

# Mujer y Trabajo: “Dinámicas de reconocimiento y agravio en mujeres de más de 50 años desde el discurso de los operadores de los procesos de intermediación laboral en Chile”.

Sánchez, Mauricio y Villarroel, Rosa.

Cita:

Sánchez, Mauricio y Villarroel, Rosa (2021). *Mujer y Trabajo: “Dinámicas de reconocimiento y agravio en mujeres de más de 50 años desde el discurso de los operadores de los procesos de intermediación laboral en Chile”*. TS CUADERNOS DE TRABAJO SOCIAL, (21), 106-121.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/mauricio.andre.sanchez.aliaga/7>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/p1F2/3xp>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.  
Para ver una copia de esta licencia, visite  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

## Mujer y Trabajo: “Dinámicas de reconocimiento y agravio en mujeres de más de 50 años desde el discurso de los operadores de los procesos de intermediación laboral en Chile”\*

Women and Work: Recognition dynamics and moral offense in the work over 50 years old. A glance at the speech of the laboral intermediation administration in Chile.

Mauricio Sánchez Aliaga\*\*

Rosa Villarroel Valdés\*\*\*

**Resumen:** Al analizar las dinámicas de reconocimiento social y agravio presentes en los procesos de inserción laboral desarrollados por las Oficinas Municipales de Información (OMIL), desde los discursos de los agentes de intermediación laboral emergen una serie de tensiones, articulaciones y cuestionamientos relacionados con el desarrollo de las esferas del derecho y la solidaridad social propuestas por A. Honneth (1997, 2007, 2009), cuando se trata de procesos de inserción laboral de mujeres mayores de 50 años.

El proceso investigativo responde a una metodología de carácter exploratorio-descriptivo, con un enfoque cualitativo, orientado a conocer las representaciones discursivas sobre Reconocimiento Social / Agravio.

El análisis revela la presencia de la desacreditación de estas mujeres, reforzamiento de un perfil centrado en la especialización de cuidados y labores reproductivas respecto a la oferta laboral disponible. Las condiciones laborales, así como los tipos de trabajos, emprendimientos y capacitaciones en las que se desenvuelven, refuerzan el descrédito y agravio social. Lo que se asocia principalmente a tareas y especializaciones en el rol reproductivo y a una subordinación, frente a las lógicas productivas dominantes. La edad y la condición de género refuerzan constructos discriminadores y agraviantes que se potencian entre ambas esferas, particularizando los planteamientos de Honneth.

**Palabras clave:** Mujer; Trabajo; Intermediación Laboral; Reconocimiento-Agravio

**Abstract:** When analyzing the dynamics of social recognition and grievance present in the work insertion process developed by the Municipal Labor Information Office (OMIL) mediated by the speech of the job intermediation agents, you come across a set of tensions, linkage, and questions related to the categorization fields of rights and social solidarity proposed by A. Honneth (1997, 2007, 2009), especially when it comes to women's above 50 years old job insertion.

---

\* Los resultados expuestos en este artículo corresponden a una de las líneas del Proyecto Jorge Millas DI 1254. UNAB. Año 2016. “Representaciones discursivas del sujeto especialmente vulnerable. Reconocimiento y agravio en Mujeres desempleadas sobre 50 años”

\*\* Chileno, Trabajador Social, Licenciado en Trabajo Social, Magíster Interdisciplinario en Intervención Social, Académico Carrera de Trabajo Social, Universidad Andrés Bello, mauricio.sanchez@unab.cl

\*\*\* Chilena, Asistente Social, Licenciada en Servicio Social, Magíster en Ciencias Sociales, Académica Carrera de Trabajo Social, Universidad Andrés Bello, rvillarroel@unab.cl

The investigation process uses an exploratory-descriptive methodology with a qualitative focus. And is orientated to research on discursive representation about the recognition of the concepts "social" and "grievance".

The analysis presents the disparage of women on the working market, reinforcing the profile centered on the care and reproductive labors that are available as jobs. The job market conditions, the occupations, the freelance business, and the capacitation courses that exist develop and strengthen the discredit and social injury. This idea becomes mainly associated with the tasks and specializations of women's reproductive role and subordination in front of the dominant productive logic.

The age and the gender conditions reinforce discriminatory and grievance conceptions that enhance both of the previously mentioned categories, highlighting Honneth's approaches.

**Keywords:** Women, Work, Job intermediation, recognition-grievance.

Recibido: 4 octubre 2020 Aceptado 22 diciembre 2020

## Introducción

Las transformaciones sociales, económicas, políticas y culturales, han generado cambios en el orden laboral afectando los sistemas sociales en su conjunto e incidiendo en la transformación del mercado del trabajo, así como en la definición de estrategias laborales, modelos de trabajadores y trabajadoras y en las propias relaciones de género, identidades y subjetividades de hombres y mujeres.

Las mujeres trabajadoras se encuentran en un mercado de trabajo precarizado y segmentado, donde el trabajo de la mujer se realizaría en condiciones de inferioridad (Richter, 2007) y supeditadas a relaciones de subordinación, jerarquización e interiorización. (Gorbán, y Tizziani 2010). Accediendo muchas veces a puestos de trabajo con condiciones que no se ajustan a las legislaciones laborales, ni a estándares de calidad mínimos. En este marco de exclusión y de vulnerabilidad/inestabilidad en el mercado de trabajo la mujer se transforma en mano de obra altamente vulnerable, flexible, descartable, que permite fortalecer el modelo de mercado neoliberal. Las trabajadoras, se encuentran enfrentadas en el decir de Honnet (2009) al menosprecio social debido a un mercado de trabajo que discrimina, descualifica (Paugam,2012) y segmenta.

Si bien, es posible reconocer el aumento de la participación laboral femenina en Chile y el cambio en las estructuras del mercado del trabajo, esas transformaciones no se observan en la distribución del trabajo socialmente relevante. Presentándose una diferencia importante entre las tasas de participación de mujeres y hombres, manteniéndose una brecha significativa de acceso al mercado del trabajo que alcanza un 24 % (INE,2019) lo que se puede explicar, tal como lo señala Mora (2008) a partir de determinantes sociales tales como género y condición socio económica, así como también edad y otras condicionantes socioculturales.

La política laboral en Chile, ha planteado diversas estrategias de apoyo a la vinculación laboral, una de éstas es la intermediación laboral. Con esta estrategia se plantea la descentralización de la administración pública en materias de colocación laboral, delegando a los gobiernos locales la ejecución de dichas políticas, a través de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL). Las que se hacen cargo principalmente de casos que implica mayor urgencia o necesidad de inserción, siendo vista, como una instancia de ayuda social más que de colocación laboral. (Chanamé,1999)

Respecto a lo anterior nos parece necesario tener una comprensión de las construcciones sociales que las políticas de empleo hacen sobre los sujetos/as a los/as que orientan su intervención social. Particularmente intentaremos comprender cómo las políticas de intermediación laboral

configuran los particulares rasgos y características de las mujeres que se vinculan como usuarias de estas oficinas, a fin de mediar las expectativas de reconocimiento que estos expresan y las estructuras programáticas del Estado. Bajo este marco, se ha desarrollado un análisis inductivo-deductivo, que nos permite conocer en profundidad ¿Cómo se manifiestan las dinámicas de reconocimiento social-agravio moral en los discursos de los operadores de Intermediación laboral, sobre los procesos de inserción laboral de mujeres mayores de 50 años?

Los objetivos de este estudio, estuvieron orientados a “Conocer las representaciones discursivas sobre el Reconocimiento Social / Agravio Moral que construyen agentes de los procesos de intermediación laboral sobre las mujeres mayores de 50 años inscritas en las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL).” Específicamente, “Interpretar los discursos de los agentes de intermediación laboral desde las esferas de reconocimiento, planteadas por A. Honneth (2009), en particular la esfera de la atención cognitiva o del derecho y la esfera de la valoración social o de la solidaridad.”

Se ha estructurado el artículo en cinco apartados, en el primero se presenta la discusión bibliográfica donde se revisan elementos teóricos desde las condiciones del mercado laboral en Chile para las mujeres, la política de intermediación laboral y la teoría de Reconocimiento y Agravio moral propuesta por A. Honneth. El segundo apartado se vincula al marco metodológico, donde se plantean las características del estudio, desde un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo-interpretativo con análisis de contenido. El tercer apartado, presenta los resultados del estudio trabajando categorías generadas durante el proceso de análisis, exponiendo categorías emergentes que irán siendo interrogadas y puestas en diálogo con las configuraciones teórico conceptuales que guiaron el ejercicio investigativo y que manifiestan las dinámicas de reconocimiento social-agravio en mujeres mayores de 50 años. Para luego dar paso a un apartado de discusión que pone en tensión las condiciones de reconocimiento y agravio de estas mujeres y su vinculación con la política de inserción laboral y finalmente se presenta un apartado que releva una serie de conclusiones que emergen del estudio realizado y el planteamiento de nuevas preguntas de indagación.

## Discusión bibliográfica

El aumento de la participación laboral femenina en Chile, ha significado un cambio en las estructuras del mercado del trabajo, sin embargo, esas transformaciones no se observan en la distribución del trabajo socialmente relevante. Presentándose una diferencia importante entre las tasas de participación de mujeres y hombres.

El crecimiento económico sostenido que presentó Chile en los últimos años, no se tradujo en mayor participación femenina (Benven & Perticará, 2007; Piras, C., & Rucci, G., 2014; Instituto Nacional de Estadísticas, 2015; Servicio Nacional de la Mujer, 2016; Tomasselli, 2017), manteniéndose una brecha significativa de acceso al mercado del trabajo que alcanza un 24 % (INE, 2019) lo que se puede explicar, tal como lo señala Mora (2008) a partir de determinantes sociales tales como género y condición socio económica, así como también edad y otras condicionantes socioculturales.

Para Contreras, Bravo y Puentes (1999) es posible diferenciar el comportamiento laboral de las mujeres por cohortes de edad. Destacando en su estudio que aproximándose a los 50 años las mujeres comienzan a presentar nuevamente una baja significativa en la participación en el mercado del trabajo, en relación a periodos anteriores de su ciclo vital-laboral. Lo que acrecentaría la brecha en los tramos de edad avanzada, siendo más de un 27,8% a partir de los 50 años (INE, 2017).

Esta situación, de acuerdo a lo que indican tradicionalmente los estudios de género, puede ser explicada por la división sexual del trabajo:

las responsabilidades de cuidados domésticos y de familiares son socialmente asignadas a las mujeres, lo que las limita respecto del tiempo que tienen disponible – y el que sus empleadores(as) creen que ellas pueden destinar – al trabajo remunerado. Así, la conjugación de los ámbitos doméstico

y laboral se vuelve compleja para algunas mujeres, produciéndose dificultades en cuanto a la inserción femenina en los espacios públicos. (INE Chile, 2012, p.12)

Las condiciones laborales en las que se insertan las mujeres, refleja importantes desigualdades en términos de ingresos, tanto para aquellas de más bajo nivel educacional (Piras, C., & Rucci, G., 2014; Tomasselli, 2017), como, significativamente, para aquellas con un mayor nivel educativo (INE, 2018).

En el contexto general de la situación de la mujer y su inserción laboral, nos encontramos con una serie de sujetas en condiciones de menosprecio social (Honneth, 2009), tal es el caso de las consideradas de edad avanzada a quienes el mercado laboral excluye con mayor frecuencia, por ser pertenecientes a grupos desacreditados, poseer cadenas o acumulación de condiciones determinantes biológicas (edad, sexo) o asociadas a construcciones culturales depreciadas como el envejecimiento y el rol atribuido al sexo respecto al trabajo. Además de cargar con otros juicios que serían derivados de condiciones de pobreza y escolaridad.

Respecto a los procesos de inserción laboral, tenemos que confluyen un conjunto de factores de diverso orden, los que podrían reducirse inicialmente a la relación existente entre la estructura de la oferta de trabajo y la estructura de la demanda por puestos de trabajo. A mayor simetría más virtuosa será la relación, la dificultad es que el mercado no siempre es transparente, lo que dificulta la accesibilidad al empleo.

Autores como Piore, Osterman, Kochan & Locke (2001), señalan que la solución al desempleo pasa por estímulos a la demanda de empleo y más gasto público. De este modo no es el mercado del trabajo el problema, sino las soluciones que se proponen para mejorar la búsqueda de empleo como las rebajas en los despidos, las reducciones de los seguros de desempleo y los estímulos fiscales a la contratación de jóvenes y mujeres. Así mismo señalan que el mercado se divide en segmentos y territorios de difícil comunicación. Cuando la caída del empleo es generalizada, solo cabe la formación de este en nuevas áreas y un fomento real de la economía. Lo que se contrapone a lo planteado por Diamond (2011) quien señala que el problema sería, las dificultades de manejo de información del desempleado, quien no sabe buscar el trabajo existente. Responsabilizando al sujeto por su condición de desempleado.

La política laboral en Chile, ha planteado diversas estrategias de apoyo a la vinculación laboral, una de éstas es la intermediación laboral. Su origen se remonta al año 1976, en plena dictadura militar, creándose un sistema de intermediación laboral que ratifica los convenios que Chile suscribe con la OIT (Convenio 2 de 1919, relativo al desempleo y Convenio C122 de 1964, relativo a la política del empleo) (Chanamé, 1999). Con esta estrategia se plantea la descentralización de la administración pública en materias de colocación laboral, por lo que se delega a los gobiernos locales la ejecución de dichas políticas, creándose las Oficinas Municipales de Colocación (OMC). Las que con el tiempo se harían cargo principalmente de casos que implicaba mayor urgencia o necesidad de inserción, siendo vista, como una instancia de ayuda social más que de colocación laboral. (Chanamé, 1999)

En 1997 asumen el actual nombre de OMIL. Se orientaron a articular los lineamientos de las políticas laborales de empleabilidad, capacitación y responder a demandas laborales desde el ámbito local, relacionando las fuentes de trabajo con las demandas de quienes buscaban trabajo, proporcionando orientación y capacitación a los usuarios.

Estas instancias locales de intermediación laboral en el marco de las políticas activas y pasivas de empleo en Chile, se vincularon técnicamente al SENCE, como servicio a nivel central. Desarrollando gestiones de colocación laboral, así como administrar el Fondo de Cesantía Solidario; desarrollar programas de capacitación como el de Fomento Productivo y ejecutar un Programa de Fortalecimiento OMIL. Por ello pueden ser comprendidas como la entrada hacia los programas sociales relacionados con empleo y capacitación de carácter Estatal, considerando que esta instancia está dirigida principalmente a desempleados y a quienes están en búsqueda de empleo, así como a los grupos considerados vulnerables por estas políticas sociales (Decreto N° 4, 2009) y a los propios oferentes de empleos.

De acuerdo a SENCE en el año 2013, existían 323 OMIL en el país, de un total de 346 municipios. Esto implica que el 93% de los gobiernos locales contaban con una oficina destinada a realizar intermediación laboral. (Porras, 2013)

El año 2009 se desarrolla el Programa Fortalecimiento OMIL, cuyo objeto es dar un carácter técnico a las oficinas, transfiriendo recursos para el mejoramiento de la gestión, sujeto a las lógicas del cumplimiento de metas de gestión, definidas por el nivel central. En tanto, dichas oficinas siguen dependiendo administrativa y económicamente, en lo fundamental, de los municipios.

Respecto a lo anterior nos parece necesario tener una comprensión de las construcciones sociales que las políticas de empleo hacen sobre los sujetos/as a los/as que orientan su intervención social. Particularmente intentaremos comprender cómo las políticas de intermediación laboral configuran los particulares rasgos y características de los sujetos/as que se vinculan como usuarios/as de estas oficinas, a fin de mediar las expectativas de reconocimiento que estos expresan y las estructuras programáticas del Estado. Centrándonos particularmente en las dinámicas de reconocimiento y menosprecio social que se configuran desde los discursos de los operadores de las OMIL.

La evidencia empírica señala que es en relación a la integración al trabajo asalariado dependiente, donde se cristalizan de modo privilegiado las estructuras subyacentes de aprecio y menosprecio sociales (Honneth, 2009). Las dificultades de acceso a reconocimiento socio-laboral se comprenden como socialmente construidas, configuradas más por estructuras de oportunidades altamente selectivas que por los rasgos particulares. Son los valores sociales normalizados los que hacen que los rasgos particulares sean desconsiderados.

Fraser (1995) señala que la cuestión del reconocimiento de grupos desacreditados debe ir más allá de lo que proponen las políticas sociales del modelo residual, porque al ser redistributivas y discriminar positivamente a estos grupos con políticas asistenciales lo que se hace es escindirlos de sus derechos de inserción social universal, creando un modo residual de cuasi integración social.

Asumiendo el concepto de Honneth (2007), concebimos el reconocimiento como: La expresión de la valoración del significado que se posee de las otras personas cuando nos relacionamos con ellas. Por tanto, es una actitud práctica, que es necesario adoptar para poder acceder a saber algo acerca del mundo o acerca de otras personas. El reconocimiento social remite a la valoración de las cualidades particulares de los sujetos por parte de su comunidad. Se relaciona a la solidaridad, la que supone existen valores intersubjetivamente compartidos, por lo cual los sujetos:

sólo pueden recíprocamente valorarse como personas individualizadas bajo la condición de que ellos compartan la orientación a valores y objetivos que, recíprocamente, le señalen la significación o la contribución de sus cualidades personales para la vida de los otros. (Honneth, 1997, p.147).

Este tipo de reconocimiento supone una lucha cultural constante ya que la reinterpretación valorativa es una acción permanente en las sociedades modernas. La lucha que sustenta esta forma de reconocimiento social está dada por la experiencia del desprecio, de la invisibilización, omisión o desconsideración, reconocidas todas ellas como agravio moral. Honneth dirá que, “las formas de desprecio, ancladas en los sentimientos de desconsideración y las sensaciones de injusticia de los despreciados, son las que impulsan a la resistencia y al conflicto, por lo menos en gran parte de los conflictos sociales”. (1997, p. 264-265).

La teoría del reconocimiento busca imperiosamente visibilizar las subjetividades en la infraestructura moral de la vida social. Honneth (1997; 2007) señala que las sociedades modernas se encuentran estabilizadas por una infraestructura moral, deconstruible en términos de tres formas de interacción o esferas gobernadas respectivamente por un principio normativo: el amor, el derecho y la valoración social.

En esos contextos van sucediendo dinámicas de reconocimiento donde se va configurando el sujeto, pero también se pueden dar dinámicas de agravio y menosprecio. La praxis del amor, la esfera

más elemental del ser humano, es fundamental en el sujeto a partir de relaciones primarias, entregándole los componentes psíquicos y físicos para el desarrollo de los individuos.

La segunda forma de praxis o esfera es la atención cognitiva o del derecho. Esfera universal donde los seres humanos se reconocen como fuente de deberes y derechos independientemente de toda caracterización de orden social, económica o cultural, encontrando en esta esfera las luchas por el conocimiento y reconocimiento de los derechos, exigibilidad y posibilidad material de concretar estos. La noción de reconocimiento señala “el deber categórico de reconocer a todos los demás la responsabilidad moral” (Honneth, 1997, p. 32). Se configuran posibilidades de auto-respeto, el componente amenazado es la integridad social, el daño es el no reconocimiento de la capacidad moral del sujeto de hacerse cargo de sus actos como sujeto autónomo, digno de derechos y deberes a través de formas de menosprecio tales como desposesión de derechos, exclusión, entre otras.

La tercera praxis o esfera es la de la valoración social o solidaridad. Mirada contextual donde cada sociedad de acuerdo a su marco interpretativo valora o no determinadas características de los sujetos, en tanto pueden aportar a los objetivos más o menos comunes de esta. Se relaciona con las posibilidades de construcción de autoestima de los sujetos. El reconocimiento se condiciona por los ideales y metas que configura el colectivo, este debe ser lo suficientemente vasto como para incluir las diversas capacidades de cada uno a la vida en sociedad. La valoración social es el reconocimiento del aporte que la persona puede realizar a partir de sus capacidades y cualidades. En tanto las formas de menosprecio en esta esfera son: estigmatización, humillación, injurias, entre otras.

Así, la inserción laboral de grupos sociales considerados en condiciones de vulnerabilidad asume una mayor importancia, si se tiene presente que estas dinámicas de reconocimiento/agravio constituyen un factor esencial en la construcción de sujetos sociales. Es así como el sujeto puede concebirse como persona única e irremplazable, tan pronto como su propio tipo de autorrealización puede ser reconocida por los otros como un legítimo otro, con una contribución positiva a la comunidad, como un sujeto de derecho frente a las Políticas de Estado.

## Metodología

Esta investigación se plantea desde un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo-interpretativo, respondiendo a una matriz epistemológica hermenéutica, por cuanto se plantea abordar el fenómeno desde el nivel discursivo de los actores (Valles, 1999; Flick, 2012). Se realiza un Análisis de Contenido del discurso (Piñuel, 2002), desde la información generada por entrevistas semiestructuradas individuales y grupales (Taylor y Bodgan, 2002; Delgado y Gutiérrez, 1999) a los encargados y equipos de las OMIL de las comunas de Quilpué y Quintero.

La investigación está puesta en los significados y sentidos que aparecen desde los discursos de los operadores de las OMIL de las comunas antes mencionadas en relación a las condiciones laborales de las mujeres mayores de 50 años, que son beneficiarias de estas entidades.

El análisis se desarrolla con las entrevistas transcritas y codificadas a partir de las categorías teóricas y emergentes. Este proceso se realiza mediante la codificación axial y selectiva, permitiendo integrar distintos niveles de complejidad y procedimientos interpretativos durante el proceso.

Las comunas en que se realiza el estudio, corresponden a una muestra intencionada, definida por criterios de accesibilidad tales como, el nivel de complejidad administrativa de las comunas, la relación institucional con la entidad universitaria, el tamaño de la comuna, disponibilidad y acceso a los equipos de operadores de intermediación por parte del equipo de investigación.

## Resultados

Los resultados se presentan a partir del ordenamiento de categorías generadas durante el proceso de análisis, exponiendo categorías emergentes que irán siendo interrogadas y puestas en diálogo con las configuraciones teórico conceptuales que guiaron el ejercicio investigativo y que manifiestan las dinámicas de reconocimiento social-agravio en mujeres mayores de 50 años, vinculadas a la política de intermediación laboral, desde los discursos de los operadores de la OMIL. Dichas categorías dicen relación con la indagación acerca del perfil de las mujeres que acceden a los servicios prestados por estas oficinas y la configuración de la edad como condicionante para la inserción de estas mujeres al mercado laboral.

#### **a) Perfil de las mujeres beneficiarias de la Intermediación laboral**

Esta categoría emerge desde la mirada que tienen los intermediadores laborales de las mujeres que acceden a la OMIL. Este perfil estaría marcado por características que van desde la inexperiencia de vinculación al mercado del trabajo hasta trayectorias interrumpidas o intermitentes.

En esta categoría, la inexperiencia emerge como rasgo relevante desde la visión de los intermediadores laborales, en cuanto reconocen que el perfil de las mujeres que acceden a la intermediación laboral se caracteriza por no presentar experiencia laboral al momento de buscar un vínculo con el mercado del trabajo. Esto principalmente para mujeres cercanas a los 50 años.

Al principio se veían más mujeres de 45 años y hacia arriba (...), que necesitaban insertarse en el mundo laboral, que eran dueñas de casa y que nunca en su vida habían trabajado” (E. OMIL 1).

Destacando los aportes vinculados a los roles tradicionales en relación a la reproducción del trabajo doméstico y de cuidado.

El énfasis en la inexperiencia podría ser visto como una condición limitante desde los espacios laborales, desde los empleadores y respecto a las propias características y/o requisitos de las ofertas laborales.

Otro elemento apreciable dice relación con las trayectorias laborales interrumpidas o intermitentes, ya sea por despidos o búsqueda de incrementar sus ingresos, ante eventos vitales.

Mira la gente mayor generalmente viene porque, se da como varias situaciones, una porque estuvo trabajando mucho tiempo, la despidieron y vuelve, ya por temas laborales. Otras porque se da la necesidad, porque quizás la pensión que recibe es muy básica, no le alcanza. (...) el abandono del marido o pareja, (...) diferentes circunstancias, por viudez o por otras cosas, entonces están como obligados a buscar trabajo o a veces porque son madres solteras y tienen que alimentar hijos o abuelas que tienen que alimentar a nietos (...) (E. OMIL)

En este contexto tanto aquellas mujeres que tienen experiencias laborales anteriores como las que no, se enfrentan a circunstancias inesperadas que las movilizan a buscar empleo, como cambios en las estructuras familiares, asociadas a la dependencia económica y cuidados.

Desde el discurso de los intermediadores laborales, aparece también un grupo de mujeres que se vincularían al mercado del trabajo en busca de autorrealización en áreas de capacitación y emprendimientos, que anteriormente habría estado limitado por la crianza de hijos y/o por la dependencia de esposo o pareja.

(...) hay una situación bien especial que ha ocurrido últimamente, que ha ido como creciendo, que ha llegado gente mayor de 50 años (...), sin ninguna experticia laboral y dicen ‘me enteré recién que existía esa oficina y, sabe que ahora que tengo tiempo, me gustaría hacer capacitación y hacer algo en mi casita’. Y por ahí parte el emprendimiento, entonces no es menor el grupo que llega en esas circunstancias (...) que venían con otro proceso de vida, en que ellas dependían de sus maridos (...) (E. OMIL 2)

En algunos casos esto coincide con eventos relevantes en sus historias de vida o por el cambio de actividades al no estar enfocadas en la crianza, ni depender de otros económicamente y, donde



sobre todo se busca, compatibilizar estas actividades laborales con el mantenimiento de un rol familiar en áreas del cuidado y crianza, asociado más a la dimensión doméstica y reproductiva.

### **b) Edad como limitante para la inserción laboral**

Respecto de las principales limitaciones para la inserción laboral de estas mujeres se encuentra la edad y la escasa experiencia en el mercado del trabajo. Estas limitaciones y las características económicas propias de las comunas, en términos de desarrollo productivo, oferta laboral y comportamiento económico, irían condicionando las oportunidades de inserción y otros tipos de alternativas formativas y/o productivas para estas mujeres.

Aparece la idea de que, en general desde las ofertas laborales, pondrían limitaciones de edad para las mujeres sobre 45 años.

(...) entre los 25 y los 35 años, los rangos que más se repiten (...) Nos limitan bastante en la edad, bastante (...) entonces si estamos limitando de esa forma, de 45 hacia arriba ya es como (...) cualquier oferta imposible (...) (E. OMIL 1)

En ese sentido sería el mercado laboral quién limita las posibles inserciones, a propósito de la edad de las mujeres, siendo los empleadores quienes determinan dichos procesos. Así también se muestra un imaginario con atributos positivos a un rango de edad inferior al de las mujeres mayores de 50 años.

Según los operadores de la OMIL, las propias mujeres al vivenciar estas situaciones, van reconociendo que la edad se presenta como una limitación al momento de generar procesos de inserción laboral lo que las llevaría a buscar otras alternativas asociadas a capacitaciones que les permitan realizar algún tipo de emprendimientos de manera independiente.

(...) porque ellas saben que a lo mejor su condición de edad no les va a permitir tener quizás un trabajo formal y ellas lo que están viendo y buscan también lo que es capacitación para que puedan emprender algo y puedan generar sus propios recursos. (E. OMIL 2)

### **C) De las ofertas laborales para mujeres de más de 50 años**

Esta categoría se configura a partir de tres elementos centrales: las condiciones productivas de las comunas, las condiciones de desempleo y la oferta laboral precarizada.

Las condiciones productivas de las comunas, incidirían según los operadores en el tipo de empleo que es posible ofertar, dejando muchas veces a las mujeres fuera de la oferta laboral o generando ofertas laborales temporales.

Lo que se ve reflejado en una de las comunas de estudio, que, por la escasa oferta laboral y características productivas de tipo industrial y turístico, principalmente ofertaría puestos de trabajo dirigidos a hombres. El acceso de las mujeres a empleos formales estaría limitado a trabajos de temporada.

(...) entendiéndolo también las condiciones que tiene nuestra comuna, es una comuna turística, por ende, los trabajos son estacionales, además es una comuna que está altamente industrializada porque es una industria con campo laboral más que nada masculino, entonces como que va limitando las posibilidades reales que nuestras mujeres puedan encontrar una colocación real. Si bien mi compañero te comentaba que hay una colocación estacional, es eso, es una colocación estacional, normalmente se da entre septiembre a febrero y en algunos casos solo se da en los meses altos de verano que es enero y febrero (...) (E. OMIL 2)

Desde los discursos de los operadores de la OMIL, se destaca que las ofertas laborales para las mujeres, estarían relacionadas a trabajos tradicionales y reproductivos, pero además serían ofertas precarias en cuanto a alta exigencia y bajas remuneraciones.

(...)nosotros vemos ofertas (...), que da pena. Porque llega una señora y pide una asesora de hogar que tiene que hacerle de todo en su casa, pero no te pagan nada, (...) que quiere que le vayan a lavar, planchar, hacer aseo, (...) una vez por semana, limpiado de vidrios una vez al mes, pero tiene todo así dos veces por semana y paga 50.000 pesos mensuales. (...) hay gente que lo necesita y va. Y también los empleadores son muy, ósea no sé (...), aparte que paga una miseria, ponen limitaciones (E. OMIL 1)

Estas condiciones precarias de las ofertas, en términos de salario, condiciones contractuales y exigencias laborales, comienza a denotar una escasa valoración por dichas tareas. En ese sentido, pareciera que estos trabajos más precarios, con bajos salarios, están destinados a estas mujeres y estas, de algún modo, podrían estar dispuestas a realizarlos.

En palabras de los agentes de OMIL “El trabajo un poco más precario, por así decirlo, siempre está como para esas mujeres de esa edad. Lástima lo que pasa, pero es una realidad.” (E. OMIL 1)

Por otro lado, indican que existiría una situación generalizada de cesantía en el país que afectaría a todas las personas, sin profundizar en mayores cuestionamientos sobre como esto podría afectar de modo particular a las mujeres de más de 50 años.

En relación a las características propias de las comunas en que se realiza el análisis, en una de estas a propósito de la escasa oferta laboral y características productivas, los agentes de la OMIL plantean que las mujeres sobre 50 años, consultarían más regularmente sobre capacitaciones y emprendimientos antes que por ofertas laborales.

El tema global de la mujer, digamos sobre los 50 años, es muy escasa. La gente, como te digo, que se viene a inscribir por temas laborales, lo más que ellos siempre están tratando de buscar, el tema de capacitación y (...) la mayoría de las mujeres están tratando de ver el tema de emprendimiento (...) (E. OMIL 2)

#### **d) Reproducción de lo doméstico en el ámbito laboral.**

Se desprende que las oportunidades laborales ofertadas por dicho programa se orientan principalmente desde la búsqueda de especialización y reproducción de los roles tradicionales, siendo una extensión del trabajo doméstico no remunerado.

En palabras de uno de los operadores de las OMIL “(...) la mayoría son empleos para chofer, mucama, asesora del hogar, son empleos con un rango de ingreso más bien con sueldo mínimo (...) (E. OMIL 1)

Así también señalan que “(...) para esas ofertas laborales siempre, siempre, están las mujeres mayores de 45 años, siempre ellas “nunca he trabajado, pero sé limpiar el piso, ¡lo hago en mi casa” ya démosle!, pero ahí está ese segmento de edad (...) (E. OMIL 1)

De algún modo esta situación se va reforzando por el tipo de empleos que estarían disponibles desde la oferta para este grupo de mujeres de más de 50 años. En general serían trabajos vinculados a los servicios y cuidados: “se da más en el área de restaurant, de hoteles y ya si tú lo quieres clasificar y desglosar se daría como en el área de mucamas, aseo, ayudante de cocina, garzona, maestra de cocina” (...) (E. OMIL 2)

En tanto en lo referido a los cuidados señalan que: “Lo otro que también sale mucho es el tema de asesoras del hogar o el tema de cuidado de niños y adultos mayores (...)” (E. OMIL 2)

Esta extensión y especialización de lo asociado a lo reproductivo no solo se vincula con la oferta laboral existente, sino que también respecto a lo que se impulsa como capacitaciones y emprendimientos desde las propias OMIL y políticas sociales respectivas. Lo que se evidencia cuando señalan que: “En estos momentos están con manipulación de alimentos, computación y eso es lo que

se ha hecho este año. El año pasado ¿cuál eran los más fuertes? Manipulación de alimentos. Cuidado de adulto mayor.” (E. OMIL 1)

Así también señalan que las capacitaciones y emprendimientos que son más demandadas por las propias mujeres y ofertadas por el sistema:

(...) es toda el área gastronómica, ósea manipulación de alimentos, cocina, repostería, banquetería, mermeladas, conserva, comida chilena. El otro sería el tema de corte y confección, peluquería, maquillaje, masajes, computación básica para la gente, el tema de emprendimiento, son como las áreas más relacionadas al área de la mujer. (E. OMIL 2)

#### **f) El trabajo como complemento del rol tradicional.**

Desde la visión de los operadores de las OMIL, las mujeres buscan al momento de vincularse al mercado del trabajo, alternativas y condiciones de empleo, así como capacitaciones y emprendimientos que se adapten a la posibilidad de compatibilizar las funciones relativas a cuidados y lo doméstico, lo que reafirma lógicas reproductivas.

Con la manipulación de alimentos tienen la posibilidad las señoras de inscribirse en diferentes agencias externas para postular a colegios, jardines infantiles, y eso es lo que buscan ellas porque trabajan de lunes a viernes y es un horario muy muy cómodo. (E. OMIL 1)

(...) muchas buscan trabajos part time, medio día y los trabajos que nosotros ofrecemos por lo general son jornada completa”; “(...) O turnos repetidos y ellas lo que buscan es un trabajo que les complemente el colegio de sus hijos con el de ellas y eso ya es casi imposible encontrar” (E. OMIL 1)

Lo que evidencia las dificultades de las mujeres para acceder al tipo de trabajo ofertado por la OMIL, dado que éstos limitarían la posibilidad de conciliar trabajo y familia.

Por otro lado, habría ofertas laborales condicionadas a la tenencia de experiencia laboral y labores de cuidado de hijos. En palabras de operadores de la OMIL “(...) lamentablemente, y sobre todo para las mujeres que no tienen experiencia y que tienen niños, también te limitan mucho.” (E. OMIL 1)

#### **g) Una mirada a la política social.**

Los operadores de las OMIL refieren que los programas de capacitación a los que podrían acceder las mujeres de más de 50 años, presentan limitaciones de acceso, ya que cómo requisitos deben tener activo el seguro de cesantía, sin embargo, un grupo importante de éstas mujeres se están vinculando por primera vez al trabajo extra doméstico o lo hicieron de modo esporádico y sin las condiciones de seguridad social.

(...) se crea un doble estándar (...) hay varios cursos “+capaz” que tienen que estar con seguro, no todas cumplen con el requisito, ellas tienen más edad hasta los 60, 64 para optar a los cursos +capaz, pero la mayoría de ellos tienen que estar con seguro de cesantía y la mayoría de las mujeres que nosotros atendemos nunca han trabajado, están recién iniciando, trabajaron un trabajo esporádico donde nunca les cotizaron, entonces igual ahí hay un tema social súper fuerte en el tema de las cotizaciones y todo lo que viene detrás en esas mujeres. (E. OMIL 1)

Por otra parte, consideran que habría mujeres que limitarían su acceso al mercado del trabajo formal, debido a que cuentan con apoyo permanente de la política pública para familias en condiciones de vulnerabilidad, recibiendo bonos y subsidios, cuyos montos incluso igualarían a un sueldo en trabajo estable, optando por no buscar trabajo en condiciones contractuales formales.

(...) muchas personas están con estos programas de seguridad y oportunidades, mujeres jefas de hogar (...) el gobierno las subsidia con unos bonos mensuales, (...) por hijos y hartas cosas más (...) las envían a inscribirse a la OMIL para buscar trabajo y ellas prefieren no trabajar porque

efectivamente lo que les da el gobierno es lo mismo que ganarían en un puesto de trabajo, trabajando de lunes a sábado, entonces ahí también se genera otra realidad (...) (E. OMIL 1)

De algún modo esto desincentivaría no solo estos procesos de inserción laboral, sino que de cierta forma el rol que las propias OMIL deberían ir cumpliendo.

Si empiezan a trabajar, quitan el aporte, el beneficio que les dan, entonces igual hay una dualidad (...) hay bonos (...) porque llevan a los hijos al colegio, por control niño sano, hay bono por todo para estas mujeres para que estén en la casa efectivamente, entonces ellas alzan el nivel de cesantía siendo que están en ese nivel porque prefieren eso antes que lo otro, entonces también es importante rescatar y ver bien como operan estos programas (...) (E. OMIL 1)

## Discusión

A la luz de los análisis se pone en tensión las condiciones de reconocimiento y agravio de las mujeres mayores de 50 años y su vinculación con la política de inserción laboral.

Los procesos de inserción laboral de las mujeres, dan cuenta de las condiciones de precarización del mercado del trabajo, especialmente para las mujeres mayores de 50 años. Accediendo a un mercado laboral con una oferta limitada debido a las características productivas de las comunas analizadas y los altos índices de cesantía. Para subsanar estas inequidades, estas mujeres son re-dirigidas a espacios de capacitación, autoempleo y emprendimiento, como parte de los protocolos administrativos de las OMIL.

En este sentido, desde la esfera del derecho, la oferta laboral podría constituirse en fuente de discriminación, no solo por las características propias del ser mujer, sino que por la edad como condicionante de inserción laboral. Desconociendo el marco regulatorio vigente en términos laborales, y las sanciones ante posibles situaciones de discriminación. Nos encontramos con empleadores que actúan fuera de la norma, ofertando posibilidades laborales condicionadas por edad. Situación que no ha sido problematizada desde las políticas públicas, los operadores de las OMIL e incluso por las propias mujeres.

En ese sentido ante las dificultades para la inserción laboral, que está asociada a la condición excluyente de edad, aparecería inicialmente la instancia de intermediación laboral, a través de la oferta de capacitaciones o emprendimientos, como posibilidad de constituir alternativas a un trabajo formal, reduciendo efectos de menoscabo, estigmatización y atropello de ciertos derechos.

Se visualizan entonces, posibles emprendimientos como alternativas a trabajos estables, dada la escasa oferta que habría y que además podrían estar asociados a iniciativas, que, de algún modo, ya realizan. Estas mujeres tendrían las capacidades para buscar y gestionar alternativas laborales, por tanto, se les podría considerar como potenciales miembros productivos cumpliendo las expectativas sociales y económico-productivas. Es decir, mantendrían algún tipo de participación en áreas vinculadas al empleo o a lo productivo.

Es importante relevar que la edad se presenta no solo como un elemento discriminador para acceder al empleo, sino también cargada de un imaginario de actuación de estas mujeres mayores de 50 años. Desde las OMIL esperan que estas mujeres, debido a su edad sean más responsables, atribuyéndoles una cualidad deseable para desempeñarse laboralmente. Sin embargo, en parte socialmente y desde el mercado del trabajo pesaría más una imagen negativa vinculada a mujeres de mayor edad, donde se les categoriza y estigmatiza como no aptas para ciertos trabajos al asociarlas a una condición de deterioro, pérdida de capacidades e imagen negativa de la vejez que se construye socialmente.

Así desde la esfera social solidaria, y por contraparte, se va aportando a la estigmatización de aquel grupo que sobrepasa esos límites de edad. De algún modo se comprende que esas personas no podrían cumplir de buena forma con lo requerido en esos espacios laborales. El replicar y mantener

esta mirada sobre las mujeres, contribuye al menosprecio social y estigmatización de este grupo social. Lo que por lo tanto afecta su identidad y autoestima.

El perfil de mujeres que accede a la intermediación laboral se caracteriza por escasa experiencia en el mercado del trabajo productivo, enfrentada a limitación de edad en las ofertas; con mayores posibilidades de acceso a trabajos precarios, ingresos mínimos y con posibilidades de inserción en espacios laborales, de capacitación y emprendimiento que se constituyen en una extensión y especialización del trabajo doméstico y de labores de reproducción. Una extensión y especialización del rol atribuido socialmente a estas mujeres en el ámbito laboral que va reproduciendo un orden social patriarcal. Ahora bien, al parecer esto no solo sucedería respecto a ciertas posibilidades laborales, sino que también desde las opciones de capacitación y emprendimientos que son potenciados desde la institucionalidad pública y política social. Esto puede relacionarse a que lo que se valora socialmente como trabajo está vinculado a lógicas productivas (Ávila, 2013), en tanto estos empleos y tareas asociadas a lógicas reproductivas, tienden a someter a las mujeres a desconsideraciones sociales (Honneth, 2009), manteniéndolas en condiciones de subalternización e invisibilización de sus labores (Hermida, 2015).

En esta lógica de extensión del trabajo reproductivo en la esfera laboral, desde los relatos de los operadores de las OMIL, las mujeres que se vinculan a las ofertas de empleo, buscan conciliar trabajo y familia. Accediendo a empleos que les permitan cumplir con las funciones propias del rol adscrito socialmente, en términos reproductivos. Desarrollar una trayectoria exitosa y plena en lo laboral, está supeditada a la necesidad inseparable de compatibilizar la multiplicidad de roles sociales impuestos a las mujeres en tanto familia, trabajo y carrera. (Villarreal, 2019).

Por su parte la política de inserción laboral, se observa como una política que desconoce e invisibiliza las condiciones de las mujeres que acceden a la búsqueda de empleo, en tanto no captura las particularidades de las trayectorias personales y laborales de este grupo, generando condiciones que nos les permite acceder a puestos de trabajo formales, manteniendo las condiciones precarias ofertadas por el mercado. Además, se articula con programas sociales que tienden a mantener el perfil de las mujeres a través de la oferta de bonos y subsidios, que no favorecerían la inserción laboral, sino que más bien alentaría la no vinculación de estas a puestos de trabajo estables, con contratos y condiciones de seguridad social. En esta lógica se observa la perversión de la política pública en cuanto mantiene a las mujeres sujetas a la política del “bono” y a las condiciones de subordinación en el espacio privado, reproductivo y de cuidados, que socialmente es menospreciado.

Para los operadores de la política de intermediación laboral, la política pública basada en transferencias monetarias por cuidado de los hijos (salud y educación), se transforma en un dispositivo de mantención y sujeción de las mujeres al trabajo doméstico no remunerado, pero no solo por decisión de la misma política, sino que serían las mismas mujeres quienes en su evaluación de los beneficios de ser sujeto de la política pública o ingresar al mercado laboral formal precarizado, optarían por mantenerse en el vínculo con la política, debido al acceso a recursos económicos y posibilidad de compatibilizar trabajo y familia.

## Conclusiones

A propósito de los casos estudiados, el rol de las OMIL no se enfocaría centralmente en la intermediación o colocación laboral, sino más bien en el desarrollo de actividades relacionadas con capacitación, emprendimiento y un acercamiento entre los sujetos y las ofertas laborales. Siendo además la puerta de entrada hacia los programas sociales relacionados con empleo y capacitación de carácter Estatal.

Esto es coincidente con los programas estatales de fomento del empleo, donde la mayoría orienta su actuar hacia la habilitación laboral de los sujetos, al desarrollo de competencias e inserción laboral dependiente, así como capacitaciones. El fomento del empleo dependiente está orientado

principalmente a hombres jóvenes, en tanto para mujeres la política de empleo refuerza el de tipo independiente a través de la generación de condiciones para el emprendimiento y el apoyo complementario que les permita compatibilizar roles, donde más que cautelar el ingreso a un empleo los focos están puestos en capacitaciones en competencias para la empleabilidad.

Por otro lado, el funcionamiento de estas oficinas depende bastante de las condiciones económicas generales y particulares de cada comuna, tales como las características o comportamientos productivos, oferta laboral, entre otros. También depende de la importancia de la OMIL en la estructura organizacional del municipio, los recursos disponibles y la posibilidad de operar la política laboral local. En síntesis, el rol de intermediación laboral, el acercamiento entre los sujetos y las ofertas laborales, no sería muy efectivo, considerando la forma actual de funcionamiento respecto de la inserción laboral.

En relación a las dinámicas de reconocimiento-agravio, se identifica como actores y contextos centrales en estos procesos a las propias mujeres, los operadores y el espacio de intermediación laboral, el mercado laboral y las ofertas de empleo, así como otros programas de política social de empleo y afines con los que interactúan estas mujeres.

El género y la edad se presentan como limitantes desde la esfera del derecho, ya que a pesar de estar normado se transgreden y vulneran, lo que se refuerza desde la esfera de la solidaridad al agraviar a este grupo social, atribuyéndole una posición subordinada, con escasos y limitados aportes a lo social. Esto básicamente interpela la necesidad de comprender y analizar de modo interrelacionado ambas esferas (Tello, 2011), dado que en este estudio se va configurando un reforzamiento de dinámicas agraviantes que desde la esfera de la solidaridad afectan la esfera del derecho, distinguiéndose de lo que plantea Honneth (1997, 2007, 2009) a propósito de presentar estas esferas como diferenciadas.

En este contexto, desde la esfera del derecho (Honneth, 1997, 2007, 2009), se dan procesos de vulneración, no reconocimiento, dificultades para la exigibilidad y ampliación de los derechos, hasta en algunos casos discriminación. Lo que iría debilitando, a través de esta desposesión de derechos, los procesos de auto respeto, acentuando la exclusión y configurando un interactuante social no igual de valioso que el resto de los miembros de la sociedad.

Desde las OMIL se presenta una identificación y reconocimiento de las condiciones de precarización laboral en las que tienen participación las mujeres de más de 50 años, sin embargo, no se cuestiona al mercado laboral, como espacio de incumplimiento o vulneración de derechos. Tampoco se visualiza una acción respecto a la defensa, promoción, concreción de exigibilidad derechos o restitución en caso de estar siendo vulnerados.

Las OMIL, desde sus discursos asumen una posición intermedia entre el mercado laboral y las mujeres mayores de 50 años, donde las dinámicas de agravio se ven agudizadas desde las propias ofertas de los empleadores, las que van condicionando la exclusión de estas mujeres. Aun cuando en términos legales, está expresamente prohibida la discriminación por edad (Art. N° 2 Código del Trabajo)

En cuanto a la esfera de la solidaridad (Honneth, 1997, 2007, 2009), se presenta una invisibilización de estas mujeres como grupo que pudiera aportar desde sus particularidades a la sociedad, donde no se reconoce o el reconocimiento es reducido a ciertas características que, vinculadas a la edad y género, refuerzan una posición, subordinada, secundaria, especializada y replicadora de la dimensión re-productiva construida socialmente y que tiene como principal depositaria a la mujer. Ello contribuye a la estigmatización y no reconocimiento social de este sujeto, desvalorizando sus cualidades y dificultando su integración social.

El mercado laboral limita las posibles inserciones de estas mujeres, configurándose un imaginario con atributos positivos a un rango de edad inferior a los 50 años. En ese sentido desde esta esfera, se va contribuyendo a la estigmatización de aquel grupo que sobrepasa esos límites de edad. El replicar y mantener esta mirada sobre las mujeres, contribuye al menosprecio social y estigmatización de este grupo social, afectando su identidad y autoestima.

Socialmente y desde el mercado del trabajo pesaría más una imagen negativa vinculada a mujeres de mayor edad, lo que se suma a la idea de que carecerían de experiencia o que la experiencia más bien las perfila preferentemente para labores de reproducción y cuidados (Lagarde, 2003; Rodríguez & Marzonetto, 2015), tanto en espacios laborales, como en los de formación o autoempleo.

En estos procesos de construcción de identidad, ya sea en el espacio laboral o en otras alternativas, las mujeres construyen su autoimagen, a través de procesos intersubjetivos de sí mismas, desde donde emerge la valoración que ellas hacen de las capacidades que ponen en juego y cómo son percibidas por los otros actores participantes de estas dinámicas y espacios. En este sentido, es pertinente seguir preguntándose ¿qué pasa con estas mujeres y las posibilidades de posicionamiento en la esfera pública?, dada la dificultad de estar vinculadas al trabajo, en tanto espacio de existencia e identidad social (Gorz, 1991). O bien preguntarse, ¿qué tipo de construcción de identidad social se configura en espacios que limitan la participación laboral? o ¿cómo las ofertas de capacitación y emprendimientos centradas en la reproducción y cuidados, agudizan las condiciones de subordinación y sometimiento de estas mujeres?

#### Referencias bibliográficas:

Ávila, B. (2013). Presentación Mesa de discusión sobre trabajo doméstico. *Revista de Estudios Sociales*, (45), 229-232. <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/abs/10.7440/res45.2013.19>

Benveniste, E., & Perticará, M. (2007). Análisis de los Cambios en la Participación Laboral Femenina en Chile. *Revista de Análisis Económico—Economic Analysis Review*, 22(1), 71-92. <https://www.rae-ear.org/index.php/rae/article/download/68/131>

Contreras, D., Bravo, D., & Puentes, E. (1999). Tasa de participación femenina: 1957-1997. Un análisis de cohortes sintéticos. Universidad de Chile, Working Papers. Recuperado de <http://econ.uchile.cl/uploads/publicacion/531975f9-a96a-41ad-8f88-f8d9b3cd5c55.pdf>

Chanamé, C. (1999). El sistema de intermediación laboral y los servicios públicos de empleo en Chile: diagnóstico, evaluación y propuesta para mejorar su gestión. Tesis Magister en Gestión y Políticas Públicas de la Universidad de Chile. <http://www.sistemaspublicos.cl/wp-content/uploads/2017/04/CASO40.pdf>

Decreto N° 4. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago. 24 de abril de 2009. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Establece Objetivos, Líneas de Acción y Procedimientos del Programa de Intermediación Laboral. Recuperado de: [https://sencce.gob.cl/sites/default/files/articles-2962\\_archivo\\_01.pdf](https://sencce.gob.cl/sites/default/files/articles-2962_archivo_01.pdf)

Delgado, J. & Gutierrez, J. (1999) “Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales”. Editorial Síntesis. Madrid.

Diamond, P. (2011). "My Research Strategy." In Szenberg, Michael, and Lall Ramrattan (eds.). *Eminent Economists II – Their Work and Life Philosophies*. New York: Cambridge University Press, New York.

Flick, U. (2012). “Introducción a la investigación cualitativa”. Morata. España.

Fraser, N. (1995). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era “postsocialista” en, pp. 126-155. *New Left Review*. España.

Gorban, D & Tizziani, A (2010). “Una reflexión metodológica sobre el estudio de mundos morales en tensión: el caso de las relaciones entre “patronas” y “empleadas”. IV Jornadas de Etnografía y Métodos Cualitativos, Buenos Aires, IDES, 11, 12 y 13 de agosto.

Gorz, A. (1997). *Metamorfosis del trabajo. Crítica de la Razón Económica*. Sistema, Madrid, 207-305.

Hermida, M. E. (2015). *Colonialismo y producción de ausencias: Una crítica desde el Trabajo Social para visibilizar los presentes subalternos*. Recuperado de

<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/69307>

Honneth, A. (1997). *La Lucha por el Reconocimiento. Por una gramática moral de los conflictos sociales*. Madrid. Editorial. Crítica

Honneth, A. (2007). *Reificación. Un estudio en la Teoría del Reconocimiento*. Buenos Aires: Ed. Katz.

Honneth, A. (2009). *Crítica del agravio moral*. Buenos Aires: Ed. FCE.

Instituto Nacional de Estadísticas Chile (INE) (2012). *Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales*. Recuperado el 10-10-14. <https://www.ine.cl/>

Instituto Nacional de Estadísticas. (2015). *Mujeres en Chile y mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales*. Recuperado: [https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salarialesa.pdf?sfvrsn=ade344d4\\_3](https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salarialesa.pdf?sfvrsn=ade344d4_3)

Instituto Nacional de Estadísticas Chile (INE) (2019) *Encuesta Nacional de Empleo 2019*. Recuperado 10-09-2019 de <https://www.ine.cl/>

Instituto Nacional de Estadísticas Chile (INE) (2017) *Encuesta Nacional de Empleo – 2017*. Recuperado el 15-01-17 <https://www.ine.cl/>

Ley N° 19.250 (1993). Gobierno de Chile. Modifica Libros I, II y V del Código del Trabajo, Artículo 2472 del Código Civil y otros textos legales. Promulgación 23- SEP-1993. Publicación: 30-SEP-1993. Recuperado de <http://bcn.cl/2exg5>

Mora, Claudia (2008). “Globalización, género y migraciones”, *Revista Polis*, (Vol. 7) n°20, pp. 285-297. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v7n20/art15.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1919) *Convenio sobre el desempleo N° 2*. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C002](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C002)

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1964) *Convenio sobre el desempleo N° C 122*. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C122](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C122)

Paugam, S. (2012). *Protección y reconocimiento. Por una sociología de los vínculos sociales*. Papeles del CEIC, *International Journal on Collective Identity Research*, (2), 2.

Piore, Michael J.; Paul Osterman, Thomas Kochan, & Richard Locke (2001). *Working in Blueprint for the New Labor Market*. Cambridge, MA: MIT Press. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001979390205500409>

Piñuel, JL-- (2002). *Epistemología, metodología y técnicas del análisis de contenido*. *Sociolinguistic Studies*, 3(1), 1-42.

Piras, C., & Rucci, G. (2014). *Chile: Participación laboral femenina y calidad del empleo*. Ediciones Banco Interamericano del Desarrollo. Recuperado de <https://www.iadb.org/es>

Porrás, J. (2013). *Estudio para levantar una propuesta de Manual de Procedimientos de Intermediación Laboral SENCE Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social*. Gobierno de Chile. Institución ejecutora ARSChile Ltda.

Richter, Jacqueline *Segmentadas y segregadas: las mujeres en la fuerza de trabajo en Venezuela* *Politeia*, vol. 30, núm. 39, julio-diciembre, 2007, pp. 151-185 Universidad Central de Venezuela Caracas, Venezuela

Rodríguez & Marzonetto. (2015) *El trabajo de cuidado remunerado: Estudio de las condiciones de empleo en la educación básica y en el trabajo en casas particulares*.

SERNAM (2016). *Apuntes de Género. Participación Laboral de las mujeres y equidad de género*. Departamento de Estudios y Capacitación. Recuperado de <https://minmujeryeg.gob.cl/doc/estudios>



Taylor, S.J. y Bodgan, R. (1986) Introducción a los métodos cualitativos de investigación. México. Editorial Paidós.

Tello, F. H. (2011). Las esferas de reconocimiento en la teoría de Axel Honneth. Revista de sociología, (26), 45-57.

Tomaselli, A. (2017). Caracterización de la participación laboral en Chile. Serie Políticas Sociales. CEPAL. Recuperado de

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41132/S1700204\\_es.pdf?sequence=1](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41132/S1700204_es.pdf?sequence=1)

Valles, M. (1999). Técnicas cualitativas de investigación socia. Editorial Síntesis Sociológica.

Villarroel. (2019). Significado del ejercicio del poder femenino en el ámbito laboral. Una mirada a jefas y subordinadas. Editorial Académica Española.