: ‘me gustaría que no siguiera’”. Esto muestra la supremacía del varón por sobre la mujer, en cuanto a que él toma las decisiones respecto al trabajo de ella, y la división sexual tradicional del trabajo, donde se le asigna al hombre el predominio del espacio público y, a la mujer, el trabajo doméstico y de cuidado (CELS 2011; Undurraga 2013).

Esta naturalización de los roles tradicionales de género produce tensiones en la construcción de identidad de mujeres profesionales y no-profesionales, de diferentes edades. Pareciera que existe una dificultad de congeniar la identidad maternal, identidad femenina y la identidad laboral, cuando alguna de estas requiere exigencias por sobre las otras de manera simultánea y antagónica.

3.2.2. Conflicto entre maternidad y trabajo

En este grupo de mujeres chilenas se denota un conflicto entre maternidad y trabajo. La maternidad trae consigo significados y componentes simbólicos asociados al género, donde las responsabilidades y el “deber ser” imperan en los relatos de las participantes. Las dificultades para cumplir los roles femeninos socialmente esperados forman parte de las tensiones en la identidad. Emergen así fricciones y pugnas que relevan sentimientos de culpa por la ausencia como madre, situación que se vive con intensidad en el periodo de crianza, mientras la tensión entre trabajo y cuidado pareciera disminuir cuando los hijos crecen. Una diseñadora de 57 años, casada con tres hijos (ID22) recuenta: “claro, a pito de nada yo todos los días compraba un regalo. Y mientras más culposa estaba que llegaba cada vez más tarde, más caro el regalo”. Aquí destaca un factor importante: el tiempo. Las participantes relevan la problemática de escasez de tiempo, componente significativo al pensar la maternidad y la relación entre familia y trabajo (Yopo 2015). Por ejemplo, una ingeniera comercial jubilada de 63 años, casada con tres hijas (ID34), dice:

Y yo creo que hay un costo desde el punto de vista de los hijos porque una está muy exigida, uno no está igual como si no trabajara. Yo ponte tú, a estas niñas les tenía profesora que les ayudaba a hacer los trabajos y las tareas, en vez de hacerlo yo.

En su ausencia por motivos laborales, otra mujer era quien realizaba las labores de educación en casa con sus hijas, relevando que el cuidado sigue siendo territorio femenino.

Por otro lado, una abogada jubilada de 86 años, viuda sin hijos (ID45), manifiesta la dificultad que hubiese tenido para desempeñarse en su

trabajo si hubiera tenido hijos, evidenciando el conflicto entre identidad laboral, maternal y femenina:

Pero la [amiga] decía que ella sentía que había desatendido a los niños por la profesión, entonces yo, gracias a Dios, por una parte, yo deseaba tener hijos, quise adoptar cuando ya me di cuenta que no me embarazaba. Quise adoptar y mi marido no quiso. Pero fíjate que realmente habría sido para mí una tranca, una vida bien fiera en esta cuestión del trabajo.

Aquí se percibe que los hijos hubiesen sido una limitación para desarrollarse en su carrera laboral y viceversa.

Los roles de género y la relación entre maternidad y trabajo son interdependientes; se ven afectados mutuamente en el proceso de construcción de identidad. Múltiples identidades en disputa demandan atención y espacio, que se ven apremiadas ante roles de género rígidos.

4. Conclusiones

Este artículo contribuye al estudio de la identidad y a la comprensión de los fenómenos identitarios. Muestra las variadas formas en que mujeres trabajadoras chilenas articulan su identidad a partir del trabajo y la familia, desplegando múltiples identidades dependiendo del contexto, nivel educacional, etapa vital, si son madres o no, y los significados que adquiere el trabajo en sus vidas.

Los resultados de este estudio revelan los pilares que sostienen la identidad laboral de un grupo de mujeres trabajadoras chilenas – realización personal, independencia económica y subjetiva, autoestima, empoderamiento, desafíos, valoración y reconocimiento– así como las tensiones que emergen entre identidades

en disputa producto de las expectativas atribuidas a los roles tradicionales de género. Se evidencia que la identidad es relacional, dinámica, múltiple, que se construye en relación a otros y a los distintos roles, especialmente, en el espacio laboral y familiar, teñido este último por el ser o no madre. Este estudio tiene la particularidad de abordar mujeres de distintas edades y ocupaciones, por lo que los resultados podrían ser transversales a mujeres en situaciones vitales y laborales diversas. El estudio da cuenta de los efectos subjetivos que tiene el trabajo remunerado en las mujeres, incidiendo en la construcción de su identidad. Complementa investigaciones nacionales e internacionales en la materia y profundiza en el proceso de construcción de identidad laboral, visibilizando la experiencia, percepción y visión de una variedad de mujeres en relación al significado del trabajo.

Nuestros resultados coinciden con lo postulado por Charles (2013) y Adams (2013) en cuanto a que la identidad es transitoria y socialmente construida; se conforma a partir de la interacción con otros (Taylor 1994): a partir del trabajo y las relaciones laborales se va construyendo una nueva identidad. Además, se articula con lo planteado por Mead (1934) acerca de que la identidad depende, en parte, del reconocimiento y definición de los demás. Lo anterior dialoga con los hallazgos de Stecher (2013, 2012) en cuanto al rol que juega la interpretación de los individuos de su entorno laboral relacional en la conformación de su identidad laboral. En particular, nuestro estudio releva el reconocimiento por parte del entorno laboral y social en la identidad laboral de las mujeres, así como el buen trato por parte de colegas y jefes/as, lo que es una nueva arista en la discusión sobre la construcción de identidades laborales.

Se argumenta que profesión e identidad están ligados. Esto se observa en las profesionales al presentarse y autodefinirse según su disciplina, enfatizado por la palabra “soy”. Esto dialoga con lo encontrado por Ruvalcaba *et al.* (2011) en cuanto a la relación entre profesión, trabajo y trayectoria. En nuestro estudio, se agrega un nuevo componente: la familia. La identidad en mujeres profesionales estaría conformada por la profesión, el trabajo y la familia.

La naturalización de los roles de género produce tensiones en la construcción de identidad(es) de mujeres profesionales y no-profesionales de diferentes edades. La disputa entre identidad maternal e identidad laboral pareciera ser un camino con bifurcaciones y en reconstrucción. Las trabajadoras madres tienen mayor dificultad para sobrellevar trabajo y vida personal, dado que a pesar de trabajar remuneradamente, continúan siendo las principales responsables de la crianza, el hogar y los cuidados, y algunas sienten culpa por no estar lo suficientemente presentes para sus hijos/as. Tal como lo muestran Undurraga y López Hornickel (2021), Cárdenas y Hein (2018), Comunidad Mujer (2020, 2018) y SERNAM (2014), las mujeres continúan siendo las principales responsables de las labores domésticas y de cuidado, afectando sus trayectorias laborales y personales y, por tanto, también su identidad.

El trabajo es muy importante en la vida de las mujeres. En el relato de todas las participantes, la identidad asociada al trabajo tiene un lugar central, presentando matices según edad, contextos y ocupación. La identidad femenina –la cual integra la familia, los quehaceres del hogar, la prevalencia del cuidado a terceros– continúa reproduciendo roles tradicionales de género, a pesar de la creciente participación

de la mujer en el mundo laboral. Esto releva la construcción social de la maternidad, donde mujer y madre siguen vinculados.

Los resultados invitan a pensar la identidad como un fenómeno dinámico, una articulación de procesos construidos durante los años y a la presencia de múltiples tipos de identidades. Nuestros hallazgos muestran que la identidad se construye en el tiempo: las mujeres de todos los tramos etarios destacan la movilidad que presenta esta construcción, la preponderancia de ciertas identidades por sobre otras, así como la coexistencia de las mismas. Las más relevantes son: identidad laboral (donde se definen como mujeres trabajadoras, con diferencias según profesionales y no-profesionales), la identidad femenina (destacando el rol del cuidado, labores domésticas y la familia) y la identidad maternal (donde se definen como madres). Estas identidades coexisten en diferentes espacios y tiempos, configurando múltiples identidades.

Este estudio aporta a la comprensión de los componentes, características y tensiones del proceso de construcción de identidad de un grupo de mujeres chilenas. Estos antecedentes podrían considerarse para informar el diseño y evaluación de políticas públicas cuyo objetivo sea fomentar el empleo femenino, la corresponsabilidad parental y la conciliación entre trabajo y familia. Esto se vuelve particularmente relevante en el contexto de la pandemia por el COVID-19, en que las mujeres han sido afectadas en distintos ámbitos, mostrando una sobrecarga desmedida en los cuidados (Micropolíticas del Cuidado 2020) así como tensiones en la relación familia y (tele)trabajo (Undurraga, Simbürger y Mora 2021). Existen desafíos importantes para reimpulsar el empleo femenino y distribuir más

equitativamente los cuidados, por lo que ONU Mujeres/CEPAL (2020) recomiendan fomentar la corresponsabilidad social entre familias, Estado, mercado y comunidad.

Nuestros resultados muestran que el reconocimiento es una arista fundamental de la identidad laboral de mujeres trabajadoras, pero el trabajo feminizado ha sido usualmente invisibilizado. Así como Nancy Fraser (1997) plantea que no hay reconocimiento sin distribución, apelamos a una redistribución del cuidado y un mayor reconocimiento del trabajo feminizado. Así también, en el contexto de pandemia, el Centro de Políticas Públicas UC (2020) propone apoyar la continuidad de los jardines infantiles públicos y privados; fortalecer el bono al trabajo de la mujer; retomar la tramitación del proyecto de ley referido a la modernización laboral y adaptabilidad de las jornadas laborales; realizar capacitaciones para la empleabilidad; contar con datos que faciliten el monitoreo de la relación entre familia y trabajo de manera de reflejar las responsabilidades remuneradas y no remuneradas. Los resultados de la presente investigación refuerzan la necesidad de generar políticas laborales con enfoque de género, debido a la importancia y valoración de la autonomía económica en términos subjetivos e identitarios, contar con apoyo para el cuidado de hijos/as para poder trabajar remuneradamente, la escasez de tiempo para conciliar familia y trabajo debido a extensas jornadas laborales, entre otros.

En base a la relevancia del trabajo en la identidad de mujeres chilenas, así como en los pilares de la construcción de identidad laboral asociado a lo que genera el trabajo remunerado (en términos económicos y subjetivos), es que consideramos fundamental

promover la participación laboral femenina. En un país en que la mayoría de las mujeres está fuera del mercado laboral, ya que la tasa de participación laboral femenina es de 46% (INE 2021), su identidad laboral estaría en cuestión, pues este estudio ha mostrado que el trabajo remunerado genera cimientos importantes para la identidad laboral. Sostenemos que se favorezca que las mujeres no solo participen más en el mercado laboral, sino que también mejore la calidad del empleo (condiciones laborales, remuneración, jerarquía, situación contractual), pues los resultados de este estudio muestran la importancia del buen trato y el reconocimiento para mujeres trabajadoras chilenas, incidiendo en su identidad laboral. Asimismo, las condiciones laborales son relevantes para evitar conflictos con la identidad maternal, especialmente cuando las jornadas son muy extensas, acentuando tensiones en las identidades de mujeres madres. Una mayor participación laboral femenina no solo generaría crecimiento económico y, por tanto, mayor bienestar económico en las familias, sino también generaría un mayor bienestar social producto del bienestar subjetivo en términos identitarios de las mismas mujeres. Como la identidad es relacional, no solo impactaría en la percepción de sí mismas, sino también en las relaciones de pareja y familiares, y en el camino hacia una mayor equidad de género. Esto también podría fomentar una mejor distribución de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres (ONU Mujeres/CEPAL 2020).

Este estudio tiene ciertas limitaciones. La muestra incluye participantes solo de la región Metropolitana, lo que puede distar de las experiencias de mujeres de zonas rurales. Con todo, el estudio considera mujeres de distintas edades y ocupaciones, mujeres madres y no

madres, profesionales y no-profesionales, con y sin trabajo, con el fin de poder alcanzar una visión más integral de las mujeres del país. Esta investigación también tiene una limitación temporal. El estudio analiza los discursos en un tiempo y momento determinado, pero no mide los cambios que pueden ir teniendo las mujeres a lo largo de los años en su identidad. En este sentido, para una futura investigación sería interesante seguir a un grupo de estas mujeres para un estudio longitudinal y poder así indagar en los cambios identitarios a lo largo del tiempo, así como la relación entre identidad y los roles preponderantes en cada etapa de sus vidas. A su vez, se podría comparar la situación de hombres trabajadores chilenos respecto a su identidad en relación al grupo de mujeres trabajadoras

chilenas. ¿Qué tensiones presentan los hombres en la identidad con respecto al trabajo y la familia? ¿Qué diferencias y semejanzas existen en la identidad laboral de hombres y mujeres?

Finalmente, los pilares de la identidad laboral, la relación entre trabajo e identidad, así como las tensiones entre distintos tipos de identidades en mujeres trabajadoras chilenas son primordiales para comprender el proceso de construcción identitario. Esto podría aportar en la creación de políticas sociales y laborales, considerando la visión y percepción de las propias actoras. Si más mujeres participan en el mercado laboral, podríamos generar a niveles subjetivos e identitarios mayor autonomía, empoderamiento y más posibilidades de equidad de género.

Bibliografía

- Adams, S. 2013. "Women returners and fractured identities". *Practising Feminism: Identity, Difference, Power*. Charles, N. y Hughes-Freeland, F. (Eds.). London: Routledge. 202-222.
- Adams, B. G. y Crafford, A. 2012. "Identity at work: Exploring strategies for identity work". *SA Journal of Industrial Psychology/ SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde* 38(1): 1-11. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v38i1.904>
- Arriagada, I. 2011. *La organización social de los cuidados y la vulneración de derechos en Chile*. Santo Domingo: ONU MUJERES/ CEM.
- _____. 2010. "La crisis del cuidado en Chile". *Revista de Ciencias Sociales* 27: 58-67.
- Asakura, H. 2004. "Ya superamos el "género"? Orden simbólico e identidad femenina. *Estudios Sociológicos* 22(66): 719-743. <https://www.jstor.org/stable/40420850>
- Baltá, J. 2019. "Promoción y emergencia de identidades organizaciones: entre el control y la cocreación". *Athenea Digital* 19(2): 1-25. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2116>
- Battistini, O. 2009. "La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la argentina actual. *Psicoperspectivas* 3(2): 120-142. <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/65/74>
- Bauman, Z. 2004a. *Identity conversation with Benedetto Vecci*. Cambridge: Polity Press.
- _____. 2004b. *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Beller, F. 2018. "Cinco obstáculos para la identidad de las mujeres". *El Cotidiano, Revista de la realidad mexicana actual* 211: 47-54.
- Benavente, M. C. y Valdés, A. 2014. "Políticas públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres". Libros de la CEPAL, N° 130 (LC/G.2620-P). Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Bonder, G. 1999. "Género y subjetividad: avatares de una relación no evidente". *Género y Epistemología*. Montecino, S. y Obach, A. (Comp). Santiago: LOM.
- Brown, A. 2015. "Identities and identity work in organizations". *International Journal of Management Reviews* 17(1): 20-40. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12035>
- Cárdenas, A. 2018. "Segregación laboral según género: ¿un techo de vidrio o de metal?". *Familia(s), Mujer(es) y Trabajo(s): un debate internacional*. Cárdenas, A. y Yévenes, A. M. (Comp.). Buenos Aires: Teseo. 87-121.
- Cárdenas, A. y Hein, K. 2018. "La mujer flexible: puntos de inflexión biográficos y conducción de vida cotidiana de trabajadoras-madres". *Familia(s), Mujer(es) y Trabajo(s): un debate internacional*. Cárdenas, A. y Yévenes, A. M. (Comp.). Buenos Aires: Teseo. 165-209.

- Castañeda, L. 2017. "¿Nuevas sujetas, nuevas identidades? La vivencia profesional en la configuración de la identidad de género". *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* 28(55): 88-108. <http://dx.doi.org/10.20983/noesis.2019.1.5>
- Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS). 2011. *Mujeres en prisión: los alcances del castigo*, Buenos Aires: Siglo Veintiuno.
- Centro de Políticas Públicas UC. 2020. *Empleo femenino y Covid-19: diagnóstico y propuestas*. Santiago: PUC.
- Charles, N. 2013. "Feminist practices: identity, difference, power". *Practising Feminism: Identity, Difference, Power*. Charles, N. y Hughes-Freeland, F. (Eds.). London: Routledge. 1-37.
- ComunidadMujer. 2020. ¿Cuánto aportamos al PIB? Primer estudio nacional de valoración económica del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en Chile. Disponible en: <http://bit.ly/PIBCuidados> (consultado en marzo 2020).
- _____. 2018. *Informe GET 2018. Avances, contrastes y retos de tres generaciones*. Disponible en: <http://www.informeget.cl/> (consultado en abril 2019).
- Délano, P. 1997. "Trabajo, identidad y relaciones de género. Una aproximación en el sector rural chileno". *Revista Austral de Ciencias Sociales* 1: 15-24. <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.1997.n1-02>
- Díaz, X., Godoy, L. y Stecher, A. 2005. "Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible". *Cuadernos de Investigación n° 3*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer.
- ENUT (Encuesta Nacional del Uso del Tiempo) 2015. "Encuesta Nacional Sobre el Uso del Tiempo. Documento de Principales Resultados". Disponible en: <https://www.ine.cl/estadisticas/menu-sociales/enut> (consultado en mayo de 2019)
- Flores, R. 2009. *Observando observadores: Una introducción a las técnicas cualitativas de investigación social*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Fraser, N. 1997. *Iustitia Interrupta: Reflexiones críticas desde la posición «postsocialista»*. Bogotá: Siglo del Hombre.
- Fuller, N. 2001. "Maternidad e identidad femenina: relato de sus desencuentros". *Adolescencia y juventud en América Latina*. Burak, S. (Compiladora). Cartago: Editorial Tecnológica de Costa Rica. 225-242.
- Gallardo, J. 2011. "Juventud, trabajo, desempleo e identidad: un enfoque psicosocial". *Athenea Digital* 11 (3): 165-182. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v11n3.898>
- Gammage, S. 2012. "Identidades y mercados laborales: La economía del cuidado y el papel del Estado". *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Cárdenas, A., Link, F. y Stillerman, J. (Eds.). Santiago: Catalonia. 175-190.
- García, A. 2007. "La construcción de las identidades". *Cuestiones Pedagógicas* 18: 207-228.
- Glaser, B. y Holton, J. 2004. "Remodeling Grounded Theory". *Forum: Qualitative Social Research* 5(2) <https://doi.org/10.17169/fqs-5.2.607>
- Glaser, B. y Strauss, A. 1998. *Grounded Theory: Strategies Qualitativer Forschung*. Berna: Huber.
- Godoy, C. G. 2018. "Profesional, madre y trabajadora: significados de igualdad de género entre mujeres universitarias profesionales de la ciudad de Santiago de Chile". *Revista Temas Sociológicos* 22: 87-118. <https://doi.org/10.29344/07196458.22.1679>
- Gómez, V. y Jiménez, A. 2018. "Equilibrio trabajo-familia, un desafío para la igualdad y el desarrollo". *El género furtivo: la evidencia interdisciplinaria del género*. Mora, C., Kottow, A., Osses, V. y Ceballos, M. (Eds.). Santiago: LOM. 141-157.
- González Torralbo, H. 2018. "Género, cuidados y vejez. Mujeres <<en el medio>> del trabajo remunerado y del trabajo de cuidado en Santiago de Chile". *Revista Prisma Social* (21): 194-218.
- Guzmán, V. y Mauro, A. 2004. "Las trayectorias laborales de mujeres de tres generaciones: coacción y autonomía". *El trabajo se transforma: relaciones de producción y relaciones de género*. Todaro, R. y Yáñez, S. (Eds.). Santiago: Centro de Estudios de la Mujer. 207-242.
- Habermas, J. 2007. *Identidades nacionales y postradicionales*. Madrid: Tecnos.
- Honneth, A. 1997. *La lucha por el reconocimiento*. Barcelona: Crítica.
- Ilic, V. y Marchant, V. 2018. "Maternidad tardía: ¿una decisión? Una lectura de las claves teóricas para la comprensión de la construcción biográfica de la maternidad actual". *Familia(s), Mujer(es) y Trabajo(s): un debate internacional*. Cárdenas, A. y Yévenes, A. M. (Compiladoras). Buenos Aires: Teseo. 251-297.
- INE (Instituto Nacional de Estadísticas). 2021. *Boletín Estadístico: Empleo trimestral*. Edición n° 268. 26 de febrero 2021. Disponible en: <http://bit.ly/ine26feb2021> (consultado en febrero 2021).
- _____. 2020. *Boletín Estadístico: Empleo trimestral*. Edición n° 260, 30 de junio 2020. Disponible en: <http://bit.ly/ine30junio2020> (consultado en diciembre 2020).
- _____. 2018. *Estimaciones y proyecciones de la población de Chile 1992-2050. Total país. Metodología y principales resultados*. Disponible en: <http://bit.ly/censo2017estimacionpoblacion> (consultado en marzo 2020).
- _____. 2017. *Enfoque Estadístico. Género y Empleo*. Disponible en: <http://bit.ly/generoyempleo> (consultado en julio 2019).
- Iñiguez, L. 2001. "Identidad: de lo personal a lo social. Un recorrido conceptual". *La constitución social de la subjetividad*. Crespo, E. (Ed.). Madrid: Catarata. 209-225.
- Jaramillo, V. 2014. "Identidad profesional y el mundo del trabajo contemporáneo. Reflexiones desde un resumen de caso". *Athenea Digital* 14(2): 117-145. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.1143>
- Krause, M. 1995. "La investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos". *Revista Temas de Educación* 7: 19-39.
- Lagarde, M. 1998. *Identidad genérica y feminismo*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

_____. 1997. *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

_____. 1990. *Identidad femenina*. Disponible en: https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/purificacion_mayobre/identidad.pdf (consultado en abril 2019).

Madero-Cabib, I., Undurraga, R. y Valenzuela, C. 2019. "How have women's employment patterns during young adulthood changed in Chile? A cohort study". *Longitudinal and Life Course Studies* 10(3): 375-397. <https://doi.org/10.1332/175795919X15628474680736>

Marín, L. 2004. "El sentido del trabajo como eje estructurante de la identidad personal y social: el caso de jóvenes argentinos". *Fundamentos en Humanidades* V(2): 43-52.

Martínez, M. 2019. *Identidades en proceso: una propuesta a partir del análisis de las movilizaciones feministas contemporáneas*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

Martínez, A. I. 1992. "La identidad femenina: Crisis y Construcción". *La voluntad del ser. Mujeres en los noventa* Tarrés, M. L. (Ed.). México, D.F: Ediciones Colegio de México. 65-84.

Mead, G. 1934. *Mind, self, and society: from the standpoint of a social behaviorist*. Chicago: University of Chicago Press.

Micropolíticas del Cuidado. 2020. *Estudio Cuidar: Estudio sobre tiempos, formas y espacios de cuidado en casa durante la pandemia*. Disponible en: <https://www.micropoliticasdelducado.cl/estudios> (consultado en enero 2021).

ONU Mujeres/CEPAL. 2020. *Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación*. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45916-cuidados-america-latina-caribe-tiempos-COVID-19-sistemas-integrales-fortalecer> (consultado en febrero 2021).

PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo). 2014. *Estudio trayectorias laborales de la clase media-baja en Chile*. Disponible en: <http://bit.ly/PNUDtrayectorias> (consultado en marzo 2020).

_____. 2010. *Informe Desarrollo Humano en Chile. Género: Los desafíos de la Igualdad*. Santiago de Chile: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

Pulido, H. 2012. "La investigación sobre la identidad en, para y por el trabajo en América Latina, como ejercicio crítico acerca del mundo laboral". *Psykhé* 21(2): 77-85. <http://dx.doi.org/10.7764/psykhe.21.2.546>

Quinteros, C. 2011. "Trabajo, identidad y ciudadanía". *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* (128): 261-284. <https://doi.org/10.5377/realidad.v0i128.3253>

Rozas, G. y Arredondo, J. (Compiladores). 2006. *Identidad, Comunidad y Desarrollo*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.

Ruvalcaba, J., Uribe, I. y Gutiérrez, R. 2011. "Identidad e identidad profesional: Acercamiento conceptual e investigación contemporánea". *Revista CES Psicología* 4(2): 82-102.

Sanhueza, T. 2005. "De prácticas y significancias en la maternidad, transformaciones en identidad de género en América Latina". *La Ventana* (22): 146-188.

SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer). 2014. "Estructura de restricciones a la participación laboral y a la autonomía económica de las mujeres: Estudio orientado a mejorar las políticas de equidad de género". *Serie de Estudios Servicio Nacional de la Mujer*. Disponible en: <http://bit.ly/sernam2014> (consultado en marzo 2020).

Sisto, V. 2009. "Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: Desafíos para la investigación". *Revista Universum* 24(2): 192-216. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762009000200011>

_____. 2004. *Teoría(s) Organizacional(es) Postmoderna(s) y la Gest(ac)ión del Sujeto Postmoderno*. Tesis Doctoral. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

Soto Hernández, D. 2018. "Proyectos de vida femeninos: (In)compatibilidad entre familia y trabajo remunerado en la modernidad". *Familia(s), Mujer(es) y Trabajo(s): un debate internacional*. Cárdenas, A. y Yévenes, A. M. (Compiladoras). Buenos Aires: Teseo. 211-248.

Soto Ramírez, M. 2014. "Construcciones de la identidad femenina desde el género y la negritud: una aproximación al análisis de cuatro entrevistas académicas". *Revista Comunicación* 23 (2-14): 32-41. <https://doi.org/10.18845/rc.v23i2-14.2130>

Soto Roy, A. 2011. "Narrativas de profesionales chilenos sobre sus trayectorias laborales: la construcción de identidades en el trabajo". *Psykhé* 20(1): 15-27. DOI:10.4067/S0718-222820110001000207

Soto Roy, A. y Gaete, T. 2013. "Tensiones en la construcción identitaria individualizada en el trabajo flexible". *Universitas Psychologica*, 12(4): 1169-1182. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy12-4.tcii>

_____. 2012. "Esta es mi trayectoria, este es mi trabajo: narrativas e identidad en el trabajo en Chile". *Psykhé* 21(2): 47-59. <http://dx.doi.org/10.7764/psykhe.21.2.544>

Stecher, A. 2013. "Un modelo crítico-interpretativo para el estudio de las identidades laborales. Contribuciones a la investigación psicosocial sobre trabajo y subjetividad en América Latina". *Universitas Psychologica* 12(4): 1311-1324. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPS12-4.mcie>

_____. 2012. "Perfiles identitarios de trabajadores de grandes empresas del retail en Santiago de Chile: Aportes psicosociales a la comprensión de las identidades laborales". *Psykhé* 21(2): 9-20. <http://dx.doi.org/10.7764/psykhe.21.2.538>

Stuven, A. M. 2013. "La mujer ayer y hoy: un recorrido de incorporación social y política". *Centro de Políticas Públicas UC* 8, 61.

Taylor, C. 1994. "The Politics of Recognition". *Multiculturalism: examining the politics of recognition*. Gutmann, A. (Ed.). Princeton: Princeton University Press. 25-73.

Troncoso, R. 2014. "Procesos de subjetivación de género en las trabajadoras de la minería del cobre en Chile. El caso de la División El Teniente". *Revista Temas Sociológicos* 18: 63-98. <http://ediciones.ucsh.cl/index.php/TSUCSH/article/view/1139/1061>

Undurraga, R. 2019. "Desigualdades en el trabajo: inequidades en la vejez". *Cuadernillo Género y Políticas Públicas: Una mirada necesaria de la vejez*. Santiago: Universidad de Chile. 47-56. <https://uchile.cl/u160897>

_____. 2018. "Me preguntaron: ¿quieres tener hijos pronto? Género y selección de personal en Chile". *Familia(s), Mujer(es) y Trabajo(s): un debate internacional*. Cárdenas, A. y Yévenes, A. M. (Compiladoras). Buenos Aires: Teseo. 123-161.

_____. 2013. "Mujer y trabajo en Chile: ¿Qué dicen las mujeres sobre su participación en el mercado laboral?". *Desigualdad en Chile: La continua relevancia del género*. Mora, C. (Ed.). Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado. 113-141.

_____. 2012. "Interviewing women in Latin America: some reflections on feminist research practice". *Equality, diversity and inclusion: An international journal* 31(5): 418-434. <https://doi.org/10.1108/02610151211235442>

_____. 2011. "Between family and work: women's participation in the labour market in Chile". Tesis doctoral en Sociología. Coventry: University of Warwick.

Undurraga R. y Gunnarsson J. 2021. "The fragility of women's work trajectories in Chile". *Social Sciences* 10(5): 148. <https://doi.org/10.3390/socsci10050148>

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

Undurraga, R., Simbürger, E. y Mora, C. 2021. "Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia". *Polis Revista Latinoamericana*, 20(59): 12-38. doi: <http://dx.doi.org/10.32735/S0718-6568/2021-N59-1594>

Virgili, D. 2011. "¿Empresarias o superwomen? Un estudio de identidad genérico profesional en directivas de empresa". *Revista Clepsydr* 10: 95-108.

Walsh, K. y Gordon, J. 2008. "Creating an individual work identity". *Human Resource Management Review* 18(1): 46-61. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.09.001>

Yopo, M. 2015. "El tiempo de las mujeres en Chile: repensar la agencia". *Revista de Estudios Sociales* 57: 100-109. <http://dx.doi.org/10.7440/res57.2016.08>

