

13.09.02

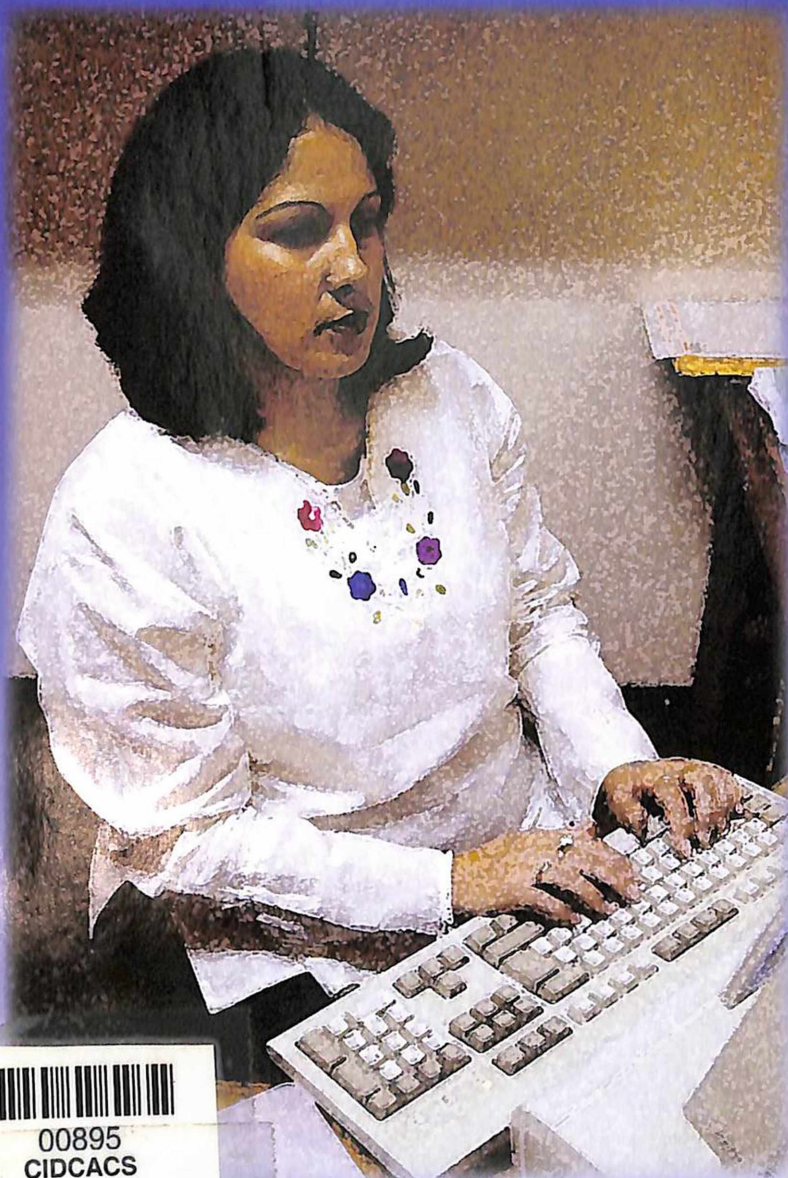
M385d

a

Colección IIS

DEL TRABAJO AL TRABAJO...
ORIENTACIONES HACIA EL TRABAJO
REMUNERADO DE LAS MUJERES EN COSTA RICA

JULIANA MARTÍNEZ FRANZONI
ANA CATALINA RAMÍREZ



00895
CIDCACS

Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer



SWEDISH INTERNATIONAL DEVELOPMENT COOPERATION AGENCY



LA AGENDA
ECONÓMICA
DE LAS MUJERES





21 SET. 2006

13-09.02

M.385d

350.837 ⁶¹ Martínez Fronzoni, Juliana.
M385t Del trabajo al trabajo... orientaciones hacia el trabajo remunerado de las mujeres en Costa Rica / Juliana Martínez Fronzoni. -- 1a. ed. -- San José, Costa Rica: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2006. 55 p. ; 21 x 28 cm.

ISBN: 9968-794-29-5

1. MUJERES TRABAJADORAS - COSTA RICA - ESTUDIOS.
I. Título.

DEL TRABAJO AL TRABAJO...
ORIENTACIONES HACIA EL TRABAJO
REMUNERADO DE LAS MUJERES EN COSTA RICA

Juliana Martínez Franzoni
Ana Catalina Ramírez

La Agenda Económica de las Mujeres es un proyecto de UNIFEM con la colaboración de UNDP financiado por la Agencia Sueca de Cooperación, ASDI.



La Agenda Económica de las Mujeres se propone aportar instrumentos y herramientas que permitan generar y potenciar las capacidades de análisis de género en temas macroeconómicos, en un contexto de integración centroamericana y apertura comercial.

UNIFEM es el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. Suministra asistencia técnica y financiera para programas y estrategias innovadoras que promueven los derechos humanos, la participación política y la seguridad económica de la mujer. Dentro del Sistema de las Naciones Unidas, UNIFEM promueve la igualdad de género y vincula los asuntos y las preocupaciones de la mujer a las agendas nacionales, regionales y mundiales al fomentar la colaboración y proporcionar sus conocimientos técnicos sobre la inserción del género y estrategias para la potenciación de la mujer.

Las opiniones manifestadas en esta publicación son las del autor o autora y no necesariamente reflejan las de UNIFEM, Naciones Unidas, ni ninguna otra de sus organizaciones afiliadas.



©D. R. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), 2006.

Oficina Regional para México, Centroamérica, Cuba y República Dominicana

Presidente Masaryk No. 29 Piso 6, Polanco

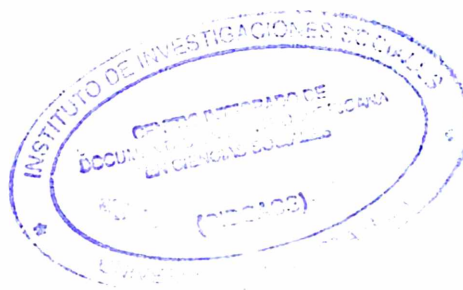
11570, México, D. F.

Tel. (52 55) 5263-9808

Fax: (52 55) 5203-1894

Correo electrónico: unifem@unifem.org.mx

Sitio: www.unifem.org.mx



21 SET. 2006



Proyecto de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Oficentro La Virgen 2, Pavas. San José, Costa Rica.

Tel. (506) 296 15 44



100 m este del Taller Wabe, Granadilla Norte, Curridabat.

San José, Costa Rica

Tel: (506) 253 80 66 E-mail: inamu@racsa.go.cr

Apartado: 59 -2015 Registro Público

Coordinación editorial: Mabel Morvillo
Diseño y diagramación: Marta Lucía Gómez

Fotografía de portada: Semanario Universidad
Impreso por: Lara Segura & Asoc.

DEL TRABAJO AL TRABAJO...
ORIENTACIONES HACIA EL TRABAJO
REMUNERADO DE LAS MUJERES EN COSTA RICA

Juliana Martínez Franzoni
Ana Catalina Ramírez

PRESENTACIÓN

El proceso de apertura comercial en Centroamérica se ha intensificado en los últimos años. En el plano multilateral, Costa Rica se incorporó al Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (1990) y, por consiguiente, a la Organización Mundial de Comercio, mientras que la suscripción de acuerdos bilaterales tiene como su punto de partida la firma (1994) y la entrada en vigencia del Tratado de Libre Comercio entre Costa Rica y México (1995). Actualmente, se encuentra pendiente de discusión, en la Asamblea Legislativa, un Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y se ha anunciado la decisión de negociar otro con la Unión Europea, los cuales, de concretarse, ampliarán todavía más este proceso de liberalización y apertura comercial.

Al mismo tiempo, y en coincidencia con el cambio del modelo de desarrollo registrado desde la segunda mitad de los ochenta, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado ha ido en constante aumento; en parte como una consecuencia deseada del proceso de reivindicación de los derechos de las mujeres y de su creciente participación en la vida pública, y en parte debido a que la reducción del Estado y la restricción de sus inversiones presionan para que, sin eximir las de la carga del trabajo de la reproducción social, ellas deban aumentar su aporte remunerado al interior de los hogares.

Pero, ¿qué significa este proceso para ellas y para la economía costarricense?

En el año 2003, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) iniciaron, en los seis países centroamericanos, el Proyecto *La Agenda Económica de las Mujeres*, con el propósito de investigar acerca de esta participación y elaborar propuestas de políticas públicas que, desde las economías nacionales, impulsaran su aporte, a la vez que reconocieran y propusieran soluciones para los problemas específicos que encaran al ser agentes productivos; es decir, que integraran una visión que no fuera ciega al hecho de que los procesos económicos no son neutrales en relación con el sexo de la fuerza laboral.

En este sentido, el fin último del Proyecto es fortalecer los derechos humanos de las mujeres, también en el marco de la economía nacional.

El primer paso en esta dirección fue poner en marcha, en el segundo semestre del 2003, un proceso investigativo regional que dio como resultado la publicación del *Perfil de género de la economía del istmo centroamericano 1990-2002: consideraciones y reflexiones desde las mujeres*, que permitió realizar un diagnóstico regional y por cada uno de los seis países, y trazar líneas de investigación y propuestas de trabajo a futuro.

Entre los principales hallazgos de este primer avance, se encontró el hecho de que el peso del esfuerzo exportador de la región, en el marco de la apertura y liberalización económica, recae en el trabajo remunerado, pero barato, de mujeres principalmente jóvenes, que deben trabajar según normas flexibles y temporarias, que no siempre están acordes con la realización de sus derechos humanos.

La creciente participación de las mujeres centroamericanas en la economía, pues, no se ha visto retribuida de una manera justa y equitativa y, en muchos casos, ellas han asumido más bien cargas de trabajo dobles o triples como el único camino para sobrevivir, a la vez que han contribuido a atenuar la incidencia de la pobreza, al generar recursos para la satisfacción de las necesidades en el hogar.

En el caso de Costa Rica, si bien se han tomado algunas medidas para enfrentar la desigualdad y la discriminación por razones de género, es necesario no solo continuar con este esfuerzo, sino también conocer mejor los entornos laborales y los condicionamientos domésticos y familiares que afectan la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, de modo que puedan incorporarse en las políticas públicas los elementos que den sustentos más fiables a esa lucha por la igualdad de derechos económicos y sociales.

Se han constatado retos de relevancia en esta materia y uno de ellos es asegurar que la mayor formación y nivel educativo de las mujeres se revierta en iguales condiciones en su inserción laboral.

La presente publicación es precisamente un resultado de las acciones tomadas por el Proyecto *La Agenda Económica de las Mujeres*, para conocer, en su compleja especificidad, el desenvolvimiento de las mujeres que laboran remuneradamente en Costa Rica, en el contexto de la apertura y la liberalización de la economía.

El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo ha impulsado alrededor del mundo el paradigma del desarrollo humano, desde el cual se ha abonado a los esfuerzos por lograr mejores condiciones de vida para las mujeres, en una sociedad más justa y equitativa.

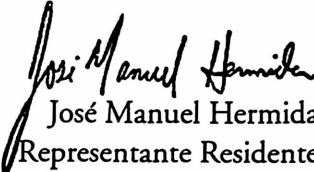
Desde esta perspectiva, el objetivo del desarrollo debe ser el fortalecimiento de las capacidades de las personas para disfrutar de una vida larga, saludable, segura, creativa y en armonía con la naturaleza. Esto tiene un corolario importante: este ejercicio pleno de la libertad solo es posible si se pone énfasis en la persona, y no en agregados como el crecimiento económico.

El PNUD Costa Rica está comprometido con la creación de conocimiento sobre las relaciones entre mujeres y hombres en el país, así como con la identificación de soluciones que permitan forjar la igualdad equitativa de oportunidades que demanda el enfoque de desarrollo humano.

En este sentido, el proyecto *La Agenda Económica de las Mujeres* aspira a establecerse de manera firme y permanente como un espacio productor de conocimiento para lograr las metas del desarrollo humano para ellas, así como convertirse en un referente de consulta y propuesta para las entidades gubernamentales, las universidades y las propias organizaciones de mujeres que trabajan por este compromiso.

Para el capítulo costarricense, el proyecto se propone generar y transferir conocimiento a algunos de los principales actores sobre el funcionamiento de la economía en Costa Rica y sus implicaciones de género. También pretende fortalecer las capacidades de las instituciones públicas para el análisis de género de la economía, todo ello con el objetivo de construir un tejido social articulado para incidir en la agenda económica de las mujeres. El proyecto es ejecutado por el Instituto Nacional de las Mujeres. Desde allí se han forjado una serie de alianzas con otras instituciones públicas: Ministerio de Trabajo, Economía, Planificación, Hacienda, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Banco Central y Comercio Exterior para llevar apoyo en esta materia a la mayor cantidad de actores posible.

El conjunto de publicaciones que integran esta colección pone en claro que el futuro de la economía descansa, crecientemente, en manos femeninas; de allí que sea imprescindible que las decisiones y estrategias de desarrollo se elaboren y ejecuten con pleno conocimiento sobre el aporte de las mujeres. Pero queda demostrado también el imperativo de poner en marcha mecanismos que hagan posible la inserción de las mujeres al mercado laboral en condiciones de igualdad. Aspiramos a que esta colección arroje luz sobre cómo avanzar en el cumplimiento de estos propósitos. La publicación de esta investigación forma parte de la colección con que el Proyecto *La Agenda Económica de las Mujeres* ha comenzado a forjar este camino.



José Manuel Hermida
José Manuel Hermida
Representante Residente

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

PALABRAS PRELIMINARES

La presente investigación se realizó en el marco del Proyecto *La Agenda Económica de las Mujeres-Programa Costa Rica*, auspiciado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), cuyo desafío más significativo es “incorporar la agenda económica de las mujeres en la agenda nacional”.

Una de las mayores dificultades que encontramos en toda la región centroamericana ha sido la carencia de producción de conocimiento, con relación a la articulación de género y economía. Esto por cuanto, históricamente, las mujeres hemos estado ausentes de los temas macroeconómicos, en la medida en que se nos concibe como actoras de manera casi exclusiva en el rol reproductivo.

En la búsqueda por enfrentar este vacío, se identificaron algunas temáticas entre las cuales se halla la que es objeto de esta publicación. Se constituyó, además, un espacio de análisis y discusión que permitió enriquecer los resultados del estudio con los valiosos aportes de profesionales de la Academia, como Pablo Sauma y Ana Cecilia Escalante, y de las especialistas en género de los diferentes organismos del Sistema de Naciones Unidas.

Ante los nuevos retos que enfrentan nuestras sociedades, de cara a la apertura comercial y la globalización, es trascendental que las mujeres nos apropiemos del conocimiento y de la información vinculada con esta temática y podamos, desde esta información que nos empodera, asumir posiciones en la defensa de nuestros derechos económicos.

Sin duda alguna, esta investigación contribuye en gran medida con esa apropiación.

No obstante, el fructífero proceso de generar nuevo conocimiento sobre la situación de las mujeres, en su beneficio, no puede concluir aquí. Es voluntad y decisión del Proyecto no solo desarrollar una línea permanente de investigaciones, sino aportar el nuevo conocimiento a las instituciones públicas y privadas que establecen políticas en relación con la economía y el empleo, de modo que redunde en beneficios concretos para las mujeres, en la perspectiva de impulsar la realización plena de sus derechos.

Al presentar esta investigación a la ciudadanía costarricense y centroamericana damos un paso importante en esa dirección. A la vez, asumimos con entusiasmo los múltiples desafíos que el *Proyecto Agenda Económica de las Mujeres-Programa Costa Rica* tiene hacia el futuro.

Finalmente, queremos reconocer y agradecer al equipo que lleva adelante estas tareas, conjuntamente con la Dirección Nacional: Lara Blanco (Oficial del PNUD), María Flórez-Estrada (Coordinadora técnica), Camila Ordóñez Laclé (Asistente administrativa).

Asimismo, nuestro reconocimiento al Comité Asesor del Proyecto, integrado por Sara Morales Núñez (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), Ana Mercedes Ureña Villalobos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos), Claudio Ureña Chinchilla (Banco Central de Costa Rica), Tania López Lee (Ministerio de Comercio Exterior, COMEX), Ivannia Madrigal (Instituto Costarricense de Electricidad), Lauren Palma Rojas y Rocío Chávez (INAMU), Juan Diego Trejos (Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica), Guillermo Monge Guevara (PROCESOS), y a quienes las llevaron a cabo: Juliana Martínez, Ana Catalina Ramírez, Aixa Ansorena, Marcelo Gaete Astica y Marcela Umaña.



Yolanda Delgado Cascante
Directora Nacional
Proyecto Agenda Económica de las Mujeres

ÍNDICE

I.	LAS MUJERES Y EL TRABAJO: CERTEZAS, PREGUNTAS E HIPÓTESIS	17
II.	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	21
	A. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	21
	B. ANÁLISIS CUALITATIVO	22
	1. CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE LA MUESTRA	22
	2. SELECCIÓN DE LA MUESTRA	23
	3. REALIZACIÓN DE ENTREVISTAS	23
	4. PROCESAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS	24
III	HALLAZGOS	26
	A. LO QUE NOS DICEN LOS NÚMEROS	26
	B. LO QUE NOS DICEN LAS MUJERES	28
	1. ORIENTACIONES ACTUALES HACIA EL TRABAJO	29
	2. TRAYECTORIAS LABORALES	31
	3. DEL TRABAJO AL TRABAJO	34
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
	BIBLIOGRAFÍA	45
	ANEXOS	47

Agradecemos a las mujeres a quienes entrevistamos por hacer una pausa, entre trabajo y trabajo, para compartir con nosotras su experiencia cotidiana. Sin duda el análisis no hace justicia a la riqueza de esas experiencias, pero esperamos sea útil para diseñar políticas que mejoren sus vidas y las de otras mujeres. Si no lo logramos es, por supuesto, nuestra entera responsabilidad.

También agradecemos a Rosalía Camacho, Ana Lucía Gutiérrez, María Flórez-Estrada, Lara Blanco, Juan Pablo Sauma, Ana Cecilia Escalante y a las especialistas de género de las oficinas de Naciones Unidas, por sus valiosos comentarios, realizados a una versión preliminar de este documento.

I. LAS MUJERES Y EL TRABAJO: CERTEZAS, PREGUNTAS E HIPÓTESIS

A lo largo del siglo pasado, en toda América Latina, las mujeres llegaron al mercado laboral para quedarse. Costa Rica no es la excepción. Sin embargo, la proporción de mujeres que trabajan de manera remunerada es de las más bajas de la región. Este estudio explora la relación que las mujeres costarricenses establecen con el trabajo remunerado y recomienda acciones que podrían aumentar los márgenes de libertad con que ellas van “del trabajo al trabajo”, incluyendo la redistribución de las responsabilidades domésticas y de cuidados. Para ello, describimos primero, brevemente, la inserción laboral femenina y las principales preguntas e hipótesis que esta plantea. En segundo lugar, explicamos la metodología usada en el estudio. Luego, presentamos los hallazgos más relevantes y, finalmente, resumimos las conclusiones y recomendaciones.

Contamos con una amplia tradición de estudios que nos muestran cuándo, por qué y bajo qué condiciones las mujeres se han incorporado al mercado laboral. Sabemos que en América Latina las mujeres que más participan tienen entre 25 y 49 años y que casi 60 de cada 100 son casadas, madres y, en muchos casos, jefas de hogar (Arriagada, 1997; Renzi y otras, 2004). Las labores que desempeñan son principalmente de servicios y comerciales, y se concentran en trabajos por cuenta propia, muchos de ellos informales. Estas características generales se encuentran también en Costa Rica donde, entre los años 1980 y 2003, las mujeres ocupadas pasaron de ser 24 a 35 de cada 100; de tal manera, en el 2003, 3,8 de cada 10 ocupados eran mujeres (Gutiérrez y Rodríguez, 1999; Estado de la Nación, 2003, 2004). Comprender las condiciones bajo las cuales las mujeres se insertan en el mercado laboral adquiere por lo tanto relevancia cuantitativa y cualitativa.

Es ya conocido que, en Costa Rica, 44 de cada 100 mujeres se insertan en el sector servicios y en condiciones de desventaja. Así lo ilustra la evidencia de precariedad laboral, desempleo, realización de tareas por debajo de sus capacidades y salarios un 20% menores que los que reciben sus pares varones (Estado de la Nación, 2005). También se ha documentado que, cuanto menor es la productividad de los establecimientos, mayor es la proporción de mujeres contratadas. Al contrario de lo que sugiere el sentido común, son las mujeres con mayores niveles educativos las más afectadas por las brechas de ingreso; es así que entre gerentes la brecha salarial es mayor que entre administrativos y administrativas (Estado de la Nación, 2004). Y esto sin mencionar que la probabilidad de que una mujer sea gerente, aun en servicios considerados “modernos” como los financieros, es tres veces menor a que lo sea un hombre (Martínez Franzoni, 2005)¹.

Pero estos obstáculos no bastan para explicar el ingreso, permanencia y salida de las mujeres del trabajo remunerado. Lejos de operar como un mero “imán”, que atrae o repele a las mujeres del trabajo remunerado en general, o de ciertas ocupaciones en particular, existen otros factores objetivos y subjetivos que inciden en el

¹ Para una caracterización en profundidad acerca de la inserción laboral de las mujeres en base a fuentes estadísticas, ver María Flórez-Estrada (2005) y Estado de la Nación (2005).

ignorarlas. El mercado laboral está organizando en torno a un “trabajador ideal” que es completamente independiente y “libre” de cualquier responsabilidad que no sea la tarea que enfrenta: de 8 a.m. a 5 p.m. no depende de nadie ni nadie depende de él. ¿Cómo incide este patrón en la inserción de personas, mujeres, con responsabilidades familiares? Es de esperar que la respuesta varíe, según la orientación hacia el trabajo remunerado. Desde la sociología del trabajo, el término “orientación hacia el trabajo” alude a valores, objetivos, expectativas y sentimientos que las personas trabajadoras otorgan a la actividad remunerada que desempeñan (adaptación a partir del Diccionario Oxford de Sociología, 1998). En concreto, podría esperarse hallar reacciones distintas frente al “trabajador ideal”, tanto prácticas como normativas, en el manejo de las tensiones entre trabajo remunerado y no remunerado, según la orientación sea la necesidad económica, la realización personal o la carrera profesional.

Las trayectorias laborales de las mujeres son más complejas que las masculinas y con mayores posibilidades de ser heterogéneas, aun entre mujeres con perfiles sociodemográficos similares. Mientras en los hombres las responsabilidades familiares refuerzan su papel de proveedores, en las mujeres tales responsabilidades, frecuentemente, entran en conflicto y presentan tensiones con su papel de cuidadoras. Por ello, mientras en los hombres esto resulta en permanencia, o búsqueda de permanencia, en el mercado laboral, en las mujeres se refleja en “ajustes” en el tipo de trabajo remunerado, la duración de la jornada laboral y, en muchos casos, hasta en su interrupción.

Ocurre que en el marco de mercados laborales organizados en torno a un “trabajador ideal” y de la administración de tensiones genéricamente construidas entre trabajo remunerado y responsabilidades familiares, las mujeres son quienes absorben el conflicto. Pero también quienes, a su manera y en la medida de sus posibilidades, lo “solucionan”. Llamamos a estas soluciones “estrategias conciliatorias”, en tanto prácticas privadas que amortiguan la ausencia de políticas públicas y de una organización social que haga suyas las responsabilidades actualmente privadas. En América Latina, la realidad y el deseo de ejercer cambios en el trabajo remunerado es una de las múltiples estrategias conciliatorias que despliegan las mujeres, junto con la delegación hacia el mercado o hacia otras personas de la familia (Martínez Franzoni y Camacho, 2005). En este trabajo exploramos cuáles son estas estrategias, según qué factores varían, y cómo inciden en la participación, movilidad, y salida del mercado laboral.

Además de comprender mejor la inserción laboral de las mujeres, la visibilización de esta compleja trama de factores vinculados a prácticas, normas y políticas, así como la identificación de similitudes y diferencias relevantes entre mujeres, debería permitir el diseño de políticas públicas que incrementen el grado de libertad de las mujeres.

A partir de las hipótesis planteadas, en el marco de un estudio exploratorio, esta investigación ensaya respuestas a dos preguntas: ¿por qué acceden, permanecen y salen las mujeres del mercado laboral? ¿Qué medidas de política pública permitirían aumentar la agencia para que las mujeres decidan si y bajo qué condiciones trabajan remuneradamente?

II. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación se apoya en dos componentes, uno estadístico y otro cualitativo. Combinados, sustentan las recomendaciones que se formulan al final del trabajo.

El análisis se enfocó en mujeres que viven en “máxima tensión”, entre trabajo remunerado y no remunerado. Demarcamos el universo en función de tres dimensiones (edad, ocupación y presencia de hijos de 12 años o menos) y maximizamos la diversidad de las entrevistadas en función de otras cuatro (jefatura, tipo de trabajo, nivel educativo y edad).

La demarcación del universo se realizó según:

- *Rango de edad, mujeres entre 24 y 44 años.* De acuerdo con el procesamiento de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), para el año 2004, 66 de cada 100 mujeres ocupadas tienen entre 25 y 49 años de edad. En estas edades, el porcentaje de mujeres ocupadas con respecto al total que habita en el país, es decir las tasas de participación, son las más altas: 60 y 62 por ciento entre 25 y 34 años y entre 35 y 49 años, respectivamente. Es, además, en estas edades en las que se registra el mayor aumento de la participación femenina (Arraigada, 1997:13-14 y Renzi, 2004:173). Al mismo tiempo, entre los 25 y los 44 años se produce la mayor presencia del trabajo no remunerado, tanto el vinculado al nacimiento de hijos e hijas, como a su crianza. Enfocarnos en mujeres entre los 25 y los 44 años nos permite visibilizar las tensiones, encuentros y desencuentros entre trabajo remunerado y no remunerado, así como los efectos que estas tensiones representan en sus decisiones para permanecer o salir del mercado laboral.
- *Ocupadas.* Nos enfocamos en esta categoría para asegurarnos de que han desempeñado trabajo remunerado durante al menos un período de su vida, a partir del cual reconstruimos trayectorias laborales a lo largo de las que pueden existir momentos sin trabajo remunerado.
- *Presencia de hijos menores de 12 años de edad.* La división sexual del trabajo tradicional asigna a las mujeres la principal responsabilidad por el cuidado de niños, niñas y otras personas necesitadas de atención especial (como personas adultas mayores o con discapacidad). Para efectos de esta investigación, nos enfocamos en la presencia de niños(as) menores de 12 años, que es la etapa en que se requiere la mayor intensidad del trabajo de crianza⁴.

A. ANÁLISIS ESTADÍSTICO⁵

Nuestra investigación se enfoca en mujeres que tienen trabajo remunerado. Por ello, consideramos a la población femenina, de 25 a 44 años, según su participación en la Población Económicamente Activa (PEA)⁶. En este grupo distinguimos entre aquellas

4 Como es evidente, el corte en los 12 años resulta relativamente arbitrario; igual podría hacerse a los 13 ó 14 años. Usamos este ya que es el empleado en los análisis del ciclo de las familias y que corresponde a las etapas de inicio y expansión de la familia (Arraigada, 2004).

5 El análisis estadístico fue realizado por María Inés Sáenz, miembro del equipo de trabajo de Juan Diego Trejos en el Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas.

6 Usamos la PEA en su definición ampliada, pues permite considerar la inserción de las mujeres en actividades marginales y de autoconsumo.



21 SET. 2006

que están en el mercado de trabajo (es decir, ocupadas más desocupadas), y las que han salido de él recientemente. Además de considerar a quienes buscan trabajo. Por ello, y a partir de las posibilidades que nos da la EHPM, se construyó una variable de condición de actividad que, aunque de manera imperfecta, trata de aproximar estos grupos. La EHPM capta el trabajo marginal y para autoconsumo que usualmente no se considera como actividad laboral, pero que es importante en el marco de esta investigación, por ser un tipo de trabajo remunerado que debemos explicar.

A partir de esta información, se reconstruyó la PEA en su definición estándar o en su definición ampliada. La PEA original comprende a las ocupadas (estándar)⁷ más las desocupadas (cesantes⁸ más nuevas⁹). La PEA ampliada corresponde a las ocupadas (estándar más marginal¹⁰ más autoconsumo¹¹) más las desocupadas (cesantes más nuevas y desalentadas¹²)¹³. Las tasas de participación que analizamos en seguida se basan en estas dos definiciones de la PEA femenina. El análisis permite conocer características generales de las mujeres que ingresaron y salieron recientemente del mercado laboral, con el doble objetivo de definir su perfil y de profundizarlo en el análisis cualitativo.

B. ANÁLISIS CUALITATIVO

Para efectos del análisis cualitativo, nos enfocamos exclusivamente en la Región Central. Trabajamos en ella debido al alcance exploratorio de este estudio y a que la mayoría de la población trabajadora se encuentra en dicha región, sea o no residente en ella. Las decisiones más significativas para llevar a cabo el trabajo de campo fueron: la definición de los criterios para elegir a las mujeres, la selección de la muestra y la realización de entrevistas, el procesamiento y la interpretación de los datos relevados. Las detallamos a continuación.

I. CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE LA MUESTRA

Seleccionamos a las mujeres en función de las siguientes variables, las cuales nos permitieron una muestra intencional, que maximizara la heterogeneidad de la muestra:

- 7 Incluye las ocupadas más las inactivas que ya consiguieron empleo. En el 2004 fueron 1.884 mujeres, el 0,1% de las mujeres en edad activa.
- 8 Incluye desocupadas con experiencia laboral que no desempeñan trabajos marginales o autoconsumo.
- 9 Incluye desocupadas que buscan trabajo por primera vez y que no desempeñan trabajos marginales ni para autoconsumo.
- 10 Incluye a quienes se declaran cesantes, buscan trabajo por primera vez o declaran estar inactivas pero que la propia encuesta determina que desempeñan trabajos marginales..
- 11 Incluye a quienes se declaran cesantes, buscan trabajo por primera vez o declararon estar inactivas pero que la propia encuesta determina que desempeñan trabajos para autoconsumo.
- 12 Incluye inactivas que no buscan trabajo, se declaran disponibles para trabajar y no lo hacen porque creen que no hay trabajo. También se conoce como desempleo oculto. Ellas pueden tener experiencia previa o haber estado buscando trabajo por primera vez.
- 13 Las disponibles corresponden a mujeres declaradas como inactivas pero que señalan que están disponibles para trabajar inmediatamente o más adelante; tienen experiencia laboral y dejaron el mercado de trabajo en los últimos cinco años. Permite identificar a mujeres que han salido recientemente del mercado de trabajo. No obstante, la encuesta pregunta sobre la experiencia laboral previa y la duración de la inactividad solo a las que informan disponibilidad de trabajar. Por eso aquellas mujeres que han salido recientemente del mercado de trabajo, pero que no están disponibles para trabajar, quedan excluidas de la categoría.

- *Ubicación geográfica.* Provincia y cantón dentro de la Región Central
- *Tipo de trabajo.* Según sea asalariado o por cuenta propia; permite valorar condiciones laborales, extensión y flexibilidad de las jornadas y lugar de trabajo. Permite también acercarnos al control que tienen las mujeres sobre la duración y la flexibilidad de la jornada laboral y, por lo tanto, sobre la conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado.
- *Nivel educativo.* Alto, medio o bajo, está relacionado con un mayor acceso de las mujeres a puestos de trabajo mejor remunerados y, con ello, a una mayor capacidad de compra de servicios que permitan conciliar trabajo remunerado y familia. Se utilizó, además, para acercarnos al nivel socioeconómico.
- *Jefatura del hogar.* La jefatura femenina es más frecuente en hogares en los que la mujer es la principal o la única receptora de ingresos (CEPAL, 2004). Autoras como Catalina Céspedes (2002) identifican la presencia o ausencia de la pareja en el hogar como uno de los principales determinantes en la motivación de las mujeres para incorporarse al mercado laboral: la participación es mayor si no hay presencia. La variabilidad entre mujeres jefas y no jefas permite además explorar distintos modelos de pareja, según el reparto de tareas domésticas y de cuidados y, por lo tanto, si y en qué grado las responsabilidades de cuidado dejan de ser exclusivamente femeninas.
- *Rango específico de edad.* Se trató de contar con un espectro amplio de edades, desde el más cercano al límite inferior de 24 años, hasta el más cercano al límite superior de 44.
- *Edad del hijo o la hija menor.* Como acercamiento a mayores o menores grados de tensión entre trabajo remunerado y no remunerado. La responsabilidad por el cuidado de personas adultas mayores es importante pero, para efectos de un estudio exploratorio, se consideró solo en la medida en que apareciera en las entrevistas, y no como parámetro para la definición del universo de análisis.

2. SELECCIÓN DE LA MUESTRA

Identificamos, en un primer momento, a un número reducido de mujeres a quienes aplicamos una breve encuesta, mediante entrevista telefónica, a partir del formulario que incluimos en el Anexo, apartado 1. A cada una le solicitamos nombres de personas que reunieran las características establecidas. En segundo lugar, clasificamos a las mujeres encuestadas según edad, jefatura y tipo de trabajo. Luego, seleccionamos a las mujeres a entrevistar buscando maximizar diferencias, a partir de las cuatro variables detalladas previamente. Realizamos un total de 45 entrevistas telefónicas, a partir de las cuales se realizó la selección de mujeres a ser entrevistadas.

3. REALIZACIÓN DE ENTREVISTAS

Cada entrevista se basó en una pauta semi-estructurada, que se adjunta en el Anexo, apartado 2. La pauta consta de los siguientes elementos: trabajo remunerado, composición de la familia, trabajo no remunerado (incluyendo trabajo doméstico,

cuidado y gestión del hogar), tensiones y conciliaciones entre mercado laboral y familia. Estuvo orientada a diferenciar prácticas (lo que ocurre) y normas y valores (lo que se desearía que ocurriera). En promedio, las entrevistas tuvieron una duración de 60 minutos.

El criterio para cesar las entrevistas fue considerar que se había alcanzado un “punto de saturación” razonable, es decir de información repetida con respecto a las principales dimensiones de análisis. Esto ocurrió al llegar a las 14 entrevistas (ver características generales en Anexo, apartado 2)¹⁴.

4. PROCESAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS

En cuanto al análisis de trayectorias laborales, el número de observaciones fue mayor que el número de entrevistadas, dado que cada una había pasado por momentos distintos en su manera de articular trabajo remunerado y no remunerado (ver Anexo, apartado 4). Además, se amplió el número de observaciones de mujeres de nivel socioeconómico bajo, ya que muchas de las entrevistadas experimentaron movilidad social ascendente, como consecuencia de estudios y cambios en sus propias trayectorias ocupacionales, o en las de sus esposos o compañeros.

Analizamos las entrevistas en función de las siguientes dimensiones:

- *La orientación hacia el trabajo de las mujeres: por necesidad económica, realización personal o carrera.* Estas orientaciones, al igual que la tipología propuesta en su conjunto, refleja “tipos ideales” en el sentido weberiano; vale decir que constituyen abstracciones analíticas útiles para comprender distintas lógicas de acercamiento al trabajo remunerado. Las tres orientaciones identificadas son:
 - *Necesidad económica:* las mujeres trabajan remuneradamente para aportar al sustento económico de la familia y perciben este aporte como imprescindible para dicho sustento. Lo hacen solas o en conjunto con otros proveedores dentro de la misma familia.
 - *Realización personal:* la práctica laboral conlleva una gratificación inmediata que se desprende directamente del desempeño presente, y no de expectativas futuras ni simbólicas (como el ascenso), o materiales (como la remuneración). Esta es importante, pero no es la razón fundamental para el trabajo remunerado dado que se puede prescindir de tal remuneración por la presencia de otros proveedores en el hogar.
 - *Carrera laboral:* conlleva movimientos ordenados, planificación y expectativas de mejoramiento de la ocupación y sus retribuciones, sean simbólicas (estatus) o materiales (ingresos); alienta la voluntad de capacitación y obtención de logros, muchas veces gratificados no en el presente sino en forma diferida (Amauro, 2004). Estas mujeres tienen las trayectorias laborales más cercanas a la norma masculina.

14 Evidentemente, el “punto de saturación” varía según los objetivos y las condiciones prácticas en las que se lleva a cabo una investigación. En este caso, se trataba de un estudio exploratorio cuyo trabajo de campo tuvo una duración de un mes.

Estas orientaciones no son excluyentes entre sí. Por ejemplo, la de carrera puede conllevar la realización personal y la necesidad económica, pero la necesidad económica no implica necesariamente realización personal ni carrera.

Las mencionadas orientaciones deberían tener implicaciones relevantes para el diseño de políticas públicas que promuevan mayores grados de agencia de las mujeres, para decidir si y bajo qué condiciones quieren trabajar de manera remunerada. Por eso, junto con el nivel socioeconómico, se le dio preeminencia como “variables de control” en el procesamiento de la evidencia empírica.

- *Capacidad de compra de bienes y servicios privados de cuidado y de trabajo doméstico*, en función del nivel socioeconómico: alta, media o baja. Se refleja en el acceso a servicio doméstico, centros infantiles y distintas opciones educativas para el desarrollo de capacidades específicas. Consideramos la capacidad de compra de bienes y servicios privados según la siguiente distinción entre niveles socioeconómicos bajo, medio o alto, con base en la combinación de dos dimensiones, educación formal y ocupación¹⁵:
 - *Bajo*: secundaria incompleta; es decir, menos de 12 años de educación y desempeño en trabajos considerados como no calificados o semi-calificados (por ejemplo, dependientes de tiendas; obreras de fábricas).
 - *Medio*: secundaria completa o más, vale decir, 12 años o más de educación formal, y desempeño como técnicas y profesionales (por ejemplo, secretarías ejecutivas, bibliotecólogas, administradoras).
 - *Alto*: universidad completa y desempeño como empresarias, consultoras, gerentes o directivas.
- *Control sobre la jornada laboral: según desempeñen trabajo asalariado o por cuenta propia.*
- *Modelos de familia y trabajo* según si la distribución de tareas se acerca o se aleja del modelo tradicional¹⁶:
 - *Modelo tradicional*: doble proveedor(a) pero la mujer asume todas las tareas tradicionales de cuidado y trabajo doméstico¹⁷.
 - *Modelo tradicional modificado*: doble proveedor(a) y mujer cuidadora pero con distribución de trabajo no remunerado en la pareja o la familia.
 - *Modelo modificado*: doble proveedor(a) y doble cuidador(a).
 - *Modelo unificado*: proveedora y cuidadora simultáneamente.
 - *Otros tipos*, en particular familias extensas y compuestas.

La jefatura del hogar es femenina en el modelo unificado, puede o no serlo en el modelo tradicional modificado, y es compartida en el modelo modificado.

- *La concepción acerca del papel del cuidado de los hijos y las hijas para el desempeño de la maternidad, según se conciba como amplio o restringido.* Valoramos dicha

15 Esta operacionalización es similar a la que emplean Brígida García y Orlandina de Oliveira (1994), aunque fue adaptada para incluir el nivel socioeconómico alto y la realidad educativa costarricenses. Además se eliminó la dimensión de servicios públicos, ya que en nuestro caso no discriminaba lo suficiente entre entrevistadas.

16 Se tomó esta conceptualización de Barbara Haas (2005).

17 Estrictamente, el modelo tradicional es el de hombre proveedor y mujer cuidadora. Sin embargo, en esta investigación solo analizamos mujeres con trabajo remunerado y nos pareció lamentable perder la distinción entre mujeres cuyo papel en el ámbito privado prácticamente es el mismo al que desempeñarían si no trabajaran remuneradamente, y mujeres que han modificado dicho papel tradicional.

concepción en función de dos criterios: el grado en que la práctica de estas mujeres se acerca o aleja de la concepción de madre cuidadora de tiempo completo, y el grado de satisfacción o tensión que dicha práctica conlleva. La concepción “amplia” se expresa en esfuerzos para que el trabajo remunerado interfiera lo menos posible con el modelo de madre cuidadora. Cuando esto no se logra, manifiestan tensiones significativas entre la práctica actual y el modelo deseable. La concepción “restringida” se expresa en una identificación muy precisa de las actividades no delegables para el ejercicio de la maternidad.

- Estrategia conciliatoria: según el cuidado de personas dependientes, en particular de niños y niñas, se basa, principalmente en:
- *Arreglos familiares*, en particular, mujeres de la familia dado que los hombres no asumen la responsabilidad de cuidado, con excepción de actividades muy puntuales.
- *Arreglos mercantiles*, especialmente la contratación de servicio doméstico y/o el acceso a servicios educativos o recreativos fuera del hogar.
- *Ajuste en el trabajo remunerado*; puede ser en el tipo de trabajo (generalmente por cuenta propia) o en la extensión y horarios de la jornada laboral, para minimizar o eliminar su interferencia con las responsabilidades de cuidado.

Estas dimensiones no agotan la complejidad del fenómeno en estudio. Existen otras que no se han incorporado, como las relaciones de poder en la pareja, o el modelo de familia más allá de la división sexual del trabajo. Nuestro análisis propone un recorte de la realidad, fundamentado en la literatura, en los propósitos de la investigación y en nuestra formación como sociólogas.

III. HALLAZGOS

Después de realizar una caracterización estadística del universo de mujeres que consideramos, se incluye una presentación de los principales hallazgos del análisis cualitativo basado en entrevistas. La primera ilustra el punto de partida; la segunda constituye el aporte esencial de esta investigación.

A. LO QUE NOS DICEN LOS NÚMEROS

A partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples del año 2004, el análisis de las tasas de participación y ocupación de las mujeres jefas, esposas o compañeras entre 25 y 44 años de la Región Central arroja los siguientes resultados.

En primer lugar, las mujeres sin hijos e hijas menores de 12 años presentan tasas de participación más altas que aquellas con hijos en este rango de edad, tanto si son jefas de hogar, como si son esposas o compañeras. Entre las mujeres jefas la tasa de participación es de 84,6% cuando no tienen hijos(as) y desciende al 77,4% cuando tienen tres o más; entre las mujeres no jefas la participación es del 59% cuando no tienen hijos(as) y cae a la mitad, un 29%, cuando tienen tres o más. Estos datos documentan que la tensión entre

responsabilidades laborales y familiares es mayor con hijos e hijas menores y confirma el interés por explorar las condiciones bajo las cuales mujeres con hijos e hijas de estas edades logran, de todas maneras, participar en el mercado laboral, así como las condiciones que podrían facilitar o mejorar la calidad y cantidad de dicha participación.

En segundo término, la presencia o no de hijos e hijas no es el único factor relevante. Que las mujeres sean las únicas o principales responsables de proveer los ingresos del hogar influye de modo determinante en la participación laboral femenina. Las jefas de hogar participan consistentemente más en el mercado laboral que las no jefas. En el 2004, la tasa de participación de las jefas entre 25 y 44 años fue de 79,4%, mientras que la de las esposas o compañeras de un 49,5%. Además, retomando el papel que tiene la presencia de hijos e hijas en la inserción laboral entre las jefas, a mayor número de hijos también existe mayor participación. La tasa de participación es de 77,4% entre jefas con tres o más hijos(as) y de 74,2% para jefas con solo uno(a). Por el contrario, entre las esposas o compañeras, a mayor número de hijos, menor participación. Las tasas oscilan entre 48,8% entre mujeres con solo un hijo o una hija, y 29,1% cuando son tres o más.

En tercer lugar, tanto en las jefas como en las esposas y compañeras la participación laboral femenina aumenta cuando sus esposos o compañeros están inactivos (88,5% y 49,5% respectivamente). Cuando el compañero está activo, la participación laboral desciende al 60,9% incluso entre las jefas de hogar. En síntesis, el hecho de que las mujeres sean las principales proveedoras de ingresos del hogar aumenta su participación laboral, aun cuando tengan, al mismo tiempo, importantes responsabilidades por el cuidado de hijos e hijas. Esto sugiere que una de las orientaciones determinantes de las mujeres hacia el trabajo remunerado es la necesidad económica.

Sin embargo, y en cuarto lugar, a mayor nivel socioeconómico, mayor participación laboral. Esta situación sugiere que la orientación económica no es la única que tienen las mujeres hacia el trabajo remunerado. Al comparar grupos de personas, según se ubiquen en el 25% de la población que recibe mayores ingresos hasta llegar al 25% que recibe los menores, vemos que a más ingresos, también mayor participación laboral. Entre las mujeres de mayores ingresos, las tasas de participación alcanzan el 97,2% y el 73,6%, según sean jefas no, respectivamente. En cambio, entre las mujeres de menores ingresos, estas tasas descienden al 67,8% y 19,9% entre jefas y no jefas.

La relación directa entre nivel socioeconómico y participación laboral se confirma cuando analizamos, a su vez, la relación entre participación laboral y nivel educativo: a mayor nivel educativo, mayores tasas de participación y ocupación, tanto en el caso de las jefas como de las esposas y compañeras. Ambos datos sugieren que, además de la necesidad económica, inciden otros factores, tanto culturales (vinculados a patrones de ejercicio del "ser mujer") como prácticos (relacionados con la capacidad económica de delegación en el mercado, tanto de responsabilidades de cuidado como de trabajo doméstico).

En quinto lugar, a pesar de las diferencias en los niveles de participación de las mujeres según ingresos, una vez en el mercado laboral comparten una inserción precaria. Esto se refleja en su mayor presencia en actividades informales o por cuenta propia,

marginales y de autoconsumo, usualmente con menor o escasa remuneración. Esta situación se documenta estadísticamente a partir de tasas ampliadas de participación (es decir, incluyendo actividades marginales o de autoconsumo) que son mucho mayores que las tasas originales, tanto entre las jefas como entre las no jefas. Las tasas de participación original de las jefas son de 79,4% mientras que la ampliada es de 82,7%. Entre las no jefas, estas tasas son de 45,3% y de 51,1%, respectivamente. Por lo tanto el incremento entre tasas ampliadas y originales es más relevante entre esposas y compañeras que entre jefas (5,8% y 3,3%). Además de dinámicas propias del mercado laboral, estos datos sugieren estrategias desplegadas por las propias mujeres para adaptar su trabajo familiar a la generación de ingresos y viceversa.

Cuadro 1. Tasas de participación de jefas y no jefas entre mujeres de 25 a 44 años, según condición del compañero, hijos menores de 12 años, quintil de ingreso y nivel educativo

Tasas según:	Jefas		No jefas	
	Original	Ampliada	Original	Ampliada
Condición del compañero				
Sin compañero	83,3	86,9	45,3	51,1
Activo	60,9	63,1	45,0	50,6
Inactivo	88,5	88,5	49,5	54,0
Hijos menores de 12 años				
Ninguno	84,6	87,7	59,0	65,0
Tres o más hijos	77,4	85,6	29,1	37,6
Quintil de ingreso				
25% de menores ingresos (quintil 1)	67,8	76,4	19,9	30,9
25% de mayores ingresos (quintil 5)	97,2	97,2	73,6	74,8
Nivel educativo				
Sin educación	71,3	83,8	37,4	44,2
Superior completa	94,3	94,3	79,9	80,9

Fuente: Elaborado por Marta Inés Sánchez, IICE, a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, (INEC, 2004).

Para explorar lo que ocurre detrás de los números, entrevistamos a mujeres entre 25 y 44 años que tienen hijos menores de 12 años y trabajan remuneradamente.

B. LO QUE NOS DICEN LAS MUJERES

A continuación, presentamos los hallazgos más relevantes, producto del análisis cualitativo, según refieran a orientaciones actuales hacia el trabajo, a sus trayectorias

laborales y al manejo del trabajo doméstico. A lo largo del análisis, las variables en función de las cuales identificamos factores comunes y variaciones entre las mujeres entrevistadas, fueron dos: la orientación hacia el trabajo y el nivel socioeconómico¹⁸.

I. ORIENTACIONES ACTUALES HACIA EL TRABAJO

Todas las experiencias de las mujeres con el trabajo remunerado están atravesadas por estrategias conciliatorias entre el trabajo remunerado, por un lado, y el trabajo no remunerado, por el otro. Cualquier acción dirigida a transformar la participación femenina en el mercado laboral tendrá que tener en cuenta los distintos tipos de trabajo, remunerado y no remunerado, que forman parte de la vida de las mujeres. Como parte del trabajo no remunerado destacan dos componentes: el ejercicio de la maternidad y el trabajo doméstico. De ambos, el ejercicio de la maternidad es el más relevante y común a todas las entrevistadas. Mientras el cuidado se concilia, el trabajo doméstico se ajusta.

Para valorar las estrategias conciliatorias, nos enfocamos en los cuidados. El cuadro 2 presenta los “tipos ideales” identificados¹⁹.

Cuadro 2. Entrevistadas según orientación hacia el trabajo remunerado, nivel socioeconómico y otras dimensiones relevantes

Orientación hacia el trabajo remunerado	Nivel socio-económico	Tipo de trabajo	Modelo de familia/trabajo	Orientación hacia el cuidado en la maternidad	Estrategia conciliatoria	Caso
Necesidad económica	Bajo	Asalariado	Unificado	Amplio	Ajuste TR, Estado y familia	1
			Tradicional	Amplio	Familia	2
	Medio	Asalariado	Tradicional modificado	Amplio	Familia	3
			Extensa	Amplio	Mercado y familia	4
		Cuenta propia	Unificado	Amplio	Ajuste tipo de TR y familia	5
			Unificado	Amplio	Ajuste tipo de TR	6
Realización personal	Medio	Ocasional	Extensa	Amplio	Ajuste en TR y mercado	7
		Cuenta propia	Tradicional	Amplio	Ajuste de TR y Estado	8
		Asalariado	Tradicional modificado	Restringido	Mercado	9
			Tradicional modificado	Amplio	Familia	10
Carrera	Medio	Asalariado	Unificado	Amplio	Familia	11
	Modificado		Restringido	Familia y mercado	12	
	Alto	Cuenta propia	Modificado	Restringido	Mercado	13
			Modificado	Restringido	Mercado y ajuste tipo de TR	14

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas.

18 Estas son nuestras variables de control. La variable dependiente cambia en cada uno de los tres apartados que siguen y son: estrategias conciliatorias, trayectorias laborales y manejo del trabajo doméstico, respectivamente.

19 En el Anexo, apartado 5, presentamos la información desagregada según entrevistadas.

Las experiencias de las entrevistadas con el trabajo remunerado nos permiten constatar la presencia del *patrón de "trabajador ideal"* en el mercado laboral, así como las distintas maneras en que ellas se relacionan y reaccionan frente a dicha noción, principalmente, según su orientación hacia el trabajo y la disponibilidad de recursos, familiares y de mercado, para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades de cuidado. En las mujeres que trabajan por necesidad económica prevalece un trabajo asalariado de tiempo completo entre quienes cuentan con apoyos familiares (sobre todo madres), en ausencia de los cuales prevalece el ajuste de la jornada laboral a partir de trabajos por cuenta propia. Entre quienes trabajan por realización personal ocurre lo mismo, salvo que en este caso el trabajo asalariado prevalece entre quienes cuentan con apoyos familiares o contratación privada de servicios. Entre las mujeres cuya orientación hacia el trabajo es de carrera, las jornadas laborales son muy amplias en todos los casos y la conciliación no se produce por ajuste de dicha jornada, sino por la presencia de familia y/o de mercado. En síntesis, la adaptación al patrón de "trabajador ideal" es una función de la disponibilidad de trabajo no remunerado y/o de la disponibilidad de ingresos para contratar servicios privadamente. En su ausencia, adquiere protagonismo la búsqueda de mayor control sobre el trabajo a través de modalidades por cuenta propia, así como la acumulación de jornadas laborales. Esta estrategia conlleva también una precarización de las condiciones de empleo (no necesariamente todas las asalariadas tienen condiciones formales de empleo; sin embargo, si son cuentapropistas, casi seguramente es así) (recuadro 1).

Recuadro 1

"Es algo propio, es algo con lo que usted puede jugar con el tiempo. Yo me imagino que uno puede llegar y hacer el almuerzo, tal vez ir a recoger al niño a la escuela o pasar con él en la tarde, ayudarle a hacer tareas, tener más contacto uno con el hijo. Porque ahora prácticamente solo duerme con uno y nada más, está sábado y domingo y entre semana uno no comparte con ellos" (caso 3, asalariada tiempo completo).

Para algunas mujeres cambiar el tipo de trabajo que realizan se convierte en una estrategia conciliatoria a la que apuestan para repartir mejor el trabajo remunerado y el cuidado. En estos casos ven en el trabajo por cuenta propia la posibilidad de presencia en el hogar y la flexibilidad de horarios.

La disponibilidad de recursos familiares y económicos no lo es todo. También incide la *orientación hacia el papel del cuidado* en el ejercicio de la maternidad. Las explicaciones que ofrecen las entrevistadas acerca de los arreglos a los que llegan para resolver el cuidado de sus hijos e hijas reflejan prácticas actuales, pero también situaciones deseables que las acercan o las alejan del patrón de madres cuidadoras de tiempo completo. Entre las mujeres de mayor nivel socioeconómico hallamos una orientación restringida del cuidado; entre las de menor nivel socioeconómico encontramos una orientación amplia, que se refleja en mayor presencia de trabajo por cuenta propia o de trabajo asalariado acompañado de trabajo familiar no remunerado (recuadro 2).

Recuadro 2

“He tenido la fortuna de tener gente que me ha ayudado mucho (...). He aprendido a delegar de todo, siempre tratando de darles una calidez (...). Hasta los medicamentos he tenido que delegar, mando gente para que los recoja, para que los traiga; todo eso desde pequeñitos tuve que aprender a delegarlo porque si no, no podía sacar la labor de la casa (al mismo tiempo que la carrera)” (caso 13, ejemplo de concepción del cuidado restringido, con delegación hacia el mercado).

“Para mí es muy importante estar al lado de mi hijo porque claramente ves la diferencia. Él es un niño muy culto (...). Cuando sea grande va a ver para atrás y va a ver que yo siempre estuve con él” (caso 6, concepción del cuidado amplio, sin delegación).

Concepciones acerca de la importancia del cuidado en el ejercicio de la maternidad inciden en el abordaje del trabajo remunerado y no remunerado. Resolver el cuidado implica lidiar con dilemas entre concepción (el “deber ser”) y práctica (la realidad). Las prácticas reflejan concepciones pero también condiciones materiales (familiares y mercantiles) para alcanzarlas.

En términos de los *modelos de familiartrabajo*, el modelo unificado atraviesa niveles socioeconómicos: en todos aparecen mujeres que desempeñan simultáneamente los papeles de provisión de ingresos y de cuidados. Tienen en común una más alta presencia de trabajo por cuenta propia que les permite un mayor ajuste de la duración y del horario de la jornada laboral. La única entrevistada que no realiza actualmente dicho ajuste en la jornada laboral, expresó su deseo de hacerlo (caso 11).

A diferencia del modelo unificado, encontramos el modelo modificado solo entre mujeres de nivel socioeconómico alto. Entre ellas, un mayor alejamiento del modelo tradicional se soluciona con una mayor participación del mercado. Entre las mujeres de nivel socioeconómico medio hallamos tanto el modelo tradicional como el modelo tradicional modificado, gracias a la participación de la familia y, en menor grado, del mercado. Entre las mujeres de nivel socioeconómico bajo actual o pasado aparece un modelo de familia tradicional, en cuyo marco las mujeres recurren al apoyo familiar para resolver sus responsabilidades de cuidados (casos 2 en el momento actual y 10 en el pasado).

2. TRAYECTORIAS LABORALES

Los estudios de trayectorias laborales tienen una rica tradición²⁰. En esta investigación nos basamos en la definición que proponen Guzmán, Mauro y Araujo (1999). Las trayectorias laborales son “los itinerarios visibles, los cursos de acción y las orientaciones que toma la vida de los individuos en el campo del trabajo, y que son el resultado de acciones y prácticas desplegadas por personas en condiciones específicas a través del tiempo” (Mauro, 2004:14).

20 Para una revisión de la literatura, ver Mauro (2004).

Nuestro acercamiento a las trayectorias laborales es exploratorio y permite conocer si la orientación hacia el trabajo ha sido variable o constante (y, si fue variable, cuál o cuáles orientaciones dejaron atrás), y la ocurrencia y motivos para egresar del mercado laboral. Ambas son relevantes para identificar transformaciones asociadas a cambios en las biografías personales, así como para valorar el grado de “solidez” de la presencia de las mujeres en el mercado laboral. El cuadro 3 presenta una síntesis de los principales elementos relacionados con trayectorias laborales, identificados en las entrevistas.

Cuadro 3. Entrevistadas según orientación hacia el trabajo, nivel socioeconómico y variaciones en trayectorias laborales

Orientación hacia el trabajo	Nivel socio-económico	Tipo de trabajo	Modelo de familia/trabajo	Orientación hacia el trabajo en la trayectoria laboral	Orientaciones que se combinaron	Egresos		Caso	
						Sí/no	Motivo		
Necesidad económica	Bajo	Asalariado	Unificado	Constante	--	Sí	Casamiento	1	
			Tradicional	Constante	--	Sí	Remuneración y cansancio	2	
		Asalariado	Tradicional modificado	Constante	--	No	--		3
	Extensa		Constante	--	No	--		4	
	Cuenta propia		Unificado	Constante	--	No	--		5
		Unificado	Variable	Realización personal	Sí	Maternidad		6	
Realización personal	Medio	Ocasional	Extensa	Constante	--	Sí	Maternidad	7	
		Cuenta propia	Tradicional	Variable	Necesidad económica	Sí	Trabajo del esposo y 2da. maternidad	8	
		Asalariado	Tradicional modificado	Variable	Necesidad económica	No	--		9
			Tradicional modificado	Variable	Necesidad económica	No	--		10
Carrera	Medio	Asalariado	Unificado	Constante	--	No	--	11	
			Modificado	Constante	--	No	--	12	
	Alto	Cuenta propia	Modificado	Constante	--	No	--	13	
			Modificado	Constante	--	No	--	14	

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas.

La mayoría de las entrevistadas tiene *orientaciones hacia el trabajo remunerado a lo largo de la trayectoria laboral* constantes. Por ejemplo, si comenzaron trabajando por carrera, persisten en dicha orientación. La mayor variabilidad en la orientación hacia el trabajo remunerado se encuentra entre quienes actualmente trabajan por realización personal. Esta ocurre entre mujeres que comenzaron trabajando por necesidad económica y que en el presente trabajan por realización personal, debido a que han experimentado movilidad social ascendente. Dependiendo de su concepción restringida o amplia del cuidado en el ejercicio de la maternidad, la movilidad ascendente se refleja, además, en cambios en el tipo de trabajo que realizan: si su concepción es amplia, han cambiado a trabajos por cuenta propia; si es restringida, continúan realizando trabajo asalariado. En un caso la variación en la orientación se produjo en una mujer que ahora trabaja por necesidad económica. Sin embargo, ella también, al momento del cambio de orientación, experimentaba una situación temporal de mejoría en sus condiciones económicas (caso 6).

No encontramos *egresos del mercado laboral* entre las mujeres cuya orientación hacia el trabajo remunerado es de carrera, como sí ocurre entre las mujeres cuya orientación es la realización personal o la necesidad económica. En ambos casos los motivos son principalmente familiares (maternidad o trabajo remunerado del esposo). La diferencia más notoria entre unas y otras es que entre las que trabajan remuneradamente por necesidad económica las interrupciones son acotadas en el tiempo. En casos de picos de demanda de trabajo no remunerado, por ejemplo enfermedades o accidentes, usualmente se acorta ("ajuste"), pero no se interrumpe la jornada laboral (caso 5).

El hecho de que no hayan salido del mercado laboral o experimentado cambios en la orientación, no implica ausencia de cambios en los tipos de trabajo y en las ocupaciones específicas. Concretamente, y como ya lo mencionamos, el ajuste en la duración y horarios de la jornada laboral es una estrategia que, en distintos momentos, muchas de las entrevistadas han llevado a cabo. Los grados de libertad para tomar estas decisiones son muy variables y están asociados a la obligatoriedad económica y al mandato cultural reflejado en la orientación amplia hacia el cuidado. Dado que el nivel socioeconómico está relacionado con un alejamiento de la noción de madre cuidadora de tiempo completo y con mayor capacidad de compra de distinto tipo de bienes y servicios, es en las mujeres de nivel socioeconómico alto entre quienes encontramos mayores grados de libertad (lo cual no quiere decir de felicidad) para tomar estas decisiones.

La edad de hijos e hijas incide tanto en la decisión de las mujeres de incorporarse al mercado laboral como en la cantidad de horas dedicadas al trabajo remunerado. A mayor edad, más altos los grados de libertad sobre las responsabilidades de cuidado, mientras que los primeros años de vida requieren de mayor disponibilidad. Esto se aplica, sobre todo, a quienes trabajan por realización personal, más que a quienes lo hacen por necesidad económica o por carrera. El período que va desde la lactancia hasta los primeros años de escuela figura frecuentemente como el más demandante y es decisivo para la participación laboral de las mujeres. Los arreglos que logren establecer las mujeres durante esta etapa, con respecto al cuidado, marcan la posibilidad de ingreso (caso 2), o bien la necesidad de egreso del mercado laboral (caso 8).

3. DEL TRABAJO AL TRABAJO

Las entrevistas nos muestran que el cuidado es la primera instancia a resolver para participar del trabajo remunerado. El trabajo doméstico viene en segundo término. Pero viene... Mientras el cuidado es un factor relevante para el ejercicio de la maternidad, el trabajo doméstico es, como mínimo, un “mal necesario”. Las entrevistadas lo resuelven de cinco maneras fundamentales que presentamos en el cuadro 4.

Cuadro 4. Tipos de abordaje del trabajo doméstico, según estrategias, prácticas, actividades no delegables y perfil de mujeres

Tipo	Estrategia	Prácticas	Trabajo doméstico que, aunque pudiera, NO delegaría	Perfil de mujeres	Casos
“Atrapadas”	El trabajo doméstico es muy importante y con el cuidado define la jornada laboral	Prioridad	Ella prefiere hacerlo todo	NSE: medio Orientación: realización personal Modelo familia/trabajo: tradicional	8
“Agotadas”	Mantienen papel tradicional aun si son proveedoras tiempo completo	Ampliación de jornada diaria de trabajo (¡doble y hasta triple!)	Preparación de alimentos	NSE: bajo y medio Orientación: realización y carrera Modelo familia/trabajo: unificado o extenso	4 6 11
“Renegadas”	Han reducido considerablemente sus expectativas sobre el “deber ser” y “hacen lo que pueden”	Minimización y realización en fines de semana	Planchar	NSE: medio y bajo Orientación: necesidad y realización Modelo familia/trabajo: unificado y tradicional	1 2
“Reformistas”	Promueven que se comparta entre miembros de la familia, incluyendo hijos(as) y pareja	Promueve cambio de roles y distribución familiar	Nada Lavado del baño y ropa Nada Manejo de la ropa	NSE: bajo y medio Orientación: necesidad y realización Modelo familia/trabajo: tradicional, unificado o tradicional modificado	3 5 9 10
“Desentendidas”	Lo delegan completamente	Servicio doméstico y compras privadas	Lavado de ropa Nada Nada Nada	NSE: alto Orientación: carrera Modelo familia/trabajo: extenso o modificado	7 12 13 14

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas.

Las “atrapadas” están presas del trabajo doméstico como prioridad a la vez elegida y no elegida, que les genera sentimientos muy contradictorios. Entre las entrevistadas es el único caso de jornada laboral actual que es, a la vez, tiempo parcial y flexible, para quienes el trabajo remunerado se acomoda plenamente al trabajo no remunerado (caso 8). Presenta el mismo patrón que otras de las entrevistadas, en un momento anterior cuando estaban trabajando desde su casa (caso 2). Una de ellas atribuye su relación con el trabajo doméstico a su personalidad y a problemas de carácter. Sin

embargo, la entrevistada que catalogamos ahora como “renegada”, pero que vivió una experiencia similar en un momento de interrupción de su trabajo remunerado, lo ve ahora como producto de la permanencia en la casa. Esta, junto con un trabajo muy flexible en cuanto a horarios e incluso productividad, corre los límites hacia una extrema preocupación por el orden y las tareas domésticas (recuadro 3).

Recuadro 3

“Me ha costado mucho, ha sido una lucha. Él no sabía cocinar tuve que ponerme a la par de él y enseñarle a hacer arroz, a hacer esto y lo otro. Y ahora sí lo hace, pero me ha costado. Poquito a poco ha ido poniendo de su parte.

Ahora no me presiono tanto como antes, porque antes todo el día no me alcanzaba para hacer oficio. Ahora yo llego y las cosas son como más fáciles. Yo barro, limpio y sacudo pero más rápido” (caso 2, manejo “reformista” del trabajo doméstico).

“Lo que hacía era que en los fines de semana hacía limpieza total y me dedicaba a planchar. Tenía los fines de semanas dedicados a esas labores. Aún hoy plancho todos los domingo de 10 de la noche a 3 de la mañana. ¡Y salgo de eso!” (caso 11, manejo “agotado” del trabajo doméstico).

Para muchas mujeres, entrar al mercado laboral significa pasar a dividir el tiempo entre dos trabajos. Después de resolver el cuidado, el trabajo doméstico se ajusta de diferentes maneras, ya sea rompiendo patrones de división sexual de trabajo al interior del hogar o bien, asumiendo extensas jornadas de trabajo, entre otras.

Tanto las “renegadas” como las “agotadas” vivirían una realidad muy distinta si contaran con medios económicos ya que, salvo la preparación de alimentos (actividad que se encuentra en una línea divisoria gris entre cuidados y trabajo doméstico), y en un caso la plancha, todo lo delegarían. La diferencia entre ambos grupos de mujeres no es, sin embargo, menor dado que las “renegadas” han hecho un cambio cultural en cuanto al “deber ser” de su desempeño en la casa, mientras que las “agotadas”, no. Por eso las “renegadas” ponen más límites al aumento de la jornada de trabajo no remunerada, mientras que las “agotadas” no lo hacen.

Las “reformistas” se replantean de quién es la responsabilidad del trabajo doméstico. Carecen de medios para resolverlo mercantilmente pero, en lugar de convertirse ellas en “agotadas” o “renegadas”, promueven cambios en la dinámica familiar. Interviene, por lo tanto, una dimensión cultural o del “deber ser” colectivo.

Las “desentendidas” no tienen motivos para plantearse una agenda de cambio en los papeles de género frente al trabajo doméstico, dado que lo resuelven mediante servicios privados. No quiere decir que no sean mujeres innovadoras en los papeles de género. Por el contrario, encontramos entre ellas un modelo de familia y trabajo predominantemente modificado. Sin embargo, dada su alta capacidad económica, esta modificación se expresa mucho más en la responsabilidad por el cuidado que por el trabajo doméstico.

A diferencia del cuidado, que interpela distintas visiones de la maternidad, el trabajo doméstico apela a tareas que, si se pudiera, se delegarían en el mercado. Las

excepciones a esta regla son, precisamente, actividades que en la visión de algunas mujeres se superponen con el cuidado. Ejemplos son la preparación de alimentos y el manejo de la ropa.

El cuidado de hijos e hijas es lo primero que las mujeres resuelven para poder tener una participación en el mercado laboral. Para la mayoría de las entrevistadas el cuidado está en sus manos. La excepción está en familias con modelo modificado en las cuales, sin embargo, las mujeres tienen una responsabilidad más alta en la gestión de la delegación. En el modelo tradicional modificado hay una mayor participación masculina, pero en fines de semana y ocasiones especiales antes que en las actividades cotidianas.

Debido a que el cuidado está estrechamente vinculado al ejercicio de la maternidad, así como la sociedad sanciona que no se realice, también ofrece mejores condiciones para su delegación que el trabajo doméstico. A este último se accede casi exclusivamente vía mercado. Por ejemplo, no encontramos abuelas que limpien la casa, pero sí que cuidan a los nietos y nietas. Al mismo tiempo, los requisitos para la delegación del cuidado son mucho más estrictos que los vinculados al oficio doméstico. Para el oficio doméstico opera un criterio práctico de desempeño que incluye la confianza.

Las condiciones para delegar el cuidado son considerablemente más complejas y variables. Van desde el cariño con que se realice, hasta la adquisición de destrezas. Por lo tanto las preferencias, aun para niños y niñas muy pequeños(as), van desde el cuidado de la abuela hasta servicios privados. Sin embargo, no encontramos una presencia fuerte de guarderías, públicas o privadas, ni siquiera en mujeres con alto nivel socioeconómico (recuadro 4).

Recuadro 4

“Mi mamá siempre me ha cuidado la niña, ha sido un ángel (...). Nosotras somos muy celosas con la niña y nos da mucho miedo que la cuide alguien, que le hagan algo. La casa que esté patas arriba, pero que la niña esté bien cuidada” (caso 5, ejemplo de estrategia conciliatoria familiar).

“Le hice saber a todos que ella (la empleada) era la persona de confianza, que si ella necesitaba algo y no había suficientes recursos que lo hicieran, que yo después lo cancelaba. Lo que hice fue hacer una red de soporte para la empleada” (caso 14, estrategia conciliatoria a través del mercado).

Recurrir a las mujeres de la familia es una de las principales estrategias conciliatorias a la que recurren las mujeres. Además de carencia de recursos materiales para delegar el cuidado en el mercado, median factores subjetivos como una concepción ampliada del cuidado: en ausencia de la propia madre, una abuela o una tía es la mejor opción. El acceso a servicios de mercado es una estrategia de conciliación más frecuente en los estratos socioeconómicos más altos y entre mujeres con una orientación de carrera.

Las razones que las entrevistadas mencionan para no recurrir a guarderías son el temor al descuido y al maltrato, así como la falta de conocimiento especializado en el trato con y cuidado de niños y niñas. Como contrapunto, todas tienden a

pensar que difícilmente estarán mejor que con su familia, lo cual muestra el fuerte “familiarismo” que prima en materia de cuidados de personas dependientes. Por eso se prefiere la contratación de personas que trabajen en el propio hogar, combinada esta con actividades especiales como música o deportes. Este es un aspecto importante a la hora de diseñar una mejor oferta colectiva de cuidados.

Finalmente hay varias actividades de cuidado que no delegan bajo ningún concepto y que atraviesan niveles socioeconómicos, orientación hacia el trabajo remunerado, modelos de familia y hasta concepciones restringidas o amplias del papel del cuidado en el ejercicio de la maternidad. Estas actividades son el baño de los hijos e hijas, las consultas médicas y las tareas escolares. En el caso del baño, incluso las mujeres que lo delegan, lo han hecho a su pesar, porque no han tenido otra alternativa, y junto con un proceso emocional de “aprender a delegar todo”, algo así como la última frontera de la delegación. En el caso de las tareas escolares aparece en muchas de las entrevistadas, independientemente del nivel socioeconómico, de que vayan a escuelas públicas o privadas, y del propio nivel educativo de las madres. Plantea el tema de las expectativas que el sistema educativo genera acerca de la responsabilidad privada en el desempeño educativo de niños y niñas.

La diferencia entre el baño y las tareas escolares, por un lado, y las consultas médicas por el otro, es que las primeras son actividades diarias que no pueden esperar. Las segundas son actividades programables o excepcionales. Por lo tanto las primeras demandan mayor disponibilidad de las madres (y dependiendo del modelo de familia y trabajo también de los padres), que las segundas. Dado que conllevan rutinas y hábitos cotidianos, implican una gran rigurosidad en los horarios de trabajo remunerado de las mujeres.

En el caso de las citas médicas, varias entrevistadas acomodan esta responsabilidad fuera del horario de trabajo. Esto implica el acceso a servicios privados, ya que los servicios de la seguridad social no ofrecen esta alternativa. Para las mujeres cuya orientación es de carrera, obtener un permiso para salir del trabajo es posible pero indeseable por sus consecuencias, tanto para la valoración de su desempeño como por el recargo que implica para ellas mismas el compensar ausencias o acortamiento de la jornada laboral (recuadro 5).

Recuadro 5

“Uno nunca se pone a pensar en eso porque uno sabe que son cosas tan difíciles (...). Por ejemplo, para mí es más fácil coger un teléfono, llamar a un pediatra y llevar a mi hijo en la noche, cuando yo salga de trabajar (...) para no tener que ir a la Caja, sacar tu cita, que las citas tienen que ser en el día, durante tus horas laborales” (caso 11, ejemplo de asalariada tiempo completo).

Si bien para estas mujeres el Estado no es un actor presente en los arreglos que hacen entre el trabajo remunerado y no remunerado, para algunas de ellas sí es claro qué rol desearía que jugara. En este caso, por ejemplo, se demanda más flexibilidad de horarios en salud.

El papel actual del Estado en materia de cuidados, o el que las entrevistadas consideran como relevante a tales efectos, es prácticamente nulo²¹. Solo una entrevistada tuvo acceso a infraestructura de cuidado (Cen-Cinai) y otra, acceso a crédito para fortalecer un trabajo por cuenta propia, que a su vez constituyó una estrategia conciliatoria. Por un lado constatamos la ausencia práctica de una oferta pública de servicios y, por el otro, la consideración del cuidado como responsabilidad privada. Así exploramos el papel deseable del Estado y las aspiraciones de cambio en los arreglos de “trabajo y trabajo” actuales, sean estos familiares, mercantiles o propiamente laborales. Presentamos una síntesis de la información recogida en el cuadro 5.

En materia conciliatoria entre trabajo remunerado y cuidados, son numerosas las entrevistadas que quisieran cambiar algo de su estrategia actual. El cambio fundamental al que aspirarían es un ajuste de la duración de la jornada laboral o del tipo de trabajo (de asalariadas a cuenta propia). Encontramos este deseo entre mujeres de nivel socioeconómico medio o bajo y orientaciones hacia el trabajo por necesidad económica o realización personal. Todas ellas tienen una concepción amplia del cuidado que, en muchos casos, no pueden concretar debido, precisamente, a sus arreglos laborales. Lógicamente, lejos de plantearse dejar de asumir responsabilidades de cuidado, quisieran aumentar su papel en ese sentido. No es casual que fueran ellas quienes, cuando les preguntamos por el papel deseable del Estado, mencionaran el crédito y acciones de fomento productivo. No están pensando en dejar de trabajar remuneradamente, ni en que el Estado o el mercado amplíen su papel, sino en modificar el tipo de trabajo remunerado que realizan. Solo dos de las entrevistadas demandan infraestructura pública de cuidado, concretamente guarderías infantiles que sean de calidad y cuyos horarios sean adecuados a la jornada laboral.

Conjuntamente, la realidad actual y las visiones acerca de lo deseable traen aparejada una notoria privatización o, mejor dicho, familiarización que, en términos de la construcción de género predominante, es feminización de los cuidados. Salvo en los casos de familias con modelo modificado, en el resto la gestión y la provisión de cuidados son realizadas por mujeres por lo que la familiarización del cuidado es en realidad, feminización.

21 Costa Rica cuenta con una densa red de servicios públicos. Aunque hayan sido diseñados para otros fines, varios pueden tener efectos conciliatorios (como las escuelas). Sin embargo, esto no supone que las personas los perciban así.

Cuadro 5. Entrevistadas según orientación hacia el trabajo, nivel socioeconómico, estrategias conciliatorias y papel del Estado

Orientación hacia el trabajo remunerado	Nivel socio-económico	Tipo de trabajo	Modelo de familia / trabajo	Estrategia conciliatoria		Papel del Estado en la estrategia conciliatoria		Casos
				Actual	Deseable	Actual	Deseable	
Necesidad económica	Bajo	Asalariado	Unificado	Ajuste TR y familia	Actual	Cen-Cinai	Ampliación cobertura Cen-Cinai	1
			Tradicional	Familia	Actual	Lo que conoce es indeseable	No se lo imagina	2
	Medio	Asalariado	Tradicional modificado	Familia	Trabajo independiente	Nulo	Apoyo micro emprendimiento	3
			Extensa	Mercado y familia	Dejar de trabajar remuneradamente	Nulo	Apoyo económico madres solteras; educación de calidad	4
		Cuenta propia	Unificado	Ajuste tipo de TR y familia	Actual	Nulo	Crédito para empresas	5
			Unificado	Ajuste tipo de TR	Ajuste jornada laboral	Nulo	Crédito para empresas; garantías sociales independientes	6
Realización personal	Medio	Ocasional	Extensa	Ajuste tipo de TR y mercado	Actual	Nulo	Crédito	7
		Cuenta propia	Tradicional	Ajuste o salida TR	Actual	Crédito	Apoyo trabajo cuenta propia	8
		Asalariado	Tradicional modificado	Mercado y familia	Actual	Nulo	Recreación barrial; educación de calidad	9
			Tradicional modificado	Familia	Ajuste jornada laboral	Nulo	Cuidado infantil con calidad y horarios flexibles	10
Carrera	Medio	Asalariado	Unificado	Familia	Ajuste tipo de TR	Nulo	Cambios modelos de género	11
	Modificado		Familia	Actual	Nulo	Oportunidad y efectividad servicios salud y educación	12	
	Alto	Cuenta propia	Modificado	Mercado	Actual	Nulo	Integración social	13
			Modificado	Mercado y ajuste tipo de TR	Actual	Nulo	Ninguno	14

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En esta investigación exploramos el trabajo de las mujeres costarricenses entre 25 y 44 años, grupo de edad en el cual se encuentra la mayoría de las mujeres que desempeñan tareas remuneradas. A partir de nuestro marco conceptual, nuestra expectativa era encontrar tres regímenes de bienestar “en operación”, liberal, familiar e informal, según el nivel socioeconómico alto, medio o bajo, respectivamente. Entre mujeres de nivel socioeconómico alto esperábamos hallar una participación alta del mercado, media de las familias y nula del Estado y, por lo tanto, una relación directa entre capacidad de compra y acceso a bienes y servicios. En cambio, entre las mujeres de nivel socioeconómico medio esperábamos encontrar alta participación de las familias, escasísima presencia del mercado, y prácticamente nula importancia de los servicios públicos. Finalmente, entre las mujeres de nivel socioeconómico bajo esperábamos detectar una alta participación de las familias, importante participación del Estado, y nula presencia del mercado. Sin embargo la realidad no es así, tanto por factores subjetivos relacionados con lo que las mujeres consideran que es deseable, como por la escasa presencia del Estado en materia de cuidados.

En primer lugar, una cosa es la valoración de la participación de esferas en materia de cuidados, y otra muy distinta en materia de trabajo doméstico. Mientras el cuidado se concilia, el trabajo doméstico se ajusta. A continuación, hilamos nuestras conclusiones y recomendaciones en torno a los cuidados familiares, que son los que más preocupan y desvelan a todas las mujeres, y en ese hilo insertamos la consideración por el trabajo doméstico que algunas mujeres tienen resuelto a través del mercado, aunque otras muchas, no.

En cuanto a cuidados, la presencia del Estado es prácticamente inexistente y, en consecuencia, no existe ningún grupo de mujeres cuya inserción laboral se vea facilitada por una delegación de tareas hacia el ámbito público. Peor aún: el Estado está ausente en la facilitación de condiciones para la inserción laboral femenina, incluso en las condiciones de acceso a servicios más amigables, como la definición de horarios y la atención puntual y oportuna. Aun cuando el Estado continuara careciendo de una “infraestructura social” de cuidados (Martínez Franzoni y Camacho, 2005; Camacho, 2005), debería al menos contar con un plan de mejoramiento del uso del tiempo de usuarias y usuarios de sus servicios. Este debería incluir una estrategia para el manejo de los horarios y días de atención de las oficinas públicas que democratice el acceso a quienes tienen horarios rígidos de trabajo remunerado (muchas de las que trabajan por necesidad económica), y a quienes, sin tenerlos, experimentan consecuencias negativas de cualquier alteración de la jornada laboral (muchas de las que trabajan por carrera).

En segundo lugar, la realidad de las mujeres no está conformada solo por condiciones materiales, sino también por marcos normativos. Las mujeres entrevistadas consideran las responsabilidades de cuidados como parte del ámbito privado y, en su mayoría, no perciben un aumento de la participación estatal como algo neces-

22 No es este el lugar para explorar sus causas, pero para un análisis exhaustivo con visión ciudadana, ver Estado de la Nación, 2001.

riamente deseable. Desde nuestro punto de vista, esta escasez de expectativas sobre el papel del Estado refleja la combinación de tres principales factores. Uno, la casi total ausencia de servicios públicos. Dos, que la generalidad de los servicios públicos está en este momento desprestigiada, y genera desconfianza por parte de la ciudadanía²². Tres, el cuidado de hijos e hijas así como su delegación están directamente vinculados a la evaluación que las mujeres hacen de su ejercicio de la maternidad. Por lo tanto, ampliar la responsabilidad estatal y, en general, pública y social sobre el cuidado de niños y niñas requiere no solo crear servicios, sino también generar las condiciones para su buena valoración y uso. Demanda además tener claro que, aun cuando tales servicios sean óptimos, no necesariamente todas las mujeres los usarán.

En tercer lugar, y como era de esperar, la presencia del mercado está directamente relacionada con el nivel socioeconómico. A mayor nivel socioeconómico, mayor delegación de responsabilidades al mercado. En el caso del trabajo doméstico esta relación es directa y sin matices. De hecho, si tuviera los ingresos suficientes, la mayor parte de las mujeres delegaría el trabajo doméstico (por cierto, a otras mujeres, con lo cual si todas tuvieran ingresos suficientes, ¡algunas estarían en serios problemas!). En el caso de los cuidados, sin embargo, a mayor nivel socioeconómico, mayor posibilidad de elegir entre delegación familiar, delegación mercantil, flexibilización del tipo de trabajo y duración de la jornada laboral, o alguna combinación. A menor nivel socioeconómico, la opción del mercado desaparece y la familia y la flexibilización laboral femenina se vuelven dos opciones principales.

Aunque también existe una alternativa: la reorganización de papeles al interior a la familia. Encontramos redistribución de tareas con esposos o compañeros e incluso con hijos e hijas no tan pequeños(as) solo en familias sin posibilidades de contratar servicio doméstico. En familias que sí tienen esta posibilidad, este espíritu “reformista” de los papeles de género tradicionales se canaliza casi únicamente en los cuidados. En cualquier caso, la reorganización de papeles familiares parece condición necesaria para cualquier intento de mejorar la inserción laboral de las mujeres y es un terreno en el que política pública podría avanzar. Se trata de fortalecer el mensaje de que un hombre cuidador no es “menos hombre”, ni una mujer que delega es “mala mujer”. Además de acciones de corto plazo, el sistema educativo parece el lugar ideal desde el cual promover más agresivamente acciones que rindan fruto en el mediano y largo plazos.

En cuarto lugar, y dicho lo anterior, las orientaciones hacia el trabajo condicionan fuertemente los márgenes de acción de las mujeres para “ajustar” el tipo de trabajo y la jornada laboral. Si la orientación es la realización personal, los márgenes de acción son mayores. Si su orientación es de carrera, son escasos. Si la orientación es la necesidad económica, el margen está en “traer” el trabajo remunerado al ámbito familiar, lo cual explica el deseo de muchas mujeres por ser cuentapropistas. Su demanda es contar con apoyo estatal en materia de fomento productivo. Sin embargo, surge en esto una luz de alerta: las políticas de fomento productivo deberían fortalecer el trabajo por cuenta propia como opción a la vez empresarial y conciliatoria. Si solo promueven la dimensión empresarial y no le dan un lugar a la dimensión conciliatoria, en la realidad no funcionarán. Si solo promueven la conciliación, entonces el trabajo por cuenta propia terminará, como ocurre en

muchos casos actualmente, compensando y compensando mal, el vacío de política social orientada al cuidado.

En quinto lugar, y “atravesando” orientaciones hacia el trabajo, las mujeres entrevistadas tienen el menos dos concepciones, una amplia y otra mucho más restringida, del papel del cuidado para el ejercicio de la maternidad. La probabilidad de encontrar mujeres con una concepción amplia y que trabajan remuneradamente por carrera es escasa, y por lo tanto las disonancias entre prácticas y concepciones son menores. En cambio, la probabilidad de encontrar mujeres que tienen una concepción amplia y trabajan remuneradamente por necesidad económica es alta, y por lo tanto las disonancias entre prácticas y concepciones, mayores. Desde el punto de vista de una estrategia de ampliación del papel de la política pública, las mujeres que están ubicadas en esta terrible tensión entre lo que consideran deseable y lo que su realidad les permite, deberían ser cuanto antes sujetas de política pública.

Si bien no todas las mujeres que viven esta tensión son de escasos recursos económicos, lo cierto es que muchas lo son. Por ello el riesgo y la tentación de diseñar políticas públicas focalizadas, “para pobres”, es alto. Y si eso ocurre, será un programa más “para pobres con pobres resultados”, con lo cual todas las mujeres que puedan evitarán recurrir a él. Es clave diseñar una estrategia que vaya ampliando las expectativas que la población en general y las mujeres en particular tienen sobre el papel del Estado en esta materia. Además, es necesario diseñar servicios de cuidados cuyo criterio de acceso no sea el nivel socioeconómico sino, por ejemplo, la ubicación del lugar de trabajo, para promover que sean usados por mujeres y hombres de distintos niveles socioeconómicos. Las alternativas de financiamiento de servicios de este tipo son, además, mayores dado que admiten mayores márgenes de acción para el copago. Y aún así habrá quienes sigan sosteniendo que el cuidado es una responsabilidad exclusivamente privada, en cuyo caso se debería considerar la viabilidad de un programa de transferencias en dinero, que se pueda canalizar en la contratación privada de servicios.

En sexto lugar, la disponibilidad de trabajo familiar no remunerado tiene un papel central en el manejo de la tensión entre trabajo remunerado y no remunerado. Por lo pronto, la disponibilidad de dicho trabajo no es una función directa del nivel socioeconómico pero sí es prácticamente el único recurso, a medida que se descende en la estructura social. Desde el punto de vista de la política pública existiría la posibilidad de que un programa de transferencias en dinero, dirigido a madres y padres, permitiera mercantilizar un trabajo que en la mayoría de los casos (aunque es claro que no en todos) es actualmente familiar no remunerado. Un condicionamiento que debería acompañar el uso de estas transferencias es el aseguramiento de las mujeres cuidadoras, sean estas abuelas, tías, hermanas o vecinas.

En séptimo lugar, muchas mujeres concilian a partir de un ajuste del tipo y jornada de trabajo, o apuestan a poder hacerlo. La flexibilización que buscan es, sin embargo, distinta a la planteada en una iniciativa de ley que desde hace un tiempo se encuentra en la Asamblea Legislativa. Esta propone jornadas 4/3 es decir, cuatro días de trabajo remunerado y tres de “descanso” o, de manera más realista, de dedicación a otros trabajos, remunerados o no. Resulta claro a partir de las entrevistas realizadas, que la flexibilización

que necesitan las mujeres es durante la jornada diaria, y no durante la semana. Lo que ellas se plantean es poder interrumpir una cosa para hacer la otra y nada las alejaría más de ese propósito que tener jornadas más largas durante cuatro días, para permanecer en la casa durante tres. Es que las tareas escolares y el baño, las tareas menos delegadas y menos percibidas como delegables, aun por mujeres con concepciones restringidas del cuidado en la maternidad, no podrían esperar al día de “descanso”...

Más bien, la política pública debería promover un cuestionamiento del modelo de “trabajador ideal” independiente de toda responsabilidad de 8 a.m. a 5 p.m. o más allá. Implicaría sensibilizar a la población en general en torno a la idea de que todos y todas somos interdependientes y que por cada persona que solo trabaja remuneradamente, hay varias con dos o tres jornadas de trabajo que lo hacen posible. Colocar en la agenda pública el tema de que sin cuidados no hay sociedad y que las mujeres no pueden seguir siendo sus únicas o principales proveedoras, es parte de lo que la política pública podría hacer en el corto plazo. Aludiría tanto a los cuidados propiamente dichos como a actividades de “oficio” doméstico que connotan cuidados, como la preparación de alimentos. Así, por ejemplo para las mujeres “reformistas”, la política pública se volvería una aliada inestimable.

Finalmente, los hallazgos que presentamos en este estudio de carácter exploratorio confirman la importancia de continuar realizando investigaciones que profundicen tanto en los factores objetivos como subjetivos, que están detrás del comportamiento de las mujeres en el mercado laboral. En esta línea, la presente investigación da apenas un pequeño paso, limitado, que debe ser profundizado. Una política pública que aspire a reflejar un enfoque de derechos, debe necesariamente pensarse desde la visión de las personas a las que va dirigida e incorporar dichas visiones en su diseño.

En síntesis; si de lo que se trata es de ampliar las opciones que las mujeres tienen para combinar distintos tipos de trabajos, así como su redistribución con los hombres, las políticas públicas deben promover un “menú a la carta” y no un plato único. Eso sí, el horizonte estratégico de dichas políticas debería ser, como lo plantea Diane Sainsbury (1999), promover un modelo de ciudadano y ciudadana “individual” que se aleje del mandato histórico de familias integradas por hombres proveedores y mujeres cuidadoras.

BIBLIOGRAFÍA

- ARRIAGADA, Irma. 2004. "Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina." En *Cambio en las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces*, editado por Irma Arriagada y Verónica Aranda, 43-73. Santiago de Chile: CEPAL.
- ARIZA, Marina, y Orlandina de Oliverira. 2002. "Cambios y continuidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres." En *Estudios de las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*, compilado por Elena Urrutia, 43-86. México: El Colegio de México.
- ARRIAGADA, Irma. 1997. *Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina*. Serie Mujer y Desarrollo, no. 59. Santiago de Chile: CEPAL.
- CAMACHO, Rosalía. 2005. "El trabajo de cuidado: una responsabilidad social." Informe de consultoría para la Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile: CEPAL.
- CÉSPEDES, Catalina. 2002. *Compatibilidad entre la vida familiar y el mundo de trabajo en Chile: una mirada de género*. Informe final. Santiago de Chile: CLACSO
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. 2004. *Caminos hacia la equidad de género en América Latina y el Caribe. Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*. CEPAL. México.
- MARSHALL, Gordon (ed.). 1998. *Dictionary of Sociology*. Oxford University Press.
- DURÁN, María-Ángeles. 2005. "Un desafío hacia el futuro: el cuidado de las personas dependientes." Ponencia presentada en "Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público: una mirada desde el género", GTZ-UNFPA. México, 24 al 26 de octubre. Ciudad de México.
- ESPING-ANDERSEN, Gosta. 2000. *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona: Ediciones Ariel.
- . 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
- ESTADO DE LA NACIÓN. 2005. *Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible: Undécimo Informe*. San José: Programa Estado de la Nación.
- . 2004. *Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible: Décimo Informe*. San José: Programa Estado de la Nación.
- . 2003. *Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible: Noveno Informe*. San José: Proyecto Estado de la Nación.

- . 2001. *Informe de la Auditoría Ciudadana sobre la Calidad de la Democracia en Costa Rica*. San José: Proyecto Estado de la Nación.
- FLÓREZ-ESTRADA PIMENTEL, María. 2005. “El valor simbólico y económico de las mujeres en el mercado laboral de nuevas tecnologías en Costa Rica, 2002-2006”. Tesis para optar por el grado de Magister Scientae en Sociología. Maestría Centroamericana de Sociología, Universidad de Costa Rica.
- GARCÍA, Brígida, y Orlandina Oliveira. 1994. *Trabajo femenino y vida familiar en México*. El Colegio de México.
- GUTIÉRREZ, Ana Lucía, y Carlos Rafael Rodríguez. 1999-2000. “La participación de las mujeres en el trabajo remunerado en Costa Rica, durante el período 1950-1997.” En *Revista de Ciencias Sociales* (San José), IV-I, no. 86-87.
- GUZMÁN, Virginia, Amalia Mauro, y Kathia Araujo. 1999. *Trayectorias laborales de mujeres. Cambios generacionales en el mercado de trabajo*. Santiago de Chile: CEM-Centro de Estudios de la Mujer.
- HAAS, Barbara. 2005. “The Work-Care Balance: Is It Possible to Identify Typologies for Cross National Comparisons?” En *Current Sociology*, 53, no. 3, May: 487-508.
- MARTÍNEZ FRANZONI, Juliana. 2005. *El empleo en los servicios financieros. Costa Rica: buenas y no tan buenas noticias*. Serie Mujer y Desarrollo, no. 62. Santiago de Chile: CEPAL.
- MARTÍNEZ FRANZONI, Juliana y Rosalía Camacho. 2005. “¿Agua y aceite? Conciliación entre mundos productivo y reproductivo en América Latina.” Informe de consultoría para GTZ/FNUAP.
- MAURO, Amalia. 2004. *Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres*. Serie Mujer y Desarrollo, no. 59. Santiago de Chile: CEPAL.
- O’CONNOR, Julia, Ann Shola Orloff y Sheila Shaver. 1999. *States, Markets, Families: Gender, Liberalism and Social Policy in Australia, Great Britain and the United States*. Cambridge: Cambridge University Press.
- RENZI, María Rosa et al. 2004. *Perfil de género de la economía del Istmo Centroamericano (1990-2002)*. Managua: PNUD.
- SAINSBURY, Diane. 1999. *Gender and Welfare State Regimes*. Oxford: Oxford University Press.

ANEXOS

1. Formulario aplicado en encuesta telefónica para selección de mujeres a entrevistar

Cantón: _____

Teléfono: _____

Nombre: _____

Presentación

Buenos días / tardes. Mi nombre es _____. La llamo de parte de _____. El (la) me dio su nombre porque como consultoras, estamos haciendo un trabajo para el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, acerca de por qué y en qué trabajan las mujeres costarricenses. Antes de seleccionar a quienes entrevistaremos, necesitamos conocer algunas características generales de mujeres que trabajan. ¿Sería posible hacerle algunas preguntas sobre usted y sobre su trabajo? Tomaría unos pocos minutos y sus respuestas son confidenciales dado que, a los efectos del estudio, no interesa el nombre de cada persona.

I. Información personal

1. Edad:

25-29

30-34

35-39

40-44

S/D

2. ¿Cuál fue su último año de estudios aprobado?

Primaria incompleta

Primaria completa

Secundaria incompleta

Secundaria completa

Universidad incompleta

Universidad completa

II. La familia

3. ¿Tiene hijos?

Sí No

4. ¿Cuántos años tiene el/la menor? _____ años

5. ¿Es usted responsable de ver por una persona adulta mayor?

Sí No

III. Trabajo remunerado actual

6. ¿Trabaja usted remuneradamente?

Sí No

7. ¿Qué trabajo(s) realiza? _____

8. En este (os) trabajo (s), ¿es usted ...?

Asalariada

Cuenta propia

9. ¿Cuántas horas semanales le dedica a este(os) trabajo(s)? Tiempo:

Parcial (40 horas semanales)

Completo (40 horas o más)

IV. Ingresos

10. De todas las personas que viven en su hogar, ¿quién contribuye en mayor medida a su sostenimiento económico?

Ella

Otra persona _____

V. Para la entrevista

11. Si fuera del caso, ¿estaría dispuesta a concedernos una entrevista para conversar un poco más sobre cómo ha sido su experiencia de trabajar y tener una familia?

Sí No

Si fuera así, ¿cuál sería el mejor momento de la semana y del día para conversar?

Día de semana/hora: _____ Fin de semana/hora: _____

Muchas gracias

2. Pauta de entrevista en profundidad semi-estructurada

Parámetros:

Jefa o no jefa:

Rango de edad:

Nivel educativo:

Edad de hijos(as):

Ocupación de ella:

Ocupación de él (si existe):

Número de perceptores del hogar:

Trabajo remunerado

Objetivo: conocer cuál fue la razón principal para acceder al trabajo remunerado, las razones para dejar de tenerlo, y los cambios en los motivos para tener un trabajo remunerado a lo largo del tiempo.

Preguntas

¿Cuál fue la razón principal para acceder al trabajo remunerado?

Y desde que comenzó a tener un trabajo remunerado, esa razón inicial, ¿ha cambiado?

Desde que comenzó a tener un trabajo remunerado, ¿alguna vez ha dejado de tenerlo? ¿Ha tenido algún período de desempleo?

Si ha dejado de tener trabajo remunerado, ¿por qué lo hizo?

Si nunca ha dejado de tener trabajo remunerado, ¿cuál considera que podría ser una buena razón para que usted dejara de trabajar en forma remunerada?

A lo largo de las respuestas, determinar elementos del trabajo realizado, propiamente dicho, que sean relevantes para entender la trayectoria laboral.

Organización familiar y trabajo no remunerado

Objetivo: conocer bajo qué modelo de división sexual del trabajo opera la familia.

- Tradicional
- Tradicional modificado
- Doble proveedor y cuidadora
- Proveedora y cuidadora unificado
- Otros modelos de familia como la extensa

Participación de relaciones de mercado en la realización del trabajo doméstico

Énfasis debe estar en las relaciones que ella establece entre la organización familiar y las decisiones tomadas con respecto al trabajo remunerado.

Preguntas

¿Quiénes viven con usted?

Si tiene esposo o compañero, ¿cuántas horas trabaja remuneradamente?

¿Participa de las tareas del hogar?

¿En cuáles?

¿Con qué frecuencia? (Ver si hay diferencia en la participación masculina entre trabajo doméstico y cuidado de niños(as))

Concepción de maternidad y cuidado

Objetivo: identificar qué considera es el “corazón” de su papel de madre, de esposa, de compañera. Explorar cuál es su criterio para definir qué tareas familiares son delegables, y cuáles no.

Preguntas

Del trabajo que demandan la familia y la casa, ¿cuáles considera que solo usted debe hacer?

Y si pudiera elegir, ¿las seguiría haciendo?

¿Bajo qué condiciones considera a) posible y b) deseable, delegar responsabilidades familiares?

¿Tendría o hubiera tenido más hijos? ¿Por qué sí/no?

El papel del Estado

Objetivo: Identificar recomendaciones.

Preguntas

Si fuera posible, ¿en qué podría el Estado mejorar qué aspecto de su vida?

Tensiones y conciliación

Objetivo: identificar los “cuellos de botella” para llevar a cabo trabajo remunerado y no remunerado, estrategias a través de las cuales busca atender ambos requerimientos, y pistas de recomendaciones.

Preguntas

¿Qué otras personas participan del cuidado de la casa o de sus hijos(as)?

Práctica y deseo

Preguntas

Si pudiera cambiar cualquier aspecto de su actual organización personal y familiar, ¿cuál sería?

Tendría otro hijo(a), ¿por qué?

¿Cómo ha sido para usted la vivencia de la maternidad desde su condición de madre trabajadora?

3. Perfil de las entrevistadas según características generales

Entrevistadas según características generales					
Caso	Grupo de edad	Nivel educativo	Ocupación	Número de hijos(as)	Edad hijo(a) menor
1	35-39	Primaria completa	Servidora doméstica	3	9
2	25-29	Secundaria incompleta	Promotora sindical	4	6
3	30-34	Universidad incompleta	Oficinista	1	2
4	25-29	Secundaria completa	Administradora de una tienda	1	1
5	25-29	Universidad incompleta	Dueña y encargada de una residencia para personas con discapacidad	1	3
6	30-34	Universidad incompleta	Hospeda estudiantes extranjeros en su casa	1	6
7	30-34	Secundaria completa	Chef de cocina	1	1
8	40-44	Universidad incompleta	Artesana, dueña de una microempresa de artesanías	2	6
9	30-34	Universidad completa	Administradora	2	1
10	35-39	Universidad completa	Bibliotecóloga	2	6
11	40-44	Universidad completa	Ingeniera	3	10
12	40-44	Universidad completa	Gerente farmacéutica	2	7
13	40-44	Universidad completa	Presidenta de una empresa	2	6
14	40-44	Universidad completa	Consultora	3	10

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas telefónicas.

4. Machote para procesamiento de las entrevistas semi-estructuradas

Entrevista número: _____ Nombre: _____

Parámetros:

Jefa o no jefa:

Rango de edad:

Nivel educativo:

Edad de hijos(as):

Ocupación de ella:

Ocupación de él (si existe):

Dimensiones	Momento 1	Momento 2	Momento...
Edad			
Hito			
Condiciones generales (hito)			
Motivo trabajo remunerado			
Características del trabajo realizado			
Características de la familia			
Apoyos en trabajo doméstico			
División del trabajo (trabajo doméstico y cuidado) a lo interno de la familia			
Delegación de trabajo no remunerado y problemas para delegar			
Anotaciones política pública			
Recomendaciones política pública			
Motivo de salida del mercado laboral			
Conflictos y disonancias entre prácticas y deseos			
Motivo y momento de salida			
Conflictos y disonancias			
Mandatos			
Notas			

Principales resultados de las entrevistas que fundamentan la tipología propuesta

Nom	NSE	Jefa	Modelo de familia	Tipo de trabajo	Orientación hacia el trabajo		Egresos mercado laboral		Papel del cuidado en la maternidad	Estrategia conciliatoria		Papel del Estado en la estrategia conciliatoria	
					Trayectoria laboral	Actual	Sí/no	Motivo		Actual	Deseo	Actual	Deseable
1	Bajo	Sí	Unificado	Asalariado	Constante	Necesidad económica	Sí	Casamiento	Amplio	Ajuste TR y familia	Actual	Cen-Cinai	Ampliación de cobertura Cen-Cinai
2	Bajo	Sí	Tradicional modificado	Asalariado	Constante	Necesidad económica	Sí	Remuneración y cansancio	Amplio	Familia	Actual	Lo que conoce indeseable	No se lo imagina
3	Medio	No	Tradicional modificado	Asalariado	Constante	Necesidad económica	No	--	Amplio	Familia	Trabajo independiente	Nulo	Micro emprendimiento
4	Medio	No	Extensa; aspira a tradicional	Asalariado	Constante	Necesidad económica	No	--	Amplio	Mercado y familia	Dejar de trabajar	Nulo	Apoyo económico; centros educativos
5	Medio	Sí	Unificado	Cuenta propia	Constante	Necesidad económica	No	--	Amplio	Ajuste tipo de TR y familia	Actual	Nulo	Crédito para ampliación de empresa
6	Medio	Sí	Unificado	Cuenta propia	Variable	Necesidad económica (por divorcio)	Sí	Maternidad	Amplio	Ajuste tipo de TR	Ajuste jornada laboral	Nulo	Crédito ampliación de empresa; garantías sociales
7	Medio	No	Extensa	Ocasional	Constante	Realización personal	Sí	Maternidad	Amplio	Ajuste en TR y mercado	Actual	Nulo	Crédito

5. Principales resultados de las entrevistas

Principales resultados de las entrevistas que fundamentan la tipología propuesta

Nom	NSE	Jefa	Modelo de familia	Tipo de trabajo	Orientación hacia el trabajo		Egresos mercado laboral		Papel del cuidado en la maternidad	Estrategia conciliatoria		Papel del Estado en la estrategia conciliatoria	
					Trayectoria laboral	Actual	Sí/no	Motivo		Actual	Deseo	Actual	Deseable
8	Medio	No	Tradicional	Cuenta propia	Variable	Realización personal (por familia)	Sí	Trabajo del esposo y 2da. maternidad	Amplio	Ajuste o interrupción del TR	La actual	Crédito	Apoyo para trabajo cuenta propia
9	Medio	Co	Tradicional modificado	Asalariado	Variable	Realización personal (por movilidad)	No	--	Restringido	Mercado	La actual	Nulo	Espacios de recreación barrial; educación
10	Medio	Co	Tradicional modificado	Asalariada	Variable	Realización personal (por movilidad)	No	--	Amplio	Familia	Ajuste jornada laboral	Nulo	Cuido infantil con calidad y horarios flexibles
11	Medio	Sí	Unificado	Asalariada	Constante	Carrera	No	--	Amplio	Familia	Ajuste tipo de TR	Nulo	Educación género y cuidado
12	Alto	Co	Modificado	Asalariada	Constante	Carrera	No	--	Restringido	Familia y mercado	Actual	Nulo	Efectividad y horarios salud y calidad educación
13	Alto	Co	Modificado	Cuenta propia	Constante	Carrera	No	--	Restringido	Mercado	La actual	Nulo	Integración social
14	Alto	Co	Modificado	Cuenta propia	Constante	Carrera	No	--	Restringido	Mercado y ajuste tipo de TR	La actual		Ninguno

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas semi-estructuradas.



LA AGENDA
ECONÓMICA
DE LAS MUJERES