



Perfiles latinoamericanos

ISSN: 0188-7653

ISSN: 2309-4982

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede
Académica de México

Rodríguez Garcés, Carlos René; Muñoz Soto, Johana Andrea
Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile
Perfiles latinoamericanos, núm. 52, Julio-Diciembre, 2018, pp. 1-22
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede Académica de México

DOI: 10.18504/pl2652-008-2018

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11558017008>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org



Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Capital humano y factores culturales: determinantes de la inserción laboral femenina en Chile

Carlos René Rodríguez Garcés,* Johana Andrea Muñoz Soto**

Perfiles Latinoamericanos, 26(52) | 2018

DOI: 10.18504/pl2652-008-2018

Recibido: 28 de julio de 2016

Aceptado: 30 de mayo de 2017

Resumen

La creciente inserción femenina es uno de los hechos más relevantes del mercado laboral chileno. Por ello, en este artículo, mediante un análisis de tendencia y perfil laboral y un modelo de regresión logística, se examinan los factores asociados a la participación de la mujer en el mercado del trabajo. Además de la tradicional presencia de componentes de perfil educativo y sociofamiliar, se observa la incidencia de los componentes culturales. Mujeres más jóvenes, mejor preparadas y sin pareja registran una mayor tasa de participación. Así mismo, esta inserción laboral se facilita por cuestiones de norma social que se vinculan a perfiles actitudinales no prejuiciados hacia el trabajo remunerado y conceptualizaciones subjetivas respecto del carácter obstaculizador que tendrían los hijos.

Abstract

The increasing female insertion is one of the most relevant facts of the Chilean labor market. Along with a trend analysis and labor profile, the factors associated with the participation of women in the labor market are analyzed with a logistic regression model. Together with the traditional presence of educational and socio-family profile components, the incidence of cultural components is observed. Younger, better prepared women and without a partner have a higher rate of participation. Likewise, labor insertion is facilitated by factors of social norm linked to non-biased attitudinal profiles towards paid work and subjective conceptualizations regarding the hindering character children would have.

Palabras clave: capital humano, participación de los trabajadores, mercado del trabajo, trabajo remunerado, actitud hacia el trabajo, trabajo de la mujer, mujeres trabajadoras, Chile.

Keywords: Human capital, worker participation, labor market, paid work, attitude towards work, women's work, working women, Chile.

* Doctor por la Universidad de Barcelona. Director del Centro de Investigación CIDCIE, Universidad del Bío-Bío | carlosro@ubiobio.cl

** Licenciada en Trabajo Social por la Universidad del Bío-Bío. Centro de Investigación CIDCIE, Universidad del Bío-Bío | jomunoz@ubiobio.cl

Introducción

Aunque con rezagos respecto de los países que conforman la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, e incluso de los latinoamericanos, la participación laboral de la mujer en Chile alcanza tasas cada vez mayores; un fenómeno que se ha convertido en uno de los más significativos y transformadores del mercado laboral chileno. Esta irrupción femenina ha sido motivada por factores asociados al proceso económico productivo, a los perfiles socioeducativos de la mujer y a una creciente restructuración de la unidad familiar como entidad de producción y consumo.

El mercado laboral se diversifica y flexibiliza, haciéndose sensible a una oferta femenina cada vez menos limitada a sus tradicionales actividades del pasado. El crecimiento económico dinamiza el proceso productivo, el cual entonces puede absorber la mano de obra ofertada y disponible. Mayores tasas de empleo que se evidencian en concordancia con la proliferación del empleo temporal y el sostenido crecimiento de la rama de los servicios. Sector, este último, altamente sensible a la contratación de mano de obra femenina.

La mujer, por su parte, ha mejorado sus condiciones de empleabilidad adquiriendo un mayor capital humano o escolaridad formal, de tal modo que se ha conformado en un contingente mejor preparado y más atractivo para las entidades demandantes de mano de obra. Las generaciones más jóvenes progresivamente han extendido su permanencia en el sistema educativo a fin de ingresar mejor equipadas al mercado del trabajo, elevar su salario potencial y facilitar su inserción (Álvarez-Llorente, 2002). En consecuencia, es posible afirmar que el aumento en las tasas de participación en el mercado del trabajo resulta del crecimiento económico y de que hay generaciones mejor preparadas para competir laboralmente con una disposición distinta hacia el trabajo remunerado. En efecto, una mayor educación modifica los perfiles actitudinales prejuiciados hacia el trabajo, el cual se vislumbraba, desde una mirada conservadora, como un elemento escindido del rol femenino que propiciaba tensiones y fracturas en la unidad familiar.

Para la familia, entendida como unidad económica, el trabajo significa una poderosa herramienta para allegar recursos que solventen bienestar y consumo, hecho que requiere en general de al menos dos ingresos. La unidad familiar utiliza la fuerza de trabajo de reserva incentivando la inserción laboral femenina. Así, conforme aumentan los perceptores de ingresos, crece la probabilidad de que el contingente femenino de la familia se encuentre empleado. Un creciente número de familias no puede prescindir del ingreso aportado por las mujeres, al menos para no tomar el riesgo de reducir significativamente su estándar

de vida y de consumo. Este hecho ha configurado a la mujer como un agente económico trascendente, cuya importancia como proveedora de ingresos se manifiesta incluso aunque tenga pareja e hijos a su cargo.

En consecuencia, la participación laboral femenina no se reduce en exclusiva al universo de mujeres solas y jefas de hogar, ello a pesar de la incipiente y sostenida feminización de la familia chilena. El trabajo femenino mejora la situación socioeconómica y la calidad de vida de los integrantes de la familia dado que aumenta las remuneraciones o ingresos autónomos asociados al trabajo, y genera retornos sociales crecientes que se constituyen en un eficiente mecanismo para la reducción de la pobreza, la recaudación de impuestos, la seguridad social y el consumo. Es pues un papel instrumental asociado al trabajo al que se incorporan los atributos de desarrollo personal y reconocimiento social de la mujer. El trabajo remunerado la visibiliza, le proporciona mayor autonomía, autoconfianza, empoderamiento y da viabilidad decisional y económica al desarrollo de proyectos de vida escindidos del varón. Es posible afirmar que la feminización de la estructura del hogar es resultado de mujeres que cuando trabajan se vuelven más autónomas.

No obstante ser la participación femenina un elemento reconfigurador del mercado laboral chileno, incluso en contextos tradicionalmente menos proclives como el medio rural, persisten factores que restringen su inserción. Modelos culturales relativos a los roles de género, transmitidos socialmente y sostenidos por la misma socialización familiar, representan grandes obstáculos. Juicios conservadores acerca del trabajo remunerado y la provisión de ingresos, así como las definiciones en relación con la responsabilidad atribuida a la mantención del hogar y cuidado de los hijos, escinden tempranamente los roles de género y condicionan a la mujer preferentemente a lo doméstico. Así entendido, hombres con concepciones machistas inhiben la participación laboral de sus parejas, pero lo mismo hacen las actitudes conservadoras de las mismas mujeres (Puentes & Ruiz-Tagle, 2011). La fortaleza del vínculo que se ha construido de lo femenino con lo privado y doméstico afecta inclusive la visión que de ellas se tiene en el contexto laboral mismo. Al atribuírsele en exclusiva la responsabilidad del cuidado de los hijos se asume que la existencia de estos afectará su desempeño, lo que se traduciría en mayor ausentismo y menor compromiso laboral (Mauro, 2004).

En síntesis, junto a factores de orden económico conviven elementos culturales que explicarían la participación laboral de la mujer. Conceptualizaciones atributivas, perfiles actitudinales y normas sociales que conforman la mentalidad de una sociedad y se concretan mediante la costumbre, han sido insuficientemente estudiadas cuando se explica la toma de decisiones por parte de las mujeres en estos contextos microeconómicos. Por ello, y en atención

a la diversidad de beneficios que produce la inserción laboral femenina, es importante explorar los factores que obstaculizan o facilitan la incorporación de la mujer al mercado del trabajo en Chile, haciendo hincapié en aquellos de naturaleza cultural.

Metodología

Esta investigación ha utilizado dos bases de datos oficiales provenientes de organismos públicos y centros de estudios. En primer lugar, las distintas versiones correspondientes a los años 1992-2011 de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen), la cual se aplica bianualmente por parte del Ministerio de Desarrollo Social del Estado de Chile y es el principal instrumento para evaluar y diseñar la política social. Con esta encuesta aquí se ha llevado a cabo un análisis longitudinal para describir tendencias y el perfil sociolaboral de las mujeres de entre 24 y 65 años que participan del mercado laboral chileno en un horizonte temporal de 19 años. Para esta investigación, dichas bases de datos han sido ponderadas para cada uno de los años por un factor de expansión regional corrigiendo así sesgos de selección y posibilitando la construcción de indicadores representativos de la población nacional.

En segundo lugar, se ha utilizado la Encuesta Nacional de Opinión Pública del Centro de Estudios Públicos (CEP), en especial de su acápite “Mujer, Trabajo, Familia y Valores”, la cual fue aplicada en abril de 2012. Esta encuesta tiene validez nacional, con un margen de error del 2.7% y un nivel de confianza del 95%, y se realizó sobre una muestra representativa de población mayor de 18 años residente en zonas urbanas y rurales del territorio nacional. El método de muestreo es aleatorio estratificado y polietápico. La encuesta se aplicó a 1564 sujetos cuya tasa de respuesta fue de 84%.

Con la información de la encuesta CEP en esta investigación se realizó un análisis multivariante para determinar mediante un modelo de regresión logística binaria qué incide en la modelación de la tasa de participación laboral de las mujeres chilenas. Se ha estimado la opción dicotómica de participar o no en el mercado del trabajo identificando el impacto que en ella generan diversas variables explicativas incorporadas al modelo. A los tradicionales esquemas que consideran variables de capital humano y factores sociofamiliares y económico-productivos, esta investigación agrega la exploración de la influencia de los aspectos culturales y de perfil actitudinal conservador en la decisión de trabajar, los cuales, siendo relevantes, se han abordado con insuficiencia en su incidencia predictiva por parte de la investigación nacional.

Para el análisis de los factores culturales se han construido cuatro índices con base en un grupo de reactivos con intensidad graduada en la respuesta, en razón de la orientación positiva o negativa del ítem respecto del constructo generado. Atendiendo a las características métricas de cada ítem (cantidad y niveles de graduación), se ha elaborado un índice para cada una de las cuatro dimensiones que estructuran la escala actitudinal tipo Likert. Estos índices se han estandarizado para hacerlos métricamente comparables por medio de una transformación que da lugar a una variable continua que transita de 0 a 1 con independencia del número de ítems que contenga.

La primera dimensión de la escala, “Prejuicios hacia el trabajo femenino”, determina la creencia femenina (verdadera o falsa) como manifestación de una predisposición negativa hacia el trabajo de madres y mujeres casadas. Este índice usó cuatro aseveraciones: “la mujer que se queda en la casa es mejor madre”, “la mujer que trabaja es más interesante como persona”, “si la mujer no trabaja, los hijos tienen mejor rendimiento escolar” y “si la mujer trabaja es más probable que la pareja se separe”. El valor asignado será cercano a 1 ante creencias más prejuiciadas hacia el trabajo de las mujeres; y más próximo a 0 cuando sea lo contrario.

La segunda dimensión, “Actitud hacia los hijos”, determina las conductas orientadas a aprobar o desaprobar la importancia de los hijos en la vida de sus padres, en especial en percibirlos como ente obstaculizador para el desarrollo personal y económico de sus progenitores. Para construirlo se han utilizado seis afirmaciones: “ver a los hijos crecer es la satisfacción más grande de la vida”, “tener hijos interfiere mucho la libertad de los padres”, “los hijos son una carga financiera para los padres”, “tener hijos restringe las posibilidades de trabajo y carrera de uno o ambos padres”, “tener hijos mejora la posición social de las personas” y “los hijos adultos son una importante fuente de ayuda para los padres ancianos”. Resguardando previamente las transformaciones métricas con base en la orientación del ítem, el índice toma un valor cercano a 1 conforme haya una actitud más favorable hacia los hijos, y más próximo a 0, en el caso opuesto.

La tercera dimensión, “Actitud conservadora hacia el matrimonio”, determina las actitudes conservadoras-tradicionales o liberales hacia el matrimonio como, por ejemplo, la conducta hacia la cohabitación y el divorcio en una pareja. Para ello se utilizaron las siguientes aseveraciones: “las personas casadas son más felices que aquellas que no se han casado”, “las personas que quieren tener hijos deberían casarse”, “es aceptable que una pareja conviva sin tener la intención de casarse” y “el divorcio es la mejor solución cuando una pareja parece ser incapaz de resolver sus problemas conyugales”. Los valores que se han dado a las respuestas son cercano a 1 si las creencias o actitudes son más conservadoras; y cercano a 0, mientras más liberales.

Finalmente, “Conciliación trabajo-familia” mide las actitudes favorables o desfavorables hacia el trabajo remunerado de mujeres con familia e hijos, manifestaciones que configuran la dualidad que vincula, desde una perspectiva tradicional, la participación de la mujer en el mercado del trabajo con las funciones reproductoras de cuidado del hogar y mantención de los hijos. En este caso se usaron las siguientes afirmaciones: “una madre que trabaja puede establecer una relación tan cálida y sólida con sus hijos como una madre que no trabaja”, “un niño en edad preescolar sufre si su madre trabaja”, “la vida familiar se resiente cuando la mujer trabaja tiempo completo”, “lo que la mayoría de las mujeres en realidad desea es un hogar e hijos”, y “ser dueña de casa es tan gratificante como tener un trabajo remunerado”. Los valores son cercanos a 1 mientras mejor sea la actitud hacia la conciliación trabajo-familia; y más próximos a 0 cuando se advierte una problemática actitudinal en la resolución de la aparente contradicción de estas dos grandes esferas de la vida: el trabajo remunerado y la familia.

Los índices generados y los ítems que lo integran se abordan descriptivamente y en su relación con la inserción laboral femenina, los cuales se analizan bajo el acápite “Factores de tipo cultural”, complementando con los factores contenidos en el de “Capital humano y sociofamiliares”, estos últimos, de corte más tradicional y de mayor raigambre en la teorización de la participación laboral femenina.

Con el propósito de dar profundidad analítica al estudio se elaboró un modelo de regresión logística binomial a fin de conocer la incidencia facilitadora o inhibidora que los factores de capital humano, sociofamiliares y culturales tienen en la inserción de las mujeres en el mercado del trabajo. En este modelo se incorporaron los índices “Prejuicios hacia el trabajo femenino” y “Actitud hacia los hijos”, debido a que resultaron estadísticamente significativos. Y en atención al supuesto de que las ideas y creencias —como expresión evaluativa de un objeto o evento— predisponen a la emisión o evitación de una determinada conducta e influyen con esto en la toma de decisiones, se incorporó “Actitud prejuiciada hacia el trabajo femenino”, como expresión de creencias tradicionales conservadoras o machistas que eventualmente impiden la participación de la mujer en el mercado laboral. Por otra parte, como la literatura señala que los hijos, en especial en edad preescolar, limitan la entrada al trabajo de las madres y le provocan inestabilidad en este, resultó de interés cotejar cómo las creencias asociadas a los hijos influyen en la participación de la mujer en el mercado laboral. De este modo, a la presencia o ausencia de hijos se sumó el factor subjetivo o psicológico acerca de ellos.

Por lo tanto, el modelo de regresión logística binaria propuesto contempla, en primer lugar, una variable dependiente dicotómica (Y_{it}) que se refiere a la

decisión de participar, donde 1 define a la mujer que participa en el mercado laboral en el año t y 0 si es que no lo hace; y, en segundo, un conjunto de variables explicativas. Se busca así el modelo que, de forma más parsimoniosa, prediga mejor la probabilidad de inserción laboral femenina con base en un grupo reducido de variables con énfasis en los factores culturales subyacentes. El modelo estadístico se diseñó mediante la ecuación que sigue y sus variables se describen en el cuadro 1:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 Edad + \beta_2 Pareja + \beta_3 Escolaridad + \beta_4 IAHH + \beta_5 IPTF + \beta_6 Residencia$$

Cuadro 1. Variables incluidas en el modelo de regresión logística

Y_{it}	Variable dependiente dicotómica que consigna la participación laboral femenina mediante los valores de 1 y 0 (participación laboral o ausencia de esta).
Edad	Años cumplidos. Es una variable continua que fluctúa entre los 24 y los 65 años para las mujeres, que es cuando se les considera como económicamente activas y en su mayor parte han finalizado sus estudios.
Pareja	Variable dicotómica expresada en la presencia (1) o ausencia (0) de pareja al interior del hogar, con independencia de la naturaleza del vínculo (casada o conviviente).
Escolaridad	Años de estudios alcanzados o capital humano. Variable categórica que reside en tres niveles: 0-8, 9-12, 13 y más años.
IAHH	Índice de actitud hacia los hijos, el cual determina la percepción que se tienen de los hijos en la estructura familiar y en la vida de los padres, en especial en su incidencia en la realización personal del sujeto. Sus valores son de 0 a 1, mientras más cercano a 1 más positiva es este tipo de percepción de la mujer hacia los hijos.
IPTF	Índice de prejuicios hacia el trabajo femenino por parte de las mujeres. Está tipificado y sus valores son de 0 a 1. Mientras más cercano a 1, mayor es la evidencia de prejuicios.
Residencia	Variable categórica que expresa el lugar donde viven las mujeres, con base en el tamaño y concentración poblacional. Se expresa en tres niveles: vive en pueblo-campo, una ciudad pequeña o en una gran ciudad

Fuente: Elaboración propia con base en CEP (2012).

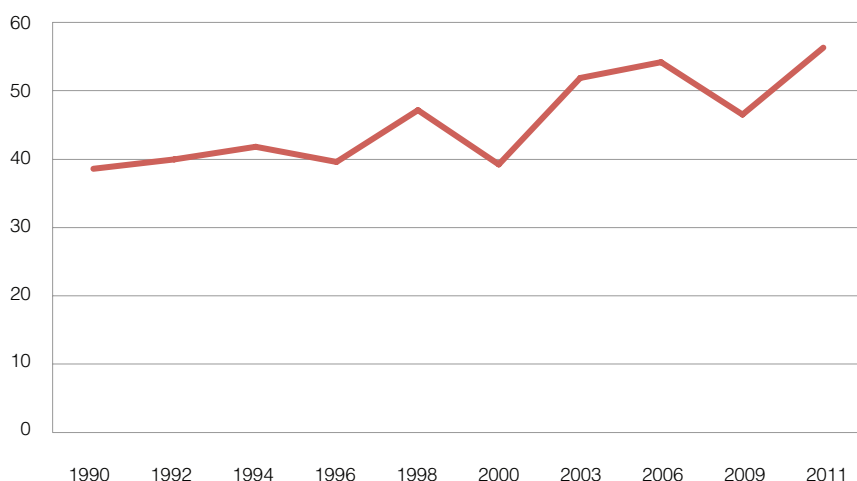
Este modelo de regresión logística binaria se expresa en diversos índices de regresión parcial donde el signo indica la orientación o sentido del impacto del factor, y su valor numérico la magnitud o intensidad de dicha incidencia en la variable predicha. El modelo quedó constituido así por seis variables predictoras con un nivel de significancia en la prueba ómnibus de $\alpha < 0.00$, el cual ayuda a explicar el evento (la participación laboral de la mujer). El modelo además contiene índices de variabilidad explicada que oscilan entre 0.181 y 0.257, según sea la prueba utilizada, r^2 de Cox y Snell o r^2 de Nagelkerke, respectivamente. Por último, el porcentaje global de clasificaciones que es capaz de predecir correctamente el modelo es de 75%. En particular clasifica con precisión al 89.6% de las mujeres empleadas (especificidad) y al 41% de las no empleadas (sensibilidad). El análisis estadístico descriptivo y multivariante se realizó con el software SPSS en su versión 21.0.

Discusión

La irrupción de la mujer en el mercado laboral y factores asociados

Uno de los rasgos más significativos del mercado laboral chileno es la tardía incorporación del contingente femenino. La mujer comienza a participar ostensiblemente en la postrimería de la década de los noventa, cuando se mostró un patrón de comportamiento claramente distinto al de décadas precedentes. Para 2011, como se observa en la gráfica 1, un 56.3% de las mujeres de entre 24 y 65 años ya era parte del mercado laboral, mientras que a inicio del noventa era de 38.6%; se reducía de este modo de forma significativa la brecha con sus pares los hombres. Fue un evento concomitante de la baja tasa de fertilidad, el retraso en la nupcialidad y el aumento de escolaridad entre la población femenina (Benven & Perticará, 2007). En una relación sinérgica y compleja, el descenso observado en las tasas de fertilidad y la acumulación de capital humano brindaron las condiciones objetivas y subjetivas desde la oferta laboral para facilitar la participación de la mujer en el mercado del trabajo. Atributos que no vivieron las antiguas generaciones de mujeres, que en su mayoría se dedicaban a la producción doméstica y familiar (Segarra, 2011). Este crecimiento acelerado, sin embargo, no ha sido lo suficientemente agresivo como para sintonizar con los patrones que se observan en las economías desarrolladas e incluso en las latinoamericanas (Larrañaga, 2006; Benven & Perticará, 2007).

Gráfica 1. Tasa de participación laboral femenina. Población: 24-65 años (%)



Fuente: Casen años 1990-2011. Elaboración propia.

Los datos informan de una participación femenina de manifestación tardía que no logra reconfigurar el mercado del trabajo nacional de perfil fuertemente masculinizado, pese a registrarse una fuerte irrupción desde fines de la década de los noventa. A partir de esta fecha, las estadísticas la señalan como un actor productivo y económico de relevancia, en particular en ramas de la economía donde disputan la hegemonía que el varón ostentaba en solitario.

El arribo femenino al mercado laboral fue posible por factores sociodemográficos y de capital humano asociados a la estructura productiva y características de ese mercado, así como por determinantes de raíz cultural o idiosincrática. En efecto, entonces la estructura productiva nacional crece y se diversifica requiriendo de diferenciados niveles de especialización en las distintas áreas de la economía, situación que suscita el reclutamiento de mano de obra ociosa o en condición inactiva, compuesta sobre todo por mujeres, quienes, en razón de su mayor nivel de escolaridad o capital humano acumulado, se encontraban mejor preparadas y con un perfil actitudinal más favorable hacia el trabajo remunerado. Asimismo, eran mujeres que retardaban la decisión de constituir pareja, regulaban y postergaban la llegada de los hijos, desarrollaban procesos emancipatorios y de empoderamiento, con lo que reconfiguraban las costumbres tradicionales y generaban nuevas pautas de consumo. Hechos y fenómenos que serían sostenidos, condicionados y facilitados por su participación en el mercado laboral. El trabajo remunerado para la mujer, entendido como necesidad o derecho, se convirtió en un atributo de la realidad femenina y en un elemento del que ya no era tan fácil prescindir.

Factores de capital humano y sociofamiliares

De los factores asociados a la teoría de capital humano, la edad y la escolaridad son los más estudiados para explicar la participación laboral y los que por su relevancia, se evidencian recurrentemente en los modelos estadísticos. Variables que en este artículo son también significativas. Así, debe decirse que la edad se encuentra estrechamente vinculada a la participación laboral de la mujer, lo cual ocurre a partir de los 24 años —momento en que se produce la finalización de la etapa de estudio— y declina después de los 55, como resultado de un contingente menos preparado y/o con una predisposición más conservadora o desfavorable hacia el trabajo fuera de casa. El comportamiento por la edad de la participación laboral femenina se asocia a procesos del ciclo vital relacionados con la llegada de los hijos y la formación de una familia. De igual modo, se observa que las mujeres, a diferencia de los hombres, adelantan su retirada del mercado laboral. En el rango etario 56-65 años, la participación femenina alcanza el 42.6%, lo que es una fuerte reducción respecto de la del rango 24-35 años (77.2%) (cuadro 2).

Cuadro 2. Factores de capital humano y sociofamiliares asociados a la participación laboral femenina. Población: 24-65 años

De capital humano (%)		Sociofamiliares (%)			
Edad:		Nivel socioeconómico:		Hijos preescolares:	
24-35	77.2	Alto (ABC1)		0	
36-45	70.4	Medio (C2-C3)		85.2	1-2
46-55	67.6	Bajo (D-E)		73.6	3-4
56-65	42.6			59.2	
Escolaridad:		Tenencia de pareja:		Tenencia de hijos:	
0-3 años	48.4				
4-8 años	49.6	Sí		Sí	
9-12 años	70.0	No		No	
13 y más años	82.4			62.0	65.8
				76.3	82.5

Fuente: Elaboración propia con información de CEP 2012.

El nivel de escolaridad es otro eficiente predictor de la participación laboral femenina. Actualmente las mujeres, en particular las de edades más jóvenes, se preocupan cada vez más de invertir en educación, medida que buscan rentabilizar con mejores trabajos y salarios. Se trata de una acumulación de capital humano que, por una parte, es atributo demandado por el sector empleador dada su incidencia en el mejoramiento de la productividad; y, por otra, se convierte en un incentivo pues garantiza mejores ingresos y mayor estabilidad laborales, e incluso tiene un peso predictivo más importante que en el caso de los hombres (Segarra, 2011; Godoy & Mauro, 2009). En consistencia con lo anterior, el cuadro 2 muestra que conforme aumentan los niveles de escolaridad se eleva significativamente la tasa de participación laboral de las mujeres, de modo que cuando estas alcanzan un nivel de estudios superior, es decir, formación técnica profesional o universitaria, 4 de cada 5 mujeres estarían laborando.

En lo relativo a los factores sociofamiliares, son relevantes de la participación laboral femenina el nivel socioeconómico, la tenencia de hijos, en especial en edad preescolar, y la presencia de pareja. En relación con lo primero, conforme aumenta el nivel socioeconómico crece la probabilidad de que la mujer participe del mercado laboral, una situación que se origina principalmente por los ingresos de uno o más miembros del grupo familiar, lo cual muchas veces se alcanza y mantiene por el aporte pecuniario femenino. Solo cuando determinado nivel de estatus, bienestar y consumo no precisa de dos salarios es que se inhibe la participación laboral de la mujer. Desde un sentido instrumental, las rentas de su trabajo representan un aporte menos necesario. Por el contrario, cuando el nivel socioeconómico del grupo familiar requiere de la contribución de más de un perceptor, se incentiva dicha participación.

Por otra parte, el hecho de que la mujer tenga pareja, desincentiva fuertemente su inserción al mercado del trabajo. Cuando el varón cuenta con un salario, la decisión de la mujer para incorporarse al mundo laboral se ve negativamente afectada por los ingresos no asociados a su participación (Benvin & Perticará,

2007; Méndez, 2010). Pero si la mujer no tiene pareja o esta no dispone de ingresos, su decisión será menos restrictiva. A esto se suma que cuando la mujer tiene una pareja pierde autonomía. La pareja es un tomador de decisiones de la unidad familiar, y la tradición cultural de perfil actitudinal negativo hacia el trabajo de las mujeres obstaculizará la incorporación laboral de estas. A ello se agregan las mayores responsabilidades que asume la mujer cuando existe una pareja y constituye una familia, pues, dada la tradicional división de roles, ello dificulta la conciliación trabajo-familia (Castro, García, & Badillo, 2011).

La presencia de hijos, en especial en edad preescolar, reduce la participación laboral femenina, aunque su importancia pudiera estar sobrevalorada en razón de la existencia de pareja. Cuando la mujer tiene hijos pero carece de cónyuge o pareja se desactivan las trabas que pone el varón y/o se instalan otras urgencias y necesidades que la llevan al mercado del trabajo. Para que la mujer trabaje fuera del hogar con remuneración cuando tiene hijos pequeños, ella necesita de redes de cuidado sustituto, cuyo uso dependerá de la disponibilidad de instituciones pertinentes en el territorio, y de la posibilidad económica de contratarlo para el espacio doméstico. Redes de cuidado institucional de tipo extradoméstico que, asimismo, adquieren menos relevancia según disminuye la edad del niño. En efecto, entre los motivos señalados por las madres de niños menores de tres años para no incorporarlos a un centro preescolar están los de corte personal referentes al resguardo de la salud del infante y la desconfianza que le producen las instituciones que se encargarían de cuidarlo. En esta misma línea, mayores ingresos familiares viabilizan estrategias domésticas de cuidado de los hijos y la delegación de tareas del hogar a un tercero, lo que facilita la inserción laboral; situación que se constata más difícilmente en hogares más pobres. Mujeres que pertenecen a los segmentos más acomodados y con mayor escolaridad obtienen una mejor renta por hora de trabajo, lo que aumenta los retornos de la inversión y los costos del tiempo de ocio. En síntesis, la posibilidad de contratar servicio doméstico o niñeras que actúen de sustituto de la madre reporta un efecto positivo sobre la participación laboral de la mujer en este segmento (Charry, 2003), opción que se materializa cuando los costes de contratación de este personal de apoyo tienden a ser muy inferiores a las rentas percibidas por el trabajo de la mujer.

Factores de tipo cultural

Los tradicionales factores de capital humano y sociofamiliares, muy estudiados por la literatura sobre el mercado del trabajo, solo explican una fracción de la inserción laboral femenina dado que la decisión de trabajar también la cruzan elementos idiosincráticos y de corte cultural. En efecto, perfiles actitudinales

referidos a ideas, valoraciones y creencias de patrón cultural inciden en la decisión por el trabajo extradoméstico de la mujer, de modo que mientras más arraigadas sean esas creencias, más se inhibirá la participación de la mujer en el mercado laboral.

Cuadro 3. Índices culturales con base en la participación laboral femenina.
Población de 24-65 años (%)

<i>Prejuicios hacia el trabajo femenino</i>		<i>Actitud conservadora hacia el matrimonio</i>	
Bajo	80.9	Baja	79.2
Medio	75.2	Moderada	66.5
Alto	50.3	Alta	67.0
<i>Actitud hacia hijos</i>		<i>Conciliación trabajo-familia</i>	
Negativa/obstaculizadora	80.4	Bajo	61.5
Indiferencia	68.6	Medio	66.4
Positiva/sacrificial	58.6	Alto	77.9

Nota: Las categorías para cada índice resultan como efecto de tipificar las distancias de las puntuaciones de los índices respecto de la media con base en las desviaciones estándar de cada índice (-1DS; +-1DS, +1DS).

Fuente: Elaboración propia con información de CEP 2012.

Es posible afirmar que estas posturas conservadoras sostenidas por las mismas mujeres magnifican el efecto de la pareja y de los hijos. Cuando las mujeres registran un perfil actitudinal prejuiciado por el trabajo extradoméstico femenino, menor es su participación laboral, encontrándose diferencias en esta investigación de hasta treinta puntos porcentuales en las tasas de participación, según se ubique en el rango superior o inferior de la escala de “Prejuicios hacia el trabajo femenino”. Creencias asociadas al descuido de los hijos, la despreocupación por el hogar y desavenencias conyugales, todas con ocasión del trabajo femenino, se constituyen en obstáculos que inhiben su inserción.

Estereotipos de género de y hacia las mujeres que, instalados por el proceso de socialización y profundizados por el medio en que se habita y agentes con los que se comparten espacios de cotidianidad, restringen la participación de la mujer en el mercado laboral. En estos contextos, cuando ella toma un empleo, la familia y en especial sus parejas muestran marcadas actitudes prejuiciadas; un comportamiento más notable a medida en que el nivel socioeconómico desciende, franja en la que una de las creencias más aceptadas es la que refiere la irresponsabilidad de las mujeres con el hogar e hijos cuando trabajan, debido a que la inserción laboral las dota de un espacio de libertad que tenían vedado y que son incapaces de administrar con responsabilidad. Acerca de esto, los datos indican que la generalidad de las personas encuestadas considera que “la mujer que se queda en la casa es mejor madre” (38.2%), que “si la mujer no trabaja los hijos tienen mejor rendimiento escolar” (51%) y que “si la mujer trabaja es más probable que la pareja se separe” (39.5%). Es una percepción ne-

gativa y conservadora hacia el trabajo que se profundiza según más precario sea el nivel socioeconómico. En los grupos D y E (el nivel socioeconómico bajo), un 49.5% considera que “la mujer que no labora es mejor madre”, en comparación con el 8.7% del segmento ABC1 (nivel socioeconómico alto). Estas diferencias por grupo se repiten en las creencias de que el trabajo femenino incide negativamente en el rendimiento escolar de los hijos (61.4 *vs.* 11.1%), y en ser causal de ruptura conyugal (45.9 *vs.* 17%), dado que el espacio laboral las pone en contacto con personas distintas al grupo familiar y las expone a los celos por eventual infidelidad. Son creencias muy arraigadas en los grupos de bajo nivel socioeconómico.

Similares hallazgos ya se habían constatado en otras investigaciones en los últimos cuarenta años, por ejemplo, Bram (1978) y Baum & Cope (1980) a fines de la década de los setenta, y Gutmann (1993), García & De Oliveria (1994), Figueroa & Liendro (1994) y Vivas (1996), entre otros. Todos ellos han dado cuenta de estereotipos, creencias y prejuicios de matriz tradicional conservadora que se mantienen y persisten a pesar de los cambios de la modernidad.

Son actitudes conservadoras negativas hacia el trabajo que se modifican por la inserción laboral misma. Entonces y para evitar disonancias cognitivas se busca construir una consistencia entre los sistemas de creencias con la conducta manifiesta, y una actúa sobre la otra. Por ello, exploradas las actitudes de las mujeres hacia el trabajo remunerado, estas posiciones resultan ser menos tradicionales cuando trabajan fuera del hogar (cuadro 3). Tal situación se constata con independencia relativa del contexto que se habita, la presencia de pareja o existencia de hijos pequeños. Similares hallazgos se apuntan en Mackinnon, Stoneman & Brody (1984), Chant (1999) y García & Oliveira (1994).

En el cuadro 3 se observa que las ideas asociadas al matrimonio como institución elemental para constituir familia, tener hijos y autorrealizarse, son más frecuentes entre mujeres que no trabajan con remuneración, por lo que, en consecuencia, la “Actitud conservadora hacia el matrimonio” es un vector que en el espacio bivariante discrimina asociativamente a la mujer que trabaja por un salario de la que no, aunque su incidencia sea menos intensa que otros factores culturales analizados.

Esta investigación constató, además, que la “Actitud hacia los hijos” es un factor que en el espacio bivariante es relevante en los niveles de participación laboral femenina en una gradiente de orientación inversa. Cuando las mujeres poseen una imagen negativa/obstaculizadora de los hijos reportan mayor nivel de participación (80.4%), a diferencia de cuando manifiestan una postura más positiva/sacrificial hacia ellos (58.6%). En el espacio nacional, la protección y cuidado de los hijos queda en general asignada a las madres en exclusividad, lo cual se erige en un obstáculo para el desempeño laboral de las mujeres por la

dificultad de conciliar los roles de madre y trabajadora (Bertoni, 1998; Contreras & Plaza, 2004); una problemática de primer orden que se pretende resolver con las nuevas políticas chilenas sobre educación y cuidado infantil, cuyo fin es favorecer la inserción laboral femenina (Contreras & Plaza, 2004). La presión que generan los hijos es un hecho refrendado por las propias mujeres cuando expresan que “los hijos son una carga financiera” y que “restringen la libertad de los padres” y la “posibilidad de trabajo”, sentencias con las que al menos un tercio de las mujeres están muy de acuerdo o de acuerdo, no obstante, en su casi totalidad, conciben a “los hijos como la satisfacción más grande de la vida” (95.3%).

Por otra parte, con independencia relativa de su situación laboral, las mujeres manifiestan dificultades cuando intentan conciliar trabajo y familia. Un porcentaje significativo señaló estar muy de acuerdo o de acuerdo con las afirmaciones en torno a que “el trabajo resiente la vida familiar” (69%), y que “es probable que los niños pequeños sufran si la madre trabaja” (70%); y no surgieron diferencias significativas cuando se comparó esto con la condición laboral. Diferencias que sí fueron estadísticamente significativas ante el estar de acuerdo con que “una madre que trabaja puede tener una relación tan cálida y sólida con sus hijos como la que no trabaja” (55% entre mujeres que trabajan *vs.* 38% de mujeres que no trabajan). Mismo resultado frente a la afirmación de “ser dueña de casa es tan gratificante como tener un trabajo remunerado” (37.3 y 52.8%, respectivamente). En consecuencia, la imagen negativa de la relación trabajo-familia, así como la idealización del trabajo doméstico, está más instalada como creencia entre las mujeres que no laboran obteniendo un sueldo.

En síntesis, las conceptualizaciones, ideas y creencias que tienen y hacen las mujeres en relación con la familia y los hijos, cuando inciden en su inserción laboral, muestran una base estadística objetiva de realidad que las ampara. La constitución de familia y tenencia de hijos, en especial en edad preescolar, restringen la participación laboral, sobre todo en mercados laborales adversos, en contextos familiares con una desequilibrada distribución de roles, y en espacios sociales carenciados y de deficientes redes de apoyo para cuidar de los hijos. Estos eventos alteran las trayectorias laborales de las mujeres, modifican sus aspiraciones profesionales, sus tiempos y jornadas dedicadas al trabajo, e inciden en el abandono temporal o permanente del mercado laboral (Del Campo & Del Mar, 2002). Se trata de una marginación del mundo del trabajo para dedicarse casi en exclusiva al hogar y los hijos, con el afán de reducir los conflictos interroles, desavenencias conyugales y alteraciones a la dinámica familiar, así como aminorar la sobrecarga y estrés que la doble jornada supone (Thomas, Albrecht, & White, 1984) y que, eventualmente, podría llevarlas a cuadros perjudiciales para su salud física y psíquica (Witkin, 1988).

Modelo de regresión logística binaria

Para saber de la relevancia que evidencian los factores tradicionales de capital humano y sociofamiliares reconocidos por la literatura, pero enriquecidos con dimensiones de orden cultural —todos estadísticamente significativos en el espacio bivalente—, se procedió a elaborar un modelo de regresión logística binaria, esto es, un modelo de análisis multivariante aplicado para, por un lado, dar con un esquema parsimonioso de información y, por el otro, estimar el comportamiento de los distintos factores bajo análisis.

En el modelo de regresión logística binaria (cuadro 4), los factores de capital humano y sociofamiliares estadísticamente significativos fueron: edad, nivel de escolaridad, lugar de residencia y presencia de pareja. Y los no estadísticamente significativos para este modelo: la tenencia de hijos, y la cantidad de estos en edad preescolar, así como el nivel socioeconómico. Y en lo que respecta a los factores culturales analizados se incorporaron: “Actitud hacia los hijos” y “Prejuicios hacia el trabajo femenino”.

Cuadro 4. Factores asociados a la participación laboral de las mujeres chilenas. Modelo de regresión logística binaria

	B	E. T.	Wald	Sig.	Exp(B)
Edad (años)	-.036	.010	11.762	.001	.965
Escolaridad+:			4.824	.090	
0-8 años	-.752	.348	4.672	.031	.472
9-12 años	-.533	.307	3.009	.083	.587
13 y más años (Ref.)					
Presencia de pareja++	-.827	.252	10.800	.001	.437
Residencia+:			6.246	.044	
Pueblo-campo	-.685	.275	6.202	.013	.504
Ciudad pequeña	-.284	.284	1.003	.316	.753
Gran ciudad (Ref.)					
IAHH (índice)	-3.097	1.007	9.466	.002	.045
IPTF (índice)	-1.595	.407	15.385	.000	.203
Constante	6.228	.825	56.943	.000	506.782

Notas: + = Variable politómica transformada en *dummy*; ++ = Variable dicotómica expresada en código binario (presencia = 1); Ref. = Categoría de Referencia variable *dummy*; IAHH = Actitud hacia los hijos; IPTF = Prejuicio hacia el trabajo femenino.
Fuente: Elaboración propia con base en información de CEP 2012.

Dentro del modelo de regresión y en un análisis más desagregado, se observa que la edad tiene un efecto negativo sobre la tasa de participación laboral femenina, pues a medida que aumenta, disminuye la probabilidad de ingresar al mercado del trabajo. Un hecho que se explica por el comportamiento de los

niveles educativos y componentes del ciclo vital. Mujeres de mayor edad tienden a menor escolaridad y a menos participación en el mercado laboral. A la vez se ven más condicionadas por el efecto renta al constituir familia y asumir las obligaciones derivadas del cuidado del hogar y de los hijos. Hallazgos similares se encuentran en Bravo, Contreras & Puentes (2005) y Larrañaga (2006).

La diversidad del mercado del trabajo actual es un vector que les brinda a las mujeres la posibilidad de un empleo acorde a sus capacidades, requerimientos y estilos de vida, moviéndose incluso a los lugares donde esto tenga más estabilidad y mejores remuneraciones, probabilidad que se acrecienta de acuerdo al tamaño de la urbe o sitio de residencia. En concordancia con ello, los datos revelan que la participación femenina disminuye significativamente si habita en un pueblo o zona rural [EXP (β)=0.504; $p<0.01$]. Una ciudad dinamiza y amplía la oferta laboral femenina, muy por sobre lo constatado en sitios de menor concentración poblacional. Y aunque el sector rural muestra una modernización en la inclusión de la mujer, su oferta de trabajo aún está limitada a ciertas actividades, en su mayoría temporales y de poca retribución (González & Gómez, 2009), lo que significa precarización y brechas salariales. A estos factores económico-productivos más dinámicos en la urbe, se incorporan otros de orden cultural asociados a nuevas pautas de consumo y estilos de vida, así como una mejor predisposición actitudinal hacia el trabajo como expresión de sustentabilidad, autonomía y desarrollo personal, los cuales se evidencian más en la gran ciudad.

Otro factor que incrementa la participación de la mujer en el trabajo, es el nivel de escolaridad. Cuanto más alto sea este, mayor es el salario potencial de la mujer, hecho que conlleva un aumento del coste de oportunidad de participar del mercado del trabajo (Álvarez-Llorente, 2002); además de que crece la competencia laboral con los varones. A ello se suma que mujeres más educadas manifiestan posturas culturales más favorables a su inserción laboral (Contreras & Plaza, 2004).

Sobre este aspecto, los datos señalan importantes diferencias en la tasa de participación laboral femenina entre un nivel de educación y otro. Así, el nivel de participación laboral de las mujeres con educación superior supera en más de 12 puntos porcentuales a aquellas con estudios secundarios y en más de 30 a las que tienen solo educación primaria. Similar incidencia del nivel de escolaridad o capital humano se observa en Larrañaga (2006). El nivel educativo acumulado es clave al momento de decidir insertarse en el mercado del trabajo. Cuando la escolaridad de la mujer se eleva sucede lo mismo con su productividad en el hogar, aunque este incremento es menos atractivo que el de un salario por trabajo remunerado. Una mayor educación, en especial cuando se alcanzan estudios superiores, impacta positivamente en los salarios y genera un

perfil actitudinal más favorable hacia el trabajo lo que incrementa la participación laboral de la mujer, incluso sacrificando el trabajo doméstico y el tiempo que otrora dedicaba al cuidado de los hijos. Estos hallazgos coinciden con los de Legazpe (2007).

Ahora bien, respecto de la presencia de pareja, esta investigación ha encontrado que, con independencia de la naturaleza del vínculo, obstaculiza la participación laboral de la mujer que la tiene, en tal medida que sus posibilidades de inserción laboral se reducen en un 56% en comparación con las que no. Estos datos confirman los de Méndez (2010) y Castro, García & Badillo (2011). La pareja implica un ingreso que opera de modo independiente del trabajo de ella, y hace que este último eventualmente sea menos necesario, sobre todo cuando los niveles educativos de ambos cónyuges son desiguales. Frente a un diferencial educativo, el de mayor escolaridad —en general asociado a la pareja varón— incrementaría su probabilidad de participar del mercado laboral y disminuiría la del otro, dado el efecto renta (Castro, García & Badillo, 2011). Asimismo, la decisión de la mujer con pareja suele restringirse por el cumplimiento de las responsabilidades implícitas del tener un hogar, pareja e hijos.

A estos elementos sociofamiliares y de capital humano —profusamente estudiados por la teoría económica— se une un conjunto de componentes obstaculizadores de corte cultural e idiosincrático que configuran un perfil actitudinal conservador, tradicional y de raigambre machista, cuyos intereses, hábitos, afectos y creencias muestran relativa estabilidad por lo que cambian difícilmente. En el contexto de esta investigación y en el espacio multivariante de nuestro modelo de regresión logística, resultaron estadísticamente significativos en relación con la probabilidad de inserción laboral femenina los índices “Actitud hacia los hijos” y “Prejuicios hacia el trabajo femenino”.

En la medida en que los hijos se perciben como un obstáculo para el desarrollo laboral y profesional, una carga financiera y un elemento que restringe la libertad y autonomía de la mujer, mayor es la probabilidad de inserción laboral. Del mismo modo, cuando las mujeres piensan en términos positivos acerca de la importancia de los hijos para la vida familiar, se desincentiva su participación laboral, y el trabajo remunerado fuera del hogar lo ven como una segunda opción. En este caso, la atención de los hijos es primordial. Una labor que, por otra parte, es casi exclusiva de la mujer.

De hecho la tradicional distribución de roles objetiviza la concepción obstaculizadora de los hijos dada la dificultad o imposibilidad de compatibilizar el papel de mujer trabajadora y madre. Cuando una mujer cree que la llegada de los hijos restringe el ingreso y permanencia en el mercado del trabajo, y la realización de sus proyectos de vida profesional y libertad, articula estrategias obstaculizadoras ante la maternidad, sobre todo cuando su perfil actitudinal

es favorable hacia el trabajo remunerado femenino. En una situación así, ser madre se convierte en una opción restringida y planificada, que rompe con la visión tradicional de la maternidad como un rito de tránsito obligatorio y de responsabilidad exclusiva. En igual línea argumental están los trabajos de Bertoni (1998) y Borsa & Feil (2008).

Otro factor cultural que inhibe la participación laboral de la mujer son las prenociones negativas de esta del trabajo remunerado. Si la mujer otorga más importancia a la mantención del hogar y cuidado de los hijos, percibe la opción laboral como algo ajeno, inadecuado y conflictivo, por lo que la descarta. Pero si ese tipo de prejuicios se muestra débilmente, entonces las tasas de participación laboral de la mujer se elevan, con independencia relativa del vínculo afectivo que tengan con sus parejas e incluso de la tenencia de hijos. Este perfil actitudinal de gradiente positivo hacia el trabajo se refuerza por la experiencia laboral misma, en particular cuando la noción instrumental del trabajo se complementa con su rol emancipador y de reconocimiento social. En estos contextos, se incrementa la probabilidad de permanencia y proyección en el mercado laboral. Similares resultados de investigación sostienen autores como Oakley (1976), Mackinnon, Stoneman & Brody (1984), Biasoli (2000), Araújo & Scalón (2006) y Fawaz & Soto (2012).

Conclusiones

La participación laboral de la mujer se ha convertido en uno de los fenómenos más significativos y relevantes en el actual mercado del trabajo chileno. La estructura económica productiva diversifica y flexibiliza el mercado laboral, en concomitancia con las nuevas demandas y necesidades de un contingente femenino cada vez más preparado que busca mayores estándares de bienestar, consumo y calidad de vida.

Las cifras informan que la tasa de participación laboral femenina ha aumentado considerablemente a lo largo del tiempo.

El perfil de las mujeres que deciden insertarse al mercado del trabajo se caracteriza por pertenecer a generaciones jóvenes y más educadas, que retrasan tanto su entrada al trabajo con el fin de acumular capital humano, como la formación de pareja; planifican además la llegada de los hijos y presentan actitudes o creencias fuera del orden tradicional conservador o machista.

Factores de capital humano, sociofamiliares y de tipo cultural inciden en la inserción de la mujer al mundo del trabajo. Los de mayor relevancia para la mujer chilena son la *edad* [$\text{EXP}(\beta)=0.965$; $p<0.01$], el *menor nivel de escolaridad* [$\text{EXP}(\beta)_{9-12\text{años}}=0.587$; $p<0.1$] [$\text{EXP}(\beta)_{0-8\text{años}}=0.472$; $p<0.05$], la *presencia*

de pareja [$\text{EXP}(\beta)=0.437$; $p<0.01$], el residir en *pueblo-campo* [$\text{EXP}(\beta)=0.504$; $p<0.01$], la actitud hacia los hijos [$\text{EXP}(\beta)=0.045$; $p<0.01$], y los prejuicios hacia el trabajo femenino [$\text{EXP}(\beta)=0.203$; $p<0.01$].

Mujeres jóvenes, mejor preparadas y más empoderadas, aumentan significativamente su inserción laboral. De igual modo, el capital educativo acumulado es relevante en la toma de decisiones. Por un lado, brinda las credenciales educativas que el mercado laboral valora en términos de renta, estabilidad y trayectoria, haciendo más atractiva la decisión de insertarse laboralmente. Por otro, proporciona a la mujer las herramientas de empoderamiento y valoraciones y creencias más favorables hacia el trabajo remunerado, el cual, transitando más allá de la mera función instrumental proveedora de ingresos, es conceptualizado desde una funcionalidad emancipadora y de reconocimiento social por parte de la mujer.

En esta investigación se ha constatado una mayor participación laboral femenina en zonas urbanas en razón de la diversificación de empleos, mejores salarios y una retribución más acorde a las credenciales educacionales. No obstante, esto no se circunscribe a la ciudad. Aunque con cierto rezago se observa en el campo y pueblos pequeños; en especial cuando se compara este dato con el de otros países latinoamericanos, el significativo aumento de las tasas de ocupación femenina es uno de los elementos gravitantes en el nuevo mercado laboral rural chileno.

Las nuevas pautas de consumo y la búsqueda del bienestar familiar hacen cada vez más imprescindible la aportación económica de la mujer por medio del trabajo remunerado, tanto en núcleos de ingresos restringidos como en los de alto capital parental educativo.

La monoparentalidad femenina limita la disponibilidad de recursos antes aportados por el varón y conmina a la mujer a la empleabilidad. Así mismo, la presencia de pareja disminuye la probabilidad de inserción laboral producto del efecto renta y el mayor papel contributivo que en situaciones de convivencia tiene el varón, lo cual es más intenso en contextos de heterogamia educativa.

El hecho de que las mujeres muestren perfiles actitudinales de patrón cultural tradicional o perjudicado hacia el trabajo extradoméstico obstaculiza su inserción laboral. En el contingente dedicado en exclusiva a las labores domésticas, se registran creencias más perjudicadas hacia el trabajo remunerado, señalando que este provoca que se desatiendan las labores del hogar y el cuidado de los hijos, y que se convierte en fuente de conflicto con la pareja.

En otro aspecto, cuando los hijos se perciben como obstáculo, carga financiera y elemento que restringe la libertad y autonomía de la mujer, mayor es la probabilidad de inserción laboral. Este perfil actitudinal relativamente desfavorable hacia los hijos se puede entender como un ajuste de expectativas a nivel discursivo de las mujeres que trabajan remuneradamente, quienes se inclinan a

retardar la llegada de los hijos persiguiendo trayectorias laborales más exitosas. Es de igual forma la conceptualización de un contexto económico productivo escasamente sensible a las contingencias del ser madre y trabajadora.

Cuando las mujeres comportan creencias positivas acerca de la importancia de la llegada de los hijos a la vida familiar y realización personal, la participación en el mercado laboral se vuelve una segunda opción, la cual se toma mientras no entre en conflicto con el rol de madre.

En síntesis, Chile ha experimentado una importante irrupción de la mujer al mercado del trabajo a pesar de los obstáculos económicos, sociales y culturales. Una política pública que incremente el nivel educativo de las mujeres, resguarde las condiciones de empleabilidad y atienda a las particularidades de este contingente, promoverá la inserción laboral femenina. Mujeres más educadas son más requeridas, tienen un perfil actitudinal más favorable hacia el trabajo remunerado y se encuentran en mejores condiciones para resolver los problemas de asimetría que la relación de pareja y cuidado de los hijos tradicionalmente demandan. El trabajo femenino es un eficiente mecanismo para la superación de la pobreza, el mejoramiento de las condiciones de vida y la eliminación de las inequidades de género, que brinda a la mujer la posibilidad de desarrollar capacidades personales y proyectos de vida, muchas veces escindidos del varón. A la política pública le cabe la responsabilidad de hacer más llano y expedito el tránsito que, desde el quehacer doméstico al mundo del trabajo remunerado, comienzan a desarrollar las mujeres en mayor intensidad y permanencia.

Referencias

- Álvarez-Llorente, G. (2002). Decisiones de fecundidad y participación laboral de la mujer en España. *Investigaciones Económicas*, 26(1), 187-218.
- Araújo, C. & Scalón, C. (2006). Gênero ea distância entre a intenção eo gesto. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 21(62), 45-68.
- Baum, F. & Cope, D. (1980). Some characteristics of intentionally childless wives in Britain. *Journal of Biosocial Science*, 12(3), 287-300.
- Benvin, E. & Peticar, M. (2007). Análisis de los cambios en la participación laboral en Chile. *Revista de Análisis Económico*, 22(1), 71-92.
- Bertoni, J. (1998). Fuerza laboral de la mujer en Chile: cifras y características. *Rev. Latinoamericana de Enfermería*, 6(5), 53-8.

- Biasoli, A. (2000). Continuidades y rupturas en el papel de las mujeres brasileñas en el siglo xx. *Psicología: Teoría e Investigación*, 16(3), 233-239.
- Borsa, J. & Feil, C. (2008). O papel da mulher no contexto familiar: uma breve reflexão. *O Portal dos Psicólogos*, (185), 1-12.
- Bravo, D., Contreras, D. & Puentes, E. (2005). Female labour force participation in greater Santiago, Chile: 1957-1997. A synthetic cohort analysis. *Journal of International Development*, XVIII(2), 169-186.
- Bram, S. (1978). Through the looking glass: Voluntary childlessness as a mirror of contemporary changes in the meaning of parenthood. En Miller, W. B.& Newman, F. (Eds.). *The first child and family formation* (pp. 368-391). Chapel Hill, North Carolina: Carolina Population Center.
- Castro, E., García, G. & Badillo, E. (2011). La participación laboral de la mujer casada y su cónyuge en Colombia: Un enfoque de decisiones relacionadas. *Lecturas de Economía*, (74), 171-201.
- Chant, S. (1999). Las unidades domésticas encabezadas por mujeres en México y Costa Rica: perspectivas populares y globales sobre las madres sin pareja. En González de la Rocha, M. (Coord.). *Divergencias del modelo tradicional: hogares de jefatura femenina en América* (pp. 97-124). México: CIESAS.
- Charry, A. (2003). La participación laboral de las mujeres no jefes de hogar en Colombia y el efecto del servicio doméstico. *Borradores de Economía*, (262), 1-41.
- Contreras, D. & Plaza, G. (2004). *Participación femenina en el mercado laboral chileno. ¿Cuánto importan los factores culturales?* Santiago: Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- Del Campo, S. & Del Mar, M. (2002). La gran transformación de la familia española durante la segunda mitad del siglo xx. *Reis. Revista española de investigaciones sociológicas*, 2(100), 103-165.
- Fawaz, J. & Soto, P. (2012). Mujer, trabajo y familia: tensiones, rupturas y continuidades en sectores rurales de Chile central. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, 4(35), 218-254.
- Figueroa, J. & Liendro, E. (1994). *Algunos apuntes sobre la presencia del varón en la toma de decisiones reproductivas*. Trabajo presentado en el “Seminario sobre hogares, familias: desigualdad, conflicto, redes solidarias y parentales”. México. Mimeo.
- García, B. & Oliveira, O de. (1994). *Trabajo femenino y vida familiar en México*. México: El Colegio de México.

- Godoy, L., Díaz, X. & Mauro, A. (2009). Imágenes sobre el trabajo femenino en Chile, 1880-2000. *Revista Universum*, 24(2), 74-93.
- González, M. & Gómez, M. (2009). La contribución económica de la mujer al desarrollo del medio rural de Castilla y León. Un análisis aplicado al turismo rural. *Anales de Estudios Económicos y Empresariales*, (xix), 257-296.
- Gutmann, M. C. (1993). Los hombres cambiantes, los machos impenitentes y las relaciones de género en México en los noventa. *Estudios Sociológicos*, 11(33), 725-740.
- Larrañaga, O. (2006). *Participación laboral de la mujer en Chile: 1958-2003*. Santiago: Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- Legazpe, N. (2007). *Fecundidad y participación laboral femenina: una estimación simultánea*. Cuenca: Universidad de Castilla-La Mancha.
- Mackinnon, C., Stoneman, Z. & Brody, G. (1984). The impact of maternal employment and family form on children's sex-role stereotypes and mothers' traditional attitudes. *Journal of Divorce*, 8(1), 51-60.
- Mauro, A. (2004). *Trayectorias laborales en el sector financiero: Recorridos de las mujeres*. Santiago de Chile: United Nations Publications/CEPAL.
- Méndez, C. (2010). *Los determinantes de la participación laboral femenina en Chile: 1996, 2001 y 2006*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Oakley, A. (1976). *Housewife*. Harmondsworth: Penguin.
- Puentes, E. & Ruiz-Tagle, J. (2011). *Acceso laboral de las mujeres y la distribución de roles al interior del hogar*. Mimeo.
- Segarra, T. (2011). *¿Qué motiva a las mujeres a participar en el mercado laboral en periodos de crisis económica?* IX Jornadas de Economía Laboral. 7 y 8 de julio. Santiago de Compostela.
- Thomas, S., Albrecht, K. & White, P. (1984). Determinants of marital quality in dual-career couples. *Family Relations*, 33(4), 513-521.
- Vivas, M. W. (1996). Vida doméstica y masculinidad. En López Barajas, M. (Comp.). *Hogares, familias: desigualdad, conflicto, redes solidarias y parentales* (pp. 111-122). México: Sociedad Mexicana de Demografía.
- Witkin, G. (1988). *El estrés de la mujer*. México: Grijalbo.