



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CHILE

**DESUC**  
Dirección de Estudios  
Sociales

# **Informe Final**

## **Estudio sobre los Determinantes Culturales del Uso de Sala Cuna y la Participación Laboral de Madres Vulnerables del Gran Santiago**

**Diciembre 2023**

El presente estudio fue ejecutado por Dirección de Estudios Sociales (DESUC), de la Pontificia Universidad Católica de Chile, en el marco de la Licitación Pública n°630-18-LE23, realizada por la Subsecretaría del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El equipo investigador se ha beneficiado del apoyo y colaboración de la contraparte, correspondiente a la Unidad de Transversalización de Género de la Subsecretaría del Trabajo.

## Tabla de contenido

1	Presentación .....	5
2	Antecedentes .....	7
2.1	Roles de género y división sexual del trabajo en Chile.....	7
2.2	¿Por qué es importante estudiar la temática? .....	8
2.3	¿Cómo avanzar en equidad de género en participación laboral?: Políticas públicas de fomento a la participación laboral femenina.....	8
2.4	¿Por qué centrar el estudio en la relación entre participación laboral femenina y utilización del servicio de sala cuna (SC)?.....	11
2.5	La realidad chilena.....	12
2.6	¿Por qué Chile no se responde de la manera esperada a las políticas públicas de cobertura de sala cuna? La paradoja chilena .....	12
3	Revisión bibliográfica .....	13
3.1	Políticas públicas de cuidado .....	13
3.2	Políticas de cuidado dirigidas a familias: Incentivos económicos para el uso de servicios de cuidado.....	14
3.3	Políticas públicas dirigidas a familias: Disponibilidad y accesibilidad de los servicios .....	15
3.4	Políticas laborales: El mercado laboral y los empleadores como destinatarios.	16
4	Marco Conceptual .....	19
5	Problema y pregunta de Investigación.....	23
6	Objetivos.....	24
6.1	Objetivo general del estudio.....	24
6.2	Objetivos específicos del estudio.....	24
7	Marco metodológico .....	25
7.1	Enfoque metodológico .....	25
7.2	Técnica de producción de información.....	25
7.2.1	Técnicas auxiliares.....	25
7.2.2	Diseño de instrumentos .....	25
7.3	Diseño muestral.....	28
7.3.1	Selección de la muestra .....	29
7.4	Descripción de trabajo de campo.....	31
7.4.1	Conformación de equipo.....	31

7.4.2	Capacitación de entrevistadoras.....	32
7.4.3	Producción de terreno y agendamiento.....	32
7.4.4	Ejecución de entrevistas .....	35
7.4.5	Protocolo de conducta ética Equipo DESUC .....	37
7.4.6	Supervisión y retroalimentación.....	38
7.4.7	Almacenamiento y registro de datos .....	38
7.5	Análisis.....	38
8	Resultados .....	41
8.1	Caracterización de las participantes.....	41
8.1.1	Embarazo adolescente.....	41
8.1.2	Nivel educativo .....	41
8.1.3	Composición familiar y redes de apoyo.....	42
8.1.4	Trabajo remunerado.....	42
8.2	Discursos sobre el cuidado y uso de la sala cuna: factores simbólicos y prácticos que inciden en el uso de sala cuna. ....	43
8.2.1	Factores simbólicos presentes en los discursos del cuidado.....	43
8.2.2	Factores prácticos en el discurso de cuidados .....	48
8.3	Valorización de salas cunas .....	55
8.4	Disposición al uso de sala cuna .....	55
8.5	Discursos sobre el trabajo remunerado: Factores simbólicos y prácticos presentes .....	57
8.5.1	Factores simbólicos: .....	57
8.5.2	Factores prácticos presentes en los discursos de trabajo.....	59
8.6	Valorización del mercado del trabajo.....	65
8.7	Madres y Participación Laboral: Entre la Desertión y la Permanencia.....	65
8.7.1	¿Quiénes son las madres que desertan del mercado laboral?.....	66
8.7.2	¿Quiénes son las madres que permanecen en el mercado formal del trabajo? 66	
8.7.3	¿Quiénes son las madres que permanecen en el mercado informal del trabajo? 67	
9	Conclusiones.....	68
	Referencias.....	70

9.1	Referencias bibliográficas.....	70
	Batthyány, K. (2015) Las políticas y el cuidado en América Latina: Una mirada a las experiencias regionales. CEPAL - Serie Asuntos de Género N° 124.....	70
	Givord, P. & Marbot, C. (2015) Does the cost of child care affect female labor market participation? An evaluation of a French reform of childcare subsidies. Labour Economics 36 (2015) 99–111.....	71
	Torns, T. (2011) Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad. RIDEG. Revista interdisciplinar de estudios de género Núm. 1 Pág. 5-13 .....	73
9.2	Artículos legales .....	73
10	Anexos.....	74
10.1	Pauta de entrevista.....	74
10.2	Carta de invitación al estudio (primer contacto) .....	78
10.3	Consentimiento informado .....	79
10.4	Descripción de participantes del estudio.....	81

## 1 Presentación

Este informe corresponden al Informe final del **Estudio sobre los Determinantes Culturales del Uso de Sala Cuna y la Participación Laboral de Madres Vulnerables del Gran Santiago**, encargado por la Subsecretaría del Trabajo a la Dirección de Estudios Sociales (DESUC) del Instituto de Sociología de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Esta investigación provee con factores simbólicos y prácticos dentro de los discursos de cuidado y de trabajo remunerado de madres con vulnerabilidad del Gran Santiago. A partir de este estudio es posible observar que estos factores se encuentran en constante interacción para definir tanto la disposición que se tiene a hacer uso de servicios formales de cuidado, como a participar del mercado del trabajo.

En términos del discurso de cuidados de madres con vulnerabilidad, se puede ver que existe una presencia importante de elementos normativos de género en donde se ve la identidad de las mujeres asentada en su maternidad. Asimismo, y en línea con la visión que se tiene de los roles de género en la temática, suelen ver a la madre como la opción ideal de cuidados de sus hijos/as, al menos en sus primeros años de vida. La presencia de discursos de corresponsabilidad si bien existe, suele referir más bien al apoyo por parte de los padres que a principal cuidador en muchos casos. La culpa y la confianza son también otros elementos simbólicos que se entretajan con factores prácticos de uso de sala cuna.

Entre los factores prácticos de uso se puede ver la necesidad de trabajar de la madre, otras opciones de cuidado disponibles, capacidad de habla y salud del NNA, horarios de la sala cuna, costo de los servicios, ubicación de sala cuna, disponibilidad de los servicios, calidad de los servicios y las recomendaciones positivas de conocidos sobre el servicio. El principal obstaculizador en este sentido suelen ser los horarios de las salas cunas conjugados con las otras opciones de cuidado de la madre, dado que en la medida que estos existan se preferían por sobre la sala cuna en determinados casos.

Ahora bien, en términos del mercado laboral y participación de las madres en éste se puede apreciar que existe una visión más bien utilitarista del trabajo, matizado por algunas significaciones más centradas en la independencia económica que provee como en la realización personal. Aun así, las madres que deben participar del mercado laboral mencionan varios factores prácticos que muchas veces las impulsan a participar o permanecer en éste, como en otros casos a desertar.

Dentro de los factores prácticos se encuentran algunos factores asociados al cuidado propiamente tal – necesidad de trabajar de la madre, disponibilidad de otras opciones de cuidado, por mencionar algunas –, pero también existen otros centrados en mundo laboral del mercado formal – horarios y rigidez del empleo asalariado, facilidades entregadas por el empleador, discriminación hacia la maternidad – y, por otro lado, en las virtudes del trabajo informal, que se suele reducir muchas veces a la flexibilidad que este provee para compatibilizar ambos ámbitos de su vida: el trabajo y el cuidado.

Vale destacar, que este informe incluye una revisión bibliográfica sobre las políticas de cuidado y conciliación que existen en torno a la temática, aludiendo a sus principales efectos e implementación.

## 2 Antecedentes

### 2.1 Roles de género y división sexual del trabajo en Chile

Los roles de género presentes en la sociedad actual inciden directamente en las trayectorias de vida de hombres y mujeres, y las tareas que desempeñamos en la sociedad. Así, las mujeres han debido hacerse cargo de los roles de cuidado, lo cual ha generado un constante conflicto con su inmersión en el mercado laboral, debido a la complejidad existente complementar ambas funciones.

La Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) de 2015 presenta información empírica sobre repartición desigual del trabajo doméstico no remunerado, siendo la participación de las mujeres significativamente mayor que la de los hombres: *“Las mujeres participan en 92,8% y destinan en promedio 3,99 horas al trabajo doméstico, mientras que los hombres lo hacen en 82,2% con 1,91 horas”* (INE, 2016) (p.32).

Como contracara de la disímil repartición de las labores domésticas están las diferencias históricas de participación en el mercado laboral según género. Estas disparidades se agudizaron durante la pandemia, lo que resultó en un impacto significativo en la fuerza laboral femenina. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), se registró un retroceso de más de una década en este indicador, con una tasa de participación laboral femenina del 41% en el país. Entre las causas de esta salida masiva de mujeres del mercado laboral, se destacaron principalmente la falta de acceso a servicios de cuidado y la ausencia de una cultura de corresponsabilidad como factores que obstaculizaron su permanencia en la vida laboral (PNUD, 2022).

Según datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del Instituto Nacional de estadísticas (INE), la participación laboral femenina se ha recuperado. No obstante, para el trimestre de octubre-diciembre del año 2022, la brecha de género en la tasa de participación laboral de hombres y mujeres fue de 19,4 puntos porcentuales, en favor de la participación laboral masculina. Al indagar en las razones que tienen las mujeres para no participar en el mercado laboral se revela que un gran factor se relaciona con el ámbito doméstico. Así, una de cada tres mujeres no forma parte de la fuerza de trabajo por "razones familiares permanentes" (33,3%) (OCEC UDP-Chile Mujeres. , 2022a.).

Por otro lado, es relevante destacar que si bien en Chile de acuerdo con el último censo cuatro de cada diez hogares tiene una mujer como proveedora principal de ingresos (INE, 2018), y más recientemente, en CASEN (2023) se constató un aumento significativo en el número de hogares encabezados por mujeres, llegando al 47.7%, son justamente los hogares con mayor proporción de mujeres jefas de hogar, y presencia de niñas, niños y adolescentes, entre otros, que más se encuentran en situación de pobreza multidimensional (MDS, 2023).

## 2.2 ¿Por qué es importante estudiar la temática?

Existen diversos motivos por los cuáles resulta relevante estudiar las razones por las que existen brechas de género en la participación laboral, y como complemento, buscar medidas para aplacar dichas brechas. Como primer punto se menciona la importancia de promover la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida, posibilitando con ello que las personas puedan desenvolverse en la sociedad sin constricciones normativas ligadas a estereotipos de género.

Como siguiente punto a destacar está la promoción de no discriminación contra las mujeres. la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), define el **concepto de discriminación** sujeto a la condición de mujer. Discriminación entonces, se entiende como: *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”* (CEDAW, 1979) (p.2).

Tal como es señalado en esta definición, **una de las materias donde es necesario resguardar la no discriminación de las mujeres, es en el ámbito económico, que puede ser entendido –entre otras dimensiones- desde la participación laboral.**

## 2.3 ¿Cómo avanzar en equidad de género en participación laboral?: Políticas públicas de fomento a la participación laboral femenina

Como se mencionó anteriormente las diferencias en la tasa de participación laboral entre hombres y mujeres están fuertemente relacionadas a la división sexual del trabajo y con ello al rol de cuidadoras que históricamente se les ha otorgado a las mujeres. En una búsqueda por reducir estas brechas a lo largo de los años en Chile se han levantado distintas medidas para compatibilizar el rol de madre con el rol de trabajadoras de las mujeres. A continuación, se mencionan algunas de ellas:

La primera Ley promulgada asociada a la protección a la maternidad, fue la N°3.816 y data de 1917, con base en una discusión iniciada en 1916. En esta ley se establece el servicio de sala cuna en las fábricas, talleres o establecimientos industriales donde trabajaban 50 o más mujeres mayores de 18 años, para hijos de hasta un año.

La ley involucraba el derecho a una hora para amamantar, tiempo que no podía ser descontado del salario de las empleadas. En 1925 esta Ley es derogada, y es reemplazada por el Decreto Ley N° 442 del Ministerio de Higiene, Asistencia y Previsión Social, que establece, por primera vez en la historia, el derecho al descanso en el período de embarazo, 40 días antes del parto y 20 días después. Bajo esta normativa, la empleada no podía ser despedida durante el periodo de descanso, debiendo recibir la mitad de su sueldo en este tiempo. En el decreto se incorporaron las disposiciones de la anterior ley de sala cuna,



modificando la cantidad mínima de trabajadoras de 50 a 20, sin importar edad ni estado civil.

Los años posteriores se siguieron nuevas medidas que mejoraban las condiciones laborales para las mujeres que eran madres, tales como el fuero maternal, licencia por maternidad con sueldo íntegro, permisos ligados a la lactancia materna, subsidios maternales, licencia por enfermedad del hijo/a, entre otras. Se destaca que en 1970 la ley N°17.301 crea la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), que define a los Jardines Infantiles como “aquellos establecimientos educacionales que atienden niños durante el día, hasta la edad de su ingreso a la Educación General Básica, proporcionándoles una atención integral que asegure una educación oportuna y pertinente” (BCN, s/f) y que busca “crear y planificar, coordinar, promover y estimular la organización y funcionamiento de sus jardines infantiles” (idem).

Dentro de las medidas que se han tomado los últimos años se puede encontrar:

- **Bono al trabajo de la mujer:** Este subsidio tiene como objetivo fomentar la participación laboral femenina. Consiste en un incentivo económico que se entrega a los empleadores que contratan a mujeres en situación de vulnerabilidad, que se encuentren en el 40% más vulnerable de la población según el Registro Social de Hogares.
- **Programa Mujeres Jefas de Hogar:** Este programa ofrece capacitación y apoyo socioeconómico a mujeres jefas de hogar, con el fin de promover su inserción y permanencia en el mercado laboral.
- **Subsidio Protege:** Este beneficio está dirigido a **madres y padres** con hijos/as de hasta 5 años que estén a su cuidado, y que no tengan la garantía de salas cunas por parte de sus empleadores. Consiste en un aporte económico de \$200.000 pesos mensuales.
- **Programa 4 a 7:** Este programa tiene por objetivo incentivar la participación laboral de mujeres que estén al cuidado de niños/as de 6 a 13 años. Para esto, se les facilita el acceso a talleres y cursos para fortalecer sus competencias laborales, y además, se implementan talleres recreativos e integrales después de la jornada escolar para niños en apoyo a las labores de cuidado de las madres.
- **Red de Salas Cuna y Jardines Infantiles:** El Estado chileno ha implementado una red de salas cuna y jardines infantiles, a través de instituciones como JUNJI, y también de la Fundación Integra<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>La Fundación Integra es una entidad privada sin fines de lucro que nace en 1975 como el “Comité Coordinador de Ayuda a la Comunidad,” que en 1978 pasó a ser la “Fundación Nacional de Ayuda a la Comunidad” (Funaco). En la década de los '80, se establecieron los "Programas de Centros Abiertos" para proporcionar educación preescolar gratuita a niños sin acceso a la educación pre-escolar. En 1990, Funaco se transformó en Fundación Integra, ofreciendo educación preescolar a familias de bajos ingresos. Desde 2022, es el Ministro de Educación quien elige al presidente de la Fundación. (Extraído de: <https://www.integra.cl/integra/>).

Asimismo, es interesante destacar que en las últimas décadas se ha ampliado la forma de entender la problemática de participación laboral femenina, poniendo también el foco en la búsqueda de **conciliación trabajo familia**, comprendiendo que no basta con adaptar el sistema laboral a las *madres*, sino que es necesario considerar la figura de los *padres* dentro de las lógicas de cuidado, con intención de promover su participación en la esfera doméstica de la sociedad y en las dinámicas de cuidado.

El fomento de **la corresponsabilidad** en el cuidado de los/las hijos/as ha sido reconocido como un pilar esencial para promover la participación laboral femenina y también para avanzar hacia una sociedad más equitativa (Superintendencia de Seguridad Social, 2020). A través de diversas políticas públicas, se ha buscado incentivar la participación activa de los padres en el cuidado y crianza, brindando apoyo tanto a las madres como a los padres en su rol de cuidadores.

Dentro de esta lógica está la incorporación del padre como sujeto de derecho en el sistema jurídico relativo al cuidado de los hijos (desde 1990 a la fecha), haciendo extensivos a padres ciertos permisos que solo gozaban las madres. Ejemplo de ello, son la promulgación de la Ley N° 19.250, que estipula el permiso para padres en caso de enfermedad grave del hijo/a menor de un año, y la Ley N°19.505 (1997) que amplía el permiso a trabajadores y trabajadoras en caso de accidente o enfermedad de un hijo/a menores de 18 años.

Otro avance legislativo en materia de corresponsabilidad, refiere al Artículo N° 197 del Código del Trabajo, el cual establece que si ambos padres trabajan, la madre puede ceder al padre el uso del permiso Postnatal a partir de la séptima semana desde el nacimiento del/la hijo/a. Asimismo, el Artículo 206 del Código del Trabajo de Chile establece el derecho de las trabajadoras a disponer, como mínimo, de una hora diaria para alimentar a sus hijos menores de dos años, y en el caso de que tanto el padre como la madre sean trabajadores, podrán convenir en común acuerdo que sea el padre quien ejerza este derecho.

En relación con esto, junto con la promulgación de la Ley de Posnatal Parental (N° 20.545), en el año 2011 se establece un Permiso de Paternidad Remunerado de 5 días hábiles para los padres, que pueden utilizarse en los primeros 30 días desde el nacimiento del hijo o hija. Así, estas medidas reconocen la importancia de la participación activa de los padres en las primeras etapas de la vida de sus hijos, fortaleciendo los lazos familiares y promoviendo una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado.

Cabe destacar que, a pesar de estas iniciativas y políticas públicas implementadas, la situación laboral de las mujeres y el cuidado compartido no ha experimentado una mejora significativa. Según el Gobierno de Chile (2019), en 2018 solo un 0,2% de padres hizo uso del permiso postnatal y 2 de cada 10 padres trabajadores utilizaron el permiso parental remunerado, cifras que permiten vislumbrar que las tareas de cuidado siguen siendo atribuidas y llevadas a cabo principalmente por mujeres.

## 2.4 ¿Por qué centrar el estudio en la relación entre participación laboral femenina y utilización del servicio de sala cuna (SC)?

Sin duda es importante avanzar a un cambio en la comprensión de los roles de género que fomenten la corresponsabilidad parental, y permitan aumentar la participación laboral femenina. Sin dejar de tener esto en mente, también es necesario reconocer que la sociedad actual sigue fuertemente arraigada a concepciones tradicionales de los roles de género. Un ejemplo de ello es el dato obtenido de la Encuesta de Estudios Públicos (CEP, 2022) en la que el 59% de los hombres y el 54% de las mujeres están de acuerdo o muy de acuerdo en que la vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja a tiempo completo (Abud, Eyzaguirre, & Feliu, 2023).

Frente a esta realidad es necesario entender que medidas que logren ser complemento efectivo en las labores de cuidado posiblemente tendrán un efecto positivo en la participación femenina en el mercado laboral. Siguiendo esta lógica, **la evidencia internacional da cuenta que una medida que ha sido efectiva al respecto, es el aumento y mejoramiento del sistema formal de cuidado infantil (SCI), o sala cuna (SC)**. Aumentar la cantidad de establecimientos de servicios de cuidado infantil y subsidiarlo aporta tanto a los niños y niñas como a las madres. En el caso de los primeros este tipo de medidas han tenido un efecto significativo en su desarrollo socioemocional y cognitivo. Para el caso de las madres estas medidas son un aporte en tanto aumenta las probabilidades de que las mujeres madres busquen trabajo, estén empleadas, y logren mantener esta situación laboral en el tiempo (Mateo, 2013). Algunos países con políticas de subsidio al sistema de cuidado que han sido exitosas son: Canadá, México, Alemania, Italia, Kenia, Perú, Francia, Finlandia, Hungría, Japón (Balarin, Cueto, & Fort, 2022).

Ahora bien, aun cuando hay estudios como el de Mateo y Rodríguez que dan cuenta de una relación positiva entre impulsar SCI y la PLF, existen variables que inciden en su efecto real, tales como:

- Precio de los SCI
- Cercanía de los SCI

Así, a mayor precio de los SCI baja la probabilidad de utilizar el servicio (Lokshin, 2000; Fong y Lokshin, 2000), la distancia del establecimiento también afecta negativamente la probabilidad de uso (Urzúa, 2011. ). A su vez, estas variables pueden interactuar con otras disminuyendo su nivel de incidencia en el fenómeno. Por ejemplo, si hay poca disponibilidad de SCI, el efecto que tiene el precio disminuye (Del Boca, 2005. ).

Otras variables de incidencia relacionadas con la realidad de las madres e infantes son:

- Edad del hijo/a
- Nivel educativo de la madre

Así, a mayor edad del infante es mayor la probabilidad de que sea enviado a un SCI (Bernal, 2013). Por el contrario, cuando los hijos/as son menores aumenta la probabilidad de que

sean cuidados/as por una persona cercana Joesch y Hiedemann (2002). Por último, se destaca como variable de incidencia el nivel educativo de las madres, teniendo una asociación positiva con la probabilidad de matricular a sus hijos/as en SCI (Mateo, 2013).

## 2.5 La realidad chilena

La relación causal de las distintas variables mencionadas con el efecto que puedan tener los SCI en la participación laboral femenina es algo que también se ha visto en Chile. Por ejemplo, al estudiar el fenómeno Reyes y Urzúa (2011) notan que la **ubicación** de los establecimientos es uno de los aspectos que consideran las madres o padres a la hora de escoger el SCI al que asistirá su hijo/a. Otro estudio en la materia es el de Contreras et.al (2012) en el que observa que, si los SCI funcionan con el mismo **horario que la jornada** laboral ordinaria afectan positivamente la participación laboral femenina.

En cuanto a la **edad de los hijos/as** un estudio del Ministerio de Educación de Chile da cuenta de que dentro del grupo de madres con hijos/as menores a un año, solo el 30% de las madres que trabajan y aproximadamente el 10% de las que no lo hace, hacen uso del SCI. Esta cifra aumenta considerablemente cuando los hijos/as tienen 4 y 5 años, llegando a ser entre un 80 y un 90 (Centro de Estudios MINEDUC, 2012). Por último, al analizar el efecto de **la educación de las madres** en la probabilidad de que envíen a sus hijo/as al SCI Dussillant (2012) expone que las madres con educación básica o menor envían a sus hijos/as a la sala cuna o jardín infantil con una probabilidad que es 17% menos que la probabilidad de madres con estudios universitarios.

## 2.6 ¿Por qué Chile no se responde de la manera esperada a las políticas públicas de cobertura de sala cuna? La paradoja chilena

Cuando se analiza el caso chileno hay algo que llama la atención, la disminución del valor de las salas cuna no tiene el efecto esperando, a saber, incrementar el uso de sala cuna en madres con situaciones económicas vulnerables. Como se expuso anteriormente, en Chile se han realizado esfuerzos públicos por aumentar la oferta de sala cuna y jardines infantiles gratuitos, de hecho, entre el 2005 y el 2009 la cobertura de SC pública se incrementó en 505% (desde 539 SC en 2005 a 3529 en 2009). Este drástico aumento en la cobertura impulsó la realización de estudios con datos del periodo para analizar los efectos que tuvo este incremento en la PLF.

Uno de los estudios fue el realizado por Medrano (2009), el cual da cuenta de que el aumento en cobertura de SC y jardines infantiles si impactó de forma positiva la PLF, pero, cuando se considera el impacto que tuvo el la gratuidad de dichos establecimientos, notan que el factor económico de la medida no incide positivamente en la participación laboral femenina. Así, entender qué factores están afectando en que esta política pública no tenga el efecto esperado será el foco de la presente investigación.

### 3 Revisión bibliográfica

#### 3.1 Políticas públicas de cuidado

Las políticas públicas destinadas al cuidado infantil y su relación con la participación laboral femenina han sido una preocupación constante en el último tiempo y en diversos países.

Actualmente el cuidado y su organización social es una cuestión percibida como una preocupación y responsabilidad compartida, en donde no sólo las familias tienen incidencia y responsabilidades, sino que también las Instituciones gubernamentales y el mercado económico. Entender el cuidado de esta forma permite analizar las distintas maneras en que se combinan los recursos en la práctica del cuidado en la vida cotidiana de las personas y todos los factores que inciden en él (CEPAL, 2015).

Teniendo en cuenta que las mujeres han sido históricamente las responsables de llevar a cabo el cuidado (Peña, et al., 2009), la formulación de políticas públicas en la materia ha ido destinada a incrementar la participación laboral femenina, a través de expansión en servicios de cuidado infantil, incentivos para su uso, e implementación de políticas y beneficios laborales. Pues, la evidencia sugiere que un mayor acceso a los servicios de cuidado infantil, permite a las mujeres trabajar más horas, generar más ingresos y aumenta las probabilidades de encontrar empleo en el sector formal en sustitución de empleos informales (Women, Business and the Law, 2022).

Si bien existen múltiples acuerdos al respecto, en general las políticas públicas de cuidado se dividen en tres categorías: políticas de dinero por cuidados, políticas de tiempo para cuidado, y aquellas relacionadas directamente a los servicios de cuidado (CEPAL, 2015). En la mayoría de los casos revisados, estas políticas no suelen implementarse de forma individual, sino que más bien en conjunto y de forma complementaria con otras políticas. En este sentido, los diversos tipos de política están constantemente interactuando entre sí, e impactando diversas variables, tales como uso de los mismos servicios de cuidado y participación laboral femenina.

Existe otra categoría de políticas que aportan a la promoción de participación laboral femenina (PLF), pero se encuentran orientadas a empleadores. Estas pueden variar entre medidas que modifican las condiciones laborales con el fin de que madres puedan conciliar de mejor forma sus trabajos con responsabilidades de cuidado, y medidas que ayuden acceder a servicios de cuidado facilitados por terceros (OIT, 2010).

La identificación de los impactos específicos de políticas y medidas de cuidado es un proceso altamente complejo, dada la escasez de estudios focalizados y la interdependencia de sus efectos. Estas políticas no solo se influyen entre sí, sino que también interactúan con políticas de otros ámbitos, como las educativas y económicas. En este sentido, la siguiente revisión bibliográfica se estructura en dos partes: en primer lugar, se examinan las políticas de cuidado enfocadas directamente en beneficiarios como familias, y en

segundo lugar, se exploran las políticas de cuidado laboral, orientadas principalmente a empresas y empleadores.

### **3.2 Políticas de cuidado dirigidas a familias: Incentivos económicos para el uso de servicios de cuidado**

Las políticas públicas destinadas a familias y beneficiarios/as directo/as son aquellas que predominan tanto en países desarrollados como en aquellos que están en vías desarrollo. La bibliografía y los estudios al respecto, en su mayoría estudios cuasiexperimentales y de análisis secundario, se han encargado de medir los distintos impactos, en donde se han encontrado resultados significativos positivos en la participación laboral femenina, y también medidas que no han tenido efecto, o han intervenido en ella de forma negativa.

Entre las medidas más estudiadas se encuentran aquellas relacionadas con apoyos económicos otorgados por instituciones estatales a familias, tales como subsidios y disminución de costo de los servicios<sup>2</sup>.

En tanto a subsidios para el incremento de servicios de cuidado, estudios (García-Morany, 2010; Givord y Marbot, 2015) aseguran que este tipo de medidas tienen efectos positivos y significativos tanto en el uso de servicios de cuidado, como en la empleabilidad femenina. El impacto del subsidio dependerá en muchos casos del tipo al que éste corresponda, y en peores escenarios, la facilitación de subsidios generalizados en tanto uso y destinatarios, pueden tener menos impacto en la PLF y orientan a la sustitución de servicios de cuidado formales. Del mismo modo, otros factores podrían incidir ya sea positiva o negativamente en la ecuación, tales como el contexto socioeconómico de los países de implementación, la productividad y estado civil de las madres.

Ahora bien, al abordar experiencias latinoamericanas, específicamente el caso de Colombia, el Programa Buen Comienzo en Medellín<sup>3</sup> (Cardona-Sosa y Morales, 2016) ha tenido impactos positivos en la PLF.

En concordancia con las experiencias anteriores, los hallazgos sugieren que el Programa aumentó la participación laboral de las madres entre un 10% y 27%, y tiene un efecto aún mayor para las madres cercanas a las instalaciones de cuidado del programa. Lo mismo ocurre con las madres con hijos menores a 5 años, pues este grupo tiende a utilizar en mayor medida los servicios de cuidado del programa. Cabe destacar, que el programa no

---

<sup>2</sup> Por ejemplo, Canadá implementó en 1997 la política "\$5 dólares por día para cuidado infantil", reduciendo costos para niños/as de 3 y 4 años y flexibilizando sus horarios de funcionamiento para los de 5 años o más. Baker, Gruber y Milligan (2005) evaluaron su impacto, encontrando un aumento significativo en el uso de servicios de cuidado infantil y en la fuerza laboral femenina, especialmente entre madres que previamente trabajaban desde la informalidad. A pesar de este impacto positivo, este estudio fue el único de la revisión bibliográfica y se contrapone con el resto, al incluir en sus hallazgos efectos negativos en términos de salud mental del NNA y en las condiciones de crianza de las familias.

<sup>3</sup> Esta es una iniciativa dirigida a la primera infancia, que facilita cuidados y educación gratuitos a niños menores de 5 años de familias con recursos limitados, minorías y afectadas por la violencia.

sólo aumenta la probabilidad de que las madres trabajen, sino que también mejora la accesibilidad al mercado laboral.

En contraposición con estas experiencias, es posible encontrar países con experiencias en donde las políticas de cuidado no tienen un efecto significativo en la participación laboral femenina por múltiples factores. Tal es el caso de Egipto (Caria, et al., 2023), en donde se demuestra que beneficios económicos como subsidios o vouchers de descuentos no son eficientes a la hora de incrementar el uso de servicios de cuidado o aumentar la participación laboral femenina.

Frente a la disposición de este tipo de beneficios, se observó que las madres egipcias casi no hicieron uso de ellos, aún cuando estos se trataban de mayores montos de descuentos en los costes. Dentro de las razones por baja demanda de estos servicios se encuentran la lejanía de los servicios, costos elevados, desconfianza en la calidad de las guarderías y desacuerdo de sus parejas, sugiriendo que abordar solo factores económicos es insuficiente para mejorar las trayectorias laborales de las mujeres en Egipto.

### **3.3 Políticas públicas dirigidas a familias: Disponibilidad y accesibilidad de los servicios**

Adicional a las políticas que tienen por objetivo reducir los costos de los servicios para incentivar su uso y la PLF, se encuentran diversas experiencias en donde se implementan (en conjunto o no) políticas que con el mismo objetivo, apuntan a flexibilizar y fortalecer los servicios de cuidado para así aumentar su disponibilidad y accesibilidad.

Dentro estas medidas, se encuentran las mejoras orientadas a incrementar tanto la disponibilidad de los servicios de cuidado como la accesibilidad a ellos. Aquello impacta de forma positiva en el uso de los servicios, y por tanto en la empleabilidad femenina (Brilli et al., 2021; Berniell, et al., 2021). Estos impactos beneficiosos no sólo se limitan a ello, sino que también permite un aumento en el rendimiento cognitivo de los NNA y una disminución en la brecha en la participación laboral entre madres y mujeres sin hijos en países latinoamericanos. En estos último, se observan resultados positivos que se acercan bastante a aquellos obtenidos en países desarrollados.

En la región latinoamericana, Halim, et al., (2021) señala una relación causal significativa entre la disponibilidad y acceso a servicios de cuidado y la empleabilidad de madres. A medida que aumenta la accesibilidad, se registra un incremento en la empleabilidad, con mayor efecto en madres de niños de 4 años en países como México, en comparación con aquellas con hijos de 3 años. Esto sugiere que la extensión de los servicios no es el único factor que impacta el uso de estos y la empleabilidad de madres, sino también otros aspectos como el diseño de programas de cuidado infantil, horarios y edades de los niños.

Estos hallazgos se asemejan con lo sugerido en la evaluación realizada por el Banco Interamericano de Desarrollo (2017) en países de América Latina y el Caribe, el cual sugiere que en muchos de estos casos las necesidades de las madres no concuerdan del todo con

las políticas implementadas, las cuales generalmente abordan sólo la cercanía y precios de los servicios. Por el contrario, se vuelve necesario abordar otro tipo de factores tales como la edad del NNA, nivel educacional de la madre, los horarios de funcionamiento de los servicios, entre otros.

Un elemento relevante a destacar del estudio <sup>4</sup>de Halim, et al., (2021), **es que en el caso de madres con bajos ingresos y que viven en países de mediano y bajo desarrollo, a menudo tienen menos oportunidades en el mercado laboral, y por lo tanto, la empleabilidad en estos casos no reacciona necesariamente de forma positiva.**

### 3.4 Políticas laborales: El mercado laboral y los empleadores como destinatarios

En lo que respecta a marcos normativos y legislativos, no se encuentra mayor evidencia empírica sobre el impacto de derechos laborales propiamente tal. Este tipo de medidas corresponden más bien a políticas públicas, modificaciones y medidas relacionadas a materia laboral, e impulsadas por ministerios de trabajos u organismos similares<sup>5</sup>. Sobre esto último, a diferencia de las políticas ya expuestas, éstas se encuentran en menor medida en estudios e investigación sobre políticas de cuidado. No obstante, dentro de los hallazgos abarcados se obtuvo que no se han establecido estándares legales internacionales para una mejor regulación del cuidado infantil, razón por la cual estas medidas varían entre países (Women, Business and The Law, 2021).

Por este motivo, muchos de los intentos por incentivar la empleabilidad femenina no se logran llevar a cabo de forma óptima, pues factores claves como la fiscalización y regularización son ineficientes y las diversas empresas logran evadirlas. Ejemplo de esto es el caso de India, país en donde compañías han pasado por alto a la norma que les obliga a proveer cuidados infantiles a partir de 30 o 50 trabajadoras contratadas, según corresponda. Frente a ello, muchos de los empleadores evitan contratar mujeres (como ocurre en Chile), o simplemente falsifican los papeles que acreditan la contratación de sus empleadas (OIT, 2010).

Por estos motivos, más allá del cuidado, se ha buscado intervenir la conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras con el fin de incentivar tanto la entrada de las mujeres al mercado laboral, como la continuidad dentro de él, a través de una mayor flexibilidad en periodos de permisos, licencias, y otras medidas dirigidas específicamente a la facilitación de servicios de cuidado por parte de las empresas y empleadores. Y si bien este tipo de medidas significan un gran avance al hablar sobre los esfuerzos para impulsar e incentivar

---

<sup>4</sup> De los 22 países revisados en el estudio, en 21 se identificaron incrementos estadísticamente significativos en la participación laboral materna. El caso restante, referente a Chile, no explica claramente su bajo impacto. Sin embargo, se puede inferir desde la literatura existente que la efectividad de estas políticas puede depender de estos mismos factores externos.

<sup>5</sup> Entre algunos de los casos destacables destacan experiencias en Hungría, Singapur y Tailandia, países cuyos han sido reconocidos por sus programas de trabajo-familia (OIT, 2010).



la empleabilidad femenina, la bibliografía demuestra que en muchos casos el enfoque de estas políticas de conciliación no es el adecuado.

Blofield y Martínez (2014) levantan esta problemática dando cuenta de la brecha en la protección de la inserción laboral femenina al contraponerla con la masculina. Para esto identifican y analizan diversos tipos de medias en la materia relacionadas principalmente con redistribución de responsabilidades, desfamiliarización del cuidado y regulación de cuidados remunerados en domicilios.

En los países revisados, a saber, Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica y Uruguay, se destacan los trabajos normativos que se han llevado a cabo y los avances a lo largo del tiempo. Todos los países han intervenido de forma institucional en el cuidado con la extensión de licencias maternales y delegando costes y obligaciones a los empleadores, impactando así positivamente en la vida de mujeres, especialmente en aquellas en situaciones económicas más vulnerables. Sin embargo, la evidencia señala que los diversos tipos de políticas aún no abordan completamente la corresponsabilidad y perpetúan la feminización del cuidado relegando las responsabilidades de cuidado a las mujeres a través de un desequilibrio en la corresponsabilidad de las medidas laborales, y desincentivando la demanda de trabajo femenino.

El registro de estos impactos concuerda con experiencias en países de altos ingresos en donde se perciben efectos similares desde la implementación de permisos maternales pagados y asistencia en el cuidado de los/las hijos/as. Petrongolo y Olivetti, (2017) señalan que desde el punto de vista de la demanda laboral, estas políticas pueden tener un efecto dual, pues si bien buscan promover una mayor continuidad laboral en madres con hijos/as pequeños/as y disminución de la discriminación basada en la maternidad, una implementación incorrecta podría tener efectos contrarios en la PLF.

En el caso de aquellas medidas en donde los costes de los servicios de cuidado recaen directa o indirectamente sobre los empleadores, se desincentiva la contratación de mujeres en edad fértil, y por tanto, la demanda de trabajo laboral femenino podría verse afectada de forma negativa. Igualmente las políticas de permisos de maternidad, aunque esenciales, conllevan también consigo una variación en su impacto dependiendo del tiempo de extensión, pues un periodo prolongado de ausencia laboral puede dificultar aún más la reincorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Y no sólo la reincorporación se vería obstaculizada con permisos laborales más extensos, sino también aquello podría generar una pérdida en la experiencia laboral de la madre, y una disminución en sus ingresos, escenario que se presenta mayoritariamente en trayectorias laborales de madres con mayores niveles educativo.

Frente a este contexto y a modo general, diversos países han intentado interferir por medio de entrega de incentivos económicos a empleadores, sin embargo, la respuesta por parte de las empresas y compañías no han sido los esperados en una primera instancia (OIT, 2014). Algunos gobiernos de países desarrollados han entregado subvenciones e

incentivos fiscales, pero aquellos parecen ser insuficientes para los empleadores en contraposición con los gastos que significa hacerse cargo del cuidado de los hijos/as de sus colaboradoras. Asimismo, la desgravación fiscal tampoco es del todo llamativa para los empleadores, e incluso en ocasiones las compañías no están enteradas de este tipo de beneficios.

**A modo de resumen de este apartado**, la revisión bibliográfica expone que las políticas públicas de cuidado destinadas tanto a familias como a empleadores se han implementado en diversos países, revelando un complejo y variado impacto en la participación laboral femenina. Estas políticas, que abarcan desde subsidios y servicios de cuidado hasta reformas laborales, han mostrado tanto avances significativos como desafíos en su implementación y efectividad.

El análisis evidencia que las medidas destinadas a aliviar los costos del cuidado infantil y mejorar su accesibilidad han tenido generalmente un impacto positivo en la empleabilidad femenina. Sin embargo, los efectos varían según el contexto socioeconómico y cultural de cada país, y también en los modelos de implementación de los diferentes programas.

Desde la evidencia, se obtiene que es crucial que estas políticas aborden la problemática desde un enfoque más integral, modificando tanto la oferta como la demanda laboral femenina. Igualmente, se debe tener en cuenta que a lo largo del tiempo nuevos factores han ido surgiendo como elementos decisivos a la hora de hacer uso de servicios de cuidado y participar activamente del mercado laboral.

Por último, se hace de suma relevancia que la construcción y revisión de las políticas se realicen teniendo en cuenta la complementariedad con otras políticas que no solo se centren en la empleabilidad de madres, sino también en la de los padres, desligando así la responsabilidad exclusiva del cuidado a las mujeres y fomentando una corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. De esta forma, es probable que se evite que las políticas de cuidado se conviertan en un obstáculo para la participación laboral de las mujeres, evitando además el desincentivo de empleabilidad femenina que lo anterior provoca, pues “En concreto, se reclama la necesidad de que los permisos laborales previstos sea imprescindibles no sólo para que las mujeres puedan ser madres sino para que los hombres puedan convertirse en padres” (Torns, 2011: 9).

## 4 Marco Conceptual

La teoría señala que existe una concepción y **construcción social de la maternidad**, a través de la cual se atribuyen características inherentes apreciadas como naturales a la figura de mujer, sobre la cual luego se fundamentan los roles de género y la división social del trabajo (Rich, 1995, en Yopo, 2019).

Asimismo, la maternidad conlleva una serie de expectativas y exigencias sociales que determinan la alta cantidad de tiempo, dinero y energía que las madres deben destinar a sus hijo/as (Arteaga et al., 2021). Ambos aspectos tienen origen en la biología del cuerpo femenino, y en la incapacidad de la sociedad de separar aquello del cuidado y la crianza, pues se termina por asentar la creencia de que estas tareas corresponden a labores exclusivas de la madre (Goni, 2019), relegándola al mundo doméstico y obstaculizando sus desarrollos personales, incluidas sus trayectorias laborales.

Así mismo, la idea universal de maternidad supone que todas las madres llevan a cabo la transición y desarrollo de la maternidad de un solo modo, ignorando la heterogeneidad de contextos socioeconómicos y temporales que terminan por condicionar las experiencias de cada madre. Muy por el contrario a esta idea, la bibliografía demuestra que cada experiencia de maternidad es distinta y están condicionadas por variables de raza, clase, edad y género (Arteaga et al., 2019) y (Hill Collins, 1994 y Miller, 2005 en Yopo, 2019). Por tanto, es necesario abordar el concepto de maternidad teniendo en cuenta los factores sociales y culturales que determinan y moldean la vida de madres en Chile, y las tareas de cuidado que realizan. Si bien el cuidado es un tema que afecta a mujeres de todo el mundo, las soluciones y abordajes difieren en cada caso (Undurraga y López, 2021).

La **teoría del rol social de género** examina cómo la sociedad atribuye y construye roles y comportamientos específicos para hombres y mujeres. Esta teoría sostiene que los roles y las expectativas de género no son innatos, sino que son construidos socialmente y adquiridos a través del proceso de socialización (Santoro et al., 2018). Las personas son socializadas en roles y normas de género específicos que prescriben su comportamiento, definen actividades apropiadas y delimitan características deseables para cada género. Estos roles de género están arraigados en las normas culturales y son transmitidos a través de diversas instituciones, como la familia, la educación y los medios de comunicación.

Según la **teoría de la congruencia de rol** (Eagly A. H., 1987), muchas de las asociaciones entre género y comportamiento reflejan expectativas compartidas, que se manifiestan a través de roles de género, los cuales contienen normas descriptivas, es decir, expectativas consensuadas sobre los comportamientos típicos de hombres y mujeres, así como normas prescriptivas, que representan los comportamientos deseados para cada sexo y que suelen generar aprobación social (Eagly, Wood y Johannesen-Schmidt, 2004)

De acuerdo con Deaux y Martin (2003), cuando un trabajo es predominantemente desempeñado por hombres, se tiende a inferir que las características masculinas son necesarias para llevarlo a cabo. Del mismo modo, esta asociación se extiende al ámbito de las tareas de cuidado, donde se observa una tendencia en la que las mujeres son

predominantemente vinculadas al rol de cuidadoras, lo cual lleva a inferir que ser mujer implica cuidar. En este sentido, las expectativas de género impactan en todos los aspectos de la vida, desde relaciones interpersonales hasta educación, trabajo y familia. Estas normas generan desigualdad y discriminación, restringiendo oportunidades en base al género.

En profunda relación con la teoría anterior, se encuentra la corriente teórica referente a la **ética del cuidado**, la cual no sólo aborda los roles sociales que desempeña cada individuo en la sociedad, sino que también argumenta que las decisiones morales tomadas por cada uno de ellos difieren a partir de ciertas variables, en específico, cuando se trata de hombres y mujeres (Galligan en Hoyos, 2008). Esta situación se produce por la diferencia de contextos, ambientes y tipos de socialización que llevan a cabo niños y niñas en edades tempranas y que aportan a la configuración de sus identidades. Entre las observaciones que se agregan en los estudios al respecto, se señala que en un futuro los hombres terminan por desarrollar su razonamiento moral hacia una ética de la justicia y derechos, mientras las mujeres racionalizan desde una ética del cuidado y la responsabilidad.

En ello, el concepto de **responsabilidad** toma un rol fundamental en la vida de las mujeres, dado a que se convierte en un foco central en ellas y en el desarrollo personal a lo largo del tiempo. A través de aquello, como consecuencia se terminan por generar redes de interdependencia y una constitución de identidad siempre ligada a **un otro**, sea hijos/as, esposos, etc. Y por tanto, esta forma moral ligada al cuidado, termina por someter a las mujeres a espacios exclusivamente privados y en donde mayoritariamente se llevan las tareas de cuidado, impidiendo y obstaculizando sus independencias y autonomías (Fascioli, 2010 y Hoyos, 2008).

Así, la **teoría de la conciliación trabajo-familia** examina la relación entre las responsabilidades laborales y familiares, y cómo las personas pueden lograr un equilibrio satisfactorio entre ambas esferas (Campbell, 2000). Reconoce que el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares pueden entrar en conflicto, lo que genera tensiones y dificultades. Esta teoría analiza los factores que influyen en la conciliación exitosa, como características personales, entorno laboral y familiar, así como estrategias individuales y familiares para abordar los conflictos entre el trabajo y la familia (Desrochers & Sargent, 2003).

Se debe tener en cuenta que estas tensiones y dificultades no sólo tienen fundamentos sociales y culturales, sino que también tienen origen en las legislaciones en el marco del código del trabajo. Este desde sus inicios en el siglo XX fomentó la configuración de un padre proveedor, y una madre cuyo deber está ligado al ámbito doméstico y al cuidado de las nuevas generaciones de trabajadores (Caamaño, 2010).

Estos elementos legislativos discriminatorios han ido modificándose y mejorando la situación de mujeres y madres permitiéndoles un mayor ingreso a esferas públicas. Sin embargo, a día de hoy la conciliación de esta esfera con la doméstica no alcanza un punto favorable que permita a madres un desarrollo laboral óptimo a la par de hombres y/o padres

(Caamaño, 2010), o un equilibrio que permita la corresponsabilidad en la vida familiar. Pues se presentan obstaculizaciones en las trayectorias femeninas que impiden una conciliación armoniosa entre trabajo y familia, debido a que las mujeres aunque dediquen más tiempo a su trayectoria laboral, no disminuyen el tiempo que dedican a tareas domésticas, asumiendo así una "doble jornada" (Yopo, 2016).

De esta manera, la teoría de la conciliación trabajo-familia cobra relevancia, para así comprender los mecanismos y procesos que permiten a las personas integrar y equilibrar de manera efectiva sus roles laborales y familiares, a fin de mejorar su bienestar y calidad de vida (Meza-de-Luna, Morelos Zaragoza, & Meza-de-Luna, 2022).

Así las cosas, se busca explorar las barreras estructurales y culturales que enfrentan para lograr la conciliación trabajo-familia como la falta de acceso a servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad, en conjunto con las expectativas sociales sobre la distribución desigual de las responsabilidades de cuidado y las consecuencias laborales de las interrupciones en la trayectoria profesional. Abordarlo desde estos enfoques permitirá dar una mirada teórica desde los roles de género con su consecuencia práctica en el ámbito laboral y cómo este se interrelaciona con las labores de cuidado. Apuntando principalmente al foco de cuidados de hijos/as menores de dos años.

De esta manera, los conceptos centrales del estudio son:

- **División sexual del trabajo:** La división sexual del trabajo se refiere a la asignación desigual de roles y responsabilidades en función del género dentro de una sociedad. Establece una separación marcada entre las labores consideradas "femeninas" y "masculinas", perpetuando estereotipos de género y creando desigualdades sociales. En esta división, se espera que las mujeres asuman predominantemente el trabajo doméstico y de cuidado, mientras que los hombres se concentran en el trabajo remunerado y las actividades consideradas como propias del ámbito público (Eagly, 2004). La división sexual del trabajo limita las oportunidades de desarrollo y autonomía de las mujeres, dificultando su participación plena en la vida política, social y económica (CEPAL, 2007). Las mujeres tienden a ocupar empleos precarios, mal remunerados y con menor reconocimiento, mientras que los hombres suelen acceder a puestos de mayor jerarquía y mejor remunerados.
- **Roles de cuidado:** Los roles de cuidado se refieren a las responsabilidades asignadas a las personas en relación con la atención y el cuidado de otros. Estos roles implican la realización de tareas concretas y el establecimiento de relaciones interpersonales en las que una persona depende de otra para su cuidado y bienestar. Estos roles han sido tradicionalmente asignados a las mujeres, producto de la división sexual del trabajo, y por la asociación con la función maternal como una disposición natural de las mujeres (Godoy, 2009). A menudo, el trabajo de cuidados se ha relegado al ámbito doméstico y a la esfera de la responsabilidad moral, sin ser

reconocido como empleo remunerado ni incluso como "trabajo" en muchos casos (Fernández Villanueva, Artiaga Leiras, & Dávila de León, 2013).

- **Conciliación trabajo y familia:** Este concepto refiere a la relación entre las responsabilidades laborales y familiares, y cómo las personas pueden lograr un equilibrio satisfactorio entre ambas esferas (Campbell, 2000).

## 5 Problema y pregunta de Investigación

La diferencia en la participación laboral entre hombres y mujeres en Chile, y específicamente la baja participación en el mercado laboral de mujeres con vulnerabilidad con hijos/as pequeños/as es un fenómeno multicausal. La evidencia internacional da cuenta que enfocar la política pública en aumentar la oferta de servicios de sala cuna, buscando que sean asequibles económicamente para las madres y que su ubicación sea cercana a sus usuarias/os, ha tenido un efecto positivo en la participación laboral femenina, específicamente en madres con vulnerabilidad con hijos/as menores a dos años. Sin embargo, la evidencia en Chile no permite aseverar dicha relación causal entre acceso a sala cuna y participación laboral del grupo de interés antes mencionado.

Lo anterior hace necesario recabar información que permita **comprender qué consideraciones tienen las madres con vulnerabilidad con hijos/as pequeños a la hora de decidir insertarse en el mercado laboral**. Con lo anterior se busca producir conocimiento que aporte en el desarrollo de acciones de política pública para apoyar e incrementar la participación laboral femenina, específicamente de madres de sectores económicos vulnerables con hijos/as menores a dos años. Teniendo en consideración los antecedentes recientemente expuestos, el estudio se enfocará en *conocer* y *entender los* discursos, contextos, y lógicas vinculadas a la toma de decisión de madres de sectores económicos vulnerables del Gran Santiago con hijos/as menores a dos años con respecto a la disposición al uso de sala cunas y a participar del mercado laboral del trabajo.

Del problema de investigación expuesto surge la siguiente pregunta de investigación:

***¿Cómo se relacionan los discursos sobre los cuidados y el trabajo remunerado, con la disposición al uso de SC y a participar en el mercado del trabajo, en el caso de madres vulnerables con hijos/as menores de 2 años del Gran Santiago?***

## 6 Objetivos

A continuación, se presentan los objetivos del presente estudio.

### 6.1 Objetivo general del estudio

Comprender la relación de los discursos sobre los cuidados y el trabajo remunerado, con la disposición al uso de SC y a participar en el mercado del trabajo, en el caso de madres con vulnerabilidad del Gran Santiago.

### 6.2 Objetivos específicos del estudio

- Identificar los estereotipos de género, los elementos normativos y afectivos que componen los discursos que promueven las madres vulnerables con vulnerabilidad e hijos menores de 2 años del Gran Santiago sobre los cuidados.
- Conocer las evaluaciones que las madres con vulnerabilidad e hijos menores de 2 años del Gran Santiago promueven sobre los servicios de SC, y sus motivaciones para hacer uso (o no) de dichos servicios.
- Analizar cómo se relacionan los discursos sobre los cuidados con las evaluaciones que sobre los CS promueven las madres con vulnerabilidad e hijos menores de 2 años del Gran Santiago.
- Conocer los estereotipos de género, los elementos normativos y afectivos que componen los discursos que promueven las madres con vulnerabilidad e hijos menores de 2 años del Gran Santiago sobre el trabajo remunerado.
- Conocer las evaluaciones que las madres con vulnerabilidad e hijos menores de 2 años del Gran Santiago promueven sobre su participación en el mercado del trabajo.
- Analizar cómo se relacionan los discursos sobre el trabajo remunerado con las evaluaciones sobre su participación en el mercado del trabajo que promueven las madres con vulnerabilidad e hijos menores de 2 años del Gran Santiago.
- Conocer qué temáticas mencionan las madres con vulnerabilidad e hijos menores de 2 años del Gran Santiago en sus discursos sobre el proceso de decisión de participar del mercado laboral.



## 7 Marco metodológico

A continuación, se describen los aspectos metodológicos del estudio, comenzando por el enfoque metodológico, la técnica de producción de datos, la muestra cualitativa, el proceso de levantamiento de datos, y el análisis realizado.

### 7.1 Enfoque metodológico

El enfoque metodológico propuesto tuvo su asidero en la **investigación narrativa** ya que esta permite, a través de la recopilación de relatos de las participantes, analizar cómo dan sentido a sus decisiones de vida, entendiendo la complejidad que caracteriza la vida humana (Josselson, 2006). Las narrativas revelan los recursos y apoyos que las personas perciben, así como las dificultades y obstáculos que enfrentan. Por tanto, permitirá una exploración exhaustiva y contextualizada de las experiencias, percepciones y desafíos de las madres que son foco de este estudio.

### 7.2 Técnica de producción de información

La técnica utilizada para recopilar información dentro del enfoque metodológico recién señalado fue la **entrevista en profundidad**, ya que esta técnica posibilita acceder a discursos y experiencias de las participantes sobre la temática de interés. Asimismo, suele ser una técnica que tiene mayores probabilidades de generar conocimientos nuevos, en la medida en que explora dimensiones y lógicas de pensamiento que no habían sido previamente consideradas en un marco operacional teórico (Flick U. , 2002).

#### 7.2.1 Técnicas auxiliares

Las **técnicas auxiliares** devienen de la necesidad de flexibilizar los instrumentos para alcanzar distintos tipos de poblaciones, como mujeres con vulnerabilidad, y niveles de manifestación y experiencia. Según Strack, Magill y McDonagh (2004 en Volpe, 2019) la riqueza de los datos, así como el trabajo de un espacio seguro, se puede aumentar con el uso de técnicas auxiliares que permitan incentivar la reflexión.

Considerando que este estudio tiene un enfoque narrativo, se propuso que la entrevista se basara en la técnica auxiliar de **línea de vida o timeline**. Esta herramienta, también conocida como mapas de vida, es una dinámica efectiva en el contexto de entrevistas con foco en eventos vitales, para explorar las experiencias individuales en el tiempo. Esta herramienta ofrece una vía para que las participantes narren eventos de vida, e identificar en ello, hitos y puntos de inflexión que generen nuevos significados y comprensiones (Ansell et al. 2011; Gabb 2008).

#### 7.2.2 Diseño de instrumentos

Las **entrevistas en profundidad** suelen involucrar guiones temáticos que comprenden preguntas no estructuradas. Además dado que se adopta un **enfoque narrativo** en este estudio, se hará uso de la técnica auxiliar antes mencionado, pero con el objetivo principal

de obtener relatos de las entrevistadas. En consecuencia, las preguntas establecidas en la pauta de entrevistas se emplearán principalmente como puntos de referencia para dirigir la conversación y enfocarse en los temas que se desean abordar. Es importante destacar que el orden de estas preguntas no necesariamente seguirá una secuencia rígida, ya que se dará prioridad en todo momento a la manera en que las madres entrevistadas decidan narrar sus experiencias. Este enfoque se encuentra en consonancia con las directrices propuestas por Atkinson (1998).

De todos modos, el guion contempló preguntas más estructuradas para asegurar la **especificidad y amplitud** de los temas principales (Flick U. , 2007) tal como se observa a en la **Tabla 1**. La pauta de entrevista propiamente tal se adjunta en el Anexo 8.1.

**Tabla 1. Dimensiones de entrevista**

<b>Dimensiones</b>	<b>Descripción</b>	<b>Objetivos</b>
<b>1. Dimensión 1</b>	Perfilamiento general participantes y <i>rapport</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caracterización y preguntas generales de introducción para vinculación y conocimiento general.</li> </ul>
<b>2. Dimensión 2</b>	Percepciones y significados que atribuyen al rol de mujer y la maternidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explorar la visión de la entrevistada sobre qué significa ser mujer y madre en Chile.</li> <li>• Identificación de estereotipos de género, elementos normativos y afectivos sobre el trabajo remunerado.</li> </ul>
<b>3. Dimensión 3</b>	Percepciones de trayectorias de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer la relación de la entrevistada con el mercado laboral a partir de las propias vivencias.</li> <li>• Identificación de estereotipos de género, elementos normativos y afectivos sobre el trabajo remunerado.</li> <li>• Conocer las evaluaciones que las participantes promueven sobre su participación en el mercado del trabajo.</li> </ul>
<b>4. Dimensión 4</b>	Discursos de cuidado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer discurso de cuidados a través de decisiones de cuidado.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de estereotipos de género, elementos normativos y afectivos sobre el cuidado.</li> </ul>
<b>5. Dimensión 5</b>	Relación entre trayectoria laboral y cuidados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconstruir y comprender la interrelación entre la trayectoria laboral de la mujer y la organización de los cuidados de los hijos/as a lo largo del tiempo.</li> </ul>
<b>6. Dimensión 6</b>	Percepciones y evaluación de sala cuna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer evaluaciones y experiencias que las participantes tienen sobre los servicios de SC.</li> <li>• Indagar en las razones de uso y no uso de SC.</li> </ul>
<b>7. Dimensión 7</b>	Aspiraciones y proyecciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer su visión de futuro respecto de trabajo y maternidad.</li> <li>• Conocer las acciones que tomaría en temas de cuidado y participación laboral basado en preferencias personales.</li> </ul>
<b>8. Cierre de la entrevista</b>	Agradecimiento y cierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pregunta sobre interés por profundizar en temáticas abordadas o agregar información.</li> </ul>

Vale señalar, de igual manera que el diseño final de los instrumentos se realizó en base a las siguientes buenas prácticas propuestas por Castillo-Montoya (2016):

1. **La pauta acorde a las preguntas de investigación y objetivos:** se revisará junto a la contraparte técnica que la pauta y las técnicas auxiliares estén acordes a los objetivos de investigación.
2. **La pauta permite construir una conversación basada en cuestionamiento:** se mantendrá en consideración el uso constante de preguntas abiertas y de profundización que permitan guiar adecuadamente el proceso.
3. **La pauta retroalimentada:** la pauta será revisada con la Contraparte.
4. **La pauta considera las particularidades de la población:** foco en madres con vulnerabilidad e hijos menores de 2 años.
5. **La pauta piloteada:** la primera entrevista funcionará como proceso de pilotaje de la pauta, la cual puede generar modificaciones menores en flujo para el posterior terreno completo, además de permitir una reunión de orientación al equipo de entrevistadores/as.

### 7.3 Diseño muestral

En relación con la revisión bibliográfica presentada y los objetivos del estudio, la **unidad de análisis** de la presente propuesta son *madres con hijos/as menores de 2 años residentes en comunas con índice de prioridad social medio y alto del Gran Santiago*. Enfocando el estudio en dos perfiles presentes en este grupo. Por un lado se considerará un perfil de mujeres que participan en el mercado del trabajo y utilizan servicios de sala cuna; y por otro lado quienes no participan en el mercado del trabajo y no utilizan servicios de sala cuna.

La selección de dicha unidad de análisis y de los perfiles específicos recién mencionados permitirá comprender los discursos y las prácticas del grupo de mujeres que con sus elecciones de cuidado y participación laboral ha dado nombre a la “paradoja chilena” mencionada en el apartado de revisión bibliográfica.

Ligado a lo anterior, la **unidad de observación** propuesta serán los *discursos sobre cuidados y trabajo remunerado de la población mencionada*.

Para estudiar la unidad de análisis mencionada se propuso una muestra basada en dos principios la **amplitud y profundidad** de los datos. El primer aspecto apunta a considerar un número de casos diferentes para poder presentar los datos sobre la diversidad de la unidad de análisis del estudio basándose en la *pertinencia*<sup>6</sup> y *adecuación*<sup>7</sup> de los casos (Sandoval, 2002). El segundo aspecto contempla la necesidad de que los casos representen su contexto y nos aporten en la comprensión del objeto para un análisis con la mayor profundidad posible (buscando penetrar el campo y su estructura) (Flick, 2014).

La muestra utilizada no **es estadísticamente representativa, y se basa en un muestreo por cuotas**. El énfasis está puesto en la en la representación teórica y social del objeto de estudio, por lo cual es fundamental la representación que cada persona impone (su contexto y su situación particular). De este modo, el tipo de muestra preferente suele ser no aleatoria, puesto que buscamos a sujetos que representen su contexto y nos aporten en la comprensión del objeto (Flick U. , Introducción a la investigación cualitativa, 4ta edición, 2014).

Con todo, y en base a los acuerdos llegados con la contraparte en la reunión de inicio de proyecto, las participantes **corresponden a** madres con hijos/as menores de 2 años; pertenecientes a comunas de alta, media alta y media baja prioridad social; residentes en el Gran Santiago.

---

<sup>6</sup> Se entenderá como la identificación de aquellos participantes que aporten la mayor y mejor información a estudiar.

<sup>7</sup> Implica contar con datos suficientes para desarrollar una descripción acabada del fenómeno (*saturación*).

### 7.3.1 Selección de la muestra

Considerando un **muestreo por cuotas** (Patton, 1990), se tomarán en consideración las siguientes variables:

1. **Participación laboral:** La participación laboral usualmente se entiende como personas que se encuentran actualmente en la fuerza de trabajo, esto es, mayores de 15 años que durante la semana previa a la consulta declararon haber trabajado por lo menos una hora o estar dispuestos/as a hacerlo<sup>8</sup>. Es importante mencionar que la participación laboral comprende muchas especificaciones, como la formalidad o informalidad, las jornadas laborales, el trabajo por cuenta propia, etc.

Para este estudio, se considerarán tres grupos distintos en función de su participación en el ámbito laboral, categorizándolas según el tipo de jornada laboral que desempeñen: (1) madres que durante la semana anterior al estudio hayan trabajado remuneradamente 30 horas o más, (2) madres que durante la semana anterior al estudio hayan trabajado menos de 30 horas -sea en una ocupación formal o informal<sup>9</sup>-, y (3) madres que no hayan trabajado.

La elección de tipo de jornada laboral se debe a que, como se mencionó previamente, pueden ser un factor crítico en el uso de sala cuna. Madres que trabajan a tiempo completo o a tiempo parcial suelen enfrentar desafíos diferentes para cuidar de sus hijos y utilizar servicios como las salas cuna en términos de la disponibilidad y restricciones horarios que puedan poseer. Adicionalmente, esto permite obtener mujeres de diferentes tipos de ocupaciones y trabajos, sean formales o informales. Por último, utilizar un criterio de jornada laboral entrega mayor factibilidad en el acceso a la muestra de interés, que otras especificaciones (como la de formalidad laboral).

2. **Comuna:** De acuerdo con las bases técnicas se debían considerar los criterios de escolaridad de educación media incompleta, y educación media completa así como quintil de ingreso 1 y 2. Sin embargo, en la reunión inicial se decidió con la contraparte cambiar este criterio principalmente por la dificultad de contactar a personas con nivel educativo menor a media completa y de dichos quintiles. A modo de proxy, tanto para nivel socioeconómico como para nivel educativo, se utilizará la comuna en la que vive.

Para ello, se seleccionaron comunas de acuerdo con el **índice de prioridad social comunal** (MDS, 2020). Se conformaron dos grupos, (1) comunas con un alta y media

---

<sup>8</sup> Glosario Encuesta Nacional de Empleo (ENE): [https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-i/historico/glosario\\_ene-2019.pdf](https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-i/historico/glosario_ene-2019.pdf)

<sup>9</sup> La ocupación formal se entiende como aquellas personas ocupadas dependientes que cuentan con cotizaciones de salud y previsión social por concepto de su vínculo o relación laboral con un empleador, teniendo que cumplirse ambos criterios de forma simultánea para ser clasificados con una ocupación formal. En el caso de empleadores y trabajadores por cuenta propia se consideran que poseen una ocupación formal si la empresa, negocio o actividad que desarrollan pertenece al sector formal (INE, 2018).

alta prioridad social (Cerro Navia, La Pintana, Lo Espejo, San Ramón, Conchalí, Renca, El Bosque, Recoleta, Pedro Aguirre Cerda, Lo Prado, Estación Central, Quinta Normal), y (2) comunas de media baja prioridad social (Puente Alto, Peñalolén, La Florida, Independencia, La Cisterna).

3. **Utilización de sala cuna:** Adicionalmente, se considerará el criterio de uso de sala cuna. Es posible que las madres que trabajen no utilicen los servicios de sala cuna, por lo que se propone considerarlas igualmente en el levantamiento, con el fin de obtener la mirada de quienes optan por no hacer uso de estos servicios.

La muestra es de **30** madres con hijos/as menores de 2 años; pertenecientes a comunas con prioridad social alta, medio alta y media baja, residentes en el Gran Santiago.

A continuación, la **Tabla 2** describe la muestra cualitativa teórica, considerando los criterios previos (tres variables: participación laboral, uso de sala cuna, y nivel educacional).

**Tabla 2. Muestra teórica**

Participación laboral	Tipo de uso sala cuna	Grupo Comunas		Total
		Comunas 1	Comunas 2	
Jornada menor a 30 horas semanales	Usa sala cuna	3	4	7
	No usa sala cuna	3	2	5
Jornada mayor a 30 horas semanales	Usa sala cuna	3	5	8
	No usa sala cuna	2	2	4
No participa laboralmente		3	3	6
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>16</b>	<b>30</b>

La muestra lograda se despliega en la **Tabla 3**. Tal como se puede apreciar se cumplieron todas las cuotas a excepción de las madres que no participan laboralmente y pertenecen al grupo de comunas 1. Esto se debió a dificultades para concretar la entrevista con este grupo de mujeres, por ello se optó sumar una entrevista al grupo de madres que no trabajan de las comunas 2.

**Tabla 3. Muestra lograda**

Participación laboral	Tipo de uso sala cuna	Grupo Comunas		Total
		Comunas 1	Comunas 2	
Jornada menor a 30 horas semanales	Usa sala cuna	3	4	7

	No usa sala cuna	3	2	5
Jornada mayor a 30 horas semanales	Usa sala cuna	3	5	8
	No usa sala cuna	2	2	4
	No participa laboralmente	2	4	6
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>30</b>

Como características adicionales de la muestra cabe señalar las siguientes:

- Se entrevistaron **2 madres con nacionalidad extranjera**– una de nacionalidad colombiana y otra argentina –, y 28 madres de nacionalidad chilena.
- Se cuenta también con la visión de una madre que forma parte de **una familia homoparental**.

#### 7.4 Descripción de trabajo de campo

En el siguiente apartado se describen todas las actividades realizadas en el marco del terreno cualitativo, como el equipo de investigación, los procesos de capacitación, agendamiento y protocolos de aplicación de entrevistas.

El trabajo de campo, y todo lo que éste conlleva, se realizó desde septiembre hasta principio de noviembre del presente año.

##### 7.4.1 Conformación de equipo

El **equipo de trabajo** se conformó por profesionales de las ciencias sociales con experiencia en terreno y/o análisis cualitativo. Asimismo, se buscó entrevistadoras con experiencia en estudios con enfoque de género. De este modo, para la selección de entrevistadoras, se consideraron las siguientes características:

- Experiencia en la ejecución de entrevistas, y codificación o uso de rejillas. O bien experiencia en entrevistas y análisis en DESUC con una buena evaluación de su desempeño.
- Profesionales de las ciencias sociales con experiencia en estudios cualitativos con enfoque de género.
- Disponibilidad de participación en capacitaciones y ejecución de entrevistas.

El **equipo de entrevistadoras** incluyó finalmente a investigadores con formación en antropología y sociología. Este equipo estuvo conformado por investigadores tanto del DESUC como de otros centros de estudio de la universidad o la Dirección de Equidad de Género UC. El equipo y su formación respectiva se recoge en la siguiente tabla.

**Tabla 4. Equipo de terreno**

<b>Nombre</b>	<b>Rol</b>	<b>Formación</b>	<b>Funciones</b>
<b>Claudia Yáñez</b>	Investigadora secundaria	Socióloga de Universidad Academia de Humanismo Cristiano con Magister en Género y Cultura mención en Ciencias Sociales U Chile	Coordinación y supervisión general del proyecto y terreno en todas sus etapas. Procesos de análisis de entrevistas y revisión y elaboración de informes.
<b>Tamara Barrera</b>	Coordinadora de terreno	Técnico en Trabajo Social de AIEP	Coordinación con reclutadoras, agendamiento de entrevistas, coordinación con transcriptoras, logística.
<b>Josefa Guerra</b>	Investigadora analista	Antropóloga U Chile y Tesista de Magíster en Métodos de Investigación Social UDP	Supervisión técnica de las entrevistas y retroalimentación al equipo de entrevistadores/as en conjunto con la investigadora secundaria del proyecto. Ejecución de entrevistas y elaboración de informes, procesos de análisis de entrevistas.
<b>Josefa Hernández</b>	Investigadora analista	Socióloga UC con Diplomado en Estudios de Género	Apoyo en codificación y análisis.
<b>Josefa Aguilar</b>	Investigadora analista	Socióloga UDP	Ejecución de entrevistas y codificación, y análisis.
<b>Camila Muñoz</b>	Entrevistadora	Antropóloga U Chile	Ejecución de entrevistas y codificación.
<b>Rosario Valenzuela</b>	Entrevistadora	Antropóloga U Chile	Ejecución de entrevistas y codificación.
<b>Nicole Segura</b>	Entrevistadora	Socióloga UC	Ejecución de entrevistas y codificación.

#### **7.4.2 Capacitación de entrevistadoras**

Durante la primera semana de octubre se realizó una capacitación para el equipo que realizó las entrevistas. En esta instancia se describieron los objetivos del estudio, la muestra, técnicas e instrumentos a utilizar. Se revisó en detalle la pauta de entrevista, haciendo especial énfasis en su enfoque narrativo, y los protocolos que rigen el terreno. Esta capacitación tuvo una duración de 1 hora y se realizó de manera presencial en las oficinas de DESUC.

#### **7.4.3 Producción de terreno y agendamiento**

A continuación, se describen los materiales a utilizar en el proceso de agendamiento y en las entrevistas, para posteriormente describir específicamente el proceso de agendamiento. El proceso de agendamiento se extendió por cuatro semanas.



#### 7.4.3.1 Preparación de materiales de trabajo para ejecución de entrevistas

Sobre los **materiales de agendamiento**, todos fueron diseñados, diagramados y validados por el equipo consultor y aprobados por la Contraparte Técnica.

Entre los materiales necesarios se encontraron los siguientes:

1. **Carta de presentación del estudio:** impresa para entregar la información escrita a las/os participantes. (Ver Anexo 8.2)
2. **Consentimientos informados:** para participantes. (Ver Anexo 8.3)
3. **Protocolo para equipo de terreno cualitativo:** dicho manual incluye las cuotas y características de la muestra, el formulario de verificación de requisitos, el protocolo de contactos que debe regir el reclutamiento, el protocolo de sistematización de la información (audio/transcripción) y plan de contingencia.

#### 7.4.3.2 Estrategias de reclutamiento

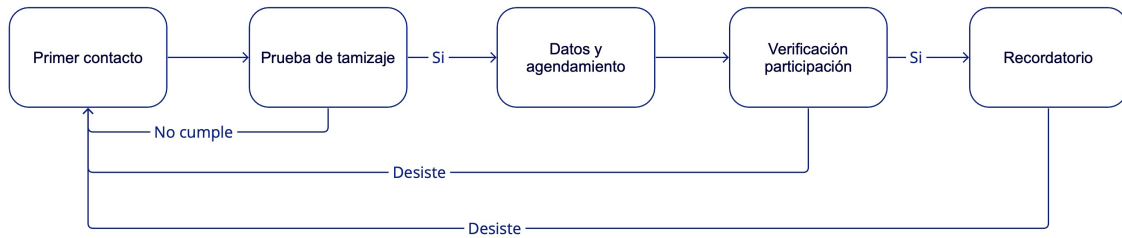
Se hizo entrega de los requerimientos de la muestra y cuotas al equipo de coordinación de terreno cualitativo DESUC, quien está a cargo de este proceso. Se consideraron dos estrategias en paralelo para dar cumplimiento efectivo y en poco tiempo al reclutamiento de participantes. Se realizó un trabajo en terreno con la colaboración de la figura de reclutadora. Dicha figura tuvo como labor el acceso a posibles participantes de acuerdo a los perfiles y cuotas ya señaladas (vía formulario de tamizaje) a partir del protocolo de contacto señalados en el siguiente punto.

Además, se considerarán los siguientes pasos para el acceso, de tal manera de disminuir las posibles dificultades en el proceso de reclutamiento:

- Estrategias de incentivo para participación: Se utilizaron incentivos de participación para lograr una mejor disposición de tiempo de las/os participantes para la investigación que consisten en giftcards Cencosud por \$20.000. Estas giftcards son intransferibles en tanto están asociadas al rut de la entrevistada.
- Lugares de aplicación: Se utilizaron lugares de aplicación con facilidad de acceso para las participantes del estudio, siendo mayormente preferido el espacio habitacional de ellas.
- Recordatorios: En caso de agendamiento, se utilizaron recordatorios durante el proceso.

En términos del proceso de reclutamiento de las personas que participaron del estudio por parte del Equipo de Terreno, se siguió el siguiente flujograma de contacto:

**Figura 1. Flujograma contacto participantes**



En general, el grupo más difícil de reclutar fueron las madres pertenecientes al grupo de comunas 1, esto referido tanto a aquellas que se encontraban trabajando como a las que no.

#### 7.4.3.3 Proceso de agendamiento y contacto

Para el buen cumplimiento del levantamiento de las entrevistas, se consideró la utilización de protocolos para hacer frente a los diferentes procesos de reclutamiento y contacto con las participantes. Dentro de estos protocolos, el equipo de terreno contó con los siguientes elementos:

**Tabla 5. Protocolo de contacto participantes**

Actividad	Descripción	Responsable
1. Presentación del estudio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentación reclutador (identificación de DESUC ) y presentación del estudio (carta de presentación).</li> <li>Se realizó invitación a participar (carta de invitación), así como entrega de detalles sobre la participación (entrevista, duración, aspectos de confidencialidad).</li> </ul>	Equipo de terreno DESUC
2. Formulario de cumplimiento requisitos muestra y cuota	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si la posible participante aceptaba, se le aplicaba el formulario de verificación de requisitos (previa aceptación de la persona participante).</li> </ul>	Equipo de terreno DESUC
3. Agendamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si cumplía con los requisitos, se le pidieron datos de contacto, así como preferencia de la vía de contacto.</li> <li>Se realizó agendamiento de la entrevista en la fecha y hora a convenir con la participante.</li> </ul>	Equipo de terreno DESUC

Actividad	Descripción	Responsable
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los datos, así como el agendamiento se sistematizaron en la base de datos (o maestro).</li> </ul>	
4. Contacto previo y asignación entrevista	<ul style="list-style-type: none"> <li>Una vez agendada la entrevista, se realizó un abordaje previo al día seleccionado para entregar detalles sobre su participación.</li> <li>Esto para despejar dudas de las participantes, así como activar planes de contingencia en caso de que la persona desistiera de participar.</li> <li>Se verificaron nuevamente sus datos y se asignó entrevista a un profesional del equipo de entrevistadoras.</li> </ul>	Equipo de terreno DESUC
5. Recordatorio el mismo día de la entrevista.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Envío de correo o llamado telefónico recordando la entrevista para ese día.</li> </ul>	Equipo de terreno DESUC

#### 7.4.4 Ejecución de entrevistas

Para la ejecución de entrevistas, se hizo uso de los siguientes materiales y protocolos.

##### *Preparación de materiales de trabajo para ejecución de entrevistas*

Sobre los **materiales de aplicación**, todos fueron diseñados, diagramados y validados por el equipo consultor y aprobados por la Contraparte Técnica. Estos materiales se revisaron durante la capacitación y fueron entregados antes de la salida a terreno a cada uno de las entrevistadoras.

Entre los materiales necesarios para el trabajo de campo se encontraron los siguientes:

1. Identificación para entrevistadoras: cada persona que salió a terreno presencial utilizó una tarjeta de identificación para poder verificar su rol y pertenencia al equipo de DESUC.
2. Consentimientos informados: para participantes. (Ver Anexo 8.3)
3. Manual de equipo entrevistadores: Este manual es parte fundamental del trabajo de campo y contiene aspectos como los mencionados en la capacitación. En específico, este manual consideró el contexto del estudio, definiciones y datos claves de la etapa cualitativa del estudio, resume los contenidos teóricos y prácticos de las entrevistas y población. Incluye el protocolo de aplicación de la entrevista y registro de los datos.
4. Pauta de entrevista. (Ver Anexo 8.1)
6. Grabadora de audio.
7. Incentivos de participación

## Aplicación de entrevistas

La aplicación de las entrevistas se realizó **en espacios donde las entrevistadas se sintieran cómodas y se cumplieran con las condiciones para una correcta aplicación**. En general, se realizaron en los domicilios de cada una de las participantes, pero en algunos casos por decisión de la entrevistada se realizaron en espacios públicos como cafés o bien en sus espacios de trabajo. En el primer caso se consideró invitación de café o bebestible para la entrevistada.

Al finalizar la aplicación, se hizo entrega del incentivo de participación, y cada entrevistadora comentó aspectos relevantes de la entrevista, tanto del espacio donde se efectuó como tópicos interesantes que emergieron a modo de nota de campo.

La siguiente tabla presenta el protocolo de aplicación de entrevista y registro de datos de interés.

**Tabla 6. Protocolo de aplicación entrevista.**

Temáticas	Descripción general
1. Contexto de la investigación y objetivos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sintetiza algunas características generales de la entrevista.</li></ul>
2. Información sobre entrevista	<ul style="list-style-type: none"><li>• Revisión de la pauta y contenidos a abordar.</li></ul>
3. Instrucciones previas a aplicación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conocimiento datos entrevistada/o: Uso base de datos de entrevistas (maestro) para conocer previamente información sobre participante y número telefónico.</li><li>• Contacto equipo de coordinación ante contingencias.</li><li>• Verificación de todos los materiales de terreno y agendamiento.</li></ul>
4. Instrucciones al inicio de la entrevista	<ul style="list-style-type: none"><li>• Modelo de discurso (fraseo) para presentarse, comunicar el estudio y objetivo de las entrevistas, así como la entrega de información sobre la participación del entrevistada/o.</li><li>• Instrucciones sobre aplicación consentimiento informado y grabación de las entrevistas.</li><li>• Entrega de dos copias de consentimiento informado, Una de las copias del consentimiento informado debe quedar con la persona entrevistada y una de las copias del consentimiento informado debe quedar en manos del entrevistador.</li><li>• Verificación <i>setting</i> adecuado entrevista y comprensión <i>formato de la entrevista</i> por parte del participante.</li></ul>
5. Instrucciones durante la aplicación de la entrevista	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aplicar la pauta de entrevista recordando que se debe mantener un enfoque biográfico narrativo.</li></ul>

---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer uso de técnicas auxiliares (línea de vida) para facilitar narrativa, flexibilizando su uso pensando en los contextos particulares de cada entrevista.</li> </ul>
6. Instrucciones al finalizar la aplicación de la entrevista	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agradecer por el tiempo.</li> <li>• Finalizar grabación.</li> <li>• Entregar incentivo de participación.</li> <li>• Comentar con equipo aspectos interesantes y relevantes de la entrevista.</li> </ul>

---

#### 7.4.5 Protocolo de conducta ética Equipo DESUC

Como parte de los protocolos éticos del levantamiento de datos, para el presente estudio se utilizaron consentimientos informados para los participantes (Ver Anexo 8.3). El manejo de la confidencialidad de los datos que provienen de los participantes se realizó conforme a la Ley N°17.374 que resguarda el secreto estadístico. DESUC como parte de la Pontificia Universidad Católica de Chile, se rige por los estándares éticos en el tratamiento de datos y resguardo de la información de las/os participantes establecidos por la Unidad de Ética y Seguridad en Investigación<sup>10</sup>.

El equipo cualitativo rige su conducta y acceso al campo de acuerdo a lo establecido por la Unidad de Ética de la Universidad Católica. Como materiales en el protocolo de contacto se consideró:

- Carta de Presentación del Estudio e Invitación: Esta carta emitida por DESUC y la Contraparte, donde se detalla información sobre los objetivos del estudio, los datos de contacto en caso de cualquier duda o eventualidad, entre otros elementos. (Ver Anexo 8.2)
- Consentimiento informado: la colaboración de las personas que participaron en el estudio consideró la utilización de un consentimiento informado a madres con hijos/as menores de 2 años; pertenecientes a los quintiles 1 y 2 de ingresos; con nivel de escolaridad entre primaria nivel 2 (8vo básico) hasta secundaria (media completa); residentes en el Gran Santiago. (Ver Anexo 8.3)

Durante el terreno cualitativo, se siguió el código de conducta UC anteriormente señalado, para el manejo de información de personas y lugares.

El levantamiento cualitativo involucró cláusulas de voluntariedad y confidencialidad de las participantes (consentimientos informados). Además, de garantizar la participación en el estudio completamente voluntaria, se resguardó la autonomía de las participantes, entregando una información veraz, clara y oportuna de los beneficios, riesgos y molestias relacionados a la participación en el estudio. Es importante señalar que el presente estudio

---

<sup>10</sup> <http://eticayseguridad.uc.cl/>

no revistió intervenciones que pusieran en riesgo la seguridad de las participantes o investigadores.

Además, se trabajó bajo política de confidencialidad que deberá ser explícitamente asumida por cada profesional y colaborador de este proyecto.

#### 7.4.6 Supervisión y retroalimentación

El agendamiento se organizó de tal manera que cada entrevistador/a no coincidiera con entrevistas consecutivas al menos durante el inicio del terreno, de tal manera de lograr una supervisión de la primera entrevista. De esta manera, se escucha el audio de cada entrevista, y luego se retroalimenta a cada entrevistadora con el fin de fortalecer los aspectos de la aplicación.

#### 7.4.7 Almacenamiento y registro de datos

Para este estudio, como todos los realizados en el área cualitativa de DESUC, se siguieron las siguientes disposiciones para el almacenaje de la información:

- Las grabaciones de entrevistas se almacenaron en los dispositivos provistos por el equipo DESUC
- La entrevista fue grabada y almacenada en el equipo de grabación.
- Forma de almacenar el audio: El audio se almacenó en una carpeta ONEDRIVE provista por DESUC al momento de iniciar el estudio.

Luego, estos audios fueron transcritos transcripores que han trabajado previamente para DESUC y han obtenido una buena evaluación. Para resguardar la confidencialidad de los participantes, los transcripores debieron firmar un acuerdo de confidencialidad, en el cual se comprometen a no divulgar ni hacer uso de la información de los audios del presente estudio.

### 7.5 Análisis

Una vez terminado el proceso de transcripción los datos cualitativos fueron sistematizados, siguiendo los supuestos del **análisis temático** (Braun & Clarke, 2006) un método para identificar, analizar y reportar patrones (*temas*) dentro de los datos. Esto, con el fin de identificar temas principales y transversales a toda la data, además de **caracterizar a la población objetivo de esta metodología**.

Dentro del análisis se tuvo especial atención en los temas emergentes en relación a cómo se comprende el cuidado, la presencia o no de estereotipos de género, cuáles, y cómo se ligan a la disposición de sala cuna y a participar en el mercado laboral de las participantes a entrevistar.

La siguiente **Tabla** sintetiza las etapas para realizar un análisis temático reflexivo.

Tabla 7. Fases análisis temático (basado en Braun & Clarke, 2006).

Fases	Actividad
<b>Fase 1: familiarización con los datos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura completa y escritura de ideas iniciales y patrones.</li> <li>• Generación de códigos preliminares y memos.</li> </ul>
<b>Fase 2: Generación de códigos o categorías</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza una sistematización de cada código, su fuente y descripción.</li> </ul>
<b>Fase 3: Generación de temas iniciales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implica clasificar los diferentes códigos en temas potenciales.</li> <li>• Se utilizan tablas o mapas mentales que ayuden a clasificar códigos en temas y jugar a organizarlos en pilas temáticas.</li> </ul>
<b>Fase 4: Desarrollar y revisar temas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se revisan los temas para ver si efectivamente apoyan los datos (reconocimientos coherentes de los temas y los datos). Si no, se debe volver atrás.</li> <li>• En esta etapa se genera un mapa temático del análisis.</li> </ul>
<b>Fase 5: Definición y nomenclatura de los temas principales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se definen los temas, que aspectos de los datos capturan y qué es lo novedoso o interesante de cada tema.</li> </ul>

En términos del abordaje práctico del análisis propiamente tal, se tiene como primer paso la codificación enfocada<sup>11</sup> de los datos. Esto a partir de una estructura de categorías descriptivas en base a los objetivos del estudio (tales como: discursos sobre el cuidado, estereotipos de género, visión sobre los servicios de sala cuna, etc.), la revisión de datos secundarios (por ejemplo, la relación entre costo, educación de la madre, edad del hijo/a, cercanía de la sala cuna y la decisión de las madres por utilizar o no sala cuna) y categorías desarrolladas “a partir de los datos”.

Para un mejor entendimiento y representación de aquello, se construyó herramienta visual organizativa para representar la relación entre diferentes códigos identificados. Esto de forma gráfica permitió ordenar y relacionar los diversos temas y factores resultantes de los discursos de las madres entrevistadas para facilitar la comprensión y el manejo de los datos.

Para la sistematización de estos datos se optó por el trabajo vía **software cualitativo** de análisis de datos **Dedoose**. Este software permite codificar, recodificar y ordenar archivos de datos en las categorías analíticas descritas. El software Dedoose permite también la jerarquización entre estas categorías. La jerarquización de códigos se posibilita mediante cinco niveles: códigos madre, códigos hijos, códigos nietos, códigos bisnietos y códigos

<sup>11</sup> La codificación incluye todas las operaciones a través de las cuales los datos son fragmentados, conceptualizados y luego articulados analíticamente de un modo nuevo. Los conceptos y categorías generados a través de la codificación tienen el carácter de hipótesis que son contrastadas en momentos posteriores del análisis. La estrategia que se aplica a los datos codificados es la “comparación permanente” (Krause, 1995).

tataranietos. Estos últimos, permiten tener detalles de la información de lo abarcado en las entrevistas. A continuación, se presentan los códigos madre:

1. Caracterización de la entrevistada
2. Maternidad y cuidados
3. Trayectorias educacionales
4. Trayectorias laborales
5. Proyecciones

Con ello, se generaron reagrupaciones y lecturas distintas que posibiliten la relación entre unas categorías y otras, y la agrupación de la información en temas de interés. Dichos temas permiten generar resultados no sólo de tipo descriptivos, sino analíticos sobre la relación entre los discursos sobre los cuidados y el trabajo remunerado, con la disposición al uso de sala cuna y a participar del mercado del trabajo, en el caso de madres vulnerables con hijos/as menores de dos años en el Gran Santiago.

Asimismo, en paralelo, se reconstruyó la trayectoria laboral de cada una de las entrevistadas entrecruzada por sus principales hitos de vida para poder observar diferencias y similitudes entre los discursos entregados por ellas y las prácticas de cuidado y laborales.

Finalmente y siguiendo con los supuestos de Braun y Clarke (2006), una vez identificados los resultados descriptivos y analíticos, se comenzará con el análisis y elaboración de informe. Para esto, se establecerá una narrativa coherente y concisa, que logre transmitir correctamente aquello que los datos revelan a través de los temas identificados, pues es fundamental que esta narrativa no solo describa los datos, sino que también los interprete de una manera que respalde los objetivos de la investigación.

Para fortalecer la narrativa, el informe integrará ejemplos y extractos específicos de los datos, seleccionados cuidadosamente para ilustrar los puntos e ideas clave, además de las temáticas. Estos ejemplos no son meras ilustraciones, sino que actúan como pruebas concretas que subrayan la validez de las interpretaciones.



## 8 Resultados

A continuación, se presentan los resultados del presente estudio desde una aproximación cualitativa. Los resultados se presentan considerando, en primera instancia, la **caracterización** en términos generales de las participantes de este estudio.

En un segundo momento se describen los hallazgos en torno a dos ejes centrales de análisis: los **discursos sobre cuidados y los discursos laborales** de las participantes. En ambas categorías discursivas, el objetivo fue profundizar tanto en los elementos simbólicos como prácticos que atraviesan las experiencias de las madres de este estudio. Por un lado, en cuanto a los elementos de índole simbólica, el énfasis estuvo puesto en examinar en las creencias y valores sociales en torno a la maternidad, cuidados y trabajo remunerado. Por otro lado, en relación con los aspectos prácticos, el foco analítico se situó en aquellos factores contextuales y estructurales que pueden constituir barreras u oportunidades concretas en cada uno de estos ámbitos.

Luego, se profundiza en la **valorización** que hacen tanto al servicio de salas cunas como al mercado laboral.

Finalmente, cada apartado se adentra en la **disposición a utilizar salas cunas** como en los posibles **escenarios de participación laboral** en vista de estos dos elementos descritos anteriormente.

### 8.1 Caracterización de las participantes

Para este trabajo colaboraron 30 mujeres, madres de niños pequeños. Lejos de componer un grupo homogéneo y estático al profundizar en sus historias de vida se puede observar que sus experiencias en torno a la maternidad y trabajo varían notablemente en base a diferentes factores como lo son la edad, nivel educativo, embarazo adolescente, composición familiar y redes de apoyo. En esta caracterización general<sup>12</sup> ahondaremos en estos factores clave, así como también en los trabajos en los que se desempeñan en la actualidad.

#### 8.1.1 Embarazo adolescente

El embarazo adolescente estuvo presente en las historias de vida de 13 de las participantes, entre los 16 y 18 años. De ellas, la mayoría interrumpieron sus estudios, solo 4 lograron terminar sus estudios durante esta etapa.

#### 8.1.2 Nivel educativo

En cuanto a su educación escolar, la mayoría asistió a colegios técnicos. Diez de las participantes completaron su educación media. Cinco de las participantes no terminaron sus estudios escolares. En general las mujeres que desertaron del sistema escolar lo

---

<sup>12</sup> Para una caracterización singular de cada participante ver Anexos.

hicieron debido a situaciones como embarazo adolescente o pérdida de familiares significativos. Dos de las participantes que desertaron en la etapa escolar, terminaron sus estudios luego de los 20 años.

De las participantes que terminaron sus estudios de educación media, 13 continuaron con estudios de educación superior. La mayoría (n=9) lo hizo en institutos técnicos asociado a las carreras **de técnico en educación de párvulos, técnico en enfermería o bien técnico en prevención de riesgos**. De ellas solo 6 terminaron sus estudios. En cuanto a las profesionales, usualmente salieron de colegios con técnico en párvulo y decidieron continuar estudios en esta línea a nivel universitario (n=4). Una de las participantes no termino su carrera profesional. Lo anterior va en línea de otros estudios que generalmente muestran a mujeres en carreras de cuidado y educación en base a estereotipos de género influyen expectativas hacia roles "apropiados" para mujeres (England, 2010).

### 8.1.3 Composición familiar y redes de apoyo

En términos de la composición familiar la mayoría son familias biparentales, constituyendo 23 de los casos. Dentro de éstas, es un patrón recurrente que la actual pareja conviviente no sea el progenitor del primer hijo/a de la madre. Una de las familias biparentales corresponde a un hogar homoparental. Del total de familias encabezadas por una pareja, 14 residían solo con su núcleo nuclear, mientras 9 cohabitaban con parientes de la familia extensa como padres, abuelos/as, o hermanos/as.

En cuanto a las 7 familias monoparentales, la mayoría (n=6) comparte vivienda con integrantes de su familia de orientación, principalmente sus progenitores o hermanos/as. Solo una de las madres entrevistadas reside solo con su hijo/a.

### 8.1.4 Trabajo remunerado

Entre las madres con empleos de 30 horas semanales o más, prevalecen principalmente trabajos formales en relación de dependencia (solo dos casos se desempeñan de forma independiente). Gran parte de este grupo se ocupa en rubros de ventas, servicios de comida rápida y preparación de alimentos. Otro sub-grupo de madres se desempeñan en instituciones educativas, y de ellas varias suelen tener educación superior.

En el caso de las madres con jornadas menores a 30 horas lo más común es la presencia de empleos informales. En este contexto, sólo tres de las madres con este tipo de jornada tienen trabajos formales part-time en rubros como la repostería, cocina y ventas, e igualmente una madre tiene un negocio independiente de una óptica online. El resto de ellas se dedica informalmente a la venta de productos en ferias y persas o bien a través de internet y redes sociales.

Vale señalar que algunas de las madres que no trabajan actualmente, ya sea en el ámbito formal o informal del trabajo, aun así, suelen recurrir a hacer ventas esporádicamente de artículos usados u otros. Sin embargo, no es una actividad que mantengan extendida en el tiempo o a la que efectivamente se dediquen para lograr ingresos.

## 8.2 Discursos sobre el cuidado y uso de la sala cuna: factores simbólicos y prácticos que inciden en el uso de sala cuna.

El siguiente apartado se organiza buscando responder en primer lugar, cuáles son los discursos sobre el cuidado que presentan las entrevistadas profundizando en los factores simbólicos y prácticos presentes. En segundo lugar, se relacionan ambos factores presentes en el discurso y cómo inciden en su disposición a usar dichos servicios, más allá de si actualmente son o no usuarias.

Antes de dar curso a la descripción de los hallazgos del estudio, es necesario aclarar que el cuidado es un concepto que se puede abordar de múltiples maneras. Siguiendo los objetivos del estudio, cuando se haga referencia al cuidado, el foco de atención estará puesto en las decisiones sobre **quién asumirá el principal rol práctico en términos de cuidado, es decir, quién pasará la mayor cantidad de tiempo desempeñando dicha función.** Las respuestas de las entrevistadas en torno a esta pregunta dan cuenta de la presencia de factores simbólicos y prácticos al momento de hablar sobre las decisiones de cuidado, los que serán abordados a continuación.

### 8.2.1 Factores simbólicos presentes en los discursos del cuidado

Los factores simbólicos asociados a la decisión de cuidado son múltiples. En primer lugar, se presenta la visión que las mujeres tienen sobre el significado de ser mujer y ser madre, las que hacen a veces de paraguas para otros factores simbólicos que se encontraron en los discursos de las entrevistadas. Posteriormente se describen factores asociados a la corresponsabilidad de los cuidados entre madres y padres. También se describen dos conceptos con alta presencia en los discursos asociados al cuidado; por un lado, se describe la confianza, y por otro lado la culpa, y el rol que estas toman dentro de la temática. Finalmente se mencionan otros factores simbólicos que se repiten en las entrevistas: No perderse el desarrollo de los hijos, no responsabilizar a otros por el cuidado de sus hijos, y los distintos focos de interés asociados a los aprendizajes potenciales de los hijos.

Sin duda, todos los factores antes mencionados están íntimamente entrelazados, pudiendo visualizarse mediante la figura de un embudo. En donde las visiones de lo que es ser mujer y ser madre, se expresan en las posturas de corresponsabilidad, la culpa y la confianza que las madres pueden experimentar en la delegación -o no- de los cuidados de sus hijos; las que a su vez tienen incidencia en los ideales de aprendizaje, de presencia en el desarrollo de los hijos, y la relevancia que se da en no delegar los cuidados en otras personas.

#### 8.2.1.1 Significados de ser mujer

Al preguntarle a las entrevistadas qué significa para ellas *ser mujer*, suele existir una respuesta dual. Por un lado, con ámbitos muy valorados respecto a ser mujer, ligados a características internas (capacidades asociadas al género), y, por otro, existe una sensación de padecer ser mujer, por las múltiples complejidades que ello conlleva, esta vez asociadas a características exógenas (cómo la sociedad trata a las mujeres).

En general cuando las entrevistadas definen el ser mujer lo hacen en contraposición de lo que significa ser hombre. Así, muchas afirman que las mujeres tienen mayores capacidades que los hombres, mayor inteligencia, etc. También se destaca como un gran atributo “la capacidad de dar vida”: *“es un regalo que ellos no pueden vivir, el poder dar la vida a otra persona, ser un canal hacia la vida”* (F 10). Incluso varias participantes definen el ser mujer como un símil a ser madre, en tanto otras describen el ser madre como algo que caracteriza a las mujeres, pero haciendo énfasis que es una opción, la cual puede tomarse o no.

*“Yo creo que sí (ha cambiado la visión de lo que es ser mujer) porque antes el ser mamá ni siquiera se cuestionaba, una mujer tiene que ser madre y si no lo era no servía como mujer. (Ser mujer) era tener hijos, darle hijos al hombre y servir en la casa. Las mujeres pocas veces podían estudiar algo u optar por ser madre. Ahora sí, creo que igual tenemos más control de eso, de cuántos hijos queremos tener, si queremos o no, o cuándo.”* (Jornada laboral de más de 30 horas y usuaria de SC. Folio 10)

Al igual que en la entrevista anterior, en muchas otras se abordan los posibles cambios que ha tenido el significado asociado al ser mujer en el tiempo, observando que ahora las posibilidades se amplían, pudiendo ser más que madre y dueña de casa, lo que otorga una sensación de mayor libertad *“como que la mujer tenía que estar en la casa solamente, ahora no, la mujer trabaja, es libre”* (Jornada laboral de menos de 30 horas y usuaria de SC. Folio 4)

### 8.2.1.2 Significados de ser madre

Siguiendo el argumento sobre la importancia de la maternidad asociado al significado de ser mujer, muchas de las entrevistadas comentan que ser madres es algo que ha llenado de sentido sus vidas, sumado a que pasa a ser algo que las define por completo. En voz de una de las participantes:

*MODERADORA: ¿Y qué ha significado para ti el hecho de ser mamá? ENTREVISTADA: Mm... todo, son todos los días. Yo creo que yo no era feliz hasta que nacieron ellos, yo siempre he pensado lo mismo, yo creo que mi vida no tenía sentido sin ellos, no sé qué haría sin ellos, son mi todo. (Jornada laboral informal de menos de 30 horas y no usuaria de SC. Folio 26)*

El peso que tiene el ser madres en la vida de las mujeres también se relaciona con querer estar presente en todas las etapas de desarrollo de sus hijos, especialmente en sus primeros años de vida.

*M: Pero tal vez a veces no vale la pena dejar a los niños solo por ir a trabajar, yo sé que la plata se necesita, pero a veces siento que no vale la pena perder esos tiempos, esas experiencias vivirlas y que después un día te arrepientas”* (No trabaja y no es usuaria de SC. Folio 14)

Si bien, para todas las entrevistadas el ser madre es algo fundamental en sus vidas, algunas destacan la importancia y la necesidad de no ser “mamá 24/7”. Estas mujeres señalan sentir una presión social por ser madre a toda hora, presión con la cual no se sienten

cómodas, porque quieren tener otros espacios en los que desarrollarse personalmente, tales como su trabajo o vida amorosa.

*M: una cosa es que una quiere ser mamá, pero como te digo, te limitan mucho en el sentido de que, si tú eres mamá “no, tú eres mamá 24/7”, yo sé que tengo un hijo, pero no significa que yo quiera estar 24/7 con mi hijo. O sea, por eso a mí me gusta trabajar, me gusta que mi hijo esté en el jardín, **que yo tenga mi espacio para ser yo, y también ser mamá**, entonces eso lo confunden, porque típico, no sé, a tu amiga le pasa algo pero la mamá también quizás le dice “¿ah pero no te gustó tener hijos?” sí po’, yo lo amo, pero también quiero tener mi espacio, salir con mi pareja, ir al cine, a tomarte un trago y si no tení el apoyo es fome po.” (Jornada laboral informal de menos de 30 horas y usuaria de SC. Folio 6)*

Dentro de las mujeres que plantean que buscan que su vida no se restrinja exclusivamente a su rol de madre, aparece un discurso llamativo, en el que expresan que ser madre (y padre) conlleva hacerte cargo del cuidado de tus hijos, pero ahora no con el foco de estar todo el tiempo con ellos, si no que apuntan a no traspasar responsabilidades de cuidado a otras personas:

*M: Yo siempre digo que tu mamá ya crió, no tiene por qué tomar responsabilidad. (Jornada laboral informal de menos de 30 horas y usuaria de SC. Folio 6)*

*“la verdad, tú sabes, que cuando uno tiene sus hijos uno se debe de responsabilizar por ellos, ya es una cosa que yo no podía llevar al niño, la dejaba con ella (la abuela) pero casi siempre iba conmigo” (Jornada laboral de más de 30 horas y usuaria de SC. Folio 21)*

### 8.2.1.3 Roles de género y división de las tareas de cuidado entre madres y padres

Los discursos que tienen las entrevistadas sobre el cuidado y la división de tareas entre madres y padres son bastante diversos, y oscilan entre los que ven a las madres con una responsabilidad casi absoluta sobre el cuidado de las/os hijas/os, y los discursos que ven un cambio en los roles de género en el cuidado, distribuyendo de forma más equitativa las responsabilidades y tareas asociadas a él. Sin embargo, en esta amplia variedad, la mujer sigue teniendo, en menor o mayor medida, preponderancia en lo que a cuidado de hijas/os respecta.

*“(…) Hay papás que son súper presentes y hay papás que también viven con la pareja y con el bebé y, aun así, siendo un excelente padre, nunca va a estar a la altura de la mamá. **No es por minimizarlo, pero en el fondo, es la mamá la que tiene que darse vuelta y poner la teta, es la mamá la que más conoce y se da cuenta de esas pequeñeces, puede que le esté pasando esto, puede que le esté pasando esto otro, (...) y uno está como alerta en todo momento** porque quiere que todo salga siempre perfecto con el bebé, que no le pase nada entonces” (Jornada laboral informal de menos de 30 horas y no usuaria de SC. Folio 22)*

Quienes presentan discursos ligados a lo irremplazable de los cuidados de la madre (ni siquiera por el padre) suelen asociar esta idea a una conexión natural madre-hijo/a lo que

dificultaría que otras personas desempeñen de forma óptima las tareas de cuidado de las/os hijas/os, especialmente en sus primeros años de vida. En contraposición, en los discursos asociados a una división más equitativa en la responsabilidad de los cuidados, esta idea del vínculo natural no es tan preponderante, y pasa a tomar relevancia una mirada social sobre la división de los cuidados y cómo esta ha cambiado en el tiempo.

*MODERADOR: ¿Y tú crees que esta forma de mujer ha ido cambiando a lo largo del tiempo?*

*Mujer: De todas maneras, mi mamá tiene 66 años y la percepción que ella tiene como mujer, esposa, como madre es totalmente diferente a la que tengo yo a mis 30. Mi mamá nunca trabajó, quedó embarazada en cuarto medio, no terminó el colegio, mi papá siempre la mantuvo, es una familia muy tradicional (...) mi papá no lavaba ni una taza y todas bailábamos, somos 3 mujeres y 1 hombre y mi hermano no hacía prácticamente nada. En mi casa es totalmente diferente, **mi pareja es totalmente activo con mi hijo, lo baña, le da comida, lo viste, lo muda, hace las cosas de la casa, lava entonces van cambiando estas formas de maternidad y paternidad.** (Jornada laboral de más de 30 horas y usuaria de SC. Folio 28)*

#### 8.2.1.4 La confianza

Algunas citas anteriores ya ponían sobre la mesa otro aspecto de gran peso a la hora de hablar del cuidado de sus hijos o hijas, a saber, *la confianza* que tienen las madres en que otras personas puedan realizar las labores de cuidado que ellas/os requieren.

Los niveles de confianza o desconfianza también varían, existiendo quienes sólo confían en ellas para cuidar a sus hijos/as o, *bueno, yo soy así. "Yo no confío en nadie. En mí no más. En nadie, ni en un papá."* (Folio 8). Les siguen quienes confían sólo en los padres o familiares cercanos (abuelos, tíos de las/os niñas/os) - las figuras en las que suelen depositar mayor confianza son principalmente sus parejas y sus propias madres, es decir, las abuelas de los NNA - , y quienes extienden el círculo de confianza a personas o instituciones conocidas (vecinos, personas que se dediquen a cuidar a niños/as o que hayan sido recomendadas). Solo un grupo limitado de madres señala extender confianza hacia instituciones que se dedican al cuidado, como las salas cunas:

*"Mira, sé el tema de cómo trabaja la Sala Cuna y el Jardín. Lo que siempre me ha dado desconfianza es el que le hagan algo, que lo lastimen, tanto tías como los niños. Aunque es normal que los niños peleen"* (Jornada laboral informal de menos de 30 horas y no usuaria de SC. Folio 23).

Las razones de esta desconfianza se asocian principalmente a la sensación de que el mundo está *"muy malo"*. Las entrevistadas comentan de hechos noticiosos donde familiares han abusado de niños, de maltratos por cuidadores pagados o en salas cunas, entre otros, lo que las distancia de la idea de que sus hijos sean cuidado por otras personas aparte de ellas, o los padres o abuelas de los NNA.

Si bien las mujeres no hacen el nexo directo entre su visión en torno a la maternidad y la confianza que ellas sienten en delegar cuidados, son elementos que se vinculan, y quienes tienen discursos más marcados en torno a que las madres son las personas ideales para realizar el cuidado de sus hijos, serán más aprehensivas y desconfiadas con otras personas.

#### 8.2.1.5 La culpa

Lo que la sociedad, y ellas mismas esperan del quehacer de las madres, teñirá sus discursos de culpa si se alejan de dichas expectativas al momento de decidir quién cuidará de sus hijos/as. En cuanto a las responsabilidades y quehaceres de cuidado, esta sensación de culpa se presenta por no ser ellas quienes están la mayor parte del tiempo con sus hijos, o no tener energía para estar con sus hijos como les gustaría, posterior a su jornada laboral para el caso de las madres que trabajan remuneradamente.

*M: me siento como mamá culposa muchas veces, porque a veces uno llega del trabajo, ellos hiperventilados y uno con poca paciencia a veces, uno ya llega del trabajo con estrés de no verlos mucho (...) Sí, a veces siento que debería dar más. Muchos me dicen que no, que está bien, que como mamá lo hago bien, pero **yo creo que he sido muy crítica de mi maternidad** y creo también que tiene que ver con el tema de que se suponía que no podría ser mamá, **como que quiero hacerlo todo excelente. Sé que es humano errar, pero aun así como yo misma me pongo la vara alta.** (Jornada laboral de menos de 30 horas, y usuaria de SC. Folio 29)*

Como se ha visto a lo largo del apartado, los focos de reflexión a veces tienen como asidero exigencias internas, y otras externas. La relación con la culpa no es la excepción a estas lógicas, existiendo mujeres, como la recién citada, que apunta a que esta sensación tiene un origen en algo más individual, y otras que exponen sensaciones de culpa frente a posibles juicios sociales respecto a los cuidados realizados.

*“Ella tiene hipersensibilidad y la ropa le cuesta mucho. Ponerle ropa es muy heavy. Y en un tiempo me pasó mucho que yo la obligaba a ponerse ropa que estaba limpia, nueva, impecable. Entonces yo por el peso social, de que van a decir: “ah, la mamá que no le pone ropa limpia a la niña, que está manchada y la saca así; o ella anda impecable y su hija toda sucia, o anda manchada”. Pero era la ropa que a ella le encantaba. Entonces, **en realidad me costó soltarlo y decir, ya, si quiere andar así no voy a ser mala mamá, al contrario. Así es que decidí yo sacarme un poquito el prejuicio, pero sí siento que somos muy juzgadas. Muy juzgadas en todo lo que uno hace o deja de hacer frente al cuidado (...)** Entonces creo que sí uno se siente con esta presión constante, de todo. Como que una tiene que ser un poco perfecta.” (Jornada laboral de menos de 30 horas, y usuaria de SC. Folio 29)*

Esta sensación de juicio y culpa acompañará su discurso a lo largo de toda la entrevista, comentando que sienten que sus acciones están bajo escrutinio social y muchas veces interno.

De esta manera se puede apreciar aquí que para las entrevistadas el ser mujer suele estar estrechamente vinculada con la idea de ser madre. Aun así consideran que el significado de ser mujer ha cambiado en el tiempo dando más libertad fuera del rol tradicional de madres y dueñas de casa. Ahora bien, el ser madres para ellas es algo fundamental y que suele estar imbricado con su propia identidad, otorgándoles sentido muchas veces. Algunas, a pesar de definir su maternidad como una de sus prioridades, quieren compatibilizar con otros roles para no ser "madre 24/7". En este sentido, es que existe amplia diversidad de opiniones en lo que a roles de género y cuidados respecto, desde ver a la madre con responsabilidad casi absoluta basado en un "vínculo natural", hasta una visión de división más equitativa con los padres por cambios sociales en el tiempo. La maternidad y los cuidados también se entrelazan con la confianza limitada en delegar cuidados a otras personas, generalmente de su círculo cercano, y sentimientos de culpa por no cumplir expectativas sociales o propias sobre los cuidados que se esperan de las madres.

### 8.2.2 Factores prácticos en el discurso de cuidados

Si bien los factores simbólicos asociados a las decisiones de cuidado son múltiples y presentan diversos matices, la madre predomina como opción ideal de cuidado. Sin embargo, existen matices en dichos factores simbólicos que abren espacio a otras opciones de cuidado tales como: división de cuidado entre madre y padre, cuidado mayoritario del padre, cuidado por otros parientes, cuidado por conocidos no parientes, y cuidado en sala cuna. Cuál opción de cuidado se hará efectiva no solo depende de factores discursivos, sino que también de múltiples factores prácticos. Dentro de las opciones posibles, y según los intereses del estudio, el siguiente apartado se centrará en cómo estos factores prácticos potencian o no el uso de la sala cuna.

Cuando se pregunta a las entrevistadas sobre sus opciones de cuidado, y por qué escogen o no el servicio de sala cuna, surgen una multiplicidad de factores prácticos, algunos centrados en el contexto familiar, otros en características de los niños/as, y finalmente en características propias de las salas cunas:

- **Factores prácticos centrados en el contexto familiar:** necesidad de trabajar de la madre, otras opciones de cuidado disponibles.
- **Factores prácticos centrados en características de los/as NNA:** Capacidad de habla y salud del NNA.
- **Factores prácticos centrados en las características de la sala cuna:** Horarios de la sala cuna, costo de los servicios, ubicación de sala cuna, disponibilidad de los servicios, calidad de los servicios, recomendaciones positivas de conocidos sobre el servicio

Cada uno de estos factores puede ser tanto un incentivador al uso de estos servicios como un inhibidor. Además, es importante mencionar que en general estos factores afectan de manera interrelacionada la decisión de uso o no de sala cuna.



### 8.2.2.1 Factores prácticos centrados en la familia

Al observar las características familiares de las entrevistadas, es posible afirmar que la inclinación por el uso de sala cuna está ligado a dos factores prácticos: los ingresos de la familia y la disponibilidad de otros familiares para realizar labores de cuidado.

El **factor económico** afecta principalmente en si la madre se desempeñará como cuidadora o no, pues si el núcleo familiar de la madre (ya sea el padre del hijo/a o los padres de la madre) no tienen ingresos suficientes para mantenerlos, la madre deberá buscar trabajo, teniendo que optar por otras opciones de cuidado. Esto se ve reflejado en el grupo de entrevistadas, ya que todas las madres que hacen uso de los servicios de sala cuna están trabajando o buscando trabajo.

Al momento de optar por **otras opciones de cuidado**, la disponibilidad para realizar labores de cuidado de otros integrantes de la familia cobra fuerza, ya que, si existen familiares de confianza que vivan cerca y tengan disponibilidad horaria para realizar cuidados, puede que se priorice esta figura de cuidado por sobre a la sala cuna. En cambio, como lo expresa la siguiente cita, si no existe dicha disponibilidad, la sala cuna se abre como una opción.

*MODERADOR ¿Por qué no has decidido poner a tus hijas la sala cuna?  
Mujer: Porque no lo necesito, no se dio el momento, cuando estaban en Rancagua estaba la abuela al lado entonces tampoco. Yo creo que si no hubiéramos tenido esa red si lo hubiéramos usado (Jornada laboral de más de 30 horas y no usuaria de SC. Folio 30)*

### 8.2.2.2 Factores prácticos centrados en características de los niños/as

Cuando las entrevistadas hablan de las decisiones de cuidado, las características de sus hijos/as también aparecen incidiendo en dicha decisión. Dentro de este punto las ideas que más se repiten son: la **salud de los niños/as y su capacidad de habla**.

La **salud del NNA** pone el foco en la búsqueda de cuidados en donde los niños/as estén menos expuestos a situaciones en que su salud pueda verse perjudicada. Así, si los niños no gozan de buena salud, las madres intentarán buscar opciones en que no tengan que cambiar mucho de ambientes, ni relacionarse con otras personas que puedan ser focos de contagio, como, por ejemplo, que sean cuidado por las madres, familiares, o cuidadores que puedan ir al hogar del niño a cuidarlos. En estos casos la sala cuna no es vista como una buena opción ya que es vista como un foco de exposición de los niños y niñas, al tener que salir de su hogar y realizar cambios de temperatura, o porque tienen contacto con otras personas, principalmente con otros niños que pueden estar enfermos.

Si el niño presenta problemas de salud también es un factor complejo al pensar en el uso de sala cuna, porque puede provocar que muchas veces haya que recurrir a otras opciones de cuidado, ya que no pueden enviarlos a la sala cuna, teniendo que ausentarse de sus trabajos, para ser ellas quien cuide al niño, o recurrir a familiares, u opciones de cuidado particular mientras mejoren.

*“Este año él pasó igual harto tiempo resfriado, que se enfermaba y todas esas cosas, entonces no pude mandarlo al jardín, yo lo quería mandar para que él dejara de tomar pecho jaja y para que también fuera un poco más independiente y se acostumbrara a estar con otra gente, con niños jugando ahí, pero pasó eso, que este año, en invierno, pasó muy enfermo” (Jornada laboral informal de menos de 30 horas y no usuaria de SC. Folio 18)*

La **capacidad de habla del NNA** es un factor que considerar en tanto ella les permite manifestar si están a gusto en una situación de cuidado distinta a la de la madre, así como también expresar si existe algún maltrato. Si bien este factor prepondera a la hora de hablar sobre la opción de enviarlos a sala cuna, también está presente cuando se habla de cualquier opción de cuidado distinta a la madre.

*“Ellos nunca fueron al jardín, ninguno de los 3 porque los cuidaba yo y mi marido trabajaba (...), yo en ese sentido soy desconfiada de los jardines: ellos no pueden hablar, no te pueden decir qué les pasa, o qué les hicieron” (Jornada laboral informal de menos de 30 horas y no usuaria de SC. Folio 26)*

### 8.2.2.3 Factores prácticos centrados en las salas cunas

Finalmente, se pregunta a las entrevistadas qué características específicas de las salas cunas consideran para inclinarse por esa opción de cuidado. Aquí, los horarios de las salas cunas, la posibilidad de acceso al servicio, su ubicación, y la calidad del servicio entregado son los puntos que más se repiten en las entrevistadas.

Si los **horarios** de las salas cunas son compatibles con los horarios de trabajo de las entrevistadas, es un gran punto a favor para inclinarse por esta opción. Sin embargo, en muchas oportunidades no existe tal compatibilidad. Como las salas cunas son una opción institucional existe una menor flexibilidad en los horarios de cuidado que pueden abordar, por lo que las madres usuarias de sala cuna a menudo deben combinar este servicio con otras opciones de cuidado. En este sentido, si las mujeres no tienen la opción de acceder a otros cuidados, tales como congeniar horarios con su pareja, que las abuelas de los niños asuman las labores de cuidado mientras las madres trabajan, puede ser posible que se inclinen por acceder a salas cunas clandestinas, con mayor flexibilidad horaria, o bien otros tipos de cuidados remunerados como niñeras.

*Moderadora: ¿Y cómo fue eso de volver a trabajar?*

*ENTREVISTADA: Bueno, fue duro porque tenía que buscar quien me buscara al niño y ahí va el tema de la sala cuna porque el horario no me servía entonces. Tenía que salir de mi casa a las 6, y la sala cuna era a las 8:30 entonces y no tenía quién me lo llevara a la sala cuna y quién me lo fuera a recoger ni nada. Yo le decía a una señora, ella me lo cuidaba desde que yo se lo llevaba a las 6 de la mañana y me iba a trabajar,*

*y cuando llegaba a las 6:30, 7 lo iba a recoger (Jornada laboral de más de 30 horas y usuaria de SC. Folio 21)*

Con respecto a la **accesibilidad** es necesario aclarar que esta puede ser entendida desde accesibilidad económica, accesibilidad en términos de su disponibilidad y accesibilidad por su ubicación. Con respecto a la **accesibilidad económica**, muchas veces las madres no tienen la posibilidad de pagar por el cuidado de sus hijos/as lo que las hace optar por la sala cuna pública de JUNJI sobre otras alternativas privadas de cuidado infantil, más aún en los contextos de vulnerabilidad socioeconómica de las madres participantes.

*Y que alguien me lo cuide así pagando, tampoco se puede porque te cobran muy caro. Trabajaría para pagar a alguien, al final sería lo mismo. Entonces la idea es que fuera a un Jardín gratuito para que todo fuera ganancia para uno. Porque una vez le consulté a una niña y cobraba 350 (\$350.000) de ocho a siete, de lunes a viernes. Y uno no gana más de quinientos. Yo al menos no ganaría más de quinientos, entonces no me serviría. No sale a cuenta. Así que al Jardín nomás del gobierno. (Jornada laboral informal de menos de 30 horas y usuaria de SC. Folio 25)*

Dentro de las entrevistadas se destacó que suele haber **disponibilidad de servicios** de sala cuna gratuitos, sin embargo, hubo dos casos en que no pudieron acceder a ellos ya que las salas cunas cercanas no contaban con cupos para la inscripción de sus hijos/as.

*M1: Tenía seis meses y estaba inscrita, me tenían que llamar. Me llamaron cuando tenía un año y tanto. Un año y tres meses me llamaron. (No trabaja y no es usuaria de SC. Folio 8)*

*M: Yo por lo menos fui a preguntar al Jardín que quedaba cerca del colegio de mi hija, dos veces y las dos veces me dijeron que estaban llenos los cupos y ni que la pusiera en lista de espera iba a quedar". (Jornada laboral informal de más de 30 horas y no usuaria de SC. Folio 27)*

La accesibilidad también se vincula con la **ubicación**<sup>13</sup> de las salas cunas, ya que, si existen servicios disponibles, pero a grandes distancias del hogar o trabajo de las entrevistadas, dejan de considerarse como una opción viable. La cercanía es importante por varias razones. Por una parte, su importancia se complementa con la necesidad acortar trayectos para ir a dejar y retirar a los niños y así poder congeniar horarios de trabajo con los horarios de atención de las salas cunas. La ubicación también es importante para poder estar cerca de sus hijos en casos de cualquier contingencia o por periodos de lactancia.

Finalmente, cuando se habla de la ubicación de las salas cunas, también se menciona la **seguridad del entorno**. Este no fue un tema transversal durante las entrevistas, pero cobra relevancia en el contexto del presente estudio. Así, algunas entrevistadas mencionan

---

<sup>13</sup> Se adjunta en esta entrega un mapa como recurso visual para apreciar la cercanía de los servicios de cuidado público, particularmente, de la red Junji y el domicilio de las entrevistadas.

*M: Mira, este Jardín está súper bien ubicado (...) pero el sector es malo, es malo (...) De hecho, tú vas para allá y es pura basura, como que los gritos pa' allá, los gritos pa' acá. Como la gente como bien vulnerable, bien vulgar –se puede decir así. Entonces el Jardín como que se pierde ahí. Entonces a veces como que mucha gente no va ese Jardín por no pasar por ahí porque están los volados y cosas así –se podría decir (...) Acá yo a mi hijo no lo pondría porque tampoco correría el riesgo de irme temprano, o de que asalten el Jardín, o que hagan esas cosas a la gente que va. (Jornada laboral informal de menos de 30 horas y no usuaria de SC. Folio 23).*

Como última característica observada al momento de evaluar la opción de sala cuna es la percepción de **calidad** de las salas cunas. Previo a la incorporación de los hijos/as a una determinada sala cuna, la calidad de esta se vincula con su infraestructura (instalaciones en buen estado, limpias, etc.), y con **recomendaciones que otras personas conocidas** puedan dar sobre el trato que las cuidadoras tengan con los niños/as.

*MODERADORA: Oye y ese jardín que habías elegido ¿Cómo lo elegiste, lo conocías de antes o te lo recomendaron?*

*ENTREVISTADA: Porque era de por acá, era como lo más accesible que yo tenía. (...) Y de todos los jardines, era muy recomendado, era como tiene buenas tías, yo tenía una tía que trabajaba ahí haciendo aseo, o sea, tenía todo y todos hablaban muy bien de ese jardín. (Entrevista, Folio 22)*

Una vez escogida la opción de sala cuna, también es fundamental corroborar que el trato de las cuidadoras es el esperado. Las madres evalúan positivamente el trabajo de **las cuidadoras** cuando estas se muestran preocupadas por los niños, atentas a lo que les ocurre, y comunicativas con el desarrollo de las actividades cotidianas en el jardín.

*Moderadora: Ahora haciendo un pequeño resumen ¿Cuáles crees tú que son los factores clave, o los factores que tú consideras en una Sala Cuna para tus hijas?*

*M: El tipo de personas que trabajan principalmente. Ver el lado profesional, ver la educación y la preocupación por tu hija y que te generen confianza. Porque la primera vez que entró mi hija andaba con correas porque tenía displasia. Entonces, tía, ustedes la pueden tener aquí con estas correas, se las sacan solo para dormir. Toda una preocupación anexa de lo que tenían que normalmente preocuparse ellas. Y fue como “sí, ningún problema, nosotros la vemos”. Como que te apañan todo el rato. Saben igual que uno trabaja y que uno no la va a dejar porque quiere ir a dejarla. Entonces para mí los principales factores son: la confianza, el lugar, las instalaciones, las tías como son con tu hija. Y uno igual cacha, le tienen estima o no, se preocupan de ella o no. Esas cosas. (Jornada laboral de más de 30 horas y usuaria de SC. Folio 15)*

Cuando las madres logran generar confianza con el trabajo que realizan las cuidadoras en estos centros, se incentiva y sostiene en el tiempo el uso de dicho servicio para sus hijos/as. La seguridad sobre las competencias y dedicación de estas figuras educativas resulta aún más decisiva que factores materiales como estado de las instalaciones. Como se observó

en el apartado de factores simbólicos, uno de los aspectos clave en torno a la decisión de cuidado era la dificultad de confiar en otros algo tan importante como el cuidado de un hijo. Es por ello que se ve como un gran valor que las salas cunas cuenten con profesionales que inspiren confianza.

A **modo de resumen**, se puede ver que existen varios factores prácticos que actúan en la decisión de usar o no salas cunas. Si bien para efectos prácticos de este apartado se desglosaron se reitera que estos suelen actuar en conjunto, y con ello incidir en la disposición a usar sala cuna y en el uso propiamente tal. Así, se puede ver que existen factores prácticos centrados en la familia, como la necesidad o no de trabajar de la madre y la disponibilidad de otras opciones de cuidado. Por otro lado, los factores centrados en las salas cunas también son clave y aluden principalmente a los horarios como principal carácter inhibitor del uso de estos servicios por sobre otras opciones de cuidado. La ubicación, accesibilidad, disponibilidad y calidad (vista desde la figura de las educadoras) también son aspectos que pueden incitar o desmotivar el uso de estos servicios. Finalmente, los factores centrados en los NNA como la capacidad de habla de ellos – muchas veces ligada a su edad – sumado a la condición de salud de sus hijos/as suele motivar o restringir el uso de esta opción de cuidado.

### Cuadro 1: Cuadro de profundización

Los discursos sobre el cuidado de las entrevistadas dan cuenta de cómo la forma en que los factores simbólicos y prácticos se van configurando determina quién será la persona o entidad que se hará responsable del cuidado de sus hijos/as. Por los objetivos del estudio, el análisis se centra en cómo la configuración de ambos tipos de factores incide en el uso o no de sala cuna, sin embargo, este cuadro busca describir sucintamente cómo pueden afectar para que se den otras opciones de cuidado altamente mencionadas

- **Madre cuidadora**

El que la madre sea la principal responsable de las tareas de cuidados responde a visiones de género más tradicionales, en el que definen a las mujeres en tanto madres, y no existe un mayor interés por desenvolverse en otras áreas. Hacer efectiva esta disposición, depende de que puedan prescindir de los ingresos de su trabajo remunerado.

- **Abuela cuidadora**

En esta opción de cuidado resalta la confianza que tienen las mujeres con sus madres. Cuando la entrevistada no es la cuidadora principal las abuelas toman protagonismo, sin embargo, hay muchos factores prácticos que imposibilitan que la abuela cumpla este rol: el fallecimiento de la madre, enfermedad, trabajo de la madre, distancia territorial, o conflictos madre e hija son factores mencionados para que las abuelas no sean las cuidadoras efectivas.

Dentro de los factores simbólicos, aquí se destaca el que algunas entrevistadas no consideraban correcto delegar su responsabilidad de cuidado en sus madres, por lo tanto, si ellas no podían hacerse cargo efectivo del cuidado, buscarían otras maneras de hacerlo, como inscribiéndolos en una sala cuna o pagando por servicios de cuidado.

- **División de los cuidados con el padre**

La división de cuidado con los padres de los hijos también es una opción mencionada varias veces. En cuanto a los factores simbólicos, aquí se destaca el discurso entregado sobre la corresponsabilidad. Si las mujeres entienden que las responsabilidades son equitativas, se hará un esfuerzo por congeniar horarios y que ambos se hagan responsables. Sin embargo, el lograr dicha coordinación, implica que al menos uno de ellos trabaje en una modalidad flexible, o de turnos que así lo permita.

Otras opciones de cuidado mencionadas fueron: otros parientes, personas conocidas, cuidadoras pagadas. El que estas sean una de las opciones escogidas pasa principalmente por la no disponibilidad de algunas de las opciones antes mencionadas; ya sea por horarios, distancia, porque no hay relación con las otras figuras mencionadas (padre o abuela del niño).

### 8.3 Valorización de salas cunas

Vale rescatar que en términos generales se destaca como positivo la existencia de salas cunas, independiente de si es o no la opción de cuidado que toma la entrevistada. **Esta valoración del espacio se centra en que permite que las madres puedan realizar otras actividades**, tales como trabajar, realizar actividades de autocuidado, relacionarse con pares, entre otras.

Esto responde al factor simbólico de comprender que la mujer puede anhelar desarrollar su vida en otros espacios a parte del de la maternidad, y también al factor práctico, en que la madre necesite trabajar y dejar a sus hijos al cuidado de otra persona y no siempre cuenta con las redes o recursos para hacerlo si esta opción de cuidado no estuviera garantizada por el estado.

*M: ¿Hay alguna otra razón por la que creas que las mujeres ahora tienen más la posibilidad de trabajar?*

*A: Yo creo que va con el tema de las salas cunas, que empezaron a ser como más masivas. Porque bueno, siempre existieron, pero como que se empezó a hacer más masiva... yo aquí en el sector tengo muchas, cerquitas así tengo muchas. Entonces yo creo que eso ha ayudado bastante para que las mamás puedan trabajar, y tener donde dejar a los niños (Jornada laboral de menos de 3 horas y usuaria de SC. Folio 2).*

Otro aspecto clave en la **valorización de la sala cuna es que muchas de las madres ven que puede ser un aporte en la vida de los NNA**, en la medida en que les permite adquirir nuevos aprendizajes y mejorar su socialización, como se describe en factor práctico de aprendizaje temprano y estimulación para el niño.

Finalmente, se destaca que, sin importar si la sala cuna es la opción efectiva de cuidado de las mujeres, existe una **buena valoración del espacio** producto de estas dos aristas. Ahora, las usuarias de sala cuna también tienen una muy buena valoración de los servicios, especialmente de la red JUNJI. A pesar de que no existe mucha experiencia con servicios formales privados de cuidado, quienes si han utilizado esta opción al comparar suelen ver con buenos ojos la oferta pública. Esto se vincula particularmente con la **alta disponibilidad, accesibilidad y calidad de los servicios**.

### 8.4 Disposición al uso de sala cuna

En términos generales, dentro de los factores simbólicos, la visión de lo que es ser mujer, y cómo significan la maternidad preponderan en la primera gran división respecto a las posturas sobre quién debe ser la figura principal que realiza las tareas de cuidado, a saber, las madres u otras opciones de cuidado. Entendiendo también que la forma en que comprenden la maternidad está muy ligada al nivel de culpa que puedan sentir las entrevistadas al momento de delegar el cuidado de sus hijos.

Generalmente, son las madres con menor nivel educativo las que despliegan discursos más tradicionales en torno a los roles de género, y que muestran una mayor preferencia por ser ellas mismas quienes realicen las labores de cuidados de sus hijos, al menos los primeros dos años de edad. Por el contrario, son predominantemente madres con niveles educativos superiores las que se alejan un poco más de esta visión, al reforzar en mayor medida la corresponsabilidad, reivindicando la necesidad femenina de desplegar facetas de su subjetividad más allá de la identidad maternal.

Cuando ya se están evaluando otras opciones de cuidado, específicamente la disposición al uso de sala cuna, la confianza cobra mucha relevancia, pues mientras esta sea menos restringida permitirá alejar más el rol del cuidado de la familia nuclear. En general, la falta de confianza es un tema transversal en sus discursos de cuidados, y suele centrarse en dos figuras principales: la pareja y la abuela.

Otros factores simbólicos que destacan en que la sala cuna cobre protagonismo son la búsqueda por incentivar la socialización temprana del niño y el no querer responsabilizar a terceros por el cuidado de sus hijos/as.

Ahora bien, aun cuando las mujeres tengan una alta disposición al uso de sala cuna, esta se cruza con los factores prácticos antes mencionados, los que serán determinantes a la hora de hacer efectiva dicha disposición. Si el hijo carece de buena salud, no existen servicios de sala cuna adecuados a las necesidades económicas y territoriales de las entrevistadas, probablemente deban optar por otras opciones de cuidado.



## 8.5 Discursos sobre el trabajo remunerado: Factores simbólicos y prácticos presentes

Este apartado se centra específicamente en los discursos de trabajo de las madres, haciendo especial hincapié en sus significaciones, como en otros factores prácticos que inciden en su participación en el mercado del trabajo.

### 8.5.1 Factores simbólicos

Los factores simbólicos que aquí se presentan se vinculan con la visión que se tiene sobre mujeres y mercado laboral, como en la significación que entregan como madres hacia este ámbito.

#### 8.5.1.1 Mujeres y mercado laboral

Tal como se mencionó anteriormente, las madres aquí entrevistadas perciben **mayor libertad y autonomía en torno a la idea de mujer**. En este sentido, recalcan que, a diferencia de tiempos pasados, ahora la decisión o no de trabajar y participar de este ámbito en la esfera pública recae más bien sobre ellas.

El poder trabajar, y no definirse sólo en tanto madre y dueña de casa, además de visualizarse como una apertura en el **desarrollo de la identidad personal de las mujeres**, también se entiende como **respuesta a una necesidad económica** en la que ya no basta con los ingresos de los hombres para sostener un hogar.

*sí ha cambiado como esa época en que solamente ponían a uno como "Ah usted es la mujer, usted tiene hijo, atiende la casa, al marido y chao", en cambio ahora ya no, usted puede pensar en su pega también, profesionalmente (...) Hay más oportunidades para uno, para uno aprender e irse superando, digamos que **económicamente más que todo, como la vida está tan dura y todo está más caro entonces toca a uno también aportar en la casa, aportar con los hijos, en todo.***  
(Jornada laboral de más de 30 horas y usuaria de SC. Folio 21)

La posibilidad de trabajar, visto como algo a destacar, trae aparejada la complejidad de sentir la presión por **cumplir los múltiples roles a la perfección**. Así, algunas participantes dicen sentir que las mujeres están exigidas a cumplir múltiples roles, los cuáles deben acercarse a un ideal social del "ser mujer"

*Desde la sociedad se exige una mujer como un modelo a seguir que no existe ¿cachai? Es como que ya, tení que ser mujer y tení que estar, perdón como lo voy a decir, cagá de la risa las 24 horas del día, no te podí quejar, eres mujer y eres mamá, eres bacán, no te cansas, trabajas lo mismo, tal vez que tu marido, pero tú como mujer no te podí cansar porque llegas a tu casa a cumplir el rol de dueña de casa ¿cachai? Entonces es como que la sociedad idealiza mucho a la mujer, así como una mujer trabajadora, bonita, no te podí enfermar...* (Jornada laboral de más de 30 horas y usuaria de SC. Folio 13)

### 8.5.1.2 Factores simbólicos: Madres y participación en el mercado laboral

En este contexto, el **trabajo suele ser concebido a través exclusivamente de su arista utilitaria**, en tanto es visto solo como una vía que permite generar ingresos y sustento económico para sus familias. En estos casos, se aprecia que las madres no le atribuyen satisfacción ni sentimientos de realización personal. Más bien, en estos relatos el trabajo remunerado adquiere el carácter de una responsabilidad u obligación económica en contextos de alta precariedad material. En voz de una de las participantes:

*M: [Trabajo] Por la plata, sí, porque quería que los niños estuvieran bien y como el papá de mi hijo era consumidor de drogas, entonces a veces no me llegaba con la plata que correspondía, y ahí es donde me empecé a ver yo afligida, yo decía chuta a veces no me alcanza ni para los pañales. (No trabaja y no es usuaria de SC. Folio 14).*

En este grupo resulta interesante ver que si bien muchas veces el trabajo se encuentra en oposición con su concepción de maternidad – cuidar ellas mismas de sus hijos/as – es una vía para poder ser *buenas madres*, ya que se están sacrificando por ellos/as para poder en darles una mejor vida a ellos/as. Es por eso que, como se señaló en la descripción de la muestra, no es raro que las madres suelen describirse como “aperradas”.

*“Como que soy aperrada, como que yo busco, de repente y estaba sin pega y busco no sé hacía cuchiflí cosas así para vender, como que no... me puse a buscar, como a buscar plata (...) Igual es complicado [ser madre y trabajar], pero igual uno puede entre comillas moverse para vendiendo cosas, vendiendo cosas, como yo lo hago (...) Es que es importante igual [trabajar], es para comprarle las cosas a los hijos(...)Las que queden embarazadas tiene que aperrar, como uno sola igual puede (...) Tengo una amiga que tiene veinte y tiene un hijo de cuatro años pero ella como que se echa a morir, como que no puede sola, que igual el hijo de ella tiene una discapacidad, entonces siente que no puede con tanto, que de ir a la Teletón, de todo eso, dice que no puede con tanto (...) Siempre la apoyo, le digo que tiene que seguir adelante porque que vea por su hijo, que lo haga por él. (Jornada laboral de más de 3 horas, usuaria de SC. Folio 16)*

A pesar de lo anterior, existe también un **grupo de madres que otorgan un valor intrínseco al trabajo**, teniendo elementos enriquecedores al margen de la remuneración económica o el sustento material que pueda proveer. En este sentido, para este grupo de madres el trabajo les entrega una sensación de propósito y una vía de autosuperación e independencia. En voz de una de las participantes:

*M: Sí, sí, es que siento que es como mí, me saca de mí día a día. Entonces me gusta mucho trabajar, más que por el lado económico sino que porque me siento como más independiente. Me gusta tener mi independencia económica también. Después cuando mi hija cumplió un año dije, no, necesito trabajar. (Jornada laboral de más de 30 horas y usuaria de SC. Folio 15).*

Independiente de la significación que se entregue al trabajo, éste **suele entrar en tensión con el cuidado de sus hijos/as** y los sentimientos de culpa que genera, debido

principalmente a las expectativas y exigencias sociales que recaen sobre ellas, como se profundizo en el apartado anterior.

**A modo de síntesis**, se puede apreciar en el discurso de madres con vulnerabilidad la persistencia de poderosos mandatos de género que generan fuertes tensiones entre los ideales de maternidad y la inserción laboral de las mujeres. Si bien se identifican ciertos cambios generacionales y una mayor valoración de la autonomía femenina, las exigencias sociales sobre los roles maternales continúan muchas veces condicionando las posibilidades efectivas de participación económica. De esta manera un grupo importante de madres suele significar el trabajo solo desde su artista instrumental, mientras que un grupo menor de ellas por la independencia que les puede proveer.

## 8.5.2 Factores prácticos presentes en los discursos de trabajo

Los factores simbólicos mencionados más arriba suelen marcar una mayor o menos motivación y compromiso con el mundo del trabajo. Las concepciones sociales sobre la maternidad y las expectativas de que las mujeres prioricen las labores domésticas y de cuidado generan fuertes tensiones y sentimientos de culpa en aquellas que buscan insertarse o mantenerse en el mercado del trabajo. En este entendido, entran en juego otros factores prácticos que se conjugan con ello y que pueden limitar o condicionar la inserción laboral de estas mujeres.

Debido a que los factores prácticos centrados en la madre se encuentran varios de los factores previamente mencionados en el apartado de cuidados, es decir, necesidad de trabajar de la madre, disponibilidad de otras opciones de cuidado, sea mediante figuras de confianza – cuidado informal – o salas cunas – cuidado formal –. En este apartado se profundizará en otros factores que no han sido previamente mencionados, y que se circunscriben exclusivamente al ámbito laboral, particularmente a los factores prácticos relativos con la formalidad laboral, y, por otro, aquellos relativos a la informalidad.

### 8.5.2.1 Factores prácticos centrados en la institución del trabajo

Dentro de los factores prácticos que se circunscriben a la institución laboral se abordarán todos aquellos aspectos que tienen que ver con la formalidad y que se resumen en horarios e inflexibilidad, facilidades entregadas por el empleador, y discriminación hacia la maternidad.

#### *El horario y la rigidez de los empleos formales asalariados*

En primer lugar, el aspecto más relevado por las entrevistadas en términos de su participación laboral formal suele ser la **rigidez de los horarios de este tipo de empleos, como las dificultades para pedir permisos** en casos puntuales de enfermedad de hijos/as entre otros. En este sentido, es que se percibe una baja flexibilidad que les impide compatibilizar su maternidad y que muchas veces les incita a buscar empleos fuera del mercado formal o bien desertar completamente.

*Sí, de hecho estaba trabajando ahí [en] una empresa que estaba al lado, digamos, (...) Bueno, ahí duré como dos meses, porque de repente, que yo estaba trabajando y me llamaban del, del jardín que estaba... que no la habían ido a buscar, o... y cosas así. Entonces... como que a ellos no les gustó y no me renovaron contrato nomás. Porque eso igual... son complicados. Como que se te enferman, que hay que ir a buscarla. Entonces... esos días que tú tenías que faltar o... O te ibas más temprano, por ejemplo" (Jornada laboral de menos de 30 horas y usuaria de SC. Folio 2).*

La flexibilidad en el empleo es concebida por las entrevistadas como una manifestación de empatía de los espacios laborales hacia las demandas de la maternidad, constituyéndose en un derecho que debiera garantizarse para facilitar la conciliación trabajo-familia de madres con niños pequeños. En este sentido es que se plantea que la vida las mujeres en lo laboral y en el cuidado de los hijos "Debiera ser totalmente armónico, [hay] muchas realidades [pero] el hecho del sistema de trabajo no te lo permite" (Entrevista, Folio 30).

Ahora bien, entendiendo lo anterior y que el horario del trabajo toma un rol fundamental, es que los **trabajos part-time o de media jornada** son una vía a utilizar para mantenerse en el sector asalariado, no obstante, destacan que son trabajos peor remunerados, por lo que en lo general son una vía en la medida que permite complementar ingresos.

*Quizás dando más opciones de horario. Es que tampoco sé si sea responsabilidad de los trabajos el hacer eso, porque es responsabilidad de uno también buscarse una red de apoyo. Es difícil porque a veces no tienes a nadie, como es mi caso. Me dicen, pero déjalo con tu papá, con tu hermano. Y no se puede. A veces también no tienes la suerte de estar con el papá de tu hijo en la casa, entonces es más difícil todavía. No sé de quién sea la responsabilidad ahí porque también uno debería estar más educada y pensar bien en qué momento tener los hijos para que no te pase eso de estar a medias con todo, de tener que estar trabajando en cosas que ganas muy poco. Las opciones de trabajo que a mí me llegan ahora part time, gano ciento sesenta mil pesos (\$160.000) y eso no alcanza para nada. Tampoco es culpa de ellos porque ellos pueden pagar lo que ellos quieran. (Jornada laboral de menos de 30 horas y NO usuaria de SC. Folio 10)*

Por otro lado, otro factor práctico que consideran las entrevistadas para mantenerse en empleos formales asalariados son las **facilidades entregadas por el empleador/jefe**. Las entrevistadas suelen manifestar como algo clave en sus trayectorias laborales que los empleadores muestren buena disposición para otorgar permisos o aplicar medidas de flexibilidad laboral frente a imprevistos vinculados al cuidado de sus hijos/as, tales como emergencias o retiro de estos desde salas cunas.

La posibilidad de acceder ocasionalmente a este tipo de comprensión en el espacio laboral constituye un elemento que brinda tranquilidad a las mujeres y puede llegar a ser un factor decisivo al momento de optar por desempeñarse y mantenerse trabajando formalmente.

*Entrevistada: La supervisora si [yo] necesitaba algo o un permiso siempre lo tenía, pero siempre tenía que después estar cubriéndolo. Por ejemplo, si me venía tres horas antes después pagar esas tres horas. Pero no, ningún problema, bien -como*

*se dice- nunca oculté que tenía hijo, siempre, siempre y por lo mismo, por si pasaba -ni Dios lo quiera- algo grave que tuviera también la confianza de por qué me retiraba del trabajo, por qué no iba. (No trabaja y no usuaria de SC. Folio 23).*

Esto también es especialmente relevado por las mujeres que trabajan en establecimientos educacionales y salas cunas -quienes son las que permanecen por periodos de tiempos más extensos en puestos de trabajo y tienen una mayor estabilidad laboral- justamente por ser espacios donde por lo general se valoriza y no se sancionan las responsabilidades maternas:

*Entrevistada: Y en el trabajo nada que decir. Está enferma, váyase no más. Puedo avisar muy tarde que la voy a buscar al Jardín y está con fiebre y no, quédate no más, no vengas a trabajar. Tengo esa facilidad. Pero es porque la mayoría son mamás po' y mi directora es mamá entonces sabe que.... (Jornada laboral de más de 30 horas y usuaria de SC. Folio 15)*

Así, es como se levanta como un problema **el marco normativo en materia laboral**, dado que, desde la perspectiva de las entrevistadas, éstas no están en concordancia con sus necesidades ni protegen lo suficiente la maternidad justamente por la baja flexibilidad que tienen para madres trabajadoras. Asimismo, consideran que las medidas tomadas deberían compartirse más equitativamente con los padres, dado que de la manera que están planteadas son más bien un desincentivo **de corresponsabilidad**.

### ***La discriminación y tratos diferenciados por ser madres***

Por otro lado, otro factor práctico al cual refieren en sus discursos es **la discriminación basada en la maternidad**, que viene a representar un desafío significativo en el mercado formal del trabajo. Este tipo de situaciones suele presentarse, en primera instancia, en procesos de **búsqueda de empleos**, tales como entrevistas. En este sentido, las participantes transversalmente acusan preguntas que tienen por objetivo conocer respecto de si son madres, y en caso de que lo sean, cuáles son sus planes respecto al cuidado de sus hijo/as una vez trabajando. Frente a esto, señalan obtener frecuentemente respuestas negativas sólo por el hecho de ser madres de niños/as pequeños/as, misma razón por la que muchas ven limitadas sus oportunidades laborales:

*"No, ahora todo es fome igual, porque te dicen "¿Tiene guagua?", "Si, "Ah, no. No estamos [contratando].... Por el fuero, porque se enferman". Entonces la idea es decir que no tenís guagua, pero cuando decís que necesitas trabajar hasta tal hora te cachan que tenís guagua (...) Y no sé cómo te ven, que me vieron que tenía al [nombre del hijo] y yo les dije "No, tengo todo el tiempo del mundo" y me dijo: "pero usted tiene un bebé", y "si" le dije yo "pero a él lo cuidan, así que no hay problemas". Y ahí quedai como en stand by, porque no te llaman po". (Jornada laboral informal de menos de 30 horas y usuaria de SC. Folio 25).*

Por otro lado, ya insertas en este tipo de empleos, manifiestan haber **enfrentado tratos diferenciadores y hostiles** por parte de sus empleadores por ser madres. Relatan situaciones donde, al solicitar permisos por controles pediátricos o compromisos escolares

de los hijos, han recibido actitudes negativas que llegan al extremo de incitarlas a renunciar. Como se discutió previamente, ellas continúan siendo las principales responsables de gestionar el cuidado ante necesidades emergentes de los NNA:

*“Y después cuando nació mi hija mayor busqué trabajo en ese colegio que te dije yo y ahí como que me cerraron las puertas. Fue un golpe porque yo dije, siempre me decían que tener un hijo era una gran responsabilidad pero como que no sabía que te podían cerrar puertas por ser madre soltera. Eso fue un golpe duro. Ahí empecé a trabajar en Sala Cuna, de los tres meses de mi hija mayor. Ella entró a los tres meses a la Sala Cuna y yo entré a trabajar a un colegio. Pero ella pasó, por ejemplo, muy enferma. Estuvo hospitalizada y todo, entonces me obligaban como prácticamente a que renunciara porque yo tenía mucha licencia porque ella estaba enferma. Entonces me decían: “si quieres renuncia””. (Jornada laboral de más de 30 horas y usuaria de SC. Folio 15)*

Es bastante transversal en el relato de las madres en ámbitos laborales formales la percepción de mayores **presiones y exigencias** para cumplir con sus responsabilidades laborales, que viene a ser el último factor práctico mencionado en este apartado. Así, señalan frecuentes demandas por parte de empleadores y compañeros para realizar su trabajo como *si no fueran madres*, aceptando horas extra o turnos en otros horarios. Consideran que la falta de disposición a estas peticiones las hace ver como personas que no están comprometidas con su trabajo motivo por el cual en ocasiones los empleadores ponen término a sus contratos o no son renovados:

*“Sí, siempre jefa y ya lo que pasa es que ahí en Glam ya había otra jefatura y una supervisora, una chica venezolana y no, no le caí, de principio bien así que y bueno, cuando uno tiene hijos yo siempre toda mi vida he sido muy responsable, yo creo que nunca en un trabajo yo he faltado sin avisar, entonces yo nunca he faltado ni he enfermado. Y bueno, siempre eran 2 jefas por locales, mi compañera se casó de un día a otro y quería que yo le cubriera todos los días y le dije que no porque yo ahora era mamá, antiguamente si yo no hubiera tenido hijo no tengo ningún problema, pero yo no podía dar una responsabilidad a mi mamá que se quedara todos los días y ahí hizo el turno largo de mall. O sea, apertura a cierre, estoy hablando de 10 a 9 de la noche, así que. Y bueno, justo en mi tercer mes que ya tenían que renovar indefinido no me renovó, pero no importa”. (Jornada laboral informal de menos de 30 horas y usuaria de SC. Folio 6)*

Vale recalcar en este punto, el **bajo nivel de conocimiento sobre derechos laborales** que tienen las madres consultadas, y que se suele posicionar como otro factor que incide en sus desarrollos laborales, en tanto no reconocen situaciones en las cuales sus derechos se están viendo vulnerados o no están siendo respetados por completo, especialmente cuando se trata de personas más jóvenes o con menor experiencia laboral. En este sentido se resalta la poca información que se entrega sobre estas temáticas en sus respectivos empleos: *“Ahora con la [Nombre de la hija] me he ido instruyendo en, yo no tenía idea de esta hora de lactancia y si no hubiese sabido, él tampoco me la hubiera dicho”* (Entrevista, Folio 5).

### 8.5.2.2 Factores prácticos centrados en el ámbito informal del trabajo

Nuevamente, la flexibilidad de horarios es un factor práctico relevante dentro del contexto del trabajo informal.

La gran adaptabilidad de los horarios que caracteriza al trabajo informal, en cuanto son las propias madres quienes organizan sus tiempos, suele ser el principal factor práctico destacado: Pueden llevar a sus hijos al trabajo, quedarse en casa con ellos cuando lo requieran o trabajar en el horario que más les acomode.

En este sentido, contrasta frecuentemente con la rigidez horaria del mercado laboral formal, donde no siempre existen las mismas ventajas para lograr una adecuada conciliación trabajo-familia. Es por esta razón que la flexibilidad que permite el trabajo informal es una de las estrategias a las que recurren las madres para mantenerse activas en el mundo del trabajo mientras crían y cuidan a sus hijos.

*“De repente los horarios no me calzan para ir a buscarla al Jardín, ir a dejarla al Jardín. Cuando se enferma no puedo pedir libre a cada rato, si po, no coinciden con las de mi papá, con las mías, con las de mi mamá para ver a la [nombre de hija]. (...) Tampoco por eso he buscado trabajo [formal] porque ahí me quedo, me queda flexible porque si la [nombre de hija] se enferma la llevo conmigo. Si no tiene clases me la llevo conmigo. Por ejemplo, la semana pasada tenían problemas con los baños, estaban tapados con las raíces de los árboles, en el Jardín, y no podíamos llevarlos así es que yo me la llevaba, me la llevé toda la semana”. (No trabaja y no es usuaria de SC. Folio 9)*

No obstante, para quienes se dedican de manera permanente a estos tipos de trabajo reconocen que esta vía no es la óptima por la inestabilidad económica a la que están sujetas.

*“Embarazada de ella, empecé. Después con ella. Nació y fui... iba con ella. Porque decían que... que hacía plata por el tema de la ropa de... de ¿Cómo se llama? De... Nueva, usada. Entonces la ropa americana se compraba. Y yo tenía mucha ropa, (...). Y después cuando nació ella, ropa de ella. Entonces ahí me iba a ganar el Persa. Yo tenía un puesto, me ganaba en un puesto ahí mismo. En los este de los cachureos. Y ahí me... me ganaba (...) Voy a ganar nomás el pago. Entonces no... Nunca he tenido un puesto. Siempre ponte, según como me va, pago el puesto po. A veces no me va muy bienn po. A veces no me vengo ni con ni uno: Me ha tocado el venirme con ni uno. Con ni uno, con ni uno, con ni uno. Igual es fome, porque a veces yo voy a trabajar y pienso traerme plata, po”. (No trabaja y no es usuaria de SC. Folio 8).*

En **resumen**, se observa que, por un lado, en el ámbito laboral formal, las madres enfrentan desafíos debido a la rigidez de los horarios y la falta de flexibilidad en empleos asalariados formales. Esta situación dificulta la conciliación entre el trabajo y la maternidad, lo que a menudo lleva a las madres a abandonar el mercado laboral formal, y también a buscar alternativas en el empleo informal. De igual modo, las situaciones de discriminación y tratos

diferenciados por ser madres, limita sus oportunidades laborales y genera un entorno de trabajo hostil, interrumpiendo generalmente su trayectorias laborales.

Por otro lado, el trabajo informal se caracteriza por una mayor flexibilidad y adaptabilidad horaria, permitiendo a las madres organizar su tiempo de acuerdo a las necesidades de cuidado de sus hijos. Esta flexibilidad es crucial para las madres que no cuentan con otras opciones de cuidado, ya que les permite llevar a sus hijos al trabajo o cuidarlos en casa. Sin embargo, el empleo informal también conlleva desventajas significativas, como la inestabilidad económica y la falta de protección laboral y beneficios sociales

#### Cuadro 1: Cuadro de profundización

##### Ser madre y trabajadora: El cumplimiento de una doble jornada

En los discursos de madres con trabajos remunerados se percibe que no sólo que cumplen una jornada laboral, sino que también deben responder a los deberes domésticos y cuidado de sus hijos/as, recayendo esta responsabilidad casi exclusivamente en ellas. Citando a una de las madres entrevistadas:

*Entrevistada: En cambio una, te das cuenta que tú llegas de un trabajo y llegas a trabajar a tu casa igual. “Ya niños, las tareas, niños la colación para mañana, niños los cuadernos, niños a lavarse los dientes, niños a ponerse el pijama, niños acostarse” (...) Claro, después de cinco horas recién venís acostarte tú po’, cachai. (Entrevista, Folio 23).*

Por ello se afirma que las madres se ven sometidas a una **“doble jornada”** (Hochschild, 1989). Este escenario suele incentivar a que opten por sólo una de estas dos esferas y abandonen, en muchos casos, el mercado laboral o bien opten por trabajos con una menor carga horaria.

En el caso de aquellas madres que permanecen en el mercado del trabajo, esta situación trae consigo otra serie de consecuencias negativas, tales **como percepción de rendimientos laborales deficientes y sentimientos profundos de agotamiento y frustración**, por sentir justamente que no están cumpliendo del todo con sus responsabilidades, ya sean laborales o domésticas. En voz de una de las participantes:

*Entrevistada: Entonces se me hace súper difícil. Siento que no hago nada, a la vez estoy bien en todo pero siento que la casa la ordeno y al rato está desordenada, que no juego nada con él, que dedico poco a mis clases. **Es como que cuesta dividirse en todo. En tratar de hacer diseño cuando puedo porque igual me piden diseños [de tatuajes] entonces creo que no me da mucho... Ayer mismo me quedé dormida** (Folio 10)*

Estos testimonios subrayan la incompatibilidad percibida entre la esfera productiva y las demandas de cuidado, repercutiendo en el tiempo efectivo que pasan con sus hijos/as como en su desempeño laboral ante la sobrecarga de roles.



## 8.6 Valorización del mercado del trabajo

A partir de lo expuesto previamente, se evidencia en general una **valoración negativa** de las madres respecto al mercado laboral y su capacidad para compatibilizar las esferas del trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado infantil. Tanto las madres que consideran al empleo como un medio instrumental como quienes lo significan a en vista de su independencia económica, revelan una contraposición entre el mundo laboral y sus ideales de crianza y cuidado maternal, tensiones que se ratifican en las barreras prácticas que enfrentan estas mujeres para poder insertarse en el mercado laboral.

La **alta percepción de actitudes discriminatorias** en los espacios de trabajo hacia la maternidad, sumada a **la rigidez de horarios y baja flexibilización** durante los primeros años de vida de los/as hijos/as, conduce frecuentemente a un cuestionamiento respecto a la falta de adaptación de las instituciones laborales a las necesidades de conciliación de las madres trabajadoras. Asimismo, si bien la informalidad suele surgir como una estrategia que les permite afrontar varias de las barreras previamente

En este contexto, es que emerge una **tensión entre las proyecciones** mencionadas por las madres. Por un lado, en un escenario ideal donde el trabajo pueda ser flexible, la mayoría de las entrevistadas optaría por permanecer empleada, puesto que de esa manera lograrían una efectiva integración trabajo-familia. Contrariamente, en términos de sus deseos o proyecciones dadas las condiciones actuales les gustaría más bien poder renunciar a su empleo remunerado para dedicarse exclusivamente al cuidado de sus hijos/as los primeros dos años.

## 8.7 Madres y Participación Laboral: Entre la Deserción y la Permanencia

A partir de estos resultados es que se puede ver que las trayectorias laborales de las madres se encuentran condicionadas por varios elementos tanto simbólicos como prácticos, y que muchas veces responden a aspectos contingentes de su vida. En este sentido, y considerando la diversidad etaria de la muestra es que existen múltiples tipos de trayectorias laborales que a su vez guardan relación con nivel educativo, redes de apoyo percibidas y embarazo adolescente.

En este sentido, si bien como se planteó no existe una trayectoria única si se pueden ver ciertos patrones en torno a las decisiones que toman respecto de su vida laboral luego de ser madres, presentando así tres posibles escenarios:

1. Deserción laboral
2. Permanencia en mercado formal del trabajo
3. Permanencia en el mercado informal del trabajo

### 8.7.1 ¿Quiénes son las madres que desertan del mercado laboral?

La **deserción laboral** suele presentarse en mayor medida en madres con educación media o estudios superiores incompletos. Este grupo de madres tiene una visión de maternidad y cuidados – factor simbólico de cuidado – más tradicional, donde se autoasigna a la madre como agente prioritario y casi exclusivo para el cuidado del NNA. Más allá de este factor simbólico-cultural, esta decisión en general responde a otros factores prácticos donde no existe una necesidad desde la madre de generar ingresos.

En estos casos, la existencia de una sólida red de apoyo familiar, principalmente la pareja proveedora en los casos de las familias parentales, o la familia extendida de la madre en caso de familias monoparentales, emerge como variable interviniente que otorga el suficiente respaldo material para que la mujer pueda replegarse de la esfera laboral y concentrar su actividad en los quehaceres domésticos y el cuidado infantil a tiempo completo durante los primeros años, en general, los primeros dos del hijo/a.

Es común que las madres refieran a no trabajar durante esta etapa al ser las figuradas más importantes en el cuidado de sus bebés – factor simbólico –. Cabe señalar que, entre quienes presentan una mejor situación económica, esta puede ser una decisión permanente, mientras que en aquellos contextos de mayor vulnerabilidad la deserción laboral es usualmente una decisión provisoria.

Asimismo, al ser las principales encargadas del cuidado, no pueden optar por otras estrategias para mantenerse en el mercado del trabajo porque especifican no poder congeniar los horarios de posibles empleos con el trabajo doméstico y de cuidados. Relacionado con lo anterior, al querer ser ellas las que se dediquen al cuidado de los hijos/as no se encuentran interesadas en hacer uso de las salas cunas, al menos por el tiempo que ellas decidan mantenerse fuera del mercado del trabajo.

Vale señalar que en este grupo de madres también pueden utilizar la estrategia de trabajo informal pero de manera esporádica y no como una actividad extendida en el tiempo.

### 8.7.2 ¿Quiénes son las madres que permanecen en el mercado formal del trabajo?

En segundo lugar, **la permanencia en el mercado formal del trabajo** suele tener a madres con educación media como educación superior, y por lo general, se compone por las madres que trabajan más de 30 horas.

En este grupo de madres se observan dos sub-grupos: quienes tienen visiones más tradicionales de cuidados ligada a los roles tradiciones de género como una significación utilitarista del trabajo, y, otras madres que tienen una postura más igualitarias de las responsabilidades de cuidados y tiende a haber una vinculación con el mercado del trabajo mayormente ligada a la de independencia económica. En general, esta segunda postura se observa más entre quienes tienen educación superior, aunque igual está presente entre algunas de las madres que solo poseen educación media.

Las **madres que trabajan más de 30 hrs.** suelen acceder a **trabajos mejor remunerados**, y en los casos de las madres con estudios superiores, en **los rubros en los que estudiaron**. Por ello, es posible que exista una mayor permanencia, en tanto a algunas sus empleos les entregan satisfacción y por otro lado, tienen mejores sueldos de los cuales sería más difícil prescindir. Entre los factores prácticos de cuidado que inciden es que en general tienen **otras opciones de cuidado que las ayudan a complementar los horarios** del trabajo y la sala cuna, que es la principal opción de cuidado utilizada.

Vale destacar, que es altamente relevado las **facilidades entregadas por el empleador** que les han permitido en menor o mayor medida congeniar sus actividades de cuidado con el trabajo, y que les permiten obtener cierta flexibilidad en momentos en que al requieren como enfermedad del NNA u otros.

Ahora bien, para las madres que trabajan **menos de 30 horas** suelen haber **menos opciones de cuidado disponibles** lo que les entrega menor flexibilidad con el tema horario de las salas cunas – que también es su primera opción de cuidado – por lo que utilizan la estrategia de mantenerse en el mercado trabajando menos horas. Tal como se mencionó anteriormente, la confianza es un aspecto transversal en sus discursos de maternidad y cuidados, y si bien la **abuela suele ser una figura en la que se deposita esta confianza**, varias de las participantes explican que esta opción está **cada vez menos disponibles por el hecho de que sus madres también trabajan**. Asimismo, varias de las participantes al provenir de contextos vulnerables no cuentan con esta figura de apoyo en sus vidas.

### 8.7.3 ¿Quiénes son las madres que permanecen en el mercado informal del trabajo?

Por último, la **vía de la informalidad** suele ser el grupo de madres con mayores ocurrencias de **embarazo adolescente**. Este hito biográfico temprano suele implicar el abandono prematuro del sistema educativo formal y la incorporación forzada a empleos precarios como estrategia de subsistencia material. Así, son principalmente madres que detentan estudios secundarios o técnicos superiores inconclusos. Al no completar credenciales formativas que habiliten acceso a trabajos formales, el **autoempleo, los oficios fluctuantes y otras ocupaciones irregulares se erigen en alternativa factible para generar ingresos de forma permanente**. En algunos casos, el retorno posterior de estas mujeres a programas educativos técnicos o superiores también orienta la preferencia por labores informales que les permitan conjugar de mejor manera ambos roles de estudiante y madre-trabajadora.

Este grupo es el que presenta la visión más tradicional en cuanto a roles de género. Si bien cuentan con cierto respaldo familiar, tienen un acceso restringido a figuras alternativas de confianza a quienes delegar el cuidado ante la ausencia materna. Al no poder contar con abuelas u otros parientes cercanos – generalmente por encontrarse empleados –, priorizan el cuidado maternal directo, ya sea llevando consigo a los niños a sus espacios laborales informales, o trabajando solo los fines de semana cuando el padre está disponible en el hogar. Por lo tanto, dada también esta flexibilidad inherente a este tipo de participación laboral las salas cunas no suelen ser su primera opción de cuidado.

## 9 Conclusiones

El presente estudio buscó **comprender la relación de los discursos sobre los cuidados y el trabajo remunerado, con la disposición al uso de SC y a participar en el mercado del trabajo**, en el caso de madres del Gran Santiago. Aquello, se enmarca en la necesidad de identificar determinantes en la utilización de servicios de sala cuna en la región, y además, las consecuencias de ello en la participación laboral femenina.

La interacción entre los discursos de cuidado y trabajo, y los respectivos elementos simbólicos y prácticos que los componen, están en constante interacción y se determinan mutuamente. Por este motivo, se vuelve complejo identificar si la disposición al uso de sala cuna está por sobre la disposición a trabajar remuneradamente, o viceversa. Aun así, es posible ver a lo largo de este informe que el cuidado es generalmente una barrera para el trabajo remunerado femenino.

A partir de los hallazgos ya mencionados, es posible aventurar las siguientes conclusiones claves respecto al objetivo ya mencionado.

### **#1: La falta de horarios compatibles entre sala cunas y empleos formales suele ser un factor perjudicial tanto para el uso de salas cunas como la participación laboral de las madres**

El horario en el que funcionan los servicios de sala cuna, en su mayoría instituciones de carácter público, se presenta como uno de los principales factores para que las madres descarten la opción de sala cuna para el cuidado de sus hijos/as. En este sentido, el problema recae especialmente en que los horarios de funcionamiento establecidos de los establecimientos suelen no estar alineados con los tiempos o jornadas laborales de las madres. Como consecuencia son las mismas madres quienes ejercen las responsabilidades de cuidado de sus hijos/as abandonando el mercado laboral, o en el caso de que sus condiciones económicas no lo permitan, acuden a otras opciones de cuidado.

### **#2: La falta de confianza es uno de los factores que más obstaculiza el uso de salas cunas**

La desconfianza que las madres perciben respecto a los servicios de cuidado surge como otro elemento determinante a la hora de escoger una opción de cuidado. Constantemente las madres señalan la baja confianza que sienten con respecto a delegar el cuidado de sus hijos/as a terceros, pues desde sus perspectivas, nadie los/as cuida como ellas mismas. En esta línea, la principal vía para combatir la desconfianza es el vínculo con las educadoras de sala cuna, que es según las entrevistadas el principal aspecto a evaluar en cuanto a la calidad de los servicios, y por tanto, el principal elemento a reforzar para impulsar su uso.

### **#3: La informalidad surge como estrategia en un mercado laboral formal que se concibe como poco flexible hacia la maternidad**

La escasa flexibilidad que frecuentemente encuentran en empleos formales les impide a las madres dedicar el tiempo que quisieran a ciertas tareas domésticas y de cuidado. Por

este motivo, uno de los factores prácticos más presentes en los discursos de madres corresponde a la búsqueda de flexibilidad a través de la inserción laboral informal.

Este ámbito del mundo laboral les entrega un mayor nivel de adaptabilidad en caso de que lo necesiten, lo cual se ve traducido en la posibilidad de llevar a sus bebés al trabajo si es que lo requieren y en un mayor control de sus propios tiempos y disponibilidades. A pesar de ello, y en línea con las proyecciones de la entrevistada, la informalidad no sería su primera opción si es que el mercado laboral formal pudiese entregarles mayor opción horaria, permisos en caso de enfermedad de NNA, etc.

## Referencias

### 9.1 Referencias bibliográficas

- Abud, M. J., Eyzaguirre, S., & Feliu, J. T. (2023). Propuestas para fomentar la participación laboral femenina en Chile. Punto de referencia.
- Arteaga, C., Abarca, M., Pozo, M. y Madrid, G. (2021). Identidad, maternidad y trabajo. Un estudio entre clases sociales en Chile. *Revista de Ciencias Sociales*, 34(48), 155-173. Epub 01 de junio de 2021. <https://doi.org/10.26489/rvs.v34i48.7>
- Balarin, M., Cueto, S., & Fort, R. (2022). *El Perú pendiente: ensayos para un desarrollo con bienestar*. Lima: Grade.
- Batthyány, K. (2015) *Las políticas y el cuidado en América Latina: Una mirada a las experiencias regionales*. CEPAL - Serie Asuntos de Género N° 124.
- Bernal, R. a. (2013). Subsidized childcare and child development in Colombia: Effects of Hogares Comunitarios de Bienestar as a function of timing and length of exposure. *Forthcoming Social Sciences & Medicine*.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 77-101.
- Brilli, Y., Pronzato, C., & Boca, D. (2014). Does child care availability play a role in maternal employment and children's development? Evidence from Italy. *Review of Economics of the Household*. 14. [10.1007/s11150-013-9227-4](https://doi.org/10.1007/s11150-013-9227-4).
- Caamaño, E. (2010) *Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora*. *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Vol. 1, No 3, 2011, pp. 301-314.
- Campbell, S. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>.
- Cardona-Sosa, L. & Morales, F. (2016). Capítulo 7. Efectos laborales de los servicios de cuidado infantil: evidencia del programa buen comienzo. Banco de la República de Colombia.
- Caria, S., Crepon, B., ElBehairy, H., Fadlalmawla, N., Krafft, C., Nagy, A., Mottaghi, L., Zeitoun, N., and Al Assiouty S.. (2022) *Child Care Subsidies, Employment Services, and Women's Labor Market Outcomes in Egypt: First Midline Results. Middle East and North Africa Gender Innovation Lab Policy Research Paper*. Washington, DC: World Bank.
- Castillo-Montoya, M. (2016). Preparing for interview research: The interview protocol refinement framework. *The qualitative protocol*, 811-831.
- CEDAW. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Obtenido de

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw25years/content/spanish/Convention-CEDAW-Spanish.pdf>

Centro de Estudios MINEDUC. (2012). Serie evidencias: Una aproximación a la demanda de salas cuna y jardines infantiles en Chile.

Contreras, D. P. (2012). Female Labor Supply and Child Care Supply in Chile. . Universidad de Chile, Facultad de Economía y Negocios, Departamento de Economía. .

Del Boca, D. &. (2005. ). Labor supply and childcare costs: The effect of rationing. IZA Discussion Paper No. 1779. .

Desrochers, S., & Sargent, L. (2003). Desrochers, Stephan, & Sar Boundary/Border Theory and Work-Family Integration. . Work and Family Encyclopedia: <http://workfamily.sas.upenn.edu/>.

Deux, K., & Martin, D. (2003). Interpersonal networks and social categories: Specifying levels of context in identity processes. *Social Psychology Quarterly*, Vol, 66, N°2, 101-117.

Dussailant, F. (2012). Asistencia de niños a establecimientos preescolares: aproximándonos a la demanda a través de un análisis de las elecciones de cuidado y trabajo de los hogares. Santiago.

Eagly, A. H. (1987). Reporting sex differences.

Eagly, A. H., & Wood, J.-S. (2004). Social Role Theory of Sex Differences and Similarities: Implication for the Partner Preferences of Women and men. . *The psychology of gender*, 269-295.

Fascioli, A. (2010). Ética del cuidado y ética de la justicia en la teoría moral de Carol Gilligan. *Revista ACTIO* n° 12.

Fernández Villanueva, C., Artiaga Leiras, A., & Dávila de León, M. C. (2013). Cuidados, género y transformación de identidades.

Flick, U. (2002). *An Introduction to Qualitative Research* (Segunda edición ed.). London: SAGE.

Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.

Flick, U. (2014). *Introducción a la investigación cualitativa*, 4ta edición. Morata, S. L.

García-Moran, E. (2010). Child Care Costs, Female Labor Force Participation and Public Policy.

Givord, P. & Marbot, C. (2015) Does the cost of child care affect female labor market participation? An evaluation of a French reform of childcare subsidies. *Labour Economics* 36 (2015) 99–111.

- Gobierno lanza campaña "Papá Conmigo" para incrementar uso de beneficios. [16 de junio de 2019]. 24 horas. Recuperado de: <https://www.24horas.cl/nacional/gobierno-lanza-campana-papa-conmigo-para-incrementar-uso-de-beneficios-3388320>
- Goni, Y. (2019). La conciliación de la vida laboral y familiar desde la perspectiva de la maternidad. [Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad de Valladolid]. HYPERLINK "http://uvadoc.uva.es/handle/10324/42561"  
<http://uvadoc.uva.es/handle/10324/42561>
- Halim, D., Perova, E., & Reynolds, S. (2021) Childcare and Mothers' Labor Market Outcomes in Lower- and Middle-Income Countries. East Asia and the Pacific Region Gender Innovation Lab & Gender Global Theme. Policy Research Working Paper N° 9828.
- Hein, C. y Cassirer, N. (2010) Soluciones para el cuidado infantil en el lugar de trabajo. informes oit. Ministerio de trabajo e inmigración. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones
- Hoyos, D. (2008). Ética del Cuidado: ¿Una alternativa a la ética tradicional?. *Discusiones Filosóficas*, 9(13), 71–91. Recuperado a partir de <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/discusionesfilosoficas/article/view/689>
- INE. (2016). Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo ENUT. Obtenido de [http://historico.ine.cl/enut/files/principales\\_resultados/documento\\_resultados\\_ENUT.pdf](http://historico.ine.cl/enut/files/principales_resultados/documento_resultados_ENUT.pdf)
- Joesch, .. M. (2002). The demand for non-relative childcare among families with infants and toddlers: A double-hurdle approach. . *Journal of Population Economics*, 15. .
- Josselson, R. (2006). Narrative research and the challenge of accumulating knowledge. . *Narrative Inquiry*, 16(1), 3–10.
- Krause, M. (1995). La investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos. . *Temas de educación* No7, 19-39.
- Lokshin, M. (2000). Household Childcare Choices and Women's Work Behavior in Russia. . *The Journal of Human Resources*,39(4) , 1094-1115.
- Mateo, M. y Rodríguez-Chamussy, L. (2017) Educación que rinde Mujeres, trabajo y cuidado infantil en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Mateo, M. y.-C. (2013). Childcare and Women's Labor Participation: Evidence for Latin America and the Caribbean. . Banco Interamericano de Desarrollo. IDB Technical Note 586. .
- MDS, S. (2020). Región Metropolitana de Santiago: índice de prioridad social de comunas. Santiago de Chile: SEREMI de Desarrollo Social y Familia.
- Medrano Vera, P. (2009). "Public day care and Female Labor Force Participation: Evidence from Chile." . Santiago, Chile: Universidad de Chile <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/144031>.



- Meza-de-Luna, M. E., Morelos Zaragoza, T. M., & Meza-de-Luna, L. (2022). Conciliación trabajo-familia con y sin niños y niñas, durante el confinamiento por COVID-19 en México. . *Psicoperspectivas*, 21(2), , 26-39.
- OCEC UDP-Chile Mujeres. . (2022a.). Zoom de género. . Información al trimestre marzo-mayo 2022. Informe realizado por el OCEC-UPD, en conjunto con la fundación Chile Mujeres.
- Olivetti, C. & Petrongolo, B. (2017) The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries. *Journal of Economic Perspectives*—Volume 31, Number 1. Pages 205–230.
- Patton, M. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Beberly Hills : SAGE.
- Sandoval, C. (2002). *Investigación Cualitativa*. Bogotá: ARFO Editores.
- Torns, T. (2011) Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad. *RIDEG. Revista interdisciplinaria de estudios de género* Núm. 1 Pág. 5-13
- UC & Gfk Adimark. . (2017). Encuesta Nacional Bicentenario 2017. . Obtenido de [http://encuestabicentenario.uc.cl/wp-content/uploads/2017/10/Resultados\\_EncuestaBicentenario2017-1.pdf](http://encuestabicentenario.uc.cl/wp-content/uploads/2017/10/Resultados_EncuestaBicentenario2017-1.pdf) .
- Undurraga, R. y López, N. (2021). (Des)articuladas por el cuidado: trayectorias laborales de mujeres chilena. *Revista de Estudios Sociales*, núm. 75, pp. 55-70, 2021. <https://doi.org/10.7440/res75.2021.06>
- Urzúa, S. a. (2011. ). The Impact of Out-of-Home Childcare Centers on Early Childhood Development. . IDB Working Paper Series No. IDB-WP-240.
- Women, business and the law. (2022) Toward Available, Affordable, and Quality Childcare Services. World Bank Group. [https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1817-2\\_ch2](https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1817-2_ch2)
- Yopo, M. (2016). El tiempo de las mujeres en Chile: repensar la agencia. *Revista de Estudios Sociales*, (57), 100-109. <https://doi.org/10.7440/res57.2016.08>
- Yopo, M. (2019) Making the right time: the transition to motherhood in contemporary chile. [Tesis de Doctorado, Universidad de Cambridge]

## 9.2 Artículos legales

- Biblioteca del Congreso Nacional (BCN), “Historia de la Ley 17.301”, disponible en [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursoslegales/10221.3/64424/6/HL\\_17301.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursoslegales/10221.3/64424/6/HL_17301.pdf)
- SUSES0. 2020. Protección a la vida familiar y corresponsabilidad paternal. (Boletín Informativo nº3, año 2020).

## 10 Anexos

### 10.1 Pauta de entrevista

#### Estudio sobre los Determinantes Culturales del Uso de Sala Cuna y la Participación Laboral de Madres del Gran Santiago

##### Pauta Entrevista

Buenos días/tardes, mi nombre es\_\_\_ y formo parte del equipo de la Dirección de Estudios Sociales del Instituto de Sociología (DESUC) de la Pontificia Universidad Católica de Chile, que está a cargo de este estudio. El objetivo es comprender la relación sobre los cuidados y el trabajo remunerado, con el uso de sala cuna y la participación en el mundo laboral.

La idea es que podamos conversar de algunos temas al respecto. Todo lo que aquí se converse tiene carácter absolutamente confidencial. Se grabará solo con el objeto de dejar un registro y poder analizar la información adecuadamente, pero los datos sólo serán trabajados a nivel agregado, es decir, no serán analizados a nivel individual. Por favor, siéntete con libertad para hablar. La conversación durará alrededor de una hora.

(PEDIR SOLICITUD DE FIRMA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO).

#### Módulo 1. Presentación

Preguntas	Notas al entrevistador/a
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Saludo inicial y presentación de la entrevistadora.</b></li><li>• Ahora me gustaría que me cuentes un poco de ti: tu nombre, edad, con quién vives, a qué te dedicas, qué estudiaste, cuántos hijos tienes, qué te gusta hacer.</li><li>• ¿Cómo te describirás a ti como persona? Y, si tuvieras que describirte en una palabra ¿cuál sería?</li></ul>	<p>El objetivo es poder generar un vínculo inicial. La presentación del entrevistador/a debe ser específica, contener aspectos coloquiales y también demográficos (nombre, edad, hijos, etc.).</p> <p><u>Nota al entrevistador/a:</u> Foco en personas con las que vive y palabras que usa para describirse (madre, esposa, etc.)</p>

#### Módulo 2. Mujer y maternidad

Preguntas	Notas al entrevistador/a
-----------	--------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para ti, ¿qué significa ser <b>mujer</b>? ¿Cómo se espera que sean las mujeres en Chile hoy en día? ¿Sientes que esto ha cambiado con el tiempo? ¿Por qué?</li> <li>• Y para ti ¿qué significa ser <b>madre</b>? ¿Qué se espera de una madre en Chile hoy? ¿Ha cambiado en el tiempo esta concepción?</li> <li>•</li> </ul>	<p>El objetivo aquí es identificar estereotipos de género, y otros elementos normativos en la definición de madre y mujer.</p> <p><u>Nota al entrevistador/a:</u> Estar atento a si emerge discurso de cuidados, y ahondar en ella.</p>
--	---

### Módulo 3. Historia de Vida

Preguntas	Notas al entrevistador/a
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ahora, me gustaría que me contaras tu <b>historia de vida</b> desde que saliste del colegio, abordado tu trayectoria laboral y tu vida familiar, hasta ahora. La idea es que vayamos marcando en una línea de tiempo eventos importantes como: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Cambios de casa o personas con las que viviste</li> <li>○ Años de nacimiento de tus hijos</li> <li>○ Trabajos que hayas tenido</li> <li>○ Estudios que hayas cursado</li> </ul> </li> </ul> <p><u>Preguntas de profundización a lo largo del ejercicio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuéntame cómo viviste <b>la transición a la maternidad</b> ¿Cómo cambió tu vida al ser madre?</li> <li>• Puedes guiarme a través de tu <b>decisión de dejar/o no de trabajar</b> una vez que tuviste hijos, ¿qué te hizo tomar esta decisión?</li> <li>• En esa decisión, ¿Qué aspectos de tu trabajo influyeron?</li> <li>• <i>(En caso de que haya vuelto a trabajar)</i> ¿Cómo fue para ti volver a trabajar después de tener a tu hijo/a?</li> <li>• En tu experiencia, ¿las leyes y derechos laborales se respetan para las madres trabajadoras?</li> <li>• Ahora, dentro de esta línea de tiempo, que <b>rol ha tenido tu familia</b> en el cuidado de tu hijo/a. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ¿De qué manera se dividen tareas de cuidado con tu pareja?</li> </ul> </li> </ul>	<p>El objetivo de este módulo es conocer la relación entre trayectoria laboral y cuidados del hijo/a .</p> <p><u>Nota al entrevistador/a:</u> La idea es comenzar a dibujar una línea, y que puedan en ella plasmar aspectos de su vida, particularmente en relación con la maternidad y la trayectoria laboral.</p> <p>Especial foco en ver sentimientos de <b>culpa</b> o <b>satisfacción</b>, evaluaciones positivas o negativas, certezas e incertidumbres, oportunidades y amenazas. También, en ver si eventos se narran como decisiones o como causa de las circunstancias.</p> <p><b>Sobre trabajo:</b></p> <p>Especial interés en <i>el comienzo de la vida laboral, cambios de trabajo, deserción laboral, etc.</i>, y en <i>cambios y continuidades en relación con la maternidad.</i></p> <p>Indagar también en formalidad e informalidad en sus trabajos y relación con discursos y opciones de cuidado. Y nociones que tengan respecto de leyes/reglamentos/bonos en esta materia.</p> <p><b>Sobre cuidados:</b></p> <p>Importante ahondar en redes de apoyo que perciba la persona entrevista en términos de cuidado, y composición de los hogares.</p>

Preguntas	Notas al entrevistador/a
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ¿Cuáles fueron los principales elementos que consideraste para que cuidaran a tu hijo/a en esos momentos?</li> <li>• Hay <b>otras personas que hayan apoyado</b> en el cuidado de tu hijo/a. ¿quiénes? ¿Por qué decidiste que esas personas fueran sus cuidadoras?</li> <li>• Durante este período de tu vida [<i>maternidad</i>], ¿experimentaste algún tipo de <b>apoyo institucional</b>, como bonos, subsidios o programas?</li> </ul> <p><u>Preguntas para cierre de ejercicio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ahora para ir cerrando este ejercicio, desde tu punto de vista, ¿Qué situaciones fueron las más difíciles de vivir como madre? ¿Cómo te enfrentaste a aquellas dificultades? ¿Qué apoyos tuviste durante el proceso?</li> <li>• ¿Y cuáles fueron los momentos más felices o gratificantes?</li> <li>• ¿Crees que tu vida ha sido diferente a la de tu madre o abuela? Y ¿a otras personas de tu edad?</li> </ul>	<p><i>Poner atención si es que la entrevistada menciona experiencias de cuidado previas al ser madre (a hermanos, familiares enfermos, etc.).</i></p>

#### Módulo 4. : Evaluación de servicios de SC

Preguntas Claves	Notas al entrevistador/a
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ahora, y en relación con el cuidado de tu hijo/a me gustaría que habláramos sobre las salas cunas.</li> <li>• [<i>Para madres que utilizan SC</i>] ¿Qué te hizo optar por hacer uso de este servicio?</li> <li>• ¿Cómo fue tu <b>experiencia</b> utilizando los <b>servicios de sala cuna privada/pública</b>? ¿Se la recomendarías a algún/a conocido/a? ¿Por qué?</li> <li>• ¿Por qué optaste por esa sala cuna para el cuidado de tu hijo/a? ¿Cuáles fueron los <b>factores clave</b> que influyeron en esta elección? ¿Cambiarías algo de la sana cuna o jardín infantil al que asisten tus hijos/as?</li> </ul>	<p>El objetivo aquí es conocer las evaluaciones que las participantes tienen sobre los servicios de SC y observar tensiones en el cuidado que puedan existir.</p> <p><u>Nota al entrevistador/a:</u> especial interés en conocer razones de uso y no uso de sala cuna, y sentimientos <b>de culpa o satisfacción</b> en base al uso de este servicio.</p> <p>Ver las diferencias que observan entre oferta pública y privada, y también de SC informales, en caso de que se mencione.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• [Para madres que no utilizan servicios de SC] ¿Alguna vez has pensado en utilizar servicios de sala cuna para el cuidado de tu hijo? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ (Si responde que no) ¿Qué cosas te han hecho descartar esa opción de cuidado?</li> <li>○ (Si responde que sí) ¿Por qué aún no has tomado esa opción de cuidado?</li> </ul> </li> <li>• (Si menciona uso de salas cunas informales) ¿Qué te llevo a hacer uso de ellas por sobre otras salas cunas? ¿Cómo fue tu experiencia?</li> </ul>	<p>Ahondar en temas económicos, ubicación, cercanía con el hogar, horarios sobre uso de sala cuna.</p>
--	--

## Módulo 5. : Proyecciones

Preguntas Claves	Notas al entrevistador/a
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para ir cerrando esta entrevista, quería saber, y, pensando en tus proyecciones, ¿Cómo te imaginas <b>de aquí en adelante</b>? ¿Qué aspiraciones o propósitos tienes a corto, media y largo plazo?</li> <li>• Para finalizar, y pensando en un mundo imaginario donde todo es posible ¿Cómo crees que debiese ser <b>la relación entre trabajo, mujeres y cuidado de hijos/as</b>? ¿Qué tan factible crees que sea alcanzar esa situación ideal? ¿Qué elementos podrían facilitar llegar a ella?</li> </ul>	<p>El objetivo aquí es profundizar en identificación de estereotipos de género, elementos normativos y afectivos sobre la relación entre cuidado y participación laboral.</p> <p><u>Nota al entrevistador/a:</u> Ahondar en condiciones ideales para usar salas cunas. Profundizar en proyecciones que tienen para su futuro, si desean volver a trabajar o no, si desean cuidar a sus hijos hasta cierta edad. Foco en su vida como madres y en sus aspiraciones laborales.</p>

## Módulo 6. Cierre

- ¿Hay algo que no te haya preguntado y creas que es importante comentar?
- ¿Cómo te sentiste durante la entrevista?
- Agradecer.

## 10.2 Carta de invitación al estudio (primer contacto)

### ESTUDIO USO DE SALA CUNA Y LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE MADRES DEL GRAN SANTIAGO

*Subsecretaría del Trabajo – Pontificia Universidad Católica de Chile*

#### Carta de Presentación y Colaboración de Estudio

**Santiago, 2023**

#### **Presente**

#### **Estimada:**

Junto con saludar muy cordialmente, me dirijo a usted para comunicarle que la Dirección de Estudios Sociales del Instituto de Sociología UC (**DESUC**), en conjunto Subsecretaría de Trabajo (Gobierno de Chile), se encuentra realizando un estudio sobre las determinantes culturales del uso de sala cuna y la participación laboral de madres del Gran Santiago.

Este proyecto tiene como propósito levantar **información cualitativa**, a fin de comprender la relación de los discursos sobre los cuidados y el trabajo remunerado, con la disposición al uso de sala cuna y a participar en el mercado del trabajo.

En ese marco, estaríamos muy agradecidos si pudiese participar en una *entrevista individual*, en la que nos pueda dar su opinión y visión sobre los tópicos antes mencionados.

La dinámica contempla una entrevista de una duración aproximada de 60 minutos y será realizada por investigadoras de la Dirección de Estudios Sociales UC. La dinámica será grabada en audio –a su conveniencia- y el registro se **mantendrá en total confidencialidad**, siguiendo los estándares éticos y técnicos que caracterizan el quehacer académico de nuestra universidad, y en particular de **DESUC**.

La coordinación del día y hora de la entrevista, así como la confirmación de vuestra participación estará a cargo de profesionales **DESUC**, quienes tomaran contacto directamente con Ud. a fin de agendar con la debida anticipación. Como agradecimiento, le entregaremos un incentivo de participación correspondiente a una gift card de \$20.000.

En caso de tener alguna consulta sobre esta etapa de la investigación, usted podrá contactarse con Josefa Guerra, profesional de **DESUC** responsable en esta fase del estudio, al número +(562) 2354 - 5959, al correo electrónico [josefa.guerra@uc.cl](mailto:josefa.guerra@uc.cl).

**Agradeciendo desde ya su buena disposición y colaboración, le saluda,**



**Cristián Ayala Armanet**

Jefe de Proyecto  
Instituto de Sociología UC  
Pontificia Universidad Católica de Chile

## 10.3 Consentimiento informado



Folio N°



**FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**  
**ESTUDIO USO DE SALA CUNA Y LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE MADRES DEL GRAN SANTIAGO**  
ID: 630-18-LE23

Dirección de Estudios Sociales DESUC de la Pontificia Universidad Católica de Chile

**Usted ha sido invitada a participar en el estudio sobre las determinantes culturales del uso de sala cuna y la participación laboral de madres del Gran Santiago, a cargo de la Subsecretaría de Trabajo, del Gobierno de Chile, y la Dirección de Estudios Sociales de la Universidad Católica (DESUC). El objeto de esta carta es ayudarle a tomar la decisión de participar en la presente investigación.**

**¿De qué se trata la investigación a la que se la invita a participar?**

Esta investigación tiene como objetivo comprender la relación de los discursos sobre los cuidados y el trabajo remunerado, con la disposición al uso de sala cuna y a participar en el mercado del trabajo.

**¿En qué consiste su participación? ¿Cuánto durará su participación?**

Su participación en esta investigación consiste en mantener una entrevista, la cual debiese tomar 60 minutos, y será grabada en audio. Usted no está obligada a proporcionar ninguna información que le haga sentir incómoda y puede retirar su participación en cualquier momento del estudio.

**¿Qué beneficios puede obtener de su participación?**

Como agradecimiento se le hará entrega de un incentivo de participación.

**¿Qué riesgos corre al participar?**

Usted no se expone a riesgos por participar de responder esta entrevista.

**¿Cómo se protege la información y datos que usted entregue?**

Toda la información que usted entregue durante esta entrevista es **ABSOLUTAMENTE CONFIDENCIAL**.

**¿Es obligación participar? ¿Puede arrepentirse una vez iniciada su participación?**

Usted **NO** está obligada de ninguna manera a participar en este estudio. Si accede a participar, puede dejar de hacerlo en cualquier momento sin repercusión negativa alguna para usted.

**¿Qué uso se va a dar a la información que yo entregue?**

Los audios serán transcritos de manera anónima, utilizando solo las respuestas sin ser relacionadas a su identidad persona.

**¿A quién puede contactar para saber más de este estudio o si le surgen dudas?**

Si tiene preguntas acerca de este estudio puede llamar o contactar a Josefa Guerra, Investigadora de DESUC al correo electrónico [josefa.guerra@uc.cl](mailto:josefa.guerra@uc.cl), o al teléfono +56 2 2354 5959.

[www.uc.cl](http://www.uc.cl)

Folio N°

HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE LEER ESTA DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, HACER PREGUNTAS ACERCA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, Y ACEPTO PARTICIPAR EN ESTE PROYECTO.

\_\_\_\_\_ Acepto participar y acepto también ser grabada en audio.

\_\_\_\_\_  
Firma de la Participante

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Nombre de la Participante

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma de quien aplica el CI

\_\_\_\_\_  
Fecha



\_\_\_\_\_  
Cristián Ayala  
Jefe de Proyecto  
Director DESUC

[www.uc.cl](http://www.uc.cl)



#### 10.4 Descripción de participantes del estudio

FOLIO	JORNADA LABORAL	TIPO DE TRABAJO	USO DE SC	GRUPO DE COMUNA	EDAD	NE	COMPOSICIÓN HOGAR	EMBARAZO ADOLESCENTE
2	Menos de 30 horas	Formal	Si usa sala cuna	1	37	Educación media completa	Vive con pareja e hijos (2)	No
3	Menos de 30 horas	Formal	Si usa sala cuna	2	25	Educación media incompleta	Vive con su mamá y 2 hermanos, hijos (2)	No
6	Menos de 30 horas	Independiente	Si usa sala cuna	1	36	Educación media completa	Vive con su madre e hijo (1)	No
7	No trabaja		No usa sala cuna	1	24	Educación superior técnica	Vive sola con su hija (1)	No
10	Menos de 30 horas	Informal	No usa sala cuna	2	26	Educación superior profesional incompleta	Vive con su pareja e hijos (2)	No
11	No trabaja		No usa sala cuna	2	30	Educación superior técnica incompleta	Vive con madre, pareja e hijos (2)	No

13	Más de 30 horas	Formal	Si usa sala cuna	2	37	Educación superior completa	Vive con su mamá, papá, hermano, pareja e hija (1)	No
14	No trabaja		Si usa sala cuna	2	33	Educación media completa (retoma adulta)	Vive con su actual pareja y sus hijos (3)	No
15	Más de 30 horas	Formal	Si usa sala cuna	2	34	Educación media completa	Vive con su pareja e hijas (3).	No
17	Más de 30 horas	Formal	No usa sala cuna	1	34	Educación superior técnica completa	Vive con pareja e hijos (4)	No
20	Más de 30 horas	Independiente	Si usa sala cuna	1	25	Educación media completa	Vive con pareja e hijo (1)	No
21	Más de 30 horas	Formal	Si usa sala cuna	1	36	Educación media completa	Vive con esposo e hijos (2)	No
22	Menos de 30 horas	Informal	No usa sala cuna	1	31	Educación técnica superior incompleta	Vive con sus hijas (2) y con su mamá	No

28	Más de 30 horas	Formal	Si usa sala cuna	1	31	Educación superior profesional completa	Vive con su pareja e hijo (1)	No
29	Más de 30 horas	Formal	Si usa sala cuna	2	35	Educación superior técnica completa	Vive con su papa, mama, hermana, esposo e hijos (3).	No
30	Más de 30 horas	Formal	No usa sala cuna	1	37	Educación superior profesional completa	Vive con su pareja mujer, e hijas (2).	No
32	Más de 30 horas	Formal	No usa sala cuna	2	35	Educación superior técnica completa	Vive con pareja e hijas (2)	No
4	Menos de 30 horas	Informal	Si usa sala cuna	1	31	Educación media completa	Vive con pareja e hijos (7)	Sí
5	Más de 30 horas	Formal	Si usa sala cuna	2	38	Educación media completa	Vive con pareja e hijos (3)	Sí
8	No trabaja		No usa sala cuna	1	18	Educación media incompleta	Vive con pareja, hijos (3), y suegro	Sí

9	Menos de 30 horas	Informal	Si usa sala cuna	1	21	Educación media completa	Vive con sus padres, hermano y abuela, e hija (1)	Sí
12	No trabaja		No usa sala cuna	2	23	Educación media incompleta	Vive con su padre, pareja de su padre y otros familiares además de sus hijos (2)	Sí
16	Más de 30 horas	Formal	Si usa sala cuna	1	19	Educación media incompleta	Vive con su pareja, su hija (1), su cuñado y sus suegros.	Sí
18	Menos de 30 horas	Informal	No usa sala cuna	1	40	Educación superior técnica completa	Vive con su pareja y hijos (3)	Sí
19	Menos de 30 horas	Formal	Si usa sala cuna	2	28	Educación superior técnica completa	Vive con sus padres, hermano, pareja e hijas (2).	Sí
23	No trabaja		No usa sala cuna	2	36	Educación media completa	Vive con mamá, pareja, hijos (3).	Sí

24	Menos de 30 horas	Informal	No usa sala cuna	1	28	Educación media completa	Vive con pareja, hijos (3) y abuelo	Sí
25	Menos de 30 horas	Informal	Si usa sala cuna	2	47	Educación media completa	Vive con su mama e hijos (3)	Sí
26	Menos de 30 horas	Informal	No usa sala cuna	2	33	Educación media incompleta	Vive con su marido y sus hijos (3)	Sí
27	Más de 30 horas	Informal	No usa sala cuna	2	25	Educación superior técnica incompleta	Vive con pareja, hijas (2), papas y hermano	Sí