



Facultad de Ciencias Sociales  
Carrera de Sociología  
Universidad de Valparaíso, Chile



**Gerópolis UV**  
Centro Interdisciplinario  
para el desarrollo del Adulto Mayor

# **“Trayectorias de trabajo atípicas: hombres cuidadores de personas mayores en Valparaíso, Chile”**

## **Estudiantes**

BENJAMÍN R. ROJAS

VANESA VENEGAS NEIRA

Memoria para optar al Título de Sociólogo/a

## **Profesora**

ALESSANDRA OLIVI

Valparaíso, Chile.

2024.

## **Financiamiento**

Esta investigación contó con apoyo financiero del Proyecto ANID/ANILLO/ATE220051.

## **Agradecimientos**

A los cuidadores, cuya voluntad y compromiso fueron fundamentales para hacer posible esta investigación.

A Gerópolis y la profesora Alessandra, por el cariño y brindarnos la oportunidad de investigar este tema tan enriquecedor.

Al Proyecto Anillo por la confianza depositada en nosotros.

Al Programa Integral de Cuidados Región de Valparaíso de la Universidad de Viña del Mar por su colaboración.

A nuestra familia y amigos, por su constante apoyo, comprensión y paciencia durante todo este proceso.

Vanesa:

A Benjamín, por ser un compañero excepcional.

Benjamín:

A Vanesa, por su espíritu colaborativo, honestidad y confianza.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

Financiamiento.....	i
Agradecimientos .....	ii
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO 1: FORMULACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.1    Formulación del problema .....	3
1.2    Contextualización .....	6
1.2.1    Personas mayores: envejecimiento poblacional y crisis del cuidado.....	6
1.2.2    Caracterización de la población mayor en la Región de Valparaíso .....	8
1.2.3    Trabajo de cuidados en Chile: la división de género entre lo remunerado y lo no remunerado .....	9
1.3    Justificación y relevancia.....	11
1.4    Pregunta y objetivos.....	12
1.4.1    Pregunta de investigación .....	12
1.4.2    Objetivo general:.....	12
1.4.3    Objetivos específicos: .....	12
CAPÍTULO 2: ESTADO DEL ARTE.....	13
2.1    Trabajo de cuidados no remunerado y género .....	13
2.2    Trabajo de cuidados remunerado y género .....	16
2.2.1    Trayectorias de trabajo atípicas de género.....	18
2.2.2    Trayectorias atípicas de género: hombres en trabajo de cuidados.....	21
2.2.3    Hombres en trabajo de cuidados remunerado .....	21
2.2.4    Hombres en trabajo de cuidados no remunerado.....	23
CAPÍTULO 3: DISEÑO METODOLÓGICO.....	27
3.1    Diseño y tipo de investigación.....	27
3.2    Técnicas de producción de datos .....	28
3.3    Universo y muestra del estudio.....	29

3.4	Técnica de análisis de datos .....	33
3.5	Consideraciones éticas .....	34
CAPÍTULO 4: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....		35
4.1	Trayectorias laborales de cuidadores remunerados .....	35
4.1.1	Caracterización del perfil .....	35
4.1.2	Motivaciones para la inserción de hombres en los cuidados remunerados .....	37
4.1.3	Facilidades y limitantes en la inserción al cuidado remunerado.....	40
4.1.4	Permanencia en el empleo atípico de cuidadores remunerados.....	42
4.1.5	Ser hombre en los cuidados remunerados: experiencias, tensiones y estrategias 44	
4.1.5.1	Tensiones de género en la asignación de tareas.....	44
4.1.5.2	Estrategias de compensación de la masculinidad en un ambiente feminizado 45	
4.2	Trayectorias de trabajo de cuidadores no remunerados.....	48
4.2.1	Caracterización del perfil .....	48
4.2.2	Explorando el rol atípico: Motivaciones para la inserción a los cuidados no remunerados.....	50
4.2.3	Asignación del rol de cuidador no remunerado .....	53
4.2.4	Experiencias y significados en los cuidados no remunerados .....	55
4.2.4.1	Limitantes en el trabajo atípico de cuidados no remunerados .....	55
4.2.4.2	Facilidades en el trabajo atípico de cuidados no remunerados .....	58
4.3	Contrastando las trayectorias de cuidadores remunerados y no remunerados.....	60
CONCLUSIONES .....		63
Referencias.....		66
Anexos .....		i
Anexo 1 .....		i
Anexo 2 .....		ii
Anexo 3.....		iii
Anexo 4.....		v
Anexo 5.....		vi
Anexo 6.....		xiii
Anexo 7.....		xv

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Caracterización de la muestra.....	31
Tabla 2: Caracterización de los cuidadores remunerados.....	35
Tabla 3: Caracterización de los cuidadores no remunerados.....	48

## **Resumen**

Frente al incremento de las necesidades de cuidado derivadas del envejecimiento poblacional, algunos hombres incorporan los cuidados en sus trayectorias de trabajo, pese a ser una ocupación históricamente feminizada. El propósito de esta investigación es analizar la construcción de las trayectorias de trabajo de hombres que cuidan de manera remunerada y no remunerada en Valparaíso, Chile. A partir de un enfoque cualitativo, se realizaron catorce entrevistas en profundidad semi-estructuradas a hombres cuidadores. Los resultados muestran que, mientras los cuidadores remunerados entran al cuidado por motivaciones personales y la identificación de un nicho económico-laboral; los cuidadores no remunerados responden a un deber moral que se entrelaza con la incapacidad económica de externalizar el cuidado. En cuanto a facilitadores y barreras, los cuidadores remunerados poseen beneficios contractuales mediante el destaque de la fuerza como un atributo masculino valorado, a la vez que deben enfrentar el rechazo en tareas de cuidado íntimo; los cuidadores no remunerados poseen la ventaja de tener el respaldo de redes de apoyo, pero se ven limitados en las tareas de higiene por la falta de experiencia y el pudor. En cuanto a sus proyecciones, la mayoría aspira a no continuar ejerciendo roles de cuidado, priorizando las consideraciones económicas en el caso de los remunerados; o frente al agotamiento emocional de los no remunerados. Si bien la minoritaria inserción de hombres en el rubro puede ser un indicio de un proceso de desegregación, los estereotipos de género y el privilegio masculino se siguen reproduciendo dentro del trabajo.

**Palabras clave:** Cuidados, Hombres, Trabajo, Trayectoria atípica, Género.

## **Abstract**

Whilst care needs arise from population aging, some men incorporate caregiving into their work trajectories, despite it being a historically feminized occupation. The aim of this study is to analyze the construction of work trajectories of paid and unpaid men caregivers in Valparaíso, Chile. Using a qualitative approach, fourteen semi-structured in-depth interviews were conducted with men caregivers. The results show that while paid caregivers enter the field due to personal motivations and stumbling across an economic-labor niche, unpaid caregivers are driven by a moral duty intertwined with the economic inability to afford external care. In terms of facilitators and barriers, paid caregivers benefit from contractual advantages, highlighting physical strength as a valued masculine attribute, but face rejection in intimate care tasks; while unpaid caregivers have the advantage of support from other people, but are limited in hygiene tasks due to the lack of experience and modesty. Regarding their projections, most men do not aspire to continue in caregiving roles, prioritizing economic considerations for paid caregivers or facing emotional exhaustion for unpaid caregivers. While the participation of men in caregiving may indicate a process of desegregation, gender stereotypes and male privilege continue to be reproduced within the work-sphere.

**Keywords:** Care work, Work, Atypical trajectories, Gender.

## INTRODUCCIÓN

La segregación en base al género persiste como una de las principales características del mercado laboral a nivel mundial. Si bien cambios en la estructura productiva-reproductiva en las últimas décadas han llevado a que personas atraviesen las barreras del género en el trabajo y opten por trayectorias atípicas, este movimiento ha sido dispar entre hombres y mujeres (England, 2010; Hardie, 2015). En este sentido, corresponden, en mayor medida, a mujeres en trabajos masculinizados que a hombres en trabajos feminizados. En parte, esto se debe a una desigualdad estructural, en donde los trabajos feminizados poseen condiciones más precarias que aquellos predominantemente desarrollados por hombres, como salarios más bajos, menor autonomía y poco valor social (Williams, 1993).

Los cuidados son una de las ocupaciones que se mantienen como predominantemente femeninas. Se trata de un papel asumido casi de manera exclusiva por mujeres, por lo general de manera informal y no remunerada (Carrasco et al., 2011).

En las últimas décadas, las necesidades de cuidado de larga duración en Chile están incrementando, debido al envejecimiento poblacional (División Observatorio Social, 2020). De manera paralela, las mujeres, quienes tradicionalmente han tomado el rol de cuidadoras, comienzan a entrar en masa al trabajo asalariado, haciendo más compleja la articulación de este con las tareas en el hogar (Undurraga y López, 2021).

Estos dos factores, en conjunto con las condiciones del trabajo de cuidados, las cuales tienden a ser precarizadas, provocan que existan pocos incentivos para incorporarse en el rubro, pese a la mayor oferta laboral provocada por el incremento de personas que requieren ser cuidadas. No obstante, en este escenario, hay algunos hombres que se insertan en los cuidados de personas mayores. En esta línea, ¿qué motiva a estos hombres a atravesar las barreras del género e incorporar al trabajo de cuidados en sus trayectorias de trabajo?

Las trayectorias atípicas de género persisten como un campo de estudio con un enfoque predominante femenino, es decir, de mujeres que optan por trabajos masculinizados. Si bien en los últimos treinta años han incrementado los estudios de hombres en trabajos feminizados, estos poseen un abordaje incipiente en la región latinoamericana, con la mayoría de ellos en Europa y Norteamérica. En este contexto, surge la motivación para investigar esta temática, con la intención de aportar a este ámbito académico abierto y

emergente. Así también, aspirar a visibilizar las experiencias que acompañan a los hombres en un escenario atípico de género.

La presente investigación tiene como propósito mejorar la comprensión sociológica detrás de la construcción de trayectorias atípicas de género desde las experiencias de hombres cuidadores de personas mayores en Valparaíso, Chile. En esta línea, la relevancia de la temática yace en conocer a un grupo social minoritario e invisibilizado, como los hombres cuidadores. Esta importancia se acentúa en un contexto donde las necesidades de cuidados de larga duración están en aumento; se estima que, para 2031, la proporción de la población mayor en Chile superará a la de los menores de 15 años (Rojas et al., 2022).

Para llevar a cabo este estudio de carácter exploratorio, se adopta un enfoque cualitativo, que incluye catorce entrevistas en profundidad semi-estructuradas a hombres cuidadores, tanto remunerados como no remunerados, de la región de Valparaíso. Además, se realizó una entrevista adicional con el director de un programa de cuidadores ejecutado por la Universidad de Viña del Mar y financiado por el Gobierno Regional de Valparaíso, quien actuó como informante clave.

En base a lo previamente expuesto, en el primer capítulo se desarrollará el problema y su contextualización desde el contexto chileno, seguido de la justificación y la relevancia, la pregunta y los objetivos de la investigación. En el segundo capítulo, se presentará la revisión del estado del arte. En el tercer capítulo, se dará a conocer la metodología que sustenta al estudio. En el cuarto capítulo, se expondrán los resultados de la investigación. Por último, se plantearán las conclusiones que derivan del proceso investigativo.

# **CAPÍTULO 1: FORMULACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA**

## **1.1 Formulación del problema**

El envejecimiento poblacional es una de las características principales de las sociedades latinoamericanas desde los años setenta (Miró, 2003). Este fenómeno, parte de un proceso de transición demográfica, se relaciona con la reducción de los niveles de mortalidad y fecundidad en la región (Carrasquer, 2013; Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2023). Del mismo modo, con cambios sociales como: mayores niveles educativos, mayor participación social y económica de la mujer, aumentos en el saneamiento ambiental y los servicios de salud y ampliación del acceso a la planificación familiar (Miró, 2003).

Envejecer conlleva a que naturalmente ocurra un descenso gradual de las capacidades funcionales, físicas y mentales, intrínsecas de las personas (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2024). Esto pone a las personas mayores en situaciones de mayor vulnerabilidad y dependencia. Por lo tanto, el crecimiento de la población mayor lleva consigo una serie de desafíos, entre ellos, un incremento en el número de personas que requieren ser cuidadas y, en consecuencia, una mayor demanda de cuidadoras/es.

La crisis de los cuidados llega a la discusión pública durante las últimas dos décadas del siglo pasado en países desarrollados y, más recientemente, en sociedades latinoamericanas como la chilena. Este fenómeno se atribuye al aumento en la esperanza de vida y el envejecimiento de la población, los que contribuyen con el incremento de situaciones de dependencia derivadas de la vejez (Comas d'Argemir, 2016). Paralelamente, esta crisis también se relaciona con un proceso de transformación del modelo tradicional de reparto de responsabilidades dentro de las familias, debido al aumento en la participación femenina en la esfera del trabajo remunerado (Pérez, 2006), acompañada de la baja implicación de los hombres en los cuidados y las austeras políticas públicas en la materia (Comas d'Argemir, 2016).

El trabajo de cuidados comprende tanto a aquellas actividades de cuidado directo —personal, relacional y emocional, de escucha y acompañamiento— como a aquellas de cuidado indirecto —como cocinar y limpiar (Oficina Internacional del Trabajo [OIT], 2019). Cuando se habla de las responsabilidades de cuidado, se hace referencia a la creación de recursos

destinados al mantenimiento diario de la salud y, por ende, de la vida (Arriagada, 2010). Esto implica proporcionar una atención constante, que abarca tanto el bienestar emocional como el físico que los individuos deben mantener a lo largo de sus ciclos de vida (Ibidem, 2010). Paralelamente, los cuidados poseen una dimensión social, ligada a la reproducción social de la vida y, por lo tanto, el mantenimiento de la sociedad misma (Comas d'Argemir, 2016).

Se diferencian dos tipos de trabajo de cuidados: el remunerado y el no remunerado. El primero es aquel realizado por personas denominadas trabajadoras de cuidados, que a cambio de su labor reciben una remuneración — ya sea salarial u otro tipo de beneficio (OIT, 2019). Este tipo de cuidados se relaciona con la demanda de cuidadores en la estructura laboral y el mercado del trabajo. El segundo es aquel trabajo que corresponde a una prestación de servicios de cuidado por personas cuidadoras, que no reciben remuneración por su labor (Ibidem, 2019). Este segundo tipo de cuidados se ha constituido como una dimensión emocional y de responsabilidad dentro del sistema de relaciones familiares y de género (Carrasco et al., 2011).

El trabajo de cuidados es una de las esferas donde la división del trabajo en base al género está más naturalizada en el sentido de la asignación de roles y tareas (Applegate y Kave, 1993). La responsabilidad de cuidar a personas mayores recae en larga medida dentro del núcleo familiar y casi exclusivamente sobre familiares mujeres, quienes reciben poco o nada de apoyo por parte de otros familiares (Baum y Page, 1991).

Este fenómeno se relaciona con la persistencia de un tipo de arreglo dentro de los hogares en el que se asume que los cuidados diarios son responsabilidad exclusiva de la mujer, al implicar una relación de servicio y profunda preocupación por el bienestar de terceros (Applegate y Kave, 1993; Arriagada, 2010), cualidades que son tradicionalmente atribuidas a lo femenino. Por lo tanto, los cuidados se constituyen como una ocupación feminizada e históricamente segregada en base al género (Bagilhole & Cross, 2006; Carrasco et al., 2011).

Como consecuencia de la feminización del trabajo de cuidados, la articulación de estas labores en el hogar con el trabajo remunerado es transversal en las experiencias de las mujeres —sin importar edad, nivel educacional u ocupación— lo que incide en sus trayectorias de trabajo y determina sus decisiones y oportunidades (Comas d'Argemir, 2016; Undurraga y López, 2021).

En cuanto a la feminización o masculinización de las ocupaciones, estas se vinculan con la constitución de sujetos mujer y hombre como categorías sociales asociadas a normas de comportamiento (Akerlof y Kranton, 2000; Palffy et al., 2023). Estas categorías binarias determinan qué es lo típico para cada persona según su género. La naturalización de estos roles produce que las ocupaciones se genericen, es decir, que se crea que requieren ya sea habilidades femeninas o masculinas (Bagilhole y Cross, 2006). En consecuencia, elementos como el trabajo se someten a una segregación en base al género.

Actualmente, la segregación del trabajo en base al género persiste como característica principal en el mercado laboral de las sociedades occidentales industrializadas, y conforma una de las principales explicaciones para las desigualdades existentes en la esfera del trabajo a nivel mundial (Moskos, 2019; Palffy et al., 2023). Esta segregación persiste en diversas culturas y contextos socioeconómicos, y emana de representaciones sociales del género y sus funciones productivas y reproductivas (OIT, 2019).

Especialmente en las últimas décadas, la institución de la familia ha experimentado una profunda reconfiguración del modelo tradicional de género, en el que el hombre era el proveedor principal y la mujer asumía el papel de cuidadora exclusiva (Sunkel, 2006; Carrasquer, 2013). De forma paralela, las personas comienzan a atravesar paulatinamente las barreras del género en el trabajo remunerado y no remunerado, y exploran con nuevas trayectorias laborales — como lo son aquellas atípicas en cuanto al género. No obstante, existe una desigualdad estructural entre los trabajos atribuidos a hombres y a mujeres.

Por un lado, los trabajos masculinizados suelen poseer mayor prestigio, mayor valor social y mejores salarios, al ser considerados socialmente como centrales en el mercado del trabajo. Por su parte, los trabajos feminizados suelen ser menos prestigiosos, menos autónomos y con remuneraciones más bajas (Williams, 1993). Las características desiguales de estos trabajos provocan que el movimiento de personas a ocupaciones atípicas también sea desigual (England, 2010).

Si bien las mujeres enfrentan distintas barreras al insertarse en esferas con predominancia masculina —como discriminación y dificultades para escalar en posiciones de poder—, las características de estas ocupaciones hacen que tengan fuertes incentivos para migrar a estos trabajos, especialmente salariales. Mientras que los hombres, al elegir ocupaciones feminizadas como los cuidados, disminuyen sus ingresos y son rechazados culturalmente, lo

que genera menos incentivos para que ocurra una migración voluntaria a esta esfera del trabajo. Este fenómeno hace que el proceso de desegregación de las ocupaciones en cuanto al género sea, en gran medida, por una sola parte de la fuerza del trabajo, esto es, mujeres trasladándose a ocupaciones masculinizadas (England, 2010).

Ahora bien, frente al incremento en la demanda de cuidadores debido al envejecimiento poblacional y los cambios en la estructura laboral, algunos hombres comienzan a asumir y participar en las labores de cuidado, integrándolas en sus trayectorias de trabajo (Comas d'Argemir, 2016).

Con base en los antecedentes aportados, esta investigación se centra en indagar sobre la construcción de trayectorias de trabajo de hombres-cuidadores de personas mayores, que ejercen esta labor de manera remunerada y no remunerada. Para aquello, se toman en cuenta las motivaciones de hombres para insertarse en esta esfera del trabajo, así también, los significados que atribuyen a la labor que desempeñan.

## **1.2 Contextualización**

### **1.2.1 Personas mayores: envejecimiento poblacional y crisis del cuidado**

En Chile, el envejecimiento demográfico se ha convertido en una realidad ineludible. De acuerdo con la CEPAL (2021), el 18% de la población ya supera los 60 años, y este aumento es especialmente notable en el grupo de personas de 80 años y más, cuyo número ha crecido un 162% entre 2001 y 2021 (Ministerio de Desarrollo Social, 2021). Ante esta tendencia, se evidencian desafíos significativos que requieren una revisión esclarecedora del proceso de envejecimiento en el país:

Según la actualización más reciente, la población de 60 años o más ha experimentado un notable crecimiento y se espera que, para 2035, represente más del 20% del total de la población del país (Instituto Nacional de Estadísticas [INE], 2020).

Respecto a la autonomía y dependencia, la Encuesta Casen 2020 reportó que el 13,4% de los adultos mayores vive de manera independiente o en hogares unipersonales (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2021). Asimismo, el 77,8% de la población mayor es autovalente, mientras que el 22,2% presenta algún grado de dependencia; de este último grupo, el 8% enfrenta una dependencia severa (Ministerio de Desarrollo Social y Familia y ONU Mujeres, 2023).

La incidencia de la dependencia varía significativamente con la edad. Según un reporte, el 93% de las personas de 60 a 69 años son independientes, mientras que en el grupo de 70 a 79 años esta proporción disminuye al 87%, y en el de 80 a 89 años baja al 66%. No obstante, entre los mayores de 90 años, la dependencia se eleva al 76% (Pontificia Universidad Católica de Chile y Observatorio del Envejecimiento para un Chile con futuro, 2022).

Por otro lado, el nivel educativo también influye en la dependencia. Mientras que el 5% de las personas mayores con educación universitaria presenta dependencia, esta cifra aumenta al 32% entre quienes no tienen educación formal. Estas diferencias son marcadas entre quienes cuentan con educación básica y media/técnica, con 12 y 6 puntos porcentuales de diferencia respectivamente respecto al grupo con educación universitaria (Pontificia Universidad Católica de Chile, 2022).

En cuanto a la provisión de cuidados, la Encuesta Casen 2017 destaca que el 46,4% de los adultos mayores depende de un cuidador de su entorno doméstico, siendo en un 72% de los casos una mujer (Ministerio de Desarrollo Social, 2017). A su vez, el 14,5% de los adultos mayores recibe cuidados exclusivamente de un cuidador externo.

Dicho lo anterior, las proyecciones para 2050 sugieren que el envejecimiento en Chile alcanzará el 32% de la población total, con alrededor de 6,4 millones de personas mayores. Además, se proyecta que para 2035 la edad promedio de vida será de 81,2 años para los hombres y 86,1 años para las mujeres. Este aumento en la esperanza de vida además de indicar que las personas fallecerán en promedio a edades más avanzadas, también destaca una expectativa de vida mayor en las mujeres (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2021)

Asimismo, la relación de dependencia de personas mayores alcanzará un 26% en 2025, superando la dependencia de personas menores, lo cual podría implicar nuevos desafíos en cuanto a los servicios de apoyo y cuidados necesarios para esta población (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2021)

En términos generales, estas cifras reflejan la importancia de considerar factores como el acceso a cuidados en la planificación de políticas sociales. Igualmente, la feminización de los cuidados en la vejez y la necesidad de atención especializada para una proporción significativa de esta población refuerzan la urgencia de políticas integrales que aborden sus

necesidades en términos de autonomía y dependencia. Ahora bien, ¿Cómo se caracteriza específicamente la población mayor en la Región de Valparaíso?

### **1.2.2 Caracterización de la población mayor en la Región de Valparaíso**

Para comprender la situación de las personas mayores en la región de Valparaíso en términos de distribución, dependencia y necesidad de cuidados, se presentan los siguientes hallazgos:

En 2017, el índice de envejecimiento en la región alcanzó un valor de 131,2, un aumento considerable respecto a años anteriores. En cuanto a la distribución por grupos etarios, había 114.894 personas entre 60 y 64 años, 91.679 entre 65 y 69 años y 83.974 entre 70 y 74 años (Ministerio de Desarrollo Social, 2017).

Además, Valparaíso ocupa el cuarto lugar a nivel nacional en proporción de personas mayores, con el 21,9% de la población total de la región (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2021). Este dato posiciona a la región como una de las más envejecidas del país.

Por su parte, el porcentaje de personas mayores con dependencia funcional se sitúa en el 16,6% (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2017), lo que indica que una parte significativa de esta población requiere atención y cuidados. A la par, la relación de dependencia demográfica en la región ha aumentado desde 2002, proyectándose que para 2035 habrá 35,5 personas de 65 años y más por cada cien personas en edad activa (INE, 2020).

Por otro lado, en 2019 se reportó que más de 19.000 personas mayores de la región vivían solas o en situación de dependencia y pertenecían al 40% más pobre de la población, reflejando la vulnerabilidad de un sector significativo de adultos mayores en Valparaíso (Cabrera, 2019).

Finalmente, de acuerdo con las proyecciones para Valparaíso, se espera que en 2035 las personas mayores representen el 27,9% de la población, lo cual indica que la región avanza hacia una fase avanzada de la transición demográfica (INE, 2020).

Ahora bien, es imperioso abordar específicamente cifras que contextualicen el trabajo de cuidados realizado en el país

### **1.2.3 Trabajo de cuidados en Chile: la división de género entre lo remunerado y lo no remunerado**

En este acápite se abordará el trabajo de cuidados desde una perspectiva de género, analizando la participación e implicancia de las mujeres tanto en el ámbito del cuidado remunerado como no remunerado, y contrastándola con la de los hombres, en un contexto caracterizado por la segregación de género.

En primer lugar, en Chile se estima que más de 600.000 personas dedican ocho o más horas diarias al trabajo de cuidados (Gobierno de Chile, 2022). De este total, el 85% son mujeres, de las cuales el 61,4% no recibe ningún tipo de remuneración (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2021). Un estudio realizado por Avilés-Lucero (2021) revela que el trabajo no remunerado, que incluye tanto el cuidado como las labores domésticas, representa aproximadamente el 25,6% del Producto Interno Bruto ampliado del país.

En cuanto a los cuidadores informales (aquellos que no reciben remuneración ni reconocimiento social), seis de cada diez se encuentran completamente fuera del mercado laboral, mientras que tres combinan el cuidado con otra actividad remunerada (Correa, 2022). Desde una perspectiva educativa, el 43,4% de los cuidadores solo ha alcanzado educación básica, mientras que solo el 15,4% cuenta con estudios superiores. Esto refleja una relación entre el nivel educativo y la dedicación al trabajo de cuidados (Ibidem, 2022), evidenciando la precarización de esta labor y la falta de protección y reconocimiento hacia quienes la realizan.

Por añadidura, se estima que en Chile existen aproximadamente 4.313 cuidadores informales de personas mayores, de los cuales un 66,8% son mujeres, con una edad promedio de 56 años (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2021). Esto sugiere que son principalmente mujeres adultas, en edades cercanas a la vejez, quienes asumen la responsabilidad del cuidado familiar. Como consecuencia, estas mujeres enfrentan una doble carga, ya que deben cuidar en una etapa de la vida en la que su propio bienestar y salud son más vulnerables (Ibidem, 2021).

La Encuesta de Bienestar Social también refleja esta disparidad, indicando que las mujeres invierten en promedio 3,2 horas diarias en labores de cuidado, mientras que los hombres solo dedican 1,5 horas. Esto significa que las mujeres destinan más del doble de tiempo a estas tareas (Subsecretaría de Evaluación Social, 2021). Como resultado de estas

responsabilidades, una proporción significativa de ellas abandona el mercado laboral para dedicarse al cuidado, alcanzando un 30% frente al 2% de los hombres, lo que equivale a 1,2 millones de mujeres y 59,000 hombres (ONU Mujeres, 2023). En este sentido, un 52% de las cuidadoras considera esencial contar con apoyo para la atención de personas mayores (Ibidem, 2023).

En síntesis, los datos presentados reflejan una precarización, invisibilización y feminización del trabajo de cuidados no remunerado, poniendo de manifiesto las profundas desigualdades de género que persisten en este ámbito.

En cuanto al trabajo de cuidados remunerado en Chile, el Estudio MICARE 2023 revela que más de la mitad de las personas cuidadoras en los Establecimientos de Larga Estadía (ELEAM) tiene estudios superiores, mientras que aproximadamente uno de cada cinco no ha completado la educación media. En términos de diversidad nacional, un 23% de las personas cuidadoras en los ELEAM son extranjeras, siendo las nacionalidades más comunes la venezolana, colombiana y peruana, lo que refleja la creciente migración laboral en el sector de los cuidados. Respecto a las condiciones laborales, un 15% de las personas cuidadoras menciona que trabajan de manera dependiente, pero sin contrato, lo que pone de manifiesto la falta de formalización en este sector (Instituto Milenio para la Investigación del Cuidado, 2023).

En cuanto a los ingresos, el rango salarial más común entre las personas cuidadoras formales se encuentra entre \$401.001 y \$550.000, lo que refleja una remuneración moderada en relación con la exigencia de la labor, que comúnmente incluye jornadas largas y condiciones laborales precarias. Un aspecto crucial que resalta el estudio es que más del 90% de las personas cuidadoras en contextos institucionales son mujeres de mediana edad, con una edad promedio de 43 años en los ELEAM (Instituto Milenio para la Investigación del Cuidado, 2023).

A modo de corolario, la predominancia femenina subraya la feminización del trabajo de cuidados remunerados e institucionalizados en Chile, un fenómeno que pone en evidencia las desigualdades de género persistentes incluso en un sector formal.

### **1.3 Justificación y relevancia**

En base a los antecedentes revisados, la relevancia de la presente investigación sobre trayectorias de trabajo atípicas de hombres cuidadores de personas mayores se justifica principalmente por dos factores:

En primer lugar, el fenómeno del envejecimiento poblacional exige una serie de desafíos. En el caso chileno, se prevé que los cambios demográficos de las últimas décadas en el país derivados del envejecimiento de la población tendrán un impacto directo en las necesidades de cuidado de las personas mayores, las que se esperan que incrementen en los años venideros (División Observatorio Social, 2020). Esto se traduce en que el cuidado se convierta en una rama económica en expansión y con una transformación interna significativa.

En segundo lugar, las investigaciones sobre hombres en trabajo de cuidados es un campo de estudio abierto en los países del norte global más envejecidos (Comas d'Argemir, 2016), pero una temática aún incipiente y poco explorada en países en transición demográfica de otras regiones, como Chile. En consecuencia, existe un vacío de conocimiento respecto a las experiencias, motivaciones y significados detrás de la construcción de trayectorias de trabajo atípicas de hombres cuidadores.

En este sentido, nuestra investigación posee una relevancia práctica, ya que los resultados proporcionan insumos para la creación de políticas públicas orientadas a cuidadores en un país que envejece progresivamente. Asimismo, estos resultados serán útiles para el Centro Gerópolis UV, institución en la que se inserta esta investigación, para crear instancias participativas en torno a los cuidados que involucren a hombres. Por su parte, nuestra investigación también posee una relevancia empírica, pues aporta con el conocimiento y la comprensión de trayectorias atípicas desde la experiencia masculina, fenómeno escasamente estudiado desde el contexto chileno. En conjunto, la visibilización de las experiencias de hombres dedicados a los cuidados puede crear oportunidades para abrir el debate político y brindar referentes masculinos que ayuden a derribar los estereotipos de género que rondan en los cuidados (Comas d'Argemir, 2016).

## **1.4 Pregunta y objetivos**

### **1.4.1 Pregunta de investigación**

¿Cómo se construyen las trayectorias de hombres que ejercen trabajo de cuidados de personas mayores de manera remunerada y no remunerada en Valparaíso, Chile?

### **1.4.2 Objetivo general:**

Analizar la construcción de trayectorias de trabajo de hombres que ejercen cuidados de personas mayores de manera remunerada y no remunerada en Valparaíso, Chile.

### **1.4.3 Objetivos específicos:**

Caracterizar el trabajo de cuidados ejercido por hombres de manera remunerada y no remunerada.

Describir las motivaciones y los significados que los hombres asocian al trabajo remunerado y no remunerado que realizan.

Contrastar las trayectorias de trabajo de hombres que cuidan de manera remunerada y no remunerada.

## **CAPÍTULO 2: ESTADO DEL ARTE**

Las investigaciones sobre el trabajo de cuidados y hombres cuidadores se sitúan en la intersección del campo de estudio del género y el trabajo, convirtiéndose en un tema de creciente relevancia en las ciencias sociales. Este estado del arte revisa la literatura más relevante sobre ambos temas, abarcando tanto el ámbito remunerado como el no remunerado.

Por un lado, el trabajo de cuidados no remunerado se refiere a las actividades realizadas por personas que no reciben una retribución económica a cambio, incluyendo el cuidado de niños, personas con discapacidad y personas mayores (OIT, 2019). Aunque este tipo de trabajo no forma parte del sector formal de la economía, requiere de esfuerzo, tiempo y habilidades, que son fundamentales para el sostenimiento de la fuerza laboral y la economía en general (Charmes, 2019).

Por otro lado, el trabajo de cuidados remunerado comprende las tareas realizadas por personas que reciben un salario o beneficio económico a cambio de sus servicios (OIT, 2019). Este tipo de trabajo abarca una amplia gama de ocupaciones en los servicios personales, incluyendo enfermeros, médicos y trabajadores del cuidado, que contribuyen al bienestar de las personas que requieren atención especializada (Ibidem, 2019).

La trascendencia del trabajo de cuidados en ambos ámbitos ha llevado a un creciente interés académico por comprender las implicaciones sociales y económicas de estas actividades, así como sus transformaciones y los desafíos que enfrentan quienes las realizan. Este estado del arte tiene como objetivo dialogar con los principales análisis contemporáneos que permiten desentrañar estas dinámicas y contribuir a una mejor comprensión de los cuidados. Se enfocará en la feminización de estas labores, la precarización asociada, la falta de reconocimiento y la creciente atención hacia las trayectorias de trabajo atípicas de género, en las cuales los hombres están empezando a implicarse en estos roles de manera más visible.

### **2.1 Trabajo de cuidados no remunerado y género**

En el marco del análisis del trabajo de cuidados no remunerado, dos investigaciones destacan por su abordaje detallado de la desvalorización que acompaña a este tipo de labor, en gran parte debido a la feminización que lo caracteriza (Gómez-Rubio et al. 2017; Larrañaga et al. 2009), ambos estudios exploran esta problemática desde distintas perspectivas teóricas y metodológicas.

Por un lado, Gómez-Rubio et al. (2017) llevaron a cabo una revisión estructural centrada en los estudios del cuidado no remunerado y su relación con cuestiones de género en Iberoamérica, abarcando artículos empíricos publicados entre 2009 y 2014.

Por otro lado, Larrañaga et al. (2009) investigaron las diferentes estrategias adoptadas por hombres y mujeres en su rol de cuidadores no remunerados, a través de una investigación cualitativa basada en cinco grupos de discusión con cuidadores de personas mayores dependientes en España.

En esta primera parte, se revisarán sus contribuciones, subrayando cómo sus hallazgos coinciden en señalar la relación intrínseca entre el género y la invisibilización en el trabajo de cuidados no remunerado.

La desvalorización del trabajo de cuidados está manifestada en la forma en que los estudios existentes abordan el tema. De acuerdo con Gómez-Rubio et al. (2017), una gran cantidad de investigaciones sobre los cuidados representa una muestra constituida solo por mujeres. No obstante, su mera inclusión no implica que los estudios hayan tenido un enfoque de género. Esto se refleja en el uso acrítico del lenguaje, donde se emplea genéricamente la figura del cuidador, que tiende a minimizar la visibilidad del trabajo femenino, reduciendo así su reconocimiento y valoración.

Ahora bien, una parte significativa de los estudios establece una distinción entre cuidadoras y cuidadores formales e informales. Los primeros corresponden a las personas que desempeñan funciones de cuidado a través de una remuneración, mientras que los segundos llevan a cabo estas actividades sin recibir compensación económica, siendo en su mayoría familiares o personas cercanas a quienes requieren cuidados (Gómez-Rubio et al., 2017). Según los autores, en la literatura es común encontrar el binarismo entre el cuidado formal y el informal, el cual refiere a la relación de estas actividades con el mercado. Mientras lo formal se entiende como aquello que se adscribe dentro de él, lo informal se asocia con lo que actúa fuera del mercado, generando una valoración divergente entre ambas categorías y que discrepan entre sí. Este binarismo también está vinculado a la dicotomía entre lo público y lo privado, donde lo formal se vincula con lo público, que goza de reconocimiento social, y lo informal con lo privado, que tiende a ser desvalorizado. De este modo, el uso recurrente de la denominación informal en las investigaciones evidencia una comprensión del cuidado desde una perspectiva mercantilista.

Otra arista interesante del trabajo realizado por los autores se relaciona con los tipos de familiares que suelen asumir las labores de cuidado. Se observa que predominan principalmente las figuras de madre, esposa e hija, quienes, en general, presentan bajos niveles educativos y carecen de un empleo remunerado. Esta situación se explica porque las demandas de cuidado las obligan a reducir sus horas de trabajo o incluso a abandonarlo, lo que contribuye a un aumento de la pobreza y la vulnerabilidad dentro del ámbito familiar (Gómez-Rubio et al., 2017). En este escenario, el cuidado se asigna y se impone, basándose en un deber moral que recae sobre las mujeres. En Iberoamérica, algunos estudios consideran este fenómeno como parte del ciclo de la vida, mostrando un fuerte componente afectivo en la adopción de este rol. En particular, Larrañaga et al. (2009) se refieren a este fenómeno como solidaridad intergeneracional, percibidos los cuidados como una obligación familiar y una función inherente a las mujeres.

En resumen, la relevancia del enfoque de Gómez-Rubio et al. (2017) radica en subrayar que, aunque los cuidados son fundamentales para garantizar la sostenibilidad de la vida, los estudios en Iberoamérica tienden a abordarlos de manera implícita e instrumental. Esta visión refleja la persistencia de estructuras patriarcales y una división sexual del trabajo, donde las tareas se asignan de acuerdo con el sexo, resultando en una desigualdad social en la valoración del trabajo. En este contexto, el trabajo remunerado, generalmente asociado a los hombres, se valora más que el trabajo no remunerado, que recae mayoritariamente sobre las mujeres, el cual está vinculado a una maternidad simbólica que define y limita los roles femeninos en el ámbito laboral.

Por otro lado, la investigación de Larrañaga et al. (2009), introduce el concepto de micromachismo utilitario, que describe una dinámica en la que las mujeres asumen la mayor parte de la organización y gestión del cuidado, mientras que los hombres se limitan a ofrecer apoyo o compañía. Esta distribución de roles contribuye a una mayor vulnerabilidad para las mujeres, ya que, además de enfrentar el impacto emocional y físico del cuidado, se refuerzan las desigualdades de género en la asignación de responsabilidades. En este sentido, el concepto de micromachismo utilitario complementa la noción de maternidad simbólica planteada por Gómez-Rubio et al. (2017), al ilustrar cómo las expectativas sociales y de género configuran la carga desigual de los cuidados, afectando negativamente el bienestar de las mujeres.

Además, Larrañaga et al. (2009) sostienen que en los hombres rara vez aflora el deber moral de cuidar, lo que resulta en una ausencia de corresponsabilidad. Cuando los hombres asumen

esta tarea, se les valora altamente, a menudo calificándolos como héroes. Por ende, los autores identifican una persistencia en los roles de género, observando que, para las mujeres, el cuidado es una expansión de su rol de ama de casa y forma parte de sus tareas (Ibidem, 2009). Así, el cuidado adquiere una centralidad en sus vidas y se prioriza frente a las demandas del trabajo remunerado fuera del hogar. En consecuencia, advierten una naturalización del rol de cuidadora que contribuye a definir la identidad de las mujeres y justifica la deficiente colaboración de los hombres (Ibidem, 2009).

## **2.2 Trabajo de cuidados remunerado y género**

En esta segunda parte, se analiza el trabajo de cuidados remunerado realizado mayormente por mujeres, y cómo su precarización está esencialmente ligada a la invisibilización dentro del ámbito familiar. En vista que se mantiene oculto y naturalizado como femenino, el mercado y las instituciones no lo reconocen ni valoran adecuadamente. Esta falta de reconocimiento también arrastra una subvaloración social que se traduce en una precarización en términos económicos.

En este sentido, los estudios de Pineda (2019) y Borgeaud-Garciandía (2020) abordan estas problemáticas desde diferentes perspectivas. Por un lado, Pineda (2019) realiza una revisión exhaustiva sobre la organización social de los cuidados en Colombia y América Latina, utilizando datos tanto cuantitativos como cualitativos. Por su parte, Borgeaud-Garciandía (2020) examinan la bibliografía existente sobre los cuidados remunerados de personas mayores en Argentina mediante una revisión sistemática. En esta sección, se profundizará en cómo ambos estudios reflejan la interdependencia entre la invisibilización de los cuidados y la precarización en términos remunerados.

Para entender esta interrelación, es crucial comenzar con el giro conceptual que ha ocurrido en el campo de estudio de los cuidados. En este sentido, según Pineda (2019), ha emergido un cambio en torno a los cuidados que pone en evidencia la invisibilidad del trabajo realizado por las mujeres. Este cambio se vincula a una serie de estudios multidisciplinarios que han examinado tanto el trabajo no remunerado como el remunerado de las mujeres, en un contexto de creciente incorporación femenina al mercado laboral. Uno de los primeros efectos de este fenómeno fue la crítica feminista a las nociones modernas de trabajo y trabajador, la cual: “(...) reveló su carácter androcéntrico, construido teóricamente a partir de la experiencia masculina específica, que fue elevada a norma universal (...)” (Pineda,

2019, p.117). Esta visión masculinizada llevó a la precarización de las actividades remuneradas realizadas por mujeres, como es el caso de los cuidados (Ibidem, 2019).

Por otro lado, el autor señala que la literatura inglesa incorporó el concepto de cuidado social, el cual facilita la comprensión del marco normativo en el que se desarrolla el cuidado. Este concepto abarca las responsabilidades asignadas a los distintos actores, así como el tiempo de trabajo y los costos económicos asociados. En contraste, destaca que, en América Latina, recién se han iniciado estudios sobre la organización social del cuidado, los cuales revelan la gran heterogeneidad entre los países de la región y las profundas inequidades de género que aún persisten. En este escenario, prevalece un sistema familista en la organización del cuidado, donde toda responsabilidad recae sobre las mujeres (Pineda, 2019)

Esta estructura configura una red compleja de interdependencia que perpetúa profundas inequidades que se trazan de manera interseccional, incluyendo desigualdades de género, edad, clase y raza (Pineda, 2019). De acuerdo con este planteamiento, dos grupos de mujeres asumen la mayor parte del trabajo de cuidado. Primero, las amas de casa, quienes, debido a su clase social, edad y género, realizan el cuidado como su actividad principal y han sido excluidas del mercado laboral. Segundo, las trabajadoras del servicio doméstico, que proporcionan cuidados en hogares de estratos medios y altos, enfrentan condiciones laborales precarias, como horarios extensos, bajos salarios y una mala calidad de vida. Esta desvalorización laboral de los cuidados da lugar a condiciones precarias que afectan la estabilidad en el empleo, lo que, a su vez, impacta negativamente en su formalización, lo que deteriora la calidad del cuidado proporcionado (Ibidem, 2019).

En relación con el sistema familista, Borgeaud-Garciandía (2020) también lo analiza, señalando que se extiende desde el cuidado infantil hasta el de las personas mayores. La autora, al igual que Pineda (2019), destaca su carácter mercantilizado en los sectores medios y vulnerables. Considerando este fenómeno, ha elaborado un perfil típico de la mujer cuidadora remunerada: generalmente es mayor que la población activa femenina, tiene estudios secundarios incompletos y, en muchos casos, es migrante interna o internacional (Borgeaud-Garciandía, 2020). Aunque la capacitación y la asistencia a seminarios no siempre se traducen en una mejora de las oportunidades laborales, estas son altamente valoradas por ellas en términos de crecimiento personal. Además, adoptan un lenguaje más técnico, influenciado por su inserción en el ámbito de la salud; por ejemplo, prefieren la

denominación de asistentes gerontológicas en lugar de cuidadoras y consideran a los mayores como pacientes (Ibidem, 2020).

En otro sentido, la autora observa una discrepancia entre, por un lado, la población que se pretende formar como cuidadora, proveniente de estratos bajos con dificultades personales o familiares, y, por otro lado, las demandas en términos de habilidades y competencias personales. A pesar de que las cuidadoras deben abordar problemáticas asociadas a vulnerabilidades familiares y dependencias de las personas mayores atendidas, se espera que actúen como si fueran figuras excepcionales (Borgeaud-Garciandía, 2020). Así, frente a la precariedad de su empleo, tanto las cuidadoras como las familias que las respaldan tienden a recurrir al afecto por los mayores, a una inclinación hacia el trabajo y las cualidades femeninas, como la sensibilidad, para darle sentido a su labor y buscar el reconocimiento que les resulta esquivo (Ibidem, 2020).

Finalmente, es importante destacar lo señalado por Borgeaud-Garciandía (2020): actualmente, hay poca documentación disponible en el contexto argentino y latinoamericano sobre las formas y realidades del cuidado de personas mayores en comparación con el cuidado infantil (Ibidem, 2020). A pesar de la centralidad de esta problemática en una sociedad envejecida, la literatura en la región sigue siendo insuficiente y heterogénea, situando el cuidado de personas mayores como una cuestión incipiente.

### **2.2.1 Trayectorias de trabajo atípicas de género**

En esta tercera parte, a la luz del objetivo de la presente investigación, se presentarán los principales aportes en torno al estudio de las trayectorias de trabajo atípicas desde la óptica masculina y su aplicación a los cuidados.

Las trayectorias de trabajo atípicas son aquellas en las que una persona elige una ocupación asociada tradicionalmente al género contrario, provocando que se perturbe la estructura de lo tipificado por los roles de género (Palffy et al., 2023). Este tópico ha sido abordado desde distintas perspectivas, especialmente desde la experiencia de mujeres en trabajos masculinizados. Ahora bien, en los últimos treinta años se han realizado más investigaciones sociológicas desde la experiencia del hombre en trabajos feminizados.

Para partir, hay estudios que se enfocan en la inserción de los hombres en trabajo feminizados y las motivaciones que los llevan a tomar estas trayectorias de trabajo.

En relación con las circunstancias bajo las cuales los hombres optan por trayectorias atípicas, Bradley (1993), explora en Estados Unidos y Gran Bretaña las dinámicas de entrada de los hombres en ocupaciones feminizadas. La autora identifica tres patrones: la toma de control (*takeover*), cuando un trabajo tradicionalmente asignado a las mujeres se convierte en una especialidad masculina, provocando que sean excluidas; la invasión (*invasion*), cuando los hombres migran a una ocupación feminizada en gran escala, pero no logran excluir completamente a las mujeres; y la infiltración (*infiltration*), cuando algunos hombres se insertan en ocupaciones feminizadas y se mantienen como una minoría, por lo que sufren la derogación de sus masculinidades. Para la autora, se requiere de un cambio radical en el trabajo feminizado para que una gran cantidad de hombres consideren traspasar las barreras del género. Parecen ser factores contextuales, como crisis económicas o cambios en el mercado laboral, los que generalmente provocan que tanto hombres como mujeres opten por trabajos atípicos en base al género.

También enfocándose en la inserción de hombres en rubros feminizados, pero desde los tipos de agencia, Williams y Villemez (1993) caracterizan distintos perfiles de trabajadores según su entrada y salida del trabajo atípico: los *seekers*, aquellos hombres que buscan activamente trabajos feminizados; los *finders*, aquellos hombres que los encuentran y logran insertarse; y los *leavers*, aquellos hombres que se insertan, pero los abandonan. Si bien existe un creciente número de hombres que optan por trayectorias feminizadas, son pocos los que una vez que atraviesan las barreras del género en el trabajo logran mantenerse en empleos atípicos. Aquellos hombres que logran establecerse exitosamente suelen ser jóvenes, con mejor educación, pocos años de experiencia laboral, menores aspiraciones para formar familias y menores responsabilidades salariales en el hogar. Por lo tanto, tanto las oportunidades disponibles como las características personales de los hombres parecen incidir en su inserción y permanencia en trabajos feminizados.

Por su parte, hay otras investigaciones que se enfocan en la permanencia de los hombres en trabajos feminizados.

En relación con las motivaciones para la permanencia y las experiencias en el trabajo atípico, Simpson (2004), realiza un estudio que amplía los conceptos desarrollados por Williams y Villemez (1993). De este modo, además de *seekers*, *finders* y *leavers*, la autora identifica un cuarto perfil de hombres a los cuales denomina *settlers*, aquellos que logran permanecer y establecerse en rubros feminizados. Por lo general, estos hombres provienen de rubros

masculinizados y deciden adentrarse a ocupaciones predominantemente femeninas debido a que su estatus de minoría es percibido de manera positiva por el resto de las personas, lo que les brinda ventajas en sus carreras laborales, por ejemplo, en la rapidez para alcanzar mejores posiciones de trabajo.

En tal sentido, continuando con las ventajas de los hombres en trabajos feminizados, Williams (1992; 2013) es una de las autoras que se consolida como pionera en el campo de estudio. El concepto de la escalera de cristal (*glass escalator*) es su principal contribución. En ella, plantea que cuando los hombres se insertan en ocupaciones feminizadas se benefician de su condición minoritaria, por lo que poseen mayores ventajas que sus pares mujeres como: preferencia en el acceso al trabajo, mayores facilidades para obtener posiciones de poder o ser promovidos y mejores salarios (Williams, 1992). Sin embargo, veinte años después la autora revisita su teoría, replanteando elementos que no había considerado previamente, como: un enfoque interseccional (que tome en cuenta características personales de los hombres como etnia, religión, orientación sexual y clase social) y la inclusión de trabajos precarizados y poco valorados socialmente en el escenario del mercado del trabajo neoliberal (Williams, 2013). Estos nuevos elementos parecen mostrar que la escalera de cristal no aplicaría de igual manera para todas las personas ni para todos los trabajos feminizados.

Por su parte, en el caso de los factores que limitan a hombres a insertarse en trabajos predominantemente femeninos, Moskos (2019) desde Australia incorpora y aplica en su estudio el concepto de esencialismo de género. Este hace referencia a la asunción de que hombres y mujeres son inherentemente diferentes en intereses y habilidades. Paralelamente, a diferencia de investigaciones previas, la autora incluye tanto el lado del suministro (las percepciones, intereses y motivaciones de los hombres trabajadores atípicos) como el lado de la demanda (las percepciones y preferencias de los empleadores). Entre los hallazgos, se determina que el esencialismo de género tendría implicaciones en ambas esferas. Por un lado, los hombres que se insertaron en trabajos feminizados perciben sus habilidades como diferentes a las de sus colegas mujeres. Esta creencia, junto a las características del empleo, generan que los hombres consideren como desafiantes algunas de las tareas, así también, que perciban disposiciones reacias a ellos en el ambiente laboral. Por otro lado, los empleadores poseen nociones esencialistas y binarias sobre el trabajo y los roles que mujeres y hombres ocupan en él, lo que se manifiesta en la creencia de que existen trabajos adecuados para cada género. La presencia del esencialismo de género tanto en empleadores como trabajadores

tendría implicancias en la manera en que opera el mercado del trabajo y en la reproducción de la segregación laboral en base al género.

### **2.2.2 Trayectorias atípicas de género: hombres en trabajo de cuidados**

Las investigaciones sobre hombres cuidadores se insertan dentro del campo de estudio de trayectorias de trabajo atípicas de género. Se caracteriza por ser un tema de investigación académico contemporáneo, que llega a finales del siglo pasado a países anglosajonas del norte global y recientemente a España y países del sur global. En el contexto chileno, es una temática incipiente. A continuación, se presentan las principales contribuciones al campo de estudio separadas en cuidados remunerados y no remunerados.

### **2.2.3 Hombres en trabajo de cuidados remunerado**

En el ámbito de trabajo de cuidados remunerados, un estudio realizado por Bagilhole y Cross (2006) en Inglaterra explora con una metodología cualitativa microsociológica y situada las motivaciones de hombres que se desempeñan como enfermeros, parvularios/educación primaria, cuidadores de personas mayores y trabajadores sociales. A partir de 10 estudios de caso, la investigación ahonda en rutas hacia trabajos atípicos, motivaciones para hacer ese trabajo particular, reacciones de personas cercanas en cuanto al trabajo desempeñado y asuntos generales acerca de su trabajo clasificado como femenino. Para esto, se basaron en la teoría propuesta por Bradley (1993) sobre los patrones en la inserción de hombres en trabajos feminizados, específicamente el concepto de infiltración. Los principales factores que motivan la inserción de los hombres a los cuidados están relacionados con elementos contextuales, en este caso, cambios en el mercado laboral derivados de crisis económicas. Estos cambios tuvieron impacto directo en la toma de decisiones, especialmente por el aumento del desempleo en la industria tradicional, lo que les brindó la oportunidad de perseguir trayectorias laborales atípicas. En relación con las motivaciones personales, un factor que sí parece incidir son las influencias de modelos a seguir no-tradicionales, es decir, la existencia de personas cercanas que también se desempeñaban en el rubro. Por último, en cuanto a las ambiciones personales de sus carreras profesionales, en los casos presentados las nociones de relaciones interpersonales importaron más que los incentivos o recompensas salariales o de estatus. En este sentido, se utilizó el rechazo a grandes cantidades de dinero o posiciones mejores pagadas para reafirmar sus vocaciones por sus ocupaciones.

Continuando con las opiniones y motivaciones de hombres cuidadores, Bodoque-Puerta et al. (2016) realizaron una investigación cualitativa desde el contexto español. Se enfocaron en las trayectorias de hombres cuidadores remunerados, tanto en el ámbito privado como en el público. Llevaron a cabo entrevistas en profundidad a hombres con edades entre los 25 y 58 años. La mayoría de los casos analizados compartían experiencias laborales similares: hombres con extensas trayectorias en ocupaciones masculinizadas que se vieron obligados a cambiar de rumbo debido a la crisis económica de 2008 en España; siendo esta la motivación que los condujo a buscar nuevas oportunidades laborales y finalmente asumir roles de cuidadores. Estos resultados se alinean con los obtenidos por Bagilhole y Cross (2006) desde contextos anglosajones, donde la inserción de hombres en ocupaciones feminizadas está influenciada, en gran medida, por factores contextuales como crisis económicas. Asimismo, en el caso de Bodoque-Puerta et al. (2016), los hallazgos muestran que los hombres parecieran beneficiarse de su condición minoritaria para insertarse en los cuidados, pues la escasa presencia de hombres en el rubro hizo que sus contrataciones fueran más atractivas, al aportar con nuevas perspectivas y dinámicas relacionales en el trabajo — lo que correspondería a la utilización de la escalera de cristal para el acceso al trabajo.

Como una continuación de este estudio, Bodoque-Puerta y Roca (2019) investigan sobre hombres cuidadores, pero enfocándose en las opiniones de los empleadores en organizaciones públicas y privadas prestadoras de servicios de cuidado de larga duración. Se tomaron en consideración las actitudes de los empleadores frente a la contratación de hombres y las prácticas de reclutamiento ejercidas por las organizaciones, con el fin de determinar si estas están destinadas a influir en la configuración de género que predomina en los cuidados. Para la recolección de datos, llevaron a cabo entrevistas en profundidad dirigidas a hombres y mujeres gestores de las organizaciones de cuidados. Los resultados muestran que, si bien la mayoría de las organizaciones perciben una creciente presencia masculina en el rubro, son pocos los hombres cuidadores que realmente emplean. Los gestores atribuyen este fenómeno a distintos factores: mientras algunos creen que se debe a los mismos hombres, quienes no poseerían interés por trabajar en un empleo feminizado y con bajos salarios, otros reconocen tener preferencia por las mujeres como cuidadoras, ya que consideran que ellas poseen una intuición y vocación innatas. Estos hallazgos parecen confirmar que la escalera de cristal en los cuidados no se replicaría como en otros trabajos feminizados, ya que el empleo constituye un techo de cristal en sí, el cual limita la posibilidad de ascenso laboral. En tal sentido, más que una segregación vertical, parece haber una

segregación horizontal, pues los hombres tendrían menores posibilidades que las mujeres para trabajar en el rubro, al ser aún percibido como esencialmente femenino por los empleadores (Bodoque-Puerta y Roca, 2019).

Por su parte, con relación a la construcción del género y la masculinidad de los hombres a partir del relato de sus experiencias laborales, Pullen y Simpson (2009) estudian también de manera cualitativa a hombres cuidadores remunerados, en este caso, enfermeros y profesores de primaria. De tal manera, buscan comprender cómo estos hombres atribuyen sentidos a sus identidades como los “otros” en sus ocupaciones. Entre los resultados, hallaron que los hombres cuidadores diferencian sus habilidades emocionales de las de sus colegas mujeres, atribuyendo las suyas con mayor disciplina, autoridad, racionalidad y desapego. Paralelamente, los hombres tienden a activar mayores lazos de fraternidad con otros hombres de estatus superior. La diferenciación de sus colegas mujeres y los lazos con sus colegas hombres son elementos que les ayudan a reafirmar sus masculinidades. Asimismo, darles valor a sus habilidades en el trabajo desde una posición más dominante y estereotípicamente masculina. Finalmente, en contraste, existen otros hombres que exacerban sus lados femeninos y se apropian de ellos. Esta actitud parece estar relacionada con los cuerpos masculinos y la sexualización del contacto físico proveniente de un hombre, lo que puede convertir a la intimidad con el paciente en algo problemático.

#### **2.2.4 Hombres en trabajo de cuidados no remunerado**

En el ámbito de los cuidados no remunerados dentro del núcleo familiar, Applegate y Kaye (1993) utilizaron un diseño cualitativo para estudiar las trayectorias de 30 hombres cuidadores de personas mayores en Estados Unidos. La mitad de los hombres tenían sobre 65 años y estaban retirados, mientras que el resto estaba en edad laboral y debían articular sus empleos con los cuidados. En relación con los/as receptores/as de cuidados, todos eran familiares directos de los cuidadores y la mayoría mujeres (madres y esposas). Los resultados mostraron que gran parte de los hombres se insertaron en los cuidados porque otras personas no estaban disponibles para asumir el rol y querían evitar el gasto de colocar a sus familiares en establecimientos de larga estadía. Si bien la mayoría de los hombres manifestó el deseo de querer asumir el rol de cuidador por voluntad propia, atribuyéndolo como una obligación moral debido al parentesco con la persona, también hubo una minoría de hombres que expresó resentimiento por cuidar debido a lo demandante que era el trabajo en cuanto a tiempo y tareas, factor que provocó —en algunos casos— que tuvieran que

abandonar sus empleos. No obstante, a pesar de que el tipo de lazo con las personas cuidadas favoreció la implicancia de los hombres, parece haber un marcador de género en las tareas que realizan y en la implicancia emocional. En muchos casos, los hombres reportaron dificultades en las tareas vinculadas con el baño y la higiene, ya sea por pudor o porque no sabían cómo realizarlas. En tal respecto, tanto ellos como las personas cuidadas señalaron preferir el apoyo de mujeres para esas labores. Por su parte, al comparar los cuidados brindados por hombres y por mujeres, los resultados sugieren que los hombres se comprometen a tareas instrumentales que son emocionalmente más distantes, mientras que las mujeres tienden a ofrecer apoyos socioemocionales más íntimos.

Otra investigación que aporta a la comprensión de las experiencias de hombres que deciden dejar sus profesiones para asumir el rol de cuidadores de familiares en situación de dependencia, es la realizada por Soronellas-Masdeu et al. (2021) en España. Basado en un diseño de tipo cualitativo, el estudio abarca a 208 hombres (hijos, padres y esposos) que deciden cuidar dentro del núcleo familiar de manera no remunerada, a pesar de estar en edad laboral. Similar a lo obtenido por Applegate y Kaye (1993), una de las principales motivaciones que está en la base de la elección de incorporar los cuidados en sus trayectorias de trabajo es un sentido de obligación moral debido al lazo afectivo (parental o conyugal) con sus familiares y frente a la ausencia de una familiar mujer. Las características del trabajo de cuidados les impiden poder seguir dedicándose a actividades laborales y sociales fuera del hogar. Si bien todos poseen recursos económicos suficientes para sustentarse, en la gran mayoría no les permiten externalizar los cuidados, por lo que deben asumir este rol. Ahora bien, hay casos particulares en los que los hombres reciben ayudas externas, tanto esporádicas como diarias, de familiares mujeres y de servicios públicos y privados de cuidados. Este apoyo femenino se basa en la realización de tareas domésticas que no están relacionadas con el cuidado directo, como la limpieza y la alimentación. Estos resultados evidencian que, a pesar de que a la luz de la crisis de los cuidados parece ocurrir una reconfiguración de las relaciones de género en el trabajo, manifestado en hombres que asumen las tareas de cuidado, aún persisten otros elementos propios del modelo tradicional de género, como el cuidado masculino como una retribución o deber moral frente a la ausencia de una familiar mujer o la naturalización del apoyo femenino en las tareas domésticas cuando un hombre es el encargado del cuidado directo.

Continuando con el mismo eje temático, para el caso chileno, Urquizar-Wilson y Andrade-Guzmán (2022) investigaron de manera cualitativa y exploratoria las experiencias de 10

hombres cuidadores de personas mayores en situación de dependencia de manera no remunerada. Consideraron tanto los significados que los hombres otorgaban al cuidado como las consecuencias personales que tuvo en ellos. Contrastando este estudio con los previos de Applegate y Kaye (1993) en Estados Unidos y Soronellas-Masdeu et al. (2021) en España, los resultados mostraron una serie de elementos que parecen repetirse transversalmente. En primer lugar, los hombres significaron sus cuidados como una muestra de amor, una responsabilidad y una retribución. Esto se vincula con el lazo consanguíneo o de parentesco entre el cuidador y la persona cuidada, lo que constituye al cuidado dentro del núcleo familiar como una obligación moral que no es remunerada. En segundo lugar, si bien los hombres desarrollaban una gran gama de tareas, relacionadas al cuidado directo e indirecto, solían buscar apoyo de mujeres en aquellas vinculadas a la higiene y el contacto más íntimo. Este resultado parece repetirse tanto en estudios de hombres cuidadores remunerados como no remunerados, y suele atribuirse a la aceptación social que este tipo de tareas tiene cuando son desarrolladas por mujeres. Por último, un último elemento que se destacó fue el impacto emocional y económico que los cuidados tienen sobre las personas. Debido a las características del trabajo, existieron dificultades en la articulación de los cuidados con el empleo y actividades sociales fuera del hogar, lo que afecta negativamente los ingresos económicos, acompañados de un desgaste mental.

Por último, también desde Chile, Osorio-Parraguez et al. (2022) analizaron y describieron las transformaciones de los cuidados de personas mayores, formales e informales, en territorios rurales de España y Chile. Consideraron a los cuidadores directos, las personas receptoras de cuidados y a personas del círculo directo que participaban en los cuidados. Los resultados señalaron una diversificación de las estrategias familiares y comunitarias en torno a los cuidados formales e informales y la aparición de nuevas figuras cuidadoras. Un elemento relevante para nuestro estudio es que las autoras destacaron la presencia de hombres —generalmente vecinos, amigos o familiares— como actores emergentes de los cuidados informales en sectores rurales chilenos. La falta de un sistema integral de cuidados en el país provoca que la mayor parte de los cuidados recibidos por personas mayores recaigan en sus redes comunitarias, conformadas por vecinos, amigos y familiares. Frente a la ausencia de mujeres disponibles, los hombres parecen asumir los cuidados. Ahora bien, la investigación demostró que en las situaciones donde no existían lazos consanguíneos o de parentesco, las personas cuidadas intentaban retribuir a los hombres cuidadores mediante la entrega de cosechas o de alojamiento. Este descubrimiento refleja la persistencia de la

percepción del cuidado dentro del núcleo familiar como una obligación moral, en la que no existe necesariamente una remuneración, elemento presente en las investigaciones previas sobre cuidadores no remunerados. Por lo tanto, en los casos donde hay una ausencia del lazo consanguíneo o de parentesco, se le intenta retribuir al cuidador de alguna manera.

A partir de esta revisión, identificamos que la mayoría de los estudios abordan el fenómeno desde las experiencias de los cuidadores, remunerados y no remunerados. A este respecto, para comprender la construcción de sus trayectorias de trabajo, intentaron indagar en las motivaciones, las influencias y las facilidades o barreras presentes en la inserción y la permanencia de los hombres en los cuidados. Junto a esto, caracterizaron las distintas tareas desarrolladas por ellos y las consecuencias que cuidar tenía sobre ellos. Paralelamente, reafirmamos que una vasta cantidad de material fue producido desde el norte global.

## **CAPÍTULO 3: DISEÑO METODOLÓGICO**

### **3.1 Diseño y tipo de investigación**

Para abordar el fenómeno estudiado, esta investigación utilizó un diseño de tipo cualitativo. Se optó por este enfoque debido a que permite una comprensión holística del fenómeno-sujeto, considerando la subjetividad, la complejidad y las particularidades propias del marco de referencia de la realidad social, así como la significación simbólica que esta conlleva (Taylor y Bogdan, 2013). Asimismo, se adoptó una perspectiva inductiva, interpretativa y reflexiva, basada en casos particulares para adoptar nuevas nociones al conocimiento existente (Vasilachis, 2006).

En cuanto al tipo de estudio, es de tipo exploratorio, en cuanto permite un abordaje flexible y adaptable para el investigador, en el que es posible adquirir una serie de direcciones imprevistas (Blumer, 1982). Esta flexibilidad permitió que el estudio se ajustara y evolucionara en función del progreso y el criterio in situ del especialista, con el fin de lograr mayor discernimiento y pertinencia en el uso de la información.

El carácter exploratorio del estudio, al considerar la subjetividad del investigador, permite mayor proximidad y adyacencia con la investigación. Por lo tanto, la utilidad de este tipo de diseño recae en lo factible que fue su adaptación, en vista de una temática sometida a escasa investigación desde el contexto del sur global, es decir, las trayectorias de trabajo atípicas de hombres cuidadores (Batthyány y Cabrera, 2011).

En relación con la perspectiva temporal, la investigación es de tipo transversal, ya que el trabajo de campo se realizó en un período puntual de tiempo (Flick, 2007).

Finalmente, la unidad de análisis del estudio, como categoría abstracta, se circunscribe a las trayectorias laborales atípicas en término de género, mientras que la unidad de observación se concreta en los hombres que realizan trabajo de cuidados de personas mayores en Valparaíso, Chile.

### 3.2 Técnicas de producción de datos

En el marco de esta investigación, se utilizaron datos primarios, los cuales fueron recolectados mediante la técnica de la entrevista en profundidad semi-estructurada.<sup>1</sup>

La entrevista en profundidad corresponde a una buena herramienta descriptiva, que se enfoca en los elementos particulares del marco de referencia del sujeto-fenómeno y la realidad social en la que se inserta (Kvale, 2011). Se optó por una entrevista semi-estructurada, ya que contribuye con secuencias temáticas y preguntas propuestas por el investigador, a la vez que abre la posibilidad a la espontaneidad y la flexibilidad de elementos emergentes en el desarrollo de la entrevista por parte de quien es entrevistado (Ibidem, 2011).

Para el diseño del guion de las entrevistas, se decidió aplicar los instrumentos desarrollados en el marco del Proyecto Anillo ANID “Descendiendo las desigualdades de género” (ATE220051), del cual esta investigación forma parte. La intención tras esta decisión considera tanto la posibilidad de ampliar las evidencias empíricas producidas por el proyecto a los hombres cuidadores, como la posibilidad de contrastar los resultados con lo obtenido en otra investigación de pregrado enmarcada en el proyecto y centrada en el estudio de las trayectorias de cuidados de personas mayores en contextos familiares en la Región Metropolitana.

Concretamente, se aplicaron tres diferentes guiones de entrevistas: para los hombres que cuidan de manera remunerada y no remunerada y para los cuidadores en formación.

Para las entrevistas a hombres cuidadores remunerados se utilizó el instrumento (Anexo 1) diseñado y aplicado por las investigadoras del Proyecto Anillo para estudiar trayectorias laborales atípicas en base al género en trabajadores del sector pesquero y sector de servicios.

Para las entrevistas a hombres cuidadores no remunerados se utilizó el instrumento (Anexo 2) diseñado y aplicado por la investigación de tesis de pregrado de estudiantes de la carrera de Ciencias de la Familia de la Universidad Finis Terrae para estudiar a cuidadores

---

<sup>1</sup> Inicialmente, se planeaba incluir también la técnica de grupo focal. Sin embargo, esta última no se pudo llevar a cabo dadas las limitaciones horarias propias del trabajo de cuidados y la dificultad de reunir a los cuidados en un mismo lugar y momento. Para compensar esto, se decidió aumentar el número de entrevistados de 10 a 15 y así incluir un nuevo perfil de cuidadores, correspondiente a cuidadores en formación en el Programa Integral de Cuidados de la Región de Valparaíso.

informales en Santiago de Chile.

Por último, los guiones de entrevistas para los cuidadores en formación (Anexo 3) y el informante clave (Anexo 4) fueron creados en el marco de la asignatura de titulación Taller de Memoria I de la Escuela de Sociología de la Universidad de Valparaíso.

De esta manera, los instrumentos utilizados permitieron capturar las narrativas personales de los cuidadores mediante la profundización de aspectos particulares de sus vivencias en cada tipo de cuidados, enriqueciendo así la comprensión del fenómeno en estudio.

Para el ajuste y diseño de los instrumentos a partir de las investigaciones exploradas en el estado del arte, se generó una tabla de operacionalización de los principales conceptos del tema de estudio y su desglose en dimensiones e indicadores (Anexo 5). Esta operación resultó útil para ajustar los instrumentos seleccionados al contexto específico de la investigación y diseñar los instrumentos para los cuidadores en formación. Asimismo, la operacionalización de los conceptos del estudio ayudó a la codificación de los resultados que se obtuvieron en el trabajo de campo y la sucesiva creación de las categorías de análisis.

En cuanto al proceso de validación de los instrumentos seleccionados, los guiones de entrevistas de cuidadores remunerados y no remunerados fueron validados en investigaciones previas del Proyecto Anillo. Por último, respecto a las entrevistas para los cuidadores en formación y el informante clave, fueron validadas por expertos en el marco de la asignatura de titulación Taller de Memoria I.

### **3.3 Universo y muestra del estudio**

El universo del presente estudio son hombres que realizan trabajos de cuidados. El muestreo cualitativo se realiza a partir de la selección de grupos específicos según los criterios de heterogeneidad y accesibilidad (Valles, 1999). En este tipo de muestreo, más que el número de casos, lo importante yace en la profundidad resultante de la producción de conocimientos (Navarrete, 2000).

Así, para la definición de la muestra se consideran los siguientes criterios de inclusión: edad (mayor de 18 años), género (hombres), ubicación geográfica (región de Valparaíso), tipo de cuidado (tanto remunerado como no remunerado), variedad de roles de cuidado (tanto aquellos dedicados al trabajo de manera formal y remunerada como aquellos que proveen

cuidados a familiares o personas cercanas de manera no remunerada; así también, cuidadores primarios y secundarios) y formación en torno a los cuidados (en proceso y/o finalizada)

En relación con el tipo de muestreo, se optó por un muestreo por conveniencia que se complementó con el de bola de nieve.

El muestreo por conveniencia ha permitido la selección inicial de cuidadores que estuvieran dispuestos a participar en el estudio, basándose en la accesibilidad conveniente y la proximidad de los sujetos respecto al investigador (Otzen y Manterola, 2017). De manera complementaria, el muestreo por bola de nieve consistió en solicitar a los participantes que recomendaran a otros hombres de su círculo social que cumplieran con los criterios de inclusión y estuvieran dispuestos a participar en el estudio. Esta técnica ha resultado útil para abordar una población difícil de alcanzar, principalmente debido a que son un grupo social reducido y con restricciones de tiempo (Atkinson y Flint, 2001).

En lo que respecta a los procedimientos y los mecanismos de reclutamiento, estos variaron en función de la tipología del cuidado.

Primero, para los cuidadores no remunerados, se utilizaron contactos proporcionados por el Centro Gerópolis de la Universidad de Valparaíso. Esta institución mantiene una estrecha relación con diversas entidades que trabajan con personas mayores, incluyendo la Unidad de Memoria de la Universidad de Valparaíso, la Red de Establecimientos de Larga Estadía para Adultos Mayores y el Hospital Carlos Van Buren, lo que facilitó la identificación de cuidadores. Paralelamente, se estableció comunicación con el Centro de Personas Mayores y Cuidados de la Municipalidad de Casablanca y el Grupo de Apoyo a Familiares de personas con Alzheimer (GAFA) de Viña del Mar.

En cuanto a los cuidadores remunerados, se implementaron principalmente estrategias de búsqueda en redes sociales. A tal propósito, se ingresó a grupos de Facebook relacionados con ofertas laborales en el ámbito de los cuidados de personas mayores en la región, tanto para convocar cuidadores mediante anuncios como para contactar directamente a aquellos que hayan publicado en aquellos sitios. Asimismo, se elaboró un aviso para difundir en las redes sociales del Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) de Valparaíso.

Finalmente, para los cuidadores en formación y el informante clave, se contactó con el director del Programa Integral de Cuidados para Personas Mayores Región de Valparaíso de

la Universidad de Viña del Mar, quien accedió a ser informante clave y a extender la invitación a sus estudiantes para participar del estudio.

La combinación de estas estrategias permitió acceder a una muestra diversa y representativa, que enriqueciera la comprensión sobre los diversos aspectos relacionados con el cuidado proporcionado por hombres hacia personas mayores.

En total, la muestra correspondió a 14 hombres cuidadores, compuesta de: 6 cuidadores no remunerados, 6 cuidadores remunerados, 2 cuidadores en formación y 1 informante clave.

**Tabla 1. Caracterización de la muestra**

<b>Caso<sup>2</sup></b>	<b>Edad</b>	<b>Comuna</b>	<b>Tipo de cuidado</b>	<b>Duración entrevista</b>	<b>Modalidad entrevista</b>
Michael	70	Viña del Mar	No remunerado	49:35	Presencial
Cristóbal	23	Valparaíso	Remunerado	1:04:28	Presencial
Enrique	55	Casablanca	No remunerado	46:19	Presencial
Ángel	65	Viña del Mar	No remunerado (en formación)	58:38	Online
Samuel	40	Valparaíso	Remunerado y no remunerado	24:03	Presencial
Hugo	62	Casablanca	No remunerado	48:15	Presencial
Gabriel	75	Casablanca	No remunerado	22:14	Presencial
Daniel	25	Viña del Mar	Remunerado	43:07	Online
Thomas	79	Valparaíso	No remunerado	44:47	Presencial
Rafael	54	Casablanca	No remunerado	42:39	Presencial
Rodrigo	24	Valparaíso	Remunerado	47:48	Presencial

<sup>2</sup> Se utilizaron nombres ficticios para resguardar las identidades de los informantes

Camilo	29	Villa Alemana	Remunerado y no remunerado	42:07	Online
Javier	29	Valparaíso	Remunerado	43:05	Online
Stefan	67	Valparaíso	No remunerado (en formación)	1:03:06	Online

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la Tabla 1, los participantes del estudio tienen una edad entre 23 y 79 años y la mayoría reside en Valparaíso (6), seguido por Casablanca (4), Viña del Mar (4) y Villa Alemana (1).

Al comparar a los cuidadores remunerados con los no remunerados, se identificaron algunas diferencias notables en la recolección de información:

En relación con la modalidad de las entrevistas, seis de las ocho realizadas a cuidadores no remunerados fueron presenciales, al igual que la entrevista con el informante clave. En cambio, solo dos de las seis entrevistas con cuidadores remunerados se llevaron a cabo de manera presencial. Estas diferencias en la modalidad responden principalmente a los horarios laborales y los lugares de trabajo de los cuidadores remunerados, quienes ingresan temprano y terminan tarde su jornada en lugar externos a sus hogares, lo que les dificultaba acceder a entrevistas presenciales. Como resultado, la mayoría de estas entrevistas se realizaron de forma remota, generalmente durante sus descansos nocturnos. Por otro lado, los cuidadores no remunerados, al realizar su trabajo en el hogar, pudieron recibirnos allí sin inconvenientes, algunos incluso mientras atendían a las personas mayores.

Una diferencia adicional se observó en la duración de las entrevistas: las realizadas a cuidadores remunerados fueron, en general, más cortas que las de los cuidadores no remunerados. Esto se debió, en parte, debido a las razones de tiempo y lugar asociadas a las exigencias de la labor. Sin embargo, también influyó la intención de los cuidadores no remunerados de expresar y desahogar sus vivencias.

Ahora bien, estas y otras diferencias notables serán discutidas en el capítulo de análisis.

### **3.4 Técnica de análisis de datos**

La técnica de análisis de datos elegida corresponde al análisis de contenido cualitativo. Esta técnica clásica en la investigación cualitativa se desarrolla a partir de categorías, modelos teóricos y material empírico (Flick, 2004). Su relevancia yace en que permite conocer y comprender, desde una mirada de segundo orden, las maneras en que el sujeto de estudio entiende y atribuye sentidos y significados a su realidad social (Coffey y Atkinson, 2003), permitiendo generar descripciones e interpretaciones profundas del fenómeno que se estudia.

Para ello, en primera instancia se transcribieron las entrevistas de manera integral, para posteriormente proceder a su codificación. Según Monge (2015), los códigos tienen la función de clasificar, sintetizar y, lo más importante, analizar los datos. En el proceso de codificación se adoptó un enfoque dual, que incluyó tanto códigos textuales como teóricos. En la codificación sustantiva, los códigos surgen inicialmente como fragmentos textuales o conceptos que muestran una conexión abstracta entre los participantes y los datos que han producido. Por otro lado, la codificación teórica implica un proceso sistemático y detallado de conceptualización, utilizando estrategias específicas que finalmente conducen a la identificación de una categoría central (Ibidem, 2015).

En este contexto, se obtuvieron códigos textuales para capturar las expresiones exactas de los participantes, mientras que la interpretación teórica de categorías presentes en la literatura permitió una comprensión más profunda de los fenómenos relacionados con los hombres cuidadores de personas mayores. Esta combinación fue seleccionada para capturar tanto el lenguaje y las perspectivas de los entrevistados como una interpretación más exhaustiva que estuviera alineada con los objetivos de la investigación.

Dado que se incluyó a cuidadores remunerados y no remunerados, que representan perfiles con trayectorias distintas, y, además, un informante clave que realiza una observación externa del cuidado, se desarrollaron tres matrices de codificación diferentes para cada uno de estos grupos. Esta separación permitió identificar cada una de las particularidades en sus experiencias y trayectorias para su posterior análisis.

Los criterios para agrupar los códigos se basaron en las categorías establecidas en la tabla de operacionalización previamente señalada en el apartado de los instrumentos, que incluyó dimensiones y subdimensiones específicamente diseñadas para abordar los aspectos claves del trabajo de cuidados realizado por hombres.

Por último, se utilizaron como herramientas los programas Zotero y Word con tal de gestionar, organizar y codificar las entrevistas, lo que permitió una sistematización integral de la información.

### **3.5 Consideraciones éticas**

Para garantizar el respeto y la protección de los participantes y asegurar la validez y ética del estudio, en el contexto de esta investigación, se adoptaron medidas específicas —tanto en la recolección como en la interpretación de los datos— acorde con los más altos estándares de integridad y exhaustividad.

En primer lugar, al contactar a los participantes se les presentó la investigación con el objetivo de garantizar la transparencia. Para ello, antes de la entrevista, se les proporcionó un consentimiento informado (Anexo 6 y 7) que incluía toda la información relevante sobre el estudio. También se les explicaron los procedimientos a seguir, así como las garantías de confidencialidad y voluntariedad. Además, se resolvieron todas las inquietudes que pudieran surgir, asegurando que los participantes comprendieran plenamente el propósito y el alcance de la investigación.

En segundo lugar, para el tratamiento de los datos se implementaron políticas rigurosas de confidencialidad con el fin de proteger los relatos y experiencias de los participantes. La información personal fue resguardada bajo estrictos criterios de anonimato. Por lo tanto, para la presentación de los datos se utilizaron nombres ficticios con tal de resguardar las identidades de los informantes. Además, se garantizó que los datos recopilados serían utilizados exclusivamente para fines académicos. En este sentido, únicamente el equipo de investigación y la profesora guía tuvieron acceso a la información recolectada.

Finalmente, se compartieron los resultados del estudio con los participantes, reconociendo y valorando su contribución. Esto les permitió conocer el impacto de su participación en la investigación y en la generación de conocimiento en el área de estudio.

## **CAPÍTULO 4: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Como se recoge en la revisión de la literatura, el trabajo de cuidados de personas mayores es una esfera históricamente feminizada y que persiste como tal (Applegate y Kaye, 1993; Carrasco et al., 2011; Comas d'Argemir, 2016). En este escenario, resulta relevante analizar la incursión de los hombres en un ámbito que social y culturalmente se ha delegado a las mujeres. En efecto, su participación en este campo atípico plantea importantes interrogantes, especialmente al considerar la diferenciación entre cuidados remunerados y no remunerados.

En el presente capítulo se analizan los relatos de los cuidadores entrevistados a la luz de la literatura existente. Estos serán presentados, en primera instancia, de manera separada: 1) las trayectorias laborales de los cuidadores remunerados, que se sitúan en un trabajo en el sentido de empleo, perteneciente al área de los servicios y que responde a lo público, pues es desarrollado fuera del hogar; 2) y las de los cuidadores no remunerados, los cuales tienden a situarse dentro del ámbito familiar y responden a lo privado, pues son desarrollados dentro del hogar (Carrasco et al., 2011). Luego, se buscarán continuidades y rupturas entre ambos tipos de cuidadores.

Acorde con lo planteado, el capítulo se estructura en tres partes: primero, se analizan las trayectorias laborales de cuidadores remunerados; en segundo lugar, se abordan las trayectorias de trabajo de cuidadores no remunerados; y, finalmente, se realiza una comparación entre ambos perfiles.

### **4.1 Trayectorias laborales de cuidadores remunerados**

#### **4.1.1 Caracterización del perfil**

Los cuidadores remunerados que participaron del estudio comparten características similares:

**Tabla 2: Caracterización de los cuidadores remunerados**

<b>Nombre</b>	<b>Edad</b>	<b>Nivel educacional</b>	<b>Profesión</b>	<b>Lugar de trabajo</b>	<b>Tipo de contrato</b>
---------------	-------------	--------------------------	------------------	-------------------------	-------------------------

<b>Cristóbal</b>	23	Superior completa	TENS <sup>3</sup>	ELEAM <sup>4</sup>	Contrato formal
<b>Samuel</b>	40	Superior completa	TENS	Hospital ELEAM	y Contrato formal
<b>Daniel</b>	25	Superior completa	TENS	Vivienda particular	Acuerdo de palabra
<b>Rodrigo</b>	24	Media completa	-	Vivienda particular	Contrato formal
<b>Camilo</b>	29	Superior completa	Enfermero	Hospital	Contrato formal
<b>Javier</b>	29	Superior completa	Enfermero	ELEAM	Contrato formal

---

Fuente: Elaboración propia

Se trata de hombres adultos jóvenes, con edades entre los 23 y 40 años y de nacionalidad chilena – con la excepción de uno, Rodrigo, que es venezolano.

En cuanto a su formación, todos alcanzaron la educación superior y la mayoría cursaron carreras feminizadas del área de la salud: Javier y Carlos estudiaron enfermería, mientras que Cristóbal, Daniel y Samuel técnico en enfermería (TENS). Solo un cuidador, Rodrigo, se encuentra estudiando la carrera de sociología.

En cuanto a sus experiencias laborales previas, se han dado principalmente en rubros feminizados: en el área de servicios, como Cristóbal, Javier y Carlos que eran cajeros y Rodrigo que era garzón; o en el área de la salud, como Samuel que era auxiliar de servicios en un hospital. Solo uno de los cuidadores asalariados, Daniel, trabajó con anterioridad en un empleo masculinizado como operador de montaje en una empresa privada en Viña del Mar.

---

<sup>3</sup> Técnico en enfermería.

<sup>4</sup> Establecimiento de Larga Estadía de Adultos Mayores.

En diversos casos, los primeros acercamientos de los entrevistados al rubro de los cuidados fueron mediante prácticas profesionales en instituciones de cuidado, como parte de sus procesos formativos en la salud. Esta experiencia les serviría como una puerta de entrada al trabajo asalariado. Con respecto a la antigüedad en el rubro, todos los hombres llevan al menos cuatro años ejerciendo cuidados remunerados.

Los lugares donde se desempeñan como cuidadores son variados: instituciones prestadoras de servicios de cuidado, como los Establecimientos de Larga Estadía de Adultos Mayores (ELEAM); servicios de salud pública como hospitales y domicilios particulares de las personas mayores. En cuanto a los tipos de contratos, los que trabajan en instituciones tienen contratos formales y fijos, en cambio, los que trabajan en casas generalmente mantienen relaciones informales por acuerdos de palabra. Así también, con respecto a las formas de pago, algunos reciben salarios mensuales y otros pagos por turno. Los horarios laborales suelen ser de 12 horas independientemente de la institución, lo que implica que se tratan de jornadas extensas y demandantes en tiempo. En un sólo caso, Rodrigo trabaja puertas adentro los fines de semana.

Teniendo en cuenta estos antecedentes, a continuación, analizamos los motivos que llevaron a estos hombres a ser cuidadores, atravesando las barreras del género.

#### **4.1.2 Motivaciones para la inserción de hombres en los cuidados remunerados**

La inserción de hombres en trabajos atípicos es un fenómeno multicausal. Estudios han demostrado que, mientras algunos hombres buscan activamente empleos feminizados —*seekers*— otros simplemente los encuentran y se insertan por presiones externas —*finders* (Williams y Villemez, 1993). En definitiva, conocer cuáles son sus motivaciones, entendiéndolas como un impulso que conduce a las personas a realizar ciertas acciones y a perseverar en ellas (Herrera et al., 2004), es fundamental para comprender los mecanismos que están en la base de los procesos de integración profesional, fenómeno inverso a la segregación laboral según el género (Moskos, 2019).

En función de la revisión de los relatos de los informantes, un primer factor que parece influir en la elección de ser cuidador es el acercamiento que han tenido con el trabajo de cuidados a partir de la situación de dependencia de algún familiar:

*“Fue como por un tema más personal, por un tema de mi padre, porque mi padre falleció. Ese fue como mi primer focal para poder empezar en el mundo como del área de la salud y*

*en especial en el área del cuidado. Y los cuidados que él requería necesitaban de una persona entonces, como no se podía tener cuidador, mi abuela lo hacía.”*  
(Cristóbal, cuidador remunerado y TENS, 23 años)

Cuando emerge la necesidad de cuidados de familiares en el ámbito familiar los hombres consultados, en general, no se hicieron cargo. Frente a limitantes económicas, son las mujeres quienes suelen asumir el rol de cuidadoras de manera no asalariada (Gómez-Rubio et al., 2017; Pineda, 2019). Ahora bien, la incapacidad financiera de externalizar el cuidado habría permitido que los informantes conocieran el valor económico de la ocupación. Estas experiencias en el hogar se constituirían como un primer acercamiento al cuidado en cuanto posibilidad de empleo y no como un trabajo que se desarrolla exclusivamente de manera no remunerada.

Estudios previos han demostrado que, durante la socialización, cuando los hombres están inscritos en ambientes feminizados, existen mayores influencias para que aspiren por trayectorias atípicas (Hardie, 2015). Un segundo factor presente en los relatos, también vinculado al ámbito familiar, tiene relación con influencias del entorno en el que crecieron los informantes:

*“También el hecho de que a mi padre mi abuela lo cuidaba (...) Entonces yo digo, ¿por qué me debería complicar? Si lo puede hacer ella, siendo que es mucho más adulta, a mí no me debería por qué complicar po. No debería por qué haber una diferencia entre un hombre y una mujer.”*  
(Cristóbal, cuidador remunerado y TENS, 23 años)

La presencia de familiares que se desenvuelven en ocupaciones predominantemente femeninas del área de salud es un elemento repetido en las entrevistas. Si bien tradicionalmente la conformación de modelos a seguir está mediada por el género, donde los hombres sirven como referentes de niños u otros hombres, y las mujeres para niñas u otras mujeres (Williams, 1995), en el caso de Cristóbal, se conformaría un modelo a seguir que también es atípico. En este sentido, la directa cercanía de los informantes con cuidadoras en el ámbito familiar, las cuales sirven como referentes, sería un motivador en las elecciones de sus trayectorias laborales.

Junto a las motivaciones personales, las consideraciones económicas también aparecen como relevantes a la hora de tomar las decisiones de ser cuidadores; como se expresa en el extracto de Javier:

*“Bueno, me gustó mucho ese tema [personas mayores]. También me gusta mucho, o tengo interés en realidad, por lo hogares. Mi parte negociante ahí me clavó, porque es el negocio*

*del futuro, porque cada vez hay más adultos mayores, así que se va a necesitar más experiencia en el rubro.”*

(Javier, cuidador remunerado y enfermero, 29 años)

Algunos informantes ven en el acelerado envejecimiento poblacional una oportunidad para insertarse en los cuidados, debido a la creciente oferta laboral. Esta idea se alinea con el testimonio de Juan (director de un programa de cuidadores en Viña del Mar), quien señala que algunos hombres desean formarse como cuidadores al verlo como una opción fácil de trabajo — con baja oferta y permanencia de trabajadores pese a la alta demanda de puestos laborales. Estos perfiles resultan consistentes con la definición de *seekers*, es decir, hombres que buscan activamente trabajos en áreas predominantemente femeninas (Williams y Villemez, 1993). Ahora, esta búsqueda no estaría motivada por la condición feminizada del empleo per se, sino por la identificación de un nicho económico y laboral. Por lo tanto, si bien predominan los estereotipos de género en la ocupación, los incentivos económicos parecen ser más fuertes en la decisión de entrar a los cuidados.

Generalmente, son crisis o cambios en el mercado del trabajo los que provocan el movimiento de hombres a trabajos feminizados (Bradley, 1993). En este contexto y en línea con las motivaciones económicas, en uno de los casos la coyuntura de la pandemia del COVID-19 y el impacto que esta tuvo en el empleo resultó ser un factor determinante para la inserción a los cuidados:

*“En el caso específico, la necesidad, porque yo había llegado al país en ese momento, hace ya dos años, y estaba empezando la pandemia. Acá yo trabajaba en un restaurante, y fue lo primero que cerró. (...) Una amiga enfermera me dijo que [el cuidado] era un negocio redondo, que con la pandemia iba a incrementar, y yo le dije ya bueno, vamos a intentarlo.”*  
(Rodrigo, cuidador remunerado y venezolano, 24 años)

Los cuidados pueden convertirse en un nicho de empleo para grupos migrantes, debido a su informalidad, baja calificación y fácil acceso (Carrasco et al., 2011; Comas d'Argemir, 2016; Hussein y Christensen, 2016). Si bien el incremento de las necesidades de cuidado y la oferta laboral en el rubro también están dentro de las motivaciones de Rodrigo, en su caso se suma su condición migratoria. Frente a la crisis laboral producida por la pandemia, este cuidador entra al rubro desde la necesidad económica de encontrar algún empleo que además le ayude con el proceso de regularización de su residencia. Este perfil es consistente con la definición de *finder*, es decir, hombres que encuentran el trabajo feminizado y se insertan frente a presiones externas (Williams y Villemez, 1993). Por lo tanto, en este caso, la elección de los

cuidados correspondería a un método de salida del desempleo dada la falta de oportunidades en otros rubros.

Revisadas las motivaciones de estos cuidadores, ¿qué facilitadores u obstáculos enfrentan al momento de la inserción?

#### **4.1.3 Facilidades y limitantes en la inserción al cuidado remunerado**

Si bien existe cierto grado de agencia en las decisiones profesionales y/o laborales de los individuos al momento de construir sus trayectorias, independientemente de sus motivaciones los hombres que deciden ser cuidadores deben afrontar presiones del entorno (Williams, 1995). En esta línea, en el análisis de las entrevistas hay experiencias diversas y, a tiempos, contradictorias.

Al insertarse en trabajos feminizados, hay veces en que los hombres enfrentan barreras debido a los condicionamientos de nociones esencialistas de género por el lado de la oferta de empleo (Bodoque-Puerta y Roca, 2019; Moskos, 2019). En las experiencias de los cuidadores entrevistados, esto no fue una excepción:

*“El encontrar trabajo como hombre es bastante difícil, y más en estos tiempos que, por lo general, siempre se termina buscando a una mujer, ya que supuestamente en sí son más cuidadosas con los pacientes. (...) Hay pocos hombres que llegan a trabajar dentro de este ámbito, es ínfimo el porcentaje en comparación de mujeres.”*

(Daniel, cuidador remunerado y TENS, 25 años)

La discriminación en base al género se constituye como una limitante que dificulta la búsqueda de empleo de algunos cuidadores. Corresponden a barreras de orden cultural, que derivarían de la construcción y la naturalización de lo masculino y lo femenino, lo cual asocia ciertas habilidades, roles, actitudes y sentimientos hacia el cuidado (Comas d'Argemir, 2016). Así, se concibe a mujeres y hombres como inherentemente diferentes en capacidades e intereses; expresado por Daniel al decir que las mujeres son “*en sí más cuidadosas*”. De esta manera, se les naturaliza como cuidadoras innatas por cualidades tradicionalmente femeninas, como la delicadeza y la empatía, que supuestamente las hacen más adecuadas para esta labor. Los hombres, en tanto, se verían limitados en base a la asunción de que no poseen las competencias necesarias para cuidar.

Asimismo, se registran experiencias opuestas de cuidadores que señalan tener facilidades al momento de ser contratados por ser hombres:

*“En algunos lados sí se fijan demasiado en el hecho de que tiene que ser hombre para contratarlo y la mujer queda como honorario, por ejemplo. Así como que la mujer es más despachable que el hombre.”*

(Cristóbal, cuidador remunerado y TENS, 23 años)

Si bien fue en menor medida, hay casos en que los empleadores tienen preferencia por los hombres para cuidar. Además, al ser más escasos que las cuidadoras, esto les entregaría beneficios en términos contractuales, ya que los empleadores prefieren mantenerlos de manera fija en los establecimientos. Este fenómeno, conocido como escalera de cristal en el acceso y el ascenso laboral, parece surgir debido al estatus de minoría del hombre en los cuidados (Williams, 1992; 2013). Esto se alinea con los hallazgos de otros estudios, en los que los hombres perciben el estatus derivado de su género en ocupaciones femeninas como una ventaja en la contratación y el ascenso laboral, pues aportan con otras habilidades en el trabajo (Williams, 1995; Bodoque-Puerta et al., 2016). Esta contribución masculina se basaría en estereotipos sobre cualidades tradicionalmente atribuidas a los hombres y que son más valoradas por los empleadores.

*“Tuve una amiga que ella lleva como cuidadora mucho más tiempo que yo, y ella igual me dice que están buscando sólo a hombres (...) porque tienen más fuerza (...) y si sale en la noche al hombre no le pasa nada.”*

(Cristóbal, cuidador remunerado y TENS, 23 años)

Incluso en trabajos feminizados, las cualidades asociadas con los hombres suelen ser mejor premiadas que las femeninas (Williams, 1993). La fuerza es un elemento que se repite transversalmente en las entrevistas como un atributo masculino apreciado por la supuesta facilidad para desarrollar labores como la movilización de pacientes. Asimismo, de manera emergente, los hombres resultan más idóneos que las mujeres para realizar turnos nocturnos o en lugares apartados, ya que corren menos riesgos al transitar por las calles de noche o al entrar y salir del lugar de trabajo. De tal modo, así como los atributos de género pueden constituir una barrera, también beneficiarían la inserción de los hombres en ocupaciones atípicas (Williams, 1992; 1995). Se trataría de un entrelazamiento de expectativas sobre los roles de género —el poseer fuerza— con privilegios basados en el género, los cuales brindarían ventajas en las carreras de los hombres en trabajos atípicos (Shen-Miller y Smiler, 2015).

Llegados a esta parte, revisaremos qué hace que los hombres decidan permanecer en sus empleos.

#### 4.1.4 Permanencia en el empleo atípico de cuidadores remunerados

Una vez que estos hombres atraviesan las barreras laborales del género y acceden a trabajos atípicos, se enfrentan con otros factores que van a incidir en su continuidad. En los casos de los cuidadores asalariados consultados, todos lograron establecerse en sus empleos, por lo que coincidirían con el perfil de *settlers*, es decir, hombres que ingresan y persisten en el trabajo atípico (Simpson, 2004). Ahora, al igual que con la inserción, resulta relevante conocer las razones por las que deciden permanecer en sus empleos.

Como se ha revisado, los estereotipos esencialistas en cuanto al género llevan a asumir que los hombres inherentemente no estarían interesados en cuidar (Moskos, 2019). Asimismo, que los bajos salarios y las pocas posibilidades de acceder a posiciones de poder en trabajos feminizados los desincentivarían a entrar en estos empleos (England, 2010; Comas d'Argemir, 2016). No obstante, en la revisión de las entrevistas, una de las motivaciones que llevaría a los hombres a continuar con la labor de cuidado se relaciona con el sentido de vocación que desarrollan una vez insertos en el rubro:

*“Mira, netamente a mí lo que me ha apasionado es el cuidado hacia la otra persona. Entonces, más que nada (...), lo que a mí me motiva es ver bien a la persona que estoy ayudando. Eso es lo que me mueve (...). Para mí es una satisfacción personal.”*  
(Camilo, cuidador remunerado y enfermero, 29 años)

Del mismo modo, en línea con los hallazgos de estudios como el de Bagilhole y Cross (2006), cuidadores como Samuel utilizan esta vocación para justificar su permanencia pese a los bajos salarios:

*“Hay varias personas que trabajan en el sistema de salud por plata. Pero yo veo por el otro lado, yo veo por el lado ya como de la vocación”*  
(Samuel, cuidador remunerado y TENS, 40 años)

La vocación por el cuidado no es algo que los informantes reconocían previamente, sino lo descubren una vez dentro de sus carreras profesionales — tanto Samuel como Camilo admiten que, previamente a descubrir este interés, no se proyectaban en sus ocupaciones actuales. Además, en ambos casos ocurre un traspaso de sus labores al hogar, pues ejercen cuidados familiares de manera no asalariada. La permanencia de estos cuidadores vendría desde la satisfacción de ayudar a los otros— un factor relacional y emocional, el cual sería más fuerte que las motivaciones económicas.

Ahora, si bien inicialmente está la vocación, otro aspecto que también parece incidir en la permanencia de los informantes es la obtención de un contrato fijo. Se trataría de una

búsqueda de mayor estabilidad laboral, mediante la formalización de sus trabajos: como en el caso de Javier, quien trabajaba haciendo reemplazos en el hospital y se cambió a un ELEAM cuando le ofrecieron un contrato fijo, permaneciendo en este último. Así también, el caso de Rodrigo, a quien se le agrega la necesidad de un contrato formal para su documentación como migrante.

Como se evidencia en otros estudios, generalmente los *seekers* —hombres que buscan trabajos feminizados— que tienen éxito en la permanencia en empleos atípicos poseen en común que son adultos jóvenes, con altos niveles educativos y pocas responsabilidades salariales en el hogar (Williams y Villemez, 1993). Si bien la obtención de un contrato de trabajo formal es un aspecto poco común en el rubro, pues los cuidados en el país persisten como una labor realizada, por lo general, de manera informal (Correa, 2022), la mayoría de los cuidadores remunerados consultados pudieron acceder a contratos. Esto se relacionaría con sus niveles educativos, ya que sus títulos profesionales les darían un estatus más elevado en términos contractuales que otros cuidadores.

Ahora, junto con el factor profesional, también entran las facilidades por el género. Como se revisó durante la inserción al trabajo, algunos cuidadores reportan que hay empleadores que prefieren otorgar contratos fijos a los hombres por sobre las mujeres. Esta preferencia se relacionaría con la valoración de habilidades estereotípicamente masculinas como la fuerza, la cual facilitaría el traslado de personas. Si bien algunos estudios apuntan a que los trabajos feminizados precarizados como los cuidados ofrecen limitadas posibilidades de promoción laboral, constituyendo un techo de cristal per se (Williams, 2013; Bodoque-Puerta y Roca, 2019), para los cuidadores parecería funcionar la escalera de cristal para lograr obtener mayores ventajas que sus pares mujeres, en este caso, mediante la obtención de un contrato fijo que facilita tanto la inserción como la permanencia.

Por último, solo en el caso de un cuidador, Daniel, la falta de oportunidades laborales en otros rubros es un factor que determina la permanencia en los cuidados. Se trataría de la presencia de la mentalidad del *breadwinner*, en la que el cuidador siente la presión de proveer a su hogar. Si bien actualmente no posee esta responsabilidad, manifiesta que la precarización económica e inestabilidad del empleo dificulta satisfacer su deseo de formar una familia con su pareja. Aun así, prefiere permanecer en los cuidados frente al temor a quedar desempleado. Este fenómeno, definido como *trap-door*, mantiene a hombres que han

ingresado a empleos feminizados atrapados debido a factores como la escasez de otras alternativas laborales (Williams y Villemez, 1993).

En definitiva, la permanencia también es un fenómeno multicausal, en donde convergen la capacidad agencial a la luz de las influencias circunstanciales. Ahora bien, la inserción atípica, si bien parece facilitar en el caso de los hombres, no estaría ajena de la emergencia de tensiones en torno al género dentro del ambiente laboral.

#### **4.1.5 Ser hombre en los cuidados remunerados: experiencias, tensiones y estrategias**

La entrada en un trabajo atípico implica ocupar un rol contrario al que está naturalizado y aceptado socialmente, lo que perturba la estructura del género en el trabajo (Palffy et al., 2023). Esta perturbación de los estereotipos de género conlleva la aparición de tensiones en el espacio laboral, que van a influir en la manera en que los sujetos se desenvuelven en este. En esta sección, se revisarán las tensiones del género surgidas en el desarrollo de tareas y los usos estratégicos del género.

##### 4.1.5.1 Tensiones de género en la asignación de tareas

Estudios han demostrado que el espacio de trabajo es el lugar donde se definen y reproducen los roles de género y la masculinidad (Collinson y Hearn, 1994). En efecto, pese a haber una mayor aceptación de la figura del hombre en el cuidado, expresada como una “*apertura de mente*”, la reproducción de los estereotipos de género parece mantenerse en la repartición de tareas en el contexto laboral.

Las labores que ejercen los cuidadores son variadas. Desde tareas de asistencia en actividades cotidianas a personas con distintos grados de dependencia —como alimentación, cuidado personal, medicación, movilización y acompañamiento— a tareas administrativas — como la planificación del cuidado y la supervisión. En un solo caso, Rodrigo, además se desempeña como asesor del hogar y debe encargarse de la administración del dinero, las compras, agendar horas médicas, entre otras labores.

Si bien inicialmente los informantes sostienen que no existen diferenciaciones entre las tareas asignadas a hombres y mujeres, motivados a profundizar en el tema reconocen que algunas labores asociadas a lo doméstico que son típicamente femeninas, como cocinar y lavar platos, tienden a ser desarrolladas en mayor medida por sus colegas mujeres:

*“Reconozco que, si yo fuera enfermera, yo creo que me asignarían [otras tareas] o el trato sería distinto (...) A lo mejor me dirían, que es lo que hacen las TENS y la directora, ellas se dedican a cocinarle al personal, por ejemplo, cuando hay que hacerlo. A mí nunca me han pedido eso, o el lavado de platos también.*

(Javier, cuidador remunerado y enfermero, 29 años)

Asimismo, otra labor en las que los hombres son excluidos se relaciona con el cuidado íntimo. En esta esfera, aparecen mayores tensiones frente a la implicación masculina en labores de higiene personal. Pese a estar capacitados, los cuidadores suelen verse limitados por las personas cuidadas —especialmente mujeres— y por sus familiares, ambos reacios a la atención del hombre:

*“Incluso los hombres que están, en su mayoría, intentan asignar a otros hombres porque se teme, o me imagino que es algo que va detrás de los códigos sociales. Las personas dicen ‘pero si es hombre, va a ver a mi mamá desnuda o va a cuidar a mi mamá’. Hay mucho temor en eso.”*

(Rodrigo, cuidador remunerado y venezolano, 24 años)

La naturalización de la mujer como cuidadora innata implica que haya mayor aceptación con que ella sea la adecuada para desempeñar ciertas labores. Como se ha evidenciado en estudios previos, el involucramiento de los hombres en cuidados que implican higiene íntima puede ser problemático, debido al estigma del contacto físico masculino con pacientes mujeres (Pullen y Simpson, 2009; Bodoque-Puerta y Roca, 2019). Estar desempeñando un papel que socialmente no le corresponde al hombre genera incomodidad y pudor entre las personas. Por ende, esta dificultad no vendría desde barreras internas —el no saber cómo efectuarlas—, sino externas —resistencias de terceros. Una estrategia para sortear este tipo de barrera consiste en la asignación de cuidadores a hombres y cuidadoras a mujeres. Asimismo, compensar el ser hombres mediante la incorporación de cualidades y comportamientos más cercanos a lo femenino. En este sentido, otras tensiones emergentes a la luz de la incorporación del hombre en empleos atípicos guardan relación con sus identidades masculinas.

#### 4.1.5.2 Estrategias de compensación de la masculinidad en un ambiente feminizado

Cuando los hombres entran en rubros feminizados, sus identidades son puestas a prueba mediante el cuestionamiento de sus masculinidades (Lupton, 2000). Estudios muestran que, por lo general, los hombres en trabajos predominantemente femeninos enfrentan mayor rechazo y estigmas que las mujeres en trabajos masculinizados, pues implica que renuncien a cualidades que son socialmente más valoradas (Williams, 1993; 1995). En este escenario, algunos hombres desarrollan estrategias en las que negocian sus identidades.

Un primer hallazgo relacionado con estrategias de compensación por parte de los entrevistados se vincula con un intento de preservar sus masculinidades. Con el fin de abordar el cuestionamiento de sus identidades, estos hombres enfatizan los aspectos masculinos de sus trabajos y se adscriben habilidades estereotípicamente generizadas, como las tareas que implican fuerza (Shen-Miller y Smiler, 2015). Así también, hay algunos que hacen una distinción entre el comportamiento de mujeres y hombres dentro del trabajo:

*“Yo creo que es netamente el entorno laboral, el clima que se genera porque mayormente son puras mujeres. De por sí, se sabe o se dice sobre todo en el hospital, que donde hay mujeres el entorno es como más conflictivo, entonces los hombres deciden como hacer ‘vista gorda’ e ignorar.”*

(Camilo, cuidador remunerado y enfermero, 29 años)

Como se ha demostrado en otros estudios (Pullen y Simpson, 2009; Shen-Miller y Smiler, 2015), los hombres en ocupaciones feminizadas se diferencian de sus pares mujeres en cuanto habilidades y cualidades, atribuyendo las suyas con mayor disciplina, racionalidad y desapego. En tal respecto, Camilo expresa hacer “*vista gorda*” y desligarse de los conflictos causados por sus colegas mujeres. Al mismo tiempo, algunos crean lazos de fraternidad con otros hombres — como Daniel, que reconoce preferir relacionarse y tener mayor compañerismo y complicidad con otros hombres cuidadores. De esta manera, se autodefinen como los “*otros*” en el trabajo, con tal de negociar y revertir su posición de subordinación y proteger sus masculinidades (Hussein y Christensen, 2017).

Frente al estigma y las tensiones que conlleva que un hombre se incorpore en los cuidados, un segundo hallazgo sobre estrategias de compensación guarda relación con informantes que desarrollan sus lados femeninos en el trabajo atípico:

*“Como que he desarrollado mucho mi feminidad (...) Aprendí que es algo que me gusta mucho, transitar; he aprendido a transitar entre la masculinidad y la feminidad y, no sé, como que le he sacado otro valor en eso.”*

(Rodrigo, cuidador remunerado y venezolano, 24 años)

Al igual que Rodrigo, Cristóbal plantea que su paso por el rubro le ha ayudado a ser más sensible, cauteloso y empático. Asimismo, coincidentemente, son los únicos informantes que expresan abiertamente ser homosexuales, orientación sexual que es utilizada por sus compañeras para justificar sus capacidades e interés por cuidar. En ambos casos, los cuidadores desarrollan cualidades y prácticas atribuidas como femeninas. Se trataría de un proceso de asimilación, en el que las personas se adaptan en identidad y comportamiento para calzar con los estereotipos del género en el ambiente en el que se inscriben (Simpson,

2004; Pullen y Simpson, 2009). De esta manera, disminuyen sus diferencias con las mujeres y se integran como parte de ellas con tal de aparentar como más apropiados en sus empleos.

Ambos comportamientos, tanto la exacerbación de aspectos masculinos como la incorporación de cualidades femeninas, corresponden a estrategias de compensación que responden a nociones esencialistas del género (Shen-Miller y Smiler, 2015). Por lo tanto, pese a que la inserción y permanencia de los hombres en los cuidados podría contribuir con la integración laboral, dentro del trabajo se siguen reproduciendo los estereotipos de género. En definitiva, estos usos estratégicos del género evidencian que las identidades y la masculinidad se construyen socialmente y son negociadas y resignificadas a partir de la interacción social (Collinson y Hearn, 1994; Lupton, 2000).

Llegados a este punto y en base a las experiencias de los entrevistados, se identifican aspiraciones mixtas sobre la continuidad en los cuidados.

Informantes como Javier y Daniel se proyectan dentro del rubro, pero no necesariamente efectuando cuidados, pues desean convertirse en dueños de un ELEAM. Por ende, si bien aspirarían a permanecer en el trabajo feminizado, desean ascender en la jerarquía mediante la obtención de un rol más masculinizado.

Otros, como Camilo y Rodrigo, planean cambiar de rumbo. Respectivamente, mientras el primero desea abrir una clínica estética, el segundo desea desempeñarse como sociólogo una vez egresado de su carrera universitaria. Por ende, los cuidados se constituyen como un trabajo temporal. Estos cuidadores se ajustan al perfil de *stopgappers*, es decir, hombres que optan por trabajos atípicos y los abandonan (Torre, 2018).

Por su parte, Samuel, es el único que expresa el deseo de seguir cuidando, ocupación que le gustaría articular con su grado técnico en enfermería en el hospital. Sería, por ende, el único informante que se mantendría en un rubro y rol feminizados.

En el marco de los testimonios revisados, esta sección aporta con un acercamiento a la construcción de las trayectorias laborales de hombres cuidadores asalariados. Tanto la inserción como la permanencia corresponden a fenómenos multicausales, atravesados por aspiraciones y motivaciones personales que luego son negociadas a la luz de las oportunidades disponibles. Si bien los hombres parecen tener facilidades en los empleos atípicos, al mismo tiempo deben afrontar tensiones en torno al género, al estar desempeñando un rol que socialmente no les pertenece. Ahora bien, entendiendo que estos cuidados

responden a la estructura del mercado laboral, se hace necesario explorar este rol atípico desde las experiencias de aquellos hombres que cuidan de manera no remunerada dentro de sus familias.

## 4.2 Trayectorias de trabajo de cuidadores no remunerados

### 4.2.1 Caracterización del perfil

Los cuidadores no remunerados presentan perfiles con características comunes:

**Tabla 3: Caracterización de los cuidadores no remunerados**

Nombre	Edad	Relación de parentesco	Tipo de hogar	Situación laboral	Formación en cuidados
<b>Michael</b>	70	Esposo	Nuclear	Pensionado por vejez	No
<b>Enrique</b>	55	Hijo	Unipersonal	Pensionado por invalidez	No
<b>Ángel</b>	65	Hijo	Extenso	Pensionado por vejez	Sí
<b>Hugo</b>	62	Hijo	Extenso	Trabajando como operador de grúa	No
<b>Gabriel</b>	75	Esposo	Nuclear	Pensionado por vejez	No
<b>Thomas</b>	79	Esposo	Nuclear	Pensionado por vejez	No
<b>Rafael</b>	54	Hijo	Unipersonal	Trabajando como secretario	No
<b>Stefan</b>	67	Hijo	Nuclear	Pensionado por vejez	Sí

Fuente: Elaboración propia

En primer lugar, la edad de los cuidadores no remunerados varía entre los 54 y los 79 años. De estos cuidadores, cinco son hijos (Enrique, Ángel, Hugo, Rafael y Stefan) y tres son esposos (Michael, Gabriel y Thomas). El vínculo de parentesco y el estado civil están estrechamente relacionados con las personas mayores que cuidan. En la mitad de los casos, ser esposos explica en gran medida que los cuidadores también sean personas mayores.

Algunos han brindado atención previamente dentro del núcleo familiar, lo que implica que, en ciertos casos, no es su primera experiencia en el rol. Por ejemplo, Hugo comenzó apoyando en los cuidados de su madre, principalmente brindándole compañía. Posteriormente, tras su fallecimiento, asumió el cuidado de su padre, el cual incluyó la higiene personal, la administración de medicamentos y el mantenimiento del hogar. Por su parte, Rafael, se encargó simultáneamente del cuidado de su tía y su madre. Sin embargo, tras el fallecimiento de su tía, asumió por completo la atención de su madre.

El resto de los cuidadores no habían prestado cuidados con anterioridad, pero actualmente desempeñan roles principales en la gestión de estos, lo que implica estar directamente a cargo del bienestar de las personas mayores. La excepción es Hugo, quien asumió una tarea secundaria. Antes del fallecimiento de su padre, se turnaba con sus hermanos para cuidarlo. Él tenía asignado el turno de todos los lunes y durante ese tiempo se encargaba de administrar los medicamentos, asegurarse de que descansara bien y mantener el hogar en orden.

A excepción de Rafael y Hugo, todos los cuidadores son pensionados. Enrique es el único que se pensionó anticipadamente debido a una invalidez, y su necesidad de hacerlo por razones de salud le permitió dedicarse a los cuidados a tiempo completo. Los demás se pensionaron por vejez, y actualmente solo Ángel obtiene ingresos adicionales mediante trabajos esporádicos informales, como trasladar a conocidos al aeropuerto. En cuanto a los dos únicos casos que aún están activos laboralmente, Rafael trabaja como secretario y Hugo como operador de grúa. Rafael es el único cuidador principal que ha tenido que gestionar el cuidado de su familiar junto con un empleo formal.

En la actualidad, tras el fallecimiento de las personas mayores que necesitaban cuidados, cuatro entrevistados siguen ejerciendo su rol de manera activa.

En relación con sus experiencias laborales previas, tres de los cuidadores trabajaron en ocupaciones tradicionalmente asociadas a hombres, como la minería, la programación de software y la operación de maquinaria. En contraste, cinco cuidadores tienen antecedentes

en trabajos históricamente desempeñados por mujeres, como auxiliar de limpieza, secretario, inspector de hogar de menores y funcionario público en la parte administrativa de un hospital.

En cuanto al nivel educativo, tres cuidadores tienen educación escolar incompleta, tres la completaron y solo dos poseen estudios universitarios, aunque no relacionados directamente con los cuidados. A pesar de que ninguno de ellos recibió formación específica en este ámbito antes de asumir su rol, dos hombres están actualmente cursando un programa universitario en cuidados. Uno lo hace mientras desempeña sus tareas, con la intención de mejorar la calidad de la atención que ofrece. El otro, tras concluir sus responsabilidades, planea transmitir sus conocimientos a vecinos y amigos que requieran orientación sobre el cuidado de personas mayores.

Finalmente, cuatro cuidadores expresaron su intención de seguir desempeñando este trabajo dentro de su núcleo familiar en el futuro.

En este contexto, resulta relevante explorar las motivaciones que los llevaron a asumir el cuidado no remunerado.

#### **4.2.2 Explorando el rol atípico: Motivaciones para la inserción a los cuidados no remunerados**

Como se señaló anteriormente, comprender el rol atípico de los hombres en el ámbito del cuidado implica explorar las motivaciones y circunstancias que los llevan a asumir estas responsabilidades. En este contexto, emergen factores personales, sociales y económicos que, como veremos, podrían estar interactuando entre sí.

En primer lugar, los cuidados no remunerados se centran principalmente en el ámbito familiar. De las entrevistas realizadas, emerge el vínculo de parentesco como un elemento central en todas las experiencias de los cuidadores, otorgándoles un sentido de responsabilidad que trasciende la elección personal. Para muchos de ellos, ser hijo o esposo implica un deber que va más allá de la voluntad individual, convirtiéndose en una carga aceptada que lleva consigo una mezcla de amor y resignación (Comas d'Argemir y Soronellas, 2019). En este contexto, algunos entrevistados perciben el cuidado como una obligación derivada de la relación de parentesco con la persona mayor que cuidan, y como una forma de retribuir el apoyo recibido en el pasado:

*“Era mi deber cuidarlo, y por una cuestión de respeto. También por devolver la mano, ya que él nos cuidó cuando éramos chicos.”*

(Enrique, 55 años, cuidador no remunerado, hijo)

*“Claro, con las vueltas de la vida. Ella cuánto tiempo cuidándonos, lavándonos, cambiándonos pañales, qué se yo. Y después me tocó a mi.”*

(Rafael, 54 años, cuidador no remunerado, hijo)

Tal como se evidencia en estas citas, el acto de cuidar es percibido como un proceso circular dentro del contexto familiar. Se mencionan los cuidados recibidos en la infancia, transmitiendo un tono de resignada aceptación, pero también de retribución hacia sus familiares. La expresión *“son las vueltas de la vida”* refleja cómo el cuidado se entiende como parte del paso del tiempo, de las dinámicas familiares y de las relaciones de dependencia mutua. Esta perspectiva está profundamente vinculada con la solidaridad intergeneracional (Larrañaga et al., 2009), donde la obligación de cuidar dentro de las familias se convierte en un valor social internalizado y transmitido de generación en generación. En este contexto, el acto de *“devolver la mano”* se interpreta como una manifestación de esa solidaridad. Este proceso también está relacionado con el concepto de deber moral planteado en el estudio de Gómez-Rubio et al. (2017). Sin embargo, mientras que para estos autores el deber moral se asocia principalmente con las mujeres, los relatos de los hombres entrevistados muestran que este sentido del deber también es internalizado por ellos.

La desconfianza hacia delegar los cuidados a una persona externa es otra motivación significativa para que estos hombres asuman el trabajo. La desconfianza está principalmente vinculada a la preocupación de que un externo no realice las tareas con la misma dedicación que ellos, y que no comprenda adecuadamente las necesidades reales de sus familiares. Si bien la desconfianza se presenta de manera consistente en todos los cuidadores, es más intensa en los hijos:

*“Consideramos que era más apropiado que nosotros [él y sus hermanos] cuidáramos a nuestros padres en lugar de contratar a alguien que podría no cumplir con nuestras expectativas o cometer errores.”*

(Hugo, 62 años, cuidador no remunerado, hijo).

Este sentimiento refleja una fuerte autopercepción de competencia como cuidadores familiares, así como el deseo de garantizar que el cuidado se realice de acuerdo con sus expectativas. Esto subraya una tensión entre lo racional (el cuidado profesional) y lo emocional (el cuidado familiar), en la que el compromiso afectivo y la cercanía juegan un papel crucial en la toma de decisiones sobre la gestión del cuidado. Así, los entrevistados se

perciben como más capacitados, sintiendo que su conocimiento íntimo de las necesidades de sus familiares les otorga una ventaja sobre los cuidadores externos. Este rechazo por delegar refuerza la idealización y el sentido de responsabilidad del cuidado familiar (Urquizar-Wilson y Andrade-Guzmán, 2022).

La decisión de asumir directamente los cuidados, en lugar de externalizarlos, también está motivada por la fuerte carga económica que implican los altos costos de contratar servicios de cuidado. Dado que estos costos son prohibitivos para los entrevistados y sus familias, constituye un factor determinante para que los hombres deban asumir el cuidado por sí mismos, especialmente cuando la mayoría son pensionados con recursos limitados:

*“Contratar a otro cuidador implicaría un gasto adicional que no puedo cubrir, además de tener que alimentar a otra persona.”*

(Michael, cuidador no remunerado, 70 años, esposo)

Para todos los cuidadores, este factor es determinante: las alternativas profesionales suelen ser económicamente inaccesibles. No obstante, sería interesante explorar qué sucede con aquellos hombres que sí tienen la capacidad económica para cubrir los costos asociados a la contratación de una persona para los cuidados. En ese caso, ¿optarían por externalizarlo? Según los relatos de los participantes, dejan abierta la posibilidad de que, si tuvieran los recursos, al menos considerarían la externalización con cuidadoras mujeres. Así, se observa una tensión constante entre la necesidad de recibir apoyo externo debido a la falta de experiencia en los cuidados, el deseo implícito de externalizar y la restricción económica, que finalmente les impide acceder a esa opción (Applegate & Kaye, 1993; Soronellas-Masdeu et al., 2021).

Este fenómeno es comparable a lo que sucede en la teoría del costo de oportunidad de Haberler (Fernández et al., 2009), dado que los recursos son limitados, las personas deben tomar decisiones que impliquen renunciar a ciertos beneficios en favor de otras alternativas. En nuestra investigación, no delegar el cuidado a una persona externa implica para estos hombres tener que asumir un rol intensivo y continuo, lo que se traduce en un sacrificio. El cual representa el costo de oportunidad que los cuidadores deben pagar, funcionando como un condicionante que define las opciones disponibles para ellos.

Los factores que impulsan a no externalizar el cuidado están también vinculados a la presión social y las expectativas que recaen sobre los familiares directos de las personas mayores que requieren atención. Aunque no siempre se menciona de manera explícita, esta presión

es evidente en varios relatos. Por ejemplo, Rafael expresó lo mal que se sentiría si tuviera que poner a su madre en un establecimiento de larga estadía. Temía que su papel como hijo fuera cuestionado, y que la gente pensara que no la apreciaba. En sus palabras, ponerse en esa situación lo haría sentir que podría ser percibido como un *"mal hijo"*, lo que lo lleva a la conclusión de que no puede permitirse esa opción y que solo le queda asumir la responsabilidad de cuidarla. Este entramado de expectativas sociales convierte el acto de cuidar en una extensión natural de su rol familiar, empujando a los cuidadores a tomar la responsabilidad para contrarrestar la presión externa. Por lo tanto, aunque los factores previamente mencionados influyen, la opinión de los demás y la imagen que proyecten son fundamentales para estos hombres.

En síntesis, los entrevistados asumen el cuidado familiar como una forma de recompensar a sus seres queridos, entendiendo esto como un deber moral y una obligación ética. Esta motivación, basada en principios de justicia y reciprocidad (Urquizar-Wilson y Andrade-Guzmán, 2022; Osorio-Parraguez et al., 2022), refuerza el compromiso y la solidaridad familiar (Soronellas-Masdeu et al., 2021). Además, factores como la falta de recursos económicos para contratar a alguien más y la presión del qué dirán juegan un papel crucial, generando una combinación de motivos que finalmente llevan a los hombres a asumir el rol de cuidador.

Ahora bien, a la luz de estas experiencias, exploraremos cómo se atribuye a los hombres el trabajo de cuidados no remunerado.

#### **4.2.3 Asignación del rol de cuidador no remunerado**

Parte de comprender la trayectoria de los cuidadores no remunerados implica entender cómo se asigna esta responsabilidad, especialmente en lo que respecta a los propios cuidadores. ¿Quién les otorga este rol y cuáles son las razones detrás de esta asignación? Además, en algunos relatos, se observa un proceso de naturalización de estas tareas, es decir, los hombres perciben el asumir el cuidado de sus familiares como algo normal y esperado. Pero ¿qué implica este fenómeno? Este acápite abordará cómo se atribuyen estas responsabilidades a los hombres consultados.

En primera instancia, como se ha mencionado previamente, la mayoría de los cuidadores son pensionados, lo que implica que son las personas dentro de la familia con suficiente tiempo libre para asumir las labores de cuidado. Esta situación se refleja claramente en sus relatos.

Por ejemplo, Enrique expresa que no desea imponer una carga adicional a sus hermanos que aún están activos laboralmente, ya que eso lo haría sentir culpable. Gabriel, por su parte, nos cuenta una situación similar: es el único que está desocupado dentro de su familia, ya que su hija trabaja y él considera que, como esposo, es su responsabilidad y el aporte que puede hacer en el hogar. En el caso de Rafael, el único cuidador principal que no está jubilado, su situación es distinta: siendo hijo único, dice que no tiene otra opción que asumir el rol de cuidador, lo cual le genera una sensación de resignación, ya que considera que “*es lo que le tocó por mala suerte*”. Ángel, también menciona esta falta de alternativas:

*Yo soy el único hijo ¿Ya? Mi madre tiene hermanas vivas, pero una en Italia que está peor que ella. Tiene otra hermana más grande que también tiene Alzheimer y también la cuida la hija y otros hermanos son más lejanos (...)*  
(Ángel, 65 años, cuidador no remunerado, hijo)

Los testimonios reflejan una realidad común entre los cuidadores no remunerados: la disponibilidad de tiempo y la falta de alternativas familiares, los llevan a atribuir los cuidados como su compromiso. Este fenómeno se alinea con los hallazgos de Soronellas-Masdeu et al. (2021), ante la ausencia de otras opciones, especialmente cuando las mujeres están ocupadas en el ámbito laboral, obliga a muchos hombres a realizar los cuidados. Sin embargo, a diferencia de lo señalado por Applegate y Kaye (1993), ninguno de los entrevistados expresó resentimiento por tener que hacerlo, sí reconocen que se trata de un trabajo demandante, pero la mayoría ya estaba fuera del ámbito laboral cuando comenzaron a cuidar, por lo que no tuvieron que abandonar un empleo para hacerlo. En consecuencia, no se trata de una situación impuesta de manera aleatoria, sino de un rol que ellos mismos se asignaron y aceptaron como parte de su implicación en el hogar.

En efecto, las situaciones de estos hombres se entrelazan en una red compleja de situaciones personales y circunstanciales que los lleva a autoasignarse como cuidadores. Nadie en la familia los obliga; más bien ellos, conscientes de la situación, prefieren aportar y no ser una carga adicional.

De este modo, se crea un escenario propicio para la naturalización del proceso de asignación de los cuidados. Como mencionamos anteriormente, el vínculo de parentesco es un factor que motiva a los hombres a involucrarse en los cuidados no remunerados, pero, además, hemos observado que en ciertos casos los lleva a percibir sus tareas como algo que simplemente les corresponde hacer, presentándose como algo natural o inevitable, simplemente porque así debe ser. Thomas lo expresa de forma tácita: “*Yo pienso que es una*

*cuestión innata, normal.*” De manera similar, Michael describe su experiencia de la siguiente forma:

*“A ver, de principio se dio como natural el hacerlo, o sea, empezó y yo empecé a cuidarla y se dio como natural que yo lo hiciera.”*

(Michael, cuidador no remunerado, 70 años, esposo)

Estas citas reflejan cómo, en ciertos casos, el cuidado se asimila de tal manera que los hombres no lo perciben como una imposición, sino como una responsabilidad que se inserta casi de manera natural. En nuestros casos, son los esposos quienes más evidencian este proceso de naturalización, especialmente cuando no tienen familiares cercanos o mujeres en la familia que puedan asumir el rol de cuidador en su lugar. Este fenómeno podría explicarse por el vínculo marital, donde la experiencia compartida de envejecer juntos lleva a los esposos a asumir que, independientemente de quién envejecerá primero, el que permanezca en mejor estado de salud se hará cargo del cuidado del otro, como parte de una obligación mutua implícita. Por tanto, es importante señalar que, este proceso aún no ha alcanzado el mismo nivel de internalización que se observa en el rol tradicionalmente asignado a las mujeres (Larrañaga et al., 2009). sino que, principalmente la falta de alternativas familiares contribuye a que la función del cuidado se convierta para ellos en algo casi innato.

A fin de seguir comprendiendo la trayectoria de estos hombres, es esencial explorar más a fondo sus experiencias.

#### **4.2.4 Experiencias y significados en los cuidados no remunerados**

Para comprender las trayectorias de los hombres cuidadores no remunerados, es esencial analizar las experiencias y los significados, tanto positivos como negativos, que atribuyen a sus responsabilidades. Es decir, indagar en las dificultades y ventajas que experimentan específicamente por ser hombres en el rol de cuidadores no remunerados.

En primera instancia, se abordarán las limitaciones asociadas a esta trayectoria atípica.

##### **4.2.4.1 Limitantes en el trabajo atípico de cuidados no remunerados**

Para los cuidadores, las tareas que asumen son desafiantes, generando una experiencia que se siente abrumadora y, en ocasiones, les hace sentir incapaces. Este reconocimiento pone de manifiesto que las labores de cuidado no remunerado no se reducen a un acto puramente afectivo o romántico, sino que constituyen una carga real, demandante, que puede resultar frustrante y agotadora:

*“Pero, sí que muchas veces, y tengo que decirlo, que me sentí incapaz, me sentía colapsado, y esas cosas me daban pena, me frustraba, me daban rabia. Es complicado cuidar a un adulto con demencia, en mi caso por lo menos, fue complicado, y sí muchas veces me sentí incapaz, pero como te digo, respiraba profundo y decía vamos (...) estamos en esto y hay que seguir adelante.”*

(Enrique, 55 años, cuidador no remunerado, hijo)

Por su parte, Hugo, aunque más mesurado en su relato, también reconoce este desafío y la responsabilidad constante de hacer bien las cosas:

*“Fue como un desafío, porque uno no tiene los conocimientos y trata de hacerlo lo mejor. No sé si hicimos lo mejor, pero creo que sí hubo harta preocupación de que estuviera bien, que no pasara frío, que no se fuera a caer, que, si comió, si se tomó los remedios”*

(Hugo, cuidador no remunerado, 62 años, hijo).

Estos testimonios subrayan la complejidad del cuidado no remunerado, que implica una carga física y mental significativa. Es por ello que, a través de las experiencias compartidas, emerge una paradoja central: aunque los cuidadores están profundamente comprometidos con el bienestar de sus seres queridos, también experimentan frustración, agotamiento y sentimientos de incapacidad debido a las exigencias del rol. Esta contradicción interna entre el afecto y la necesidad de descanso o de delegar responsabilidades se alinea con lo que Gómez-Rubio et al. (2017) denominan cuidado sacrificial. Así, el trabajo de cuidado conlleva una notable pérdida de autonomía, forzando a los cuidadores a renunciar a aspectos importantes de sus propias vidas, como el ocio, el tiempo personal y la posibilidad de socializar. Las experiencias de Thomas, Gabriel y Michael evidencian cómo este cuidado sacrificial genera sentimientos de estancamiento y frustración, atrapando a estos hombres en una dedicación constante a sus seres queridos.

No obstante, este fenómeno debe analizarse dentro de un contexto más amplio, en el que los factores culturales y los patrones de género juegan un papel fundamental. Las expectativas sociales y los estereotipos de género han establecido que los hombres sean excluidos de las tareas de cuidado o que las asuman solo de manera excepcional. En este sentido, el hecho de que estos hombres asuman la responsabilidad principal del cuidado puede significar una ruptura con los patrones de género tradicionales, en los cuales se espera que ellos sean proveedores o deleguen estas tareas a las mujeres.

En esta situación, uno de los aspectos más destacados es el pudor que algunos hombres sienten al realizar tareas de higiene personal:

*"Pudorosa. Para mí era como terrible tener que bañarla porque verla en esas condiciones que estaba (...) y que yo tenía que bañarla, lavarle sus partes íntimas (...) era cuando peor me sentía."*

(Stefan, 67 años, cuidador no remunerado, hijo)

Ángel, que cuida de ambos padres, describe un pudor particular con su madre:

*"En el caso de mi madre, claro, yo tuve que pasar la barrera del pudor porque es mi madre ¿Ya? Primero, y segundo, hay un tema de género, entonces, sí, fue complicado, esa parte fue complicada. Yo creo, yo diría que la más complicada pasar la barrera del pudor con un familiar cercano que además es mi madre, ese fue el reto más complicado."*

(Ángel, 65 años, cuidador no remunerado, hijo)

Al igual que Stefan y Ángel, otros cuidadores que son hijos comparten experiencias similares; persiste pudor en la interacción entre los sexos opuestos. En el caso de Ángel, por ejemplo, es claro que esto le sucede directamente con su madre, pese de que él también cuida de su padre también. En este sentido, hemos detectado que la vergüenza e incomodidad se exagera al tener que bañar a sus madres, ya que les cuesta reconocer su humanidad completa, incluida la dimensión sexual de sus cuerpos. Este reconocimiento genera una tensión interna, pues deben equilibrar el amor y el respeto que sienten por ellas con la incomodidad de asistirlas en momentos tan vulnerables.

En el caso de los esposos, esta situación puede convertirse en una barrera. Por ejemplo, Thomas, para evitar la incomodidad que le provoca ver a su esposa en una situación vulnerable, decide contratar a una mujer externa para que se encargue de las tareas de higiene. Esto pone de manifiesto una lucha interna entre su deseo de ayudar y su incapacidad de enfrentar la intimidad del cuidado. Esta externalización subraya las concepciones culturales que aún tienen preferencias a las mujeres en situaciones íntimas y vulnerables como lo es la higiene personal (Applegate y Kaye, 1993).

Las limitaciones que hemos identificado a lo largo del análisis han sido un factor clave para que solo la mitad de los consultados se proyecte ejerciendo cuidados a otros familiares en el futuro. En particular, uno de los cuidadores manifiesta una fuerte frustración e impacto emocional. Por su parte, los otros cuatro cuidadores que afirman que volverían a asumir este rol, lo harían únicamente en un escenario similar: cuidando exclusivamente a familiares cercanos. Este grupo considera que, una vez más, asumirían esa responsabilidad debido a la ausencia de otras alternativas.

En definitiva, las voces de los cuidadores no remunerados entrevistados revelan la complejidad de sus experiencias y los significados que atribuyen a su rol, enfrentando

diversas limitaciones simultáneas. Algunas de estas limitaciones son inherentes a las tareas de cuidado, independientemente del género de quien las realice, tales como la alta demanda, la carga emocional, la falta de tiempo y la pérdida de redes sociales. Sin embargo, otras limitaciones están relacionadas con el género, como el pudor, la intimidad y la falta de experiencias previas en el cuidado.

Pese a estos desafíos, también existen algunas facilidades que son particularmente significativas para los hombres y que resultan cruciales de abordar.

#### 4.2.4.2 Facilidades en el trabajo atípico de cuidados no remunerados

Los cuidadores no remunerados reportan algunas facilidades o ventajas dentro del trabajo que realizan, siendo la fuerza física uno de los factores más mencionados. Además, se destacan las redes de apoyo, entendidas como la posibilidad de contar con familiares dispuestos a colaborar en las tareas de cuidado, como, por ejemplo, mediante la organización de turnos. En la mayoría de los casos, estas redes de apoyo están compuestas principalmente por mujeres dentro de la familia, quienes, aunque no reemplazan a los cuidadores principales, han representado un apoyo crucial para llevar a cabo las responsabilidades diarias.

Como ya dijimos, la fuerza física es considerada una ventaja significativa por estos hombres; siete cuidadores no remunerados la perciben como un atributo biológico favorable. Este rasgo se valora especialmente en comparación con las mujeres, ya que dicen, facilita tareas como el traslado y el levantamiento de sus familiares:

*“En caso, por ejemplo, de alguna emergencia, por ejemplo, de que la persona enferma se caiga, no es lo mismo que haya una persona (...) no discrimino a nadie ni mucho menos. Una mujer no va a tener la capacidad de levantar a una persona.”*

(Thomas, 79 años, cuidador no remunerado, esposo)

Lo anterior pone de manifiesto cómo las diferencias físicas, basadas en el género, siguen reproduciendo roles tradicionales. Pero también, evidencia cómo los hombres pueden reinterpretar su rol en el cuidado, haciendo énfasis en sus masculinidades como una forma de justificar su capacidad para asumir ciertas tareas. No obstante, en los relatos se observa una delgada línea entre la reproducción de estereotipos de género y la negociación de sus masculinidades. Todos son sumamente cuidadosos al respecto, conscientes de que pueden estar reproduciendo estereotipos, pero existe un matiz en sus afirmaciones que los lleva a subestimar constantemente los esfuerzos físicos de las mujeres, al tiempo que sobresaltan

los suyos propios como hombres. Este fenómeno que hemos evidenciado ha sido documentado en el estudio de Pullen y Simpson (2009), los hombres pueden utilizar estas diferencias físicas para reafirmar su identidad de género dentro de los cuidados.

De manera paralela, las redes de apoyo familiar juegan un papel crucial en la ejecución de los cuidados. De los casos estudiados, siete cuidadores mencionan contar con la ayuda de mujeres. Un ejemplo de ello es Gabriel, cuya hija lo asiste en la organización del pastillero y en la planificación de los medicamentos que debe suministrar a su esposa. Gracias a su colaboración, Gabriel se siente acompañado en una tarea que, en particular, le resulta complicada. De forma similar, Enrique y Stefan recibieron apoyo femenino en la preparación de los alimentos, lo que les permitió salir de sus casas a comprar y, por momentos, desconectarse de las demandas del cuidado. Ambos expresan sentirse acompañados y agradecidos con las mujeres que los respaldaron: en el caso de Enrique, fue su hermana; en el de Stefan, su esposa.

Un caso particularmente interesante es el de Hugo, quien, aunque tiene un rol menos presente en el cuidado, también recibió apoyo de su sobrina, quien le ayudó a administrar inyecciones. Hugo expresa sentirse profundamente agradecido con ella por su presencia y apoyo constante. Esto evidencia que, independientemente de su implicación principal o secundaria en los cuidados, todos, de manera transversal, reciben en mayor o menor medida algún tipo de apoyo para desempeñar adecuadamente el trabajo de cuidados.

Cuando se les consulta sobre la colaboración familiar masculina, hemos notado que esta se presenta de manera limitada y se centra exclusivamente en tareas logísticas. Por ejemplo, Michael menciona a un pariente que le ayuda con instalaciones o la compra de medicamentos; Rafael, a su tío que vigilaba a su madre mientras él trabajaba; y Enrique, a sus hermanos, quienes visitaban a su padre y lo sacaban a pasear en momentos en los que él sufría de estrés. Aunque los cuidadores valoran estos apoyos, tienden a destacar mucho más la colaboración de las mujeres de sus familias, pues son ellas quienes los apoyan en situaciones más complejas o demandantes.

Lo notable en estas redes de apoyo es cómo los roles de género siguen marcando las responsabilidades, con las mujeres asociadas con tareas más complejas, particularmente en lo que respecta a la intimidad, mientras que los hombres suelen concentrarse en tareas más administrativas o logísticas. Así, para los cuidadores no remunerados, el apoyo activo de las

mujeres es fundamental, mientras que la colaboración de los hombres, aunque apreciada, es mucho menos frecuente y está más restringida a labores secundarias.

Finalmente, es importante señalar que estos hombres mencionan escasamente los elementos que facilitan su desempeño, dando más importancia a las limitaciones que enfrentan. Esto parece deberse a que tienden a subestimar su contribución al ámbito de los cuidados, percibiendo sus esfuerzos como más problemáticos que facilitadores. Aunque sus relatos tienden a romantizar sus experiencias, en ciertos momentos dejan entrever la complejidad del trabajo, especialmente cuando deben negociar sus masculinidades frente a los estereotipos de género que históricamente han vinculado el cuidado a las mujeres.

A modo de corolario, las principales facilidades que mencionan los cuidadores se centran en dos aspectos: su mayor fuerza física para movilizar o trasladar a los familiares y el respaldo de las redes familiares, especialmente de las mujeres, quienes los apoyan en las tareas que les resultan más difíciles de realizar.

Para seguir avanzando, es necesario contrastar las trayectorias del cuidado remunerado con las vinculadas al cuidado no remunerado, con el fin de identificar las diferencias y similitudes en las experiencias asociadas a ambos tipos de cuidado.

### **4.3 Contrastando las trayectorias de cuidadores remunerados y no remunerados**

El análisis de los relatos de los cuidadores consultados otorga una aproximación a la manera en que se construyen las trayectorias de trabajo atípicas. Al comparar las experiencias de ambos perfiles de cuidadores, se identifican puntos en común y diferencias.

Primero, existen diferencias en los antecedentes de sus carreras laborales y profesionales. Los cuidadores asalariados alcanzaron en su totalidad la educación superior y vienen desempeñándose previamente en rubros feminizados. Mientras, en el caso de los cuidadores familiares, no todos alcanzaron la educación superior y la mayoría posee experiencias laborales en empleos masculinizados. Ahora, en ambos perfiles, se tiene en común que la mayoría nunca había participado previamente en labores de cuidado previo a la inserción.

En relación con la entrada al trabajo atípico, para los cuidadores remunerados sus aspiraciones están construidas por actitudes y valores que han sido moldeados por el entorno de sus socializaciones, que luego son negociadas en base a la disponibilidad de empleo y las oportunidades presentes en el mercado trabajo (Gottfredson, 1981; Hardie, 2015). La

mayoría de ellos serían *seekers*, hombres que buscan activamente empleos feminizados; y algunos *finders*, hombres que los encuentran frente a la falta de oportunidades en otros rubros (Williams y Villemez, 1993; Simpson, 2004). Por su parte, para los cuidadores no remunerados, las razones por las que asumen roles de cuidado se vinculan con el lazo de parentesco con la persona cuidada—expresado como un deber moral—, lo cual se superpone con la ausencia de alguna familiar mujer que tome su lugar y la incapacidad económica de externalizar el cuidado (Applegate y Kaye, 1993; Gómez-Rubio et al., 2017; Soronellas-Masdeu et al., 2021).

Otro factor relevante es el etario. Existe una diferencia significativa entre ambos perfiles: mientras los cuidadores asalariados son hombres jóvenes, en su mayoría solteros y que no han formado familias; los cuidadores familiares son mayores, en su mayoría retirados, con familias consolidadas y que han cumplido el rol de proveedores en sus hogares. Este antecedente respalda el supuesto de que los hombres que buscan entrar en trabajos feminizados tienden a ser adultos jóvenes que no poseen tantas responsabilidades salariales en sus hogares (Williams y Villemez, 1993).

La implicación en los cuidados es otro aspecto que varía entre ambos tipos de cuidadores. Para los asalariados, los cuidados responden a una lógica laboral-económica. Esto, junto a que sus lugares de trabajo sean externos al hogar, les permitiría distanciarse emocionalmente y diferenciar su trabajo de sus vidas personales. En cambio, para los no remunerados, el vínculo con los familiares a quienes cuidan generaría una implicancia emocional profunda. Este tipo de cuidado, afectivo por naturaleza, difumina los límites entre el trabajo y la vida personal, dado que están inmersos en sus tareas y frecuentemente confinados en el hogar. Por ende, la correlación entre el trabajo de cuidados y los arreglos domésticos impacta en la dinámica familiar. Esto provocaría una disminución de la desigualdad en la distribución de tareas, donde tradicionalmente las mujeres asumen la mayor carga—aproximación al hogar que podría generar un movimiento hacia una distribución más equitativa de las responsabilidades. No obstante, dada la condición precarizada y el poco valor social asociado al cuidado en cuanto a empleo, un traspaso de los cuidados del hogar al trabajo asalariado pareciera ser menos probable.

Por su parte, ambos perfiles de cuidadores comparten experiencias en cuanto a la presencia de labores físicas y de higiene personal en sus relatos. La fuerza, en particular, es percibida de manera transversal como una habilidad que facilita la realización de tareas, especialmente

aquellas relacionadas con la movilización de personas. Esta percepción es utilizada por los informantes para resaltar un valor agregado en sus roles de cuidado, diferenciándose así de las mujeres y reafirmando sus masculinidades (Lupton, 2000; Pullen y Simpson, 2009; Shen-Miller y Smiler, 2015). Sin embargo, mientras que para los cuidadores asalariados la fuerza se convierte en una técnica adquirida y perfeccionada, para los cuidadores no remunerados se considera una habilidad intrínsecamente masculina.

En relación con las tareas de higiene, estas constituyen una dificultad de manera transversal para los hombres que cuidan, dado al estigma que las rodea cuando son efectuadas por ellos. Para los remunerados, estas labores se perciben como una barrera externa, provocada por el rechazo de las personas cuidadas a ser atendidas por hombres. Por otro lado, para los cuidadores familiares no remunerados, estas tareas representan en su mayoría una barrera interna, ya que nunca habían desempeñado tales labores. En ambos casos, el pudor juega un papel significativo.

En relación con las proyecciones de los cuidadores, si bien son variadas, ambos perfiles tienen en común que en su mayoría no se ven a sí mismos en roles de cuidado. Los testimonios reflejan que la persistencia del estigma asociado a los hombres en ocupaciones feminizadas y la precarización de estos últimos contribuiría a que estos trabajos sean tomados por un tiempo limitado más que como un trabajo indefinido — especialmente en aquellos con escaso valor social, como el cuidado (Torre, 2018). Si bien inicialmente la inserción de estos hombres en trabajos atípicos colabora con la inclusión en el trabajo (Moskos, 2019), el hecho de que posteriormente opten por abandonarlos revierte este curso y promueve con la perpetuación de la segregación en rubros femeninos, constituyéndose como *stopgappers* (Torre, 2018) o incluso *leavers* (Williams y Villemez, 1993; Simpson, 2004).

En síntesis, el ámbito laboral sigue apuntando a mecanismos de segregación de género en el trabajo, reflejado en la persistencia de ocupaciones generizadas. Si bien el surgimiento de las trayectorias atípicas da luces de un proceso de inclusión, estas siguen siendo desiguales entre hombres y mujeres (England, 2010; Moskos, 2019). En efecto, la inserción de los hombres no es suficiente como para contribuir de manera sustantiva en el proceso de desegregación del trabajo.

En definitiva, al ser una inserción minoritaria, correspondería, en la lógica de Bradley (1993), a un proceso de infiltración donde, si bien la ocupación persiste como femenina, los

hombres también aprovechan sus atributos masculinos al trabajar a la par con mujeres, con tal de maximizar sus oportunidades en el rubro y hacer de su permanencia más exitosa. De este modo, los roles de género siguen siendo reproducidos en el trabajo atípico, en base al privilegio masculino otorgado por el estatus que posee la figura del hombre en la sociedad.

## CONCLUSIONES

La presente investigación ofrece una aproximación a la construcción de las trayectorias de trabajo atípicas de hombres cuidadores de personas mayores, remunerados y no remunerados, en Valparaíso, Chile. Los hallazgos principales evidencian tanto similitudes como diferencias en las experiencias de ambos perfiles.

Las motivaciones para la inserción al trabajo atípico en el caso de los cuidadores remunerados están enraizadas a hitos en sus historias biográficas —situaciones de dependencia de familiares— e influencias del entorno en el que crecieron —cercanía con otras figuras de cuidado—, las cuales se combinan con la identificación de un nicho económico con creciente oferta laboral a causa de la pandemia y el envejecimiento poblacional. Por otro lado, para los cuidadores no remunerados la inserción responde a una compleja interacción de factores personales —el lazo de parentesco con la persona cuidada—, económicos —incapacidad financiera de externalizar el cuidado— y sociales —presiones externas en base a la opinión de terceros. En ambos casos, se trataría de un fenómeno multicausal, en el que se entrelazan la agencia del sujeto y las condiciones del contexto en el que se circunscriben.

Una vez dentro del trabajo atípico, los cuidadores se enfrentan a facilidades y limitantes. Estas provienen desde nociones esencialistas de género y expectativas sobre sus roles como hombres, al estar desempeñando un rol tipificado como femenino.

La fuerza aparece transversalmente como una facilidad para los cuidadores. Para los remunerados, estas responden a una percepción externa —por parte de los empleadores— que beneficiaría su inserción y permanencia en términos contractuales. Esto complementa lo existente en la literatura, ya que los hombres estarían haciendo uso de la escalera de cristal para el acceso laboral; fenómeno menos frecuente en empleos poco valorados socialmente como los cuidados (Williams, 2013; Bodoque-Puerta y Roca, 2019). Mientras que, para los no remunerados, la fuerza es percibida como un atributo inherentemente masculino, que favorecería tareas como la movilización de las personas cuidadas. Si bien provienen desde

distintos lugares, en ambos casos corresponde a una reproducción de estereotipos de género en torno a habilidades y cualidades tradicionalmente masculinas. Además, mediante su enfatización, la fuerza es utilizada por los hombres como una estrategia de compensación que les ayuda a reforzar sus identidades masculinas.

En relación con las limitantes, estas guardan relación con las tareas de cuidado íntimo. Nuevamente, para los cuidadores remunerados se constituyen como una barrera externa, en la que las personas receptoras de cuidados se muestran reacias a ser atendidas por hombres debido al estigma en torno al contacto físico masculino con mujeres. En el caso de los cuidadores no remunerados, las barreras son tanto internas como externas, derivadas de su escasa experiencia en este tipo de labores y del pudor que experimentan tanto ellos como sus familiares. Esto refuerza lo presente en la literatura y se vincula con la naturalización de la mujer como la persona adecuada para desempeñar estas tareas (Applegate y Kaye, 1993; Pullen y Simpson, 2009).

De manera transversal, los hombres negocian sus identidades mediante usos estratégicos del género. Mientras algunos se diferencian de lo femenino a partir la exacerbación de los aspectos masculinos de sus trabajos —marginación; otros se acercan e incorporan cualidades femeninas para disminuir sus diferencias con las mujeres y aparentar como adecuados para el trabajo —asimilación. Esto último, cabe destacar, emerge de manera exclusiva en los cuidadores remunerados.

En general, la mayoría de los hombres no se proyectan ejerciendo roles de cuidados. Los cuidadores remunerados priorizan las consideraciones económicas, factor que los lleva a aspirar por posiciones más elevadas en la jerarquía —como jefes o dueños de instituciones de cuidado— o por experimentar en otros rubros. Por otro lado, los cuidadores no remunerados enfrentan una sobrecarga significativa y un agotamiento emocional. Algunos de ellos solo aceptarían retomar este rol si no existiera otra alternativa dentro de su núcleo familiar.

A partir de lo analizado, el argumento central de este estudio sostiene que las maneras en que se construyen las trayectorias de trabajo de hombres cuidadores de personas mayores, en cuanto a inserción, permanencia y proyecciones, son diversas y varían según se trate de aquellos que ejercen los cuidados de manera asalariada o dentro de sus familias de manera no asalariada.

La relevancia empírica de la investigación yace en enriquecer el campo de estudio mediante la comprensión sociológica de un fenómeno de gran atinencia para la sociedad actual que ha sido explorado de manera incipiente desde una visión local chilena. En tal respecto, el impacto del estudio se relaciona con el reconocimiento de las tareas de cuidado como actividades que también pueden ser desempeñadas por hombres. Al abordar esta temática, se contribuye a otorgar mayor visibilidad a los hombres cuidadores, del mismo modo que se desafían los estereotipos de género que giran en torno a la ocupación. Esta conversación no sólo legitima la labor de hombres en el cuidado, sino que también promueve la equidad y la justicia de género en la distribución de responsabilidades familiares y laborales.

Las limitaciones del estudio se vinculan con el tiempo acotado del trabajo de campo y la alta carga horaria asociada a los cuidados, ya que ambos factores restringieron la recolección de información. Haber tenido mayor disponibilidad de tiempo habría permitido indagar de manera más exhaustiva en las experiencias de los hombres en trabajos atípicos. En este sentido, consideramos que la utilización de métodos biográficos podría ampliar la comprensión de las maneras en que las trayectorias de trabajo atípicas son construidas desde una perspectiva particular, mediante la profundización de otros aspectos que influyen la toma de decisiones en los ciclos vitales de los sujetos y las maneras en que estos cobran significados.

Por último, a modo de proyección, ya que la inserción de los cuidadores remunerados se ve limitada por barreras de oportunidad provenientes del suministro del empleo, futuras investigaciones podrían explorar las opiniones de los empleadores de cuidadores sobre la implicación de hombres en el rubro; como los estudios desarrollados en contextos españoles y australianos (Bodoque-Puerta y Roca, 2019; Moskos, 2019). Por su parte, para los cuidadores no remunerados, ya que la mayoría de los entrevistados de este perfil son hombres mayores retirados, se podría ampliar el estudio al incluir a hombres jóvenes y en edad laboral que deban articular sus empleos con las labores de cuidado dentro del hogar; así también, determinar si estos cuidados se traspasan al trabajo asalariado.

## Referencias

- Akerlof, G., & Kranton, R. (2000). Economics and identity. *The Quarterly Journal of Economics*, 3(115), 715-753. <https://doi.org/10.1162/003355300554881>
- Applegate, J. S., y Kaye, L. W. (1993). Male elder caregivers. En Williams, C. (ed.) *Doing 'women's work': Men in nontraditional occupations*. (pp. 152-167). Sage Publications, Inc.
- Arriagada, I. (2010). La crisis de cuidado en Chile. *Revista de Ciencias Sociales*, (27), 58-67. <https://www.redalyc.org/pdf/4536/453646114006.pdf>
- Atkinson R., & Flint J, 2001. Accessing Hidden and Hard-to-Reach Populations: Snowball Research Strategies. *Social Research Update*, (33), 1-4. [https://www.researchgate.net/publication/46214232\\_Accessing\\_Hidden\\_and\\_Hard-to-Reach\\_Populations\\_Snowball\\_Research\\_Strategies](https://www.researchgate.net/publication/46214232_Accessing_Hidden_and_Hard-to-Reach_Populations_Snowball_Research_Strategies)
- Avilés-Lucero, F. (2021). *Estimación Trabajo Doméstico No Remunerado*. Banco Central de Chile. <https://www.bcentral.cl/documents/33528/3015423/estimacion-trabajo-domestico-noremunerado.pdf/977aa3c3-7a61-20fe-be66-85c68c7707b0>
- Bagilhole, B., & Cross, S. (2006). "It Never Struck Me as Female": Investigating Men's Entry into Female-dominated Occupations. *Journal of Gender Studies*, 15(1), 35-48. <https://doi.org/10.1080/09589230500486900>
- Batthyány, K., & Cabrera, M. (2011). *Metodología de la investigación en ciencias sociales: apuntes para un curso inicial*. Departamento de Publicaciones, Unidad de Comunicación de la Universidad de la República (UCUR)

[https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/26551/1/Metodologia%20de%20la%20investigaci%c3%b3n%20en%20CCSS\\_Batthyany\\_Cabrera.pdf](https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/26551/1/Metodologia%20de%20la%20investigaci%c3%b3n%20en%20CCSS_Batthyany_Cabrera.pdf)

Baum, M., & Page, M. (1991). Caregiving and multigenerational families. *The gerontologist*, 31(6), 762-769. <https://doi.org/10.1093/geront/31.6.762>

Blumer, H. (1982). *El interaccionismo simbólico: Perspectiva y método*. Hora, S.A.

Bodoque-Puerta, Y., Comas d'Argemir, D., & Roca-Escoda, M. (2020). “What I Really Want Is a Job”: Male Workers in the Social Care Sector. *Masculinities and Social Change*, 9(2), 207-234. <https://doi.org/10.17583/MCS.2020.4827>

Bodoque-Puerta, Y., Roca-Escoda, M., & Comas d'Argemir, D. (2016). Hombres en trabajos remunerados de cuidado: género, identidad laboral y cultura del trabajo. *Revista andaluza de antropología*, (11), 67-91. [https://www.researchgate.net/publication/309548825\\_Hombres\\_en\\_trabajos\\_remunerados\\_de\\_cuidados\\_genero\\_identidad\\_laboral\\_y\\_cultura\\_del\\_trabajo](https://www.researchgate.net/publication/309548825_Hombres_en_trabajos_remunerados_de_cuidados_genero_identidad_laboral_y_cultura_del_trabajo)

Bodoque-Puerta, Y., & Roca-Escoda, M. (2019). ¿Se buscan cuidadores? Estrategias de contratación de hombres en trabajos remunerados de cuidados a personas adultas. *Política y sociedad*, 56(1), 169-90. [https://www.researchgate.net/publication/333896015\\_Se\\_buscan\\_cuidadores\\_Estrategias\\_de\\_contratacion\\_de\\_hombres\\_en\\_trabajos\\_remunerados\\_de\\_cuidados\\_a\\_personas\\_adultas](https://www.researchgate.net/publication/333896015_Se_buscan_cuidadores_Estrategias_de_contratacion_de_hombres_en_trabajos_remunerados_de_cuidados_a_personas_adultas)

Bradley, H. (1993). Across the Great Divide: The Entry of Men Into “Women’s Jobs”. En C. Williams (Ed.), *Doing “Women’s Work”: Men in Nontraditional Occupations*. (pp. 10-27). Sage Publications.

- Charmes, J. (2019). *The unpaid care work and the labour market: An analysis of time use data based on the latest world compilation of time-use surveys*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/global/publications/lang--en/index.htm>
- Cabrera, M. (05 de abril de 2019). Más de 19 mil adultos mayores en región de Valparaíso viven en situación de dependencia o solos. *Biobío Chile*. <https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/region-de-valparaiso/2019/04/05/mas-de-19-mil-adultos-mayores-en-region-de-valparaiso-viven-en-situacion-de-dependencia-o-solos.shtml>
- Carrasco, C., Borderías, C., & Torns Martín, M. T. (2011). *El trabajo de cuidados: Historia, teoría y políticas*. Catarata.
- Carrasquer, P. (2013). El redescubrimiento del trabajo de cuidados: Algunas reflexiones desde la sociología. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), 97-126. [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2020/224863/femsinibe\\_a2020p97iSPA.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2020/224863/femsinibe_a2020p97iSPA.pdf)
- Coffey, A., & Atkinson, P. (2003). *Encontrar el sentido a los datos: estrategias complementarias de investigación*. Editorial Universidad de Antioquia.
- Comas d'Argemir, D. (2016). Hombres cuidadores: Barreras de género y modelos emergentes. *Psicoperspectivas: individuo y sociedad*, 15(3), 10-22. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol15-Issue3-fulltext-750>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (29 de diciembre de 2021). *Derechos humanos de las personas mayores en Chile en tiempos de pandemia: acciones de promoción desde el Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA)*. <https://www.cepal.org/es/enfoques/derechos-humanos-personas-mayores-chile-tiempos-pandemia-acciones-promocion-servicio>

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio Demográfico. (2023). *La dinámica demográfica de América Latina y su impacto en la fuerza de trabajo*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/68798-observatorio-demografico-america-latina-caribe-2023-la-dinamica-demografica>
- Correa, N. (15 de junio de 2022). *¿Quiénes cuidan a personas mayores dependientes en Chile?* Instituto Milenio para la Investigación del Cuidado. <https://www.micare.cl/2022/06/15/video-quienes-cuidan-a-personas-mayores-dependientes-en-chile/#:~:text=Nuestras%20investigadoras%20Mar%C3%ADa%20Beatriz%20Fern%C3%A1ndez,personas%20mayores%20en%20el%20pa%C3%ADs.>
- División Observatorio Social (2020) *Documento de resultados: Personas mayores, envejecimiento y cuidados*. Ministerio de Desarrollo Social y Familia. [https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/grupos-poblacion/Documento\\_de\\_resultados\\_Personas\\_mayores\\_envejecimiento\\_y\\_cuidados\\_31.07.2020.pdf](https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/grupos-poblacion/Documento_de_resultados_Personas_mayores_envejecimiento_y_cuidados_31.07.2020.pdf)
- England, P. (2010). The gender revolution: Uneven and stalled. *Gender & Society*, 24(2), 149-166. <https://www.jstor.org/stable/27809263>
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Morata.
- Flick, U. (2007). *El diseño de investigación cualitativa*. Morata.
- Gobierno de Chile (23 de noviembre de 2022). Gobierno lanza plataforma para identificar a personas cuidadoras: conozca los detalles y quiénes son los beneficiados. <https://www.gob.cl/noticias/gobierno-lanza-plataforma-para-identificar-personas-cuidadoras-conozca-los-detalles-y-quienes-son-los-beneficiados/>

- Gómez-Rubio, C., Ganga-León, C., & Rojas, W. (2017). Desigualdades de género en trabajos de cuidados familiar y no remunerado: una revisión Iberoamericana. *Revista Punto Género*, (7), 156–182. <https://doi.org/10.5354/2735-7473.2017.46275>
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545–579. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>
- Hardie, J. H. (2015). Women's work? Predictors of young men's aspirations for entering traditionally female-dominated occupations. *Sex Roles*, 72, 349–362. <https://doi.org/10.1007/s11199-015-0449-1>
- Instituto Milenio para la Investigación del Cuidado. (2023). Estudio MICARE 2023: Personas cuidadoras y trabajo de cuidado en Chile [Informe]. [https://www.micare.cl/wp-content/uploads/2023/12/Estudio MICARE 2023.pdf](https://www.micare.cl/wp-content/uploads/2023/12/Estudio_MICARE_2023.pdf)
- Instituto Nacional de Estadísticas Chile (15 de abril de 2020). Radiografía a nuestros adultos mayores: ¿Qué hacen y cuántos son? <https://www.ine.gob.cl/sala-de-prensa/prensa/general/noticia/2020/04/15/adultos-mayores-en-chile-cu%C3%A1ntos-hay-d%C3%B3nde-viven-y-en-qu%C3%A9-trabajan>
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Ediciones Morada, S. L.
- Larrañaga, I., Valderrama, M., Martín, U., Begiristain, J., Bacigalupe, A., & Arregi, B. (2009). Mujeres y hombres ante el cuidado informal: diferencias en los significados y las estrategias. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 27(1), 50-55. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-386X2009000100009&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2009000100009&lng=en&tlng=es).

Lupton, B. (2000). Maintaining masculinity: Men who do 'Women's work'. *British Journal of Management*, 11(2000), 33-48. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.11.s1.4>

Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2017). *Adultos mayores: Síntesis de resultados (CASEN)* 2017. [https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2017/Resultados\\_Adulto\\_Mayores\\_casen\\_2017.pdf](https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2017/Resultados_Adulto_Mayores_casen_2017.pdf)

Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2021). *Encuesta de Bienestar Social 2021*. <https://datasocial.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/portaDataSocial/ebs>

Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2021). *Resumen de resultados: Pobreza por Ingresos y Distribución de Ingresos. (CASEN) 2020 en pandemia*. [https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2020/Resumen\\_de\\_resultados\\_de\\_Pobreza\\_por\\_Ingresos\\_y\\_Distribucion\\_de\\_Ingresos\\_revisado2022\\_09.pdf0](https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2020/Resumen_de_resultados_de_Pobreza_por_Ingresos_y_Distribucion_de_Ingresos_revisado2022_09.pdf0)

Ministerio de Desarrollo Social y Familia, & ONU Mujeres (2023). *Hablemos de cuidados. Principales resultados de los diálogos ciudadanos hacia la construcción del Sistema Nacional e Integral de Cuidados*. [https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2023-11/doc-hablemos-de-cuidados-v4-comprimido\\_diana\\_leal.pdf](https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2023-11/doc-hablemos-de-cuidados-v4-comprimido_diana_leal.pdf)

Miró G., Carmen A. (2003). Transición demográfica y envejecimiento demográfico. *Papeles de Población*, 9(35), 9-28. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252003000100002](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252003000100002)

- Monge, V. (2015). La codificación en el método de investigación de la Grounded Theory o Teoría Fundamentada. *Innovaciones Educativas*, 17(22), 77–84. <https://doi.org/10.22458/ie.v17i22.1100>
- Moskos, M. (2019). Why is the gender revolution uneven and stalled? Gender essentialism and men's movement into 'women's work'. *Gender, Work & Organization*, 27(4), 527-544. <https://doi.org/10.1111/gwao.12406>
- Navarrete, J. M. (2000). El muestreo en la investigación cualitativa. *Investigaciones Sociales* 4(5), 165-180. <https://doi.org/10.15381/is.v4i5.6851>
- Oficina Internacional del Trabajo (2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_737394/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737394/lang--es/index.htm)
- ONU Mujeres (2023). *Cuidados en Chile: Avanzando hacia un sistema integral de cuidados*. [https://chile.un.org/sites/default/files/2023-08/cuidados-chile-final\\_12\\_07\\_1\\_ONU%20Mujeres.pdf](https://chile.un.org/sites/default/files/2023-08/cuidados-chile-final_12_07_1_ONU%20Mujeres.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (01 de octubre de 2024). *Envejecimiento y salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>
- Osorio-Parraguez, P., Gómez, Á., Navarrete, I., & Rivera, J. (2022). Organización social de la provisión de cuidados a personas mayores en territorios rurales: los casos de España y Chile. *Cultura De Los Cuidados*, 26(62), 176–190. <https://doi.org/10.14198/cuid.2022.62.13>

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palffy, P., Lehnert, P., & Backes-Gellner, U. (2023). Social norms and gendered occupational choices of men and women: Time to turn the tide? *Industrial Relations: A journal of Economy and Society*, 62(4), 380-410. <https://doi.org/10.1111/irel.12332>
- Pérez, A. (2006). *Perspectivas feministas en torno a la economía: El caso de los cuidados*. Consejo Económico y Social. [https://www.gemlac.org/attachments/article/338/amaia%20perez%20orozco\\_2006.pdf](https://www.gemlac.org/attachments/article/338/amaia%20perez%20orozco_2006.pdf)
- Pineda, J. (2019). Trabajo de cuidado: mercantilización y desvalorización. *Revista CS, (spe)*, 111-136. <https://doi.org/10.18046/recs.iespecial.3218>
- Pontificia Universidad Católica de Chile, Observatorio del Envejecimiento para un Chile con Futuro. (2022). *Dependencia y cuidados en la vejez* (Vol. 16). <https://observatorioenvejecimiento.uc.cl/wp-content/uploads/2022/04/Reporte-Observatorio-Dependencia-y-Cuidados-en-la-Vejez.pdf>
- Pullen, A., & Simpson, R. (2009). Managing difference in feminized work: Men, otherness and social practice. *Human Relations*, 62(4), 56-587. <https://doi.org/10.1177/0018726708101989>
- Rojas, F., Rodríguez, L., & Rodríguez, J. (2022). *Envejecimiento en Chile: Evolución, características de las personas mayores y desafíos demográficos para la población*. Instituto Nacional de Estadísticas. <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/demografia-y-migracion/documentos-de-trabajo/documentos/envejecimiento-en-chile-evolucion-y-caracteristicas-de-las-personas-mayores.pdf>

Shen-Miller, D., & Smiler, A. P. (2015). Men in female-dominated vocations: A rationale for academic study and introduction to the special issue. *Sex Roles*, 72, 269–276.  
<https://doi.org/10.1007/s11199-015-0471-3>

Soronellas-Masdeu, M., Comas d'Argemir, D., & Alonso-Rey, N. (2021). Hombres que deciden cuidar a personas adultas dependientes en el contexto familiar. Género y parentesco en transformación. *Arxiu d'Etnografia de Catalunya*, 22(2021), 211-235.  
<https://doi.org/10.17345/aec22.211-235>

Subsecretaría de Evaluación Social (2021). *Principales resultados de la Primera Mediación del Bienestar Social en Chile. Encuesta de Bienestar Social 2021*. Ministerio de Desarrollo Social y Familia.  
[https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/bienestar-social/1ra\\_Medicion\\_del\\_Bienestar\\_Social\\_en\\_Chile\\_MDSF\\_.pdf](https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/bienestar-social/1ra_Medicion_del_Bienestar_Social_en_Chile_MDSF_.pdf)

Subsecretaría de Evaluación Social (2022). *Informe sobre la situación de bienestar de las mujeres: Conciliación entre la vida personal y el trabajo remunerado y no remunerado*.  
[https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/bienestar-social/220729\\_Boletin\\_Bienestar\\_mujeres.pdf](https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/bienestar-social/220729_Boletin_Bienestar_mujeres.pdf)

Sunkel, G. (2006). *El papel de la familia en la protección social en América Latina*. Políticas sociales. CEPAL.

Taylor, S., & Bogdan, R. (2013). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significados*. Editorial Paidós.

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

- Urquizar-Wilson, M. E., & Andrade Guzmán, C. (2022). Cuidando a mayores en Chile: Explorando las vivencias de hombres cuidadores de personas dependientes. *EHQUIDAD. Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, (17), 275–304. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2022.0010>
- Valles, M. S. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Editorial Síntesis, S.A.
- Vasilachis, I. (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Editorial Gedisa, S.
- Williams, C. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in the “female” professions. *Social Problems*, 39(3), 253-267. <https://doi.org/10.2307/3096961>
- Williams, C. (1993). *Doing ‘Women’s work’. Men in nontraditional occupations*. Sage Publications, Inc.
- Williams, C. (2013). The glass escalator, revisited: Gender inequality in neoliberal times. *Gender & Society*, 27(5), 609-629. <https://doi.org/10.1177/0891243213490232>
- Williams, L. S., & Villemez, W. J. (1993). Seekers and Finders: Male entry and exit in female-dominated jobs. En C. Williams (Ed.), *Doing ‘women’s work’: Men in nontraditional occupations*. (pp. 64-90). Sage Publications, Inc.

## **Anexos**

### **Anexo 1: Pauta de entrevista para cuidadores remunerados**

#### **Preguntas de caracterización**

1. ¿Cuál es su nombre?
2. ¿Qué edad tiene?
3. ¿Con quién vive? – tipo de hogar, edades, etc.

#### **Entrada al trabajo**

4. ¿Podría decirme a qué se dedica? ¿Hace cuánto trabaja en esto?
5. ¿Cómo llegó a este trabajo? ¿Cuáles son sus motivaciones/aspiraciones asociadas a la elección de realizar este trabajo? ¿Estudió, hizo un curso o tiene formación previa en el rubro?
6. ¿Por qué cree que hay pocos hombres trabajando en este sector o tipo de trabajo? ¿Considera que ha tenido dificultades o facilidades al obtener trabajo como hombre?

#### **Experiencia del trabajo (interno)**

7. Caracterización del empleo (detallada): tipo de tareas, tipo de contrato, salario y formas de pago (por producto/por tiempo), horarios o jornada (¿existen ventajas o desventajas de la característica del empleo?)
8. ¿Qué es lo que más valora de su trabajo?

#### **Relaciones laborales (interno)**

9. Si cuida dentro de familias: ¿Cómo es su relación con la familia directa de la persona que cuida? ¿cómo es el trato? ¿Facilita o dificulta el desempeño laboral el hecho de que usted sea hombre? ¿Hay una relación de confianza?
10. Si es institucionalizado: ¿Cómo es la relación con el resto de los/as trabajadores/as? ¿Se apoyan entre ustedes? ¿Con quién se relacionan más?
11. Con jefatura o jerarquías: ¿Cómo es su relación con su jefatura? ¿Le asignan distintas tareas que sus pares mujeres o realizan tareas similares? ¿Cree usted que ser cuidador hombre facilita las labores de cuidados? ¿cómo? ¿Facilita o dificulta la asignación de tareas de responsabilidad, el ascenso laboral?
12. ¿Se ha sentido incapaz al realizar alguna tarea como cuidador?

#### **Percepción social (externo) (las preguntas tienen que comprender la forma en que ven la feminidad/masculinidad y cómo afecta su trabajo)**

13. ¿Cree que el ser un cuidador hombre conlleva alguna carga, prejuicio o estereotipo, ya sea positiva o negativa?
14. ¿Cómo reaccionan las personas cuando les dice el trabajo que desarrolla? ¿Y porque cree que reaccionan de esa manera? ¿Y es la misma reacción entre hombres y mujeres?
15. ¿Y cómo le afecta la reacción que tienen las personas? ¿Y qué hace frente a ello?

### **(Auto)Percepción**

16. ¿Cuál es su percepción sobre su papel como hombre cuidador? ¿Ha cambiado su percepción de sí mismo? ¿Lo que trabaja se traspasa al ámbito familiar?
16. ¿Qué significa para ti cuidar? ¿En qué tareas cree que usted es bueno como hombre cuidador?

### **Para finalizar...**

17. ¿Qué es lo que más le gusta y lo que más le cuesta de ser cuidador?
18. En algunos años más ¿Usted se ve trabajando en el mismo rubro?
19. ¿Hay algo que le gustaría decir que no le hayamos preguntado?

**¡Muchas gracias por su tiempo!**

## **Anexo 2: Pauta de entrevista para cuidadores no remunerados**

### **Preguntas de caracterización:**

1. ¿Cuál es su nombre?
2. ¿Qué edad tiene?
3. ¿Con quién vive? – tipo de hogar, edades, etc.

### **Caracterización como cuidador:**

4. ¿Cuál es su parentesco con la persona cuidada?
5. ¿Es usted el cuidador principal de la persona mayor?

### **Cotidianidad.**

6. ¿Cómo es su día a día? Rutina de cuidador
7. ¿Cuáles son los cuidados que debe realizar a la persona que cuida? Tareas
8. ¿Cuántas horas dedica al cuidado diariamente?
9. ¿Hace cuánto tiempo realiza trabajos de cuidado hacia una persona mayor?
10. ¿Recibe algún tipo de ayuda o apoyo de otra(s) persona(s)?

### **Antecedentes.**

11. ¿Qué lo llevó a asumir este trabajo?
12. ¿Tiene algún tipo de formación previa en torno a los cuidados? (algún curso, capacitación, etc)
13. ¿Por qué asume usted el cuidado y no otra persona?

### **Trayectoria.**

14. Antes de cuidar a su familiar, ¿había cuidado a alguien más? ¿En qué momento?
15. ¿Cómo describiría su experiencia durante el tiempo que se ha desempeñado como cuidador? ¿Esta ha cambiado de algún modo?
16. ¿Cuáles han sido los mayores desafíos que le ha tocado afrontar desde que desempeña su rol como cuidador principal? ¿A qué cree que se debe?

### **Percepciones.**

17. ¿Cuál es su percepción sobre su papel como hombre cuidador? ¿Qué significa para ti cuidar?
18. ¿En qué tareas cree que usted es bueno como hombre cuidador?
19. ¿Cree usted que ser cuidador hombre facilita las labores de cuidados? ¿cómo?
20. ¿Se ha sentido incapaz al realizar alguna tarea como cuidador?
21. ¿Alguna vez ha recurrido de una mujer para desarrollar su labor como cuidador? ¿Cuándo y en qué circunstancias?
22. ¿Cómo cree usted que su propia familia lo ve respecto al rol de cuidador que usted desempeña?
23. ¿Cómo cree usted que es visto por la sociedad el rol que está asumiendo? (alguna carga, prejuicios, estereotipos)

### **Cambios en las dinámicas familiares.**

24. ¿Hay algún otro ingreso en el hogar?
25. ¿Posee algún trabajo fuera del hogar? ¿Recibe dinero por ese trabajo?
26. ¿Es usted el principal proveedor de su hogar?
27. (De no ser el principal proveedor) ¿Cuál es su relación con el principal proveedor(a) del hogar?
28. ¿Usted piensa que el haber asumido este rol como cuidador ha producido cambios en su estructura familiar? ¿Cuáles?
29. ¿Ha dejado de lado oportunidades laborales por priorizar el cuidado de su familiar?
30. ¿Alguna vez se ha visto afectado económicamente por asumir este trabajo como cuidador? ¿De qué manera?

### **Para finalizar...**

31. ¿Qué es lo que más le gusta y lo que más le cuesta de ser cuidador?
32. ¿Hay algo que le gustaría decir que no le haya preguntado?

**¡Muchas gracias por su tiempo!**

### **Anexo 3: Pauta de entrevista para cuidadores en formación**

1. ¿Cuál es tu nombre?
2. ¿Qué edad tienes?
3. ¿Con quién vives? – tipo de hogar, edades, etc.

#### **Entrada al trabajo actual**

4. ¿Podrías decirme a qué te dedicas? ¿Hace cuánto trabajas en esto?
5. ¿Cómo llegaste a este trabajo? ¿Cuáles fueron tus motivaciones y/o aspiraciones asociadas a la elección de realizar este trabajo?
6. ¿Tenías experiencia previa en algún otro trabajo?

#### **Entrada al curso de cuidadores**

7. Con respecto al curso de cuidadores, ¿cómo conociste este curso? ¿existió algún incentivo para entrar a este? ¿cuáles son tus intereses o intenciones al instruirte como

cuidador? (ambiciones/proyectos personales, oportunidades laborales en el rubro, capacitación por experiencias previas, etc)

8. ¿Por qué crees que hay pocos hombres trabajando en el rubro de los cuidados?
9. ¿Consideras que existen dificultades o facilidades para obtener trabajo como hombre en los cuidados? (si es que las ha tenido, sino preguntar por su percepción como agente externo respecto a este tema)
10. ¿Has tenido experiencia previa en los cuidados? ¿cuáles? ¿remunerada y no remunerada?

**Experiencia en el trabajo (SI ES QUE HA TENIDO EXPERIENCIA COMO CUIDADOR, OJO SI HA CUIDADO DE MANERA NO REMUNERADA COMPLEMENTAR CON LA OTRA PAUTA)**

11. Caracterización del empleo (detallada): tipo de tareas, tipo de contrato, salario y formas de pago (por producto/por tiempo), horarios o jornada. (¿Existen ventajas o desventajas por las características de tu empleo?)
12. ¿Qué es lo que más valoras de tu trabajo?

**Relaciones laborales (interno) (SI ES QUE HA TENIDO EXPERIENCIA COMO CUIDADOR)**

13. Si cuida dentro de familias: ¿Cómo es su relación con la familia directa de la persona que cuida? ¿cómo es el trato? ¿Facilita o dificulta el desempeño laboral el hecho de que usted sea hombre? ¿Hay una relación de confianza?
14. Si es institucionalizado: ¿Cómo es la relación con el resto de los/as trabajadores/as? ¿Se apoyan entre ustedes? ¿Con quién se relacionan más?
15. Con jefatura o jerarquías: ¿Cómo es su relación con su jefatura? ¿Le asignan distintas tareas que sus pares mujeres o realizan tareas similares? ¿Cree usted que ser cuidador hombre facilita las labores de cuidados? ¿cómo? ¿Facilita o dificulta la asignación de tareas de responsabilidad, el ascenso laboral?
16. ¿Se ha sentido incapaz al realizar alguna tarea como cuidador?

**Percepción social (externo) (las preguntas tienen que comprender la forma en que ven la feminidad/masculinidad y cómo afecta su trabajo)**

17. ¿Crees que ser cuidador hombre conlleva alguna carga, prejuicio o estereotipo, ya sea negativo o positivo? (si es que no ha tenido experiencia como cuidador, preguntar por su percepción como agente externo en el tema)
18. Si sólo ha hecho el curso: ¿Cómo reacciona la gente cuando les cuentas el curso que estás desarrollando? ¿por qué crees que es de esta manera? ¿es la misma reacción entre hombres y mujeres?
19. Si también se ha desempeñado como cuidador: ¿Cómo reaccionan las personas cuando les dices el trabajo que estás desarrollando? ¿por qué crees que es de esta manera? ¿es la misma reacción entre hombres y mujeres?
20. ¿Te afecta de alguna manera estas reacciones? ¿qué haces frente a ello?

**Políticas públicas**

21. ¿Qué sabes sobre las políticas de cuidado en el país? ¿cuáles conoces?
22. ¿Qué opinas sobre los cuidados en el país?
23. ¿Qué opinas sobre la iniciativa del curso en el que estás participando?

24. ¿Consideras que los cuidados son un rubro con potencialmente mayor oferta y/o oportunidades laborales?

### **(Auto)percepción**

25. Si se ha desempeñado como cuidador: ¿cuál es tu percepción sobre tu papel como hombre cuidador? ¿esta ha cambiado en el tiempo?
26. ¿Lo que has aprendido (en el curso) se traspasa al ámbito familiar?
27. ¿Qué significan para ti los cuidados? ¿En qué tareas te consideras bueno como cuidador?

### **Para finalizar...**

28. ¿Qué es lo que más te gusta y lo que menos te gusta de los cuidados?
29. Proyecciones: En algunos años más, ¿te ves trabajando en el rubro? ¿en tu empleo actual? ¿en otro?
30. ¿Hay algo que te gustaría decir que no te hayamos preguntado?

### **¡Muchas gracias por tu tiempo!**

## **Anexo 4: Pauta de entrevista para informante clave**

### **Presentación del informante**

1. ¿Podrías presentarte brevemente y contarme sobre tu rol como director del programa en la UVM?

### **Contexto del curso y motivaciones**

2. ¿Hace cuánto existe el programa? ¿Podrías contarme sobre el origen del curso de cuidadores en la UVM y los objetivos que se plantearon desde el inicio?
3. ¿Qué factores influyeron en la decisión de enfocar el curso en la inclusión de hombres y en la meta de formar 1000 cuidadores/as en la región de Valparaíso?

### **Reclutamiento y perfil**

4. ¿Qué tipo de perfil tienen los hombres que se han inscrito en el curso? (edad, antecedentes laborales, nivel educativo, etc.)
5. ¿Cuáles han sido las principales motivaciones o necesidades de los hombres para inscribirse en este curso, según tu percepción? (ej: laborales, personales, etc.)
6. (Si es que no lo menciona antes): ¿Crees que el contexto actual del envejecimiento poblacional influye en el interés por formarse como cuidadores?

### **Experiencias y percepciones**

7. ¿Cuáles han sido las principales barreras/limitaciones que los hombres cuidadores han mencionado enfrentar? ¿Han mencionado la existencia de prejuicios en torno al rol que ejercen como cuidadores en formación? (reacciones de su entorno más próximo)
8. ¿Qué aspectos del curso han valorado más los hombres cuidadores? ¿Qué les ha resultado más útil o significativo?

9. ¿Cuál es la percepción que las mujeres en el curso tienen sobre los hombres implicándose en los cuidados?
10. ¿Han compartido los hombres alguna experiencia relevante o anécdota que consideres significativa para entender su percepción del rol de cuidador?

### **Inserción Laboral**

11. ¿Cómo ha sido la experiencia de los hombres cuidadores al buscar empleo tras finalizar el curso?
12. ¿Han enfrentado obstáculos específicos para integrarse al mercado laboral como cuidadores?
13. ¿Se ha realizado algún seguimiento a los egresados del curso para conocer su trayectoria laboral? ¿Qué resultados se han observado? ¿Hay alguna experiencia o reflexión compartida por los hombres que consideres especialmente relevante para entender su proceso de formación como cuidadores?

### **Impacto del programa y percepción social**

14. ¿Crees que el programa ha logrado cambiar la percepción social sobre el rol de los hombres en los cuidados? ¿Cómo lo perciben los participantes?
15. ¿Crees que existe una feminización del trabajo de cuidados? Si es así, ¿qué opinas al respecto? ¿Cómo crees que este curso puede influir en ese contexto?
16. ¿Qué impacto crees que ha tenido el curso en la vida de los cuidadores hombres, tanto a nivel personal como profesional?

### **Para finalizar...**

17. ¿Qué cambios consideras que podrían implementarse en el curso para mejorar la experiencia y el éxito de los participantes?
18. ¿Hay algo más que te gustaría añadir sobre las experiencias de los hombres cuidadores que no hayamos abordado?

**¡Muchas gracias por tu tiempo!**

### **Anexo 5: Tabla de operacionalización de conceptos**

<b>Concepto</b>	<b>Definición</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Trayectorias laborales “atípicas” de género</b>	Partiendo de la asunción de que el género permea en la esfera del trabajo e influye en las	Trabajo previo	Personal	Motivaciones personales, profesionales, familiares.
			Económica	Situación económica en trabajo previo

<p>trayectorias laborales de las personas (Longo, 2009), las trayectorias “atípicas” se refieren a aquellas en las que una persona elige una ocupación que está tradicionalmente asociada al género opuesto, generando que se perturbe la estructura de lo que se considera tipificado por el género (Palffy et al., 2023).</p>			(tipos de remuneración)	
			Social	Estatus/valor social
				Influencias del entorno
	Inserción y permanencia	Personal	Motivaciones personales en la entrada al trabajo atípico	
			Vínculo entre el trabajo previo y el trabajo atípico	
			Barreras o incentivos en la inserción al trabajo atípico	
			Formación previa	
		Económica	Motivaciones económicas en la entrada y permanencia al trabajo atípico	
			Situación económica tras inserción y permanencia en trabajo atípico	
		Social	Influencias sociales/contextuales en su inserción y permanencia al trabajo atípico	
Influencias de estatus/valor social				

				en su inserción y permanencia en trabajo atípico
		Proyección	Personal	Continuidad (o no) en trabajo atípico
				Aspiraciones personales (individuales, familiares, laborales, profesionales)
			Económica	Aspiraciones económicas
			Social	Aspiraciones relacionadas a influencia de terceros o influencia del entorno
<b>Trabajo de cuidados remunerado</b>	Es aquel trabajo realizado por personas denominadas trabajadoras de cuidados, que a cambio de su labor reciben una remuneración —ya sea salarial u otro tipo de beneficio (OIT, 2019). Este tipo de cuidados se relaciona con la demanda de cuidadores en la estructura	Caracterización	Rol	Roles ejercidos en el cuidado
			Tareas	Descripción de tareas desarrolladas en el día como cuidador
			Horarios	Horarios en los que cuida
			Significados	Significación de la tarea que ejerce como una feminizada
		Permanencia	Motivaciones	Motivaciones personales, familiares, laborales,

laboral y el mercado del trabajo.			profesionales, económicas
		Influencias	Influencias de terceros o del contexto
		Proyecciones	Proyecciones personales, familiares, laborales, profesionales, económicas
	Contexto laboral del trabajo de cuidados	Formación educacional	Número de cursos y/o talleres
		Apoyo institucional	Programas e incentivos de contratación
	Autopercepción	Identidad	Percepción de sí mismo dentro de los cuidados como una ocupación feminizada (cambios, mejoras)
		Comportamiento	Dinámicas o repartición de roles en su familia relacionadas a los estereotipos tradicionales del género (cambios, mejoras)
		Autopercepción esencialistas de género	Percepción de sí mismo que partan de la asunción de que hombres y mujeres son inherentemente diferentes en

				intereses y habilidades.
		Percepción de terceros		Opiniones de su círculo cercano por su inserción en los cuidados
			Percepciones esencialistas de género	Percepciones de terceros influidas por nociones esencialistas, es decir, que partan de la asunción de que hombres y mujeres son inherentemente diferentes en intereses y habilidades.
<b>Trabajo de cuidados no remunerado</b>	Es aquel trabajo que corresponde a una prestación de servicios de cuidado por parte de personas cuidadoras que no reciben ningún tipo de remuneración por su labor (OIT, 2019). Se ha constituido como una dimensión emocional y de responsabilidad	Roles familiares	Redes de apoyo  Solidaridad intergeneracional	Existencia de familiares, amigos que brinde apoyo en los cuidados  Participación en grupos de apoyo para cuidadores  Obligación moral de los cuidados que recae dentro de la estructura familiar

	dentro del sistema de relaciones familiares y de género (Carrasco et al., 2011).		Condiciones laborales	Participación en grupos de apoyo para cuidadores
				Permisos laborales o flexibilidad horaria en el trabajo
		Caracterización	Antecedentes	Todo aquel dato que permita caracterizar el perfil del cuidador
			Tipo de hogar	Composición de la estructura familiar y del hogar
			Rol	Roles ejercidos en los cuidados
			Tareas	Tareas desarrolladas en los cuidados
			Horarios	Horarios en los que cuida
			Formación en los cuidados	Existencia de algún tipo de estudio o capacitación
			Pago por cuidados extras	Pago por cuidados específicos
Significaciones	Significación de la tarea que ejerce			

				como una feminizada
	Ventajas/desventajas	Familiares		Cambios en las dinámicas familiares
		Económicas		Cambios económicos en el hogar por su implicación en los cuidados
		Profesionales		Imposibilidad de ejercer su profesión
		Percepción		Opinión relativa a los cuidados que realiza
	Autopercepción	Identidad		Percepción de sí mismo dentro de los cuidados como ocupación feminizada
		Comportamiento		Cambio en su comportamiento dentro del hogar relacionado al estereotipo tradicional de masculinidad
		Autopercepción esencialistas de género		Percepción de sí mismo que parten de la asunción de que hombres y mujeres son inherentemente diferentes en intereses y habilidades.

			Políticas públicas	Conocimiento de políticas sobre cuidados en el país
		Percepción de terceros		Opiniones de su círculo cercano por su implicación en los cuidados
			Percepciones esencialistas de género	Percepciones de terceros influidas por nociones esencialistas, es decir, que partan de la asunción de que hombres y mujeres son inherentemente diferentes en intereses y habilidades.

### **Anexo 6: Consentimiento informado cuidadores**

Nuestros nombres son Benjamín Rojas Rojas y Vanesa Venegas Neira, estudiantes de sociología de la Universidad de Valparaíso. Usted ha sido seleccionado para participar en nuestra investigación de memoria de pregrado titulada “Trayectorias de trabajo atípicas: hombres cuidadores de personas mayores en Valparaíso, Chile”. La memoria se inscribe en el proyecto de investigación Anillo “Descendiendo desigualdades de género” (ATE220051), financiado por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo-ANID. La profesora guía es Alessandra Olivi, académica de la Escuela de sociología de la Universidad de Valparaíso, directora alterna e investigadora principal del proyecto Anillo.

El objetivo de nuestra tesis es comprender la construcción de trayectorias de trabajo de hombres cuidadores de personas mayores en Valparaíso Chile. Durante la entrevista se le pedirá que comparta sus experiencias en torno al trabajo de cuidados de personas mayores.

Formar parte de esta investigación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento si así lo decide y dejar inconclusa su participación cuando así lo desee, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

La entrevista será grabada para poder ser transcrita y analizada con posterioridad, exclusivamente con fines académicos. Sólo el equipo de investigación tendrá acceso a las grabaciones y transcripciones de la entrevista. Toda información de identificación personal tendrá un carácter reservado y confidencial, velando por su anonimato.

Si presenta dudas sobre este proyecto o su participación en él, puede hacer preguntas en cualquier momento de la ejecución del mismo. Desde ya, le agradecemos su participación.

### **Declaración de consentimiento**

Yo \_\_\_\_\_ acepto voluntariamente participar con una entrevista en la tesis titulada “Trayectorias de trabajo atípicas: hombres cuidadores de personas mayores en Valparaíso, Chile”, cuyos tesistas responsables son Benjamín Rojas y Vanesa Venegas.

He sido informado de los objetivos y alcances de esta investigación y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de la entrevista es confidencial y anónima. Esta no será utilizada para ningún otro propósito fuera de esta tesis.

Entiendo que una copia de este consentimiento me será entregada y que puedo pedir información de los resultados de esta investigación cuando haya concluido. Para esto puedo contactar a los tesistas en los correos: [benjamin.rojasr@alumnos.uv.cl](mailto:benjamin.rojasr@alumnos.uv.cl) y [vanesa.venegas@alumnos.uv.cl](mailto:vanesa.venegas@alumnos.uv.cl)

## **Anexo 7: Consentimiento informado informante clave**

Nuestros nombres son Benjamín Rojas Rojas y Vanesa Venegas Neira, estudiantes de sociología de la Universidad de Valparaíso. Usted ha sido seleccionado para participar en nuestra investigación de memoria de pregrado titulada “Trayectorias de trabajo atípicas: hombres cuidadores de personas mayores en Valparaíso, Chile”. La memoria se inscribe en el proyecto de investigación Anillo “Descendiendo desigualdades de género” (ATE220051), financiado por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo-ANID. La profesora guía es Alessandra Olivi, académica de la Escuela de sociología de la Universidad de Valparaíso, directora alterna e investigadora principal del proyecto Anillo.

El objetivo de nuestra tesis es comprender la construcción de trayectorias de trabajo de hombres cuidadores de personas mayores en Valparaíso Chile. Durante la entrevista se le pedirá que comparta sus experiencias como director del *Programa integral de Cuidados para Personas Mayores Región de Valparaíso* en torno a la inserción de hombres al trabajo de cuidados de personas mayores.

Formar parte de esta investigación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento si así lo decide y dejar inconclusa su participación cuando así lo desee, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

La entrevista será grabada para poder ser transcrita y analizada con posterioridad, exclusivamente con fines académicos. Sólo el equipo de investigación tendrá acceso a las grabaciones y transcripciones de la entrevista. Toda información de identificación personal tendrá un carácter reservado y confidencial, velando por su anonimato.

Si presenta dudas sobre este proyecto o su participación en él, puede hacer preguntas en cualquier momento de la ejecución de este. Desde ya, le agradecemos su participación.

## Declaración de consentimiento

Yo \_\_\_\_\_ acepto voluntariamente participar con una entrevista en la tesis titulada “Trayectorias de trabajo atípicas: hombres cuidadores de personas mayores en Valparaíso, Chile”, cuyos tesisistas responsables son Benjamín Rojas y Vanesa Venegas.

He sido informado de los objetivos y alcances de esta investigación y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de la entrevista es confidencial y anónima. Esta no será utilizada para ningún otro propósito fuera de esta tesis.

Entiendo que una copia de este consentimiento me será entregada y que puedo pedir información de los resultados de esta investigación cuando haya concluido. Para esto puedo contactar a los tesisistas en los correos: [benjamin.rojasr@alumnos.uv.cl](mailto:benjamin.rojasr@alumnos.uv.cl) y [vanesa.venegas@alumnos.uv.cl](mailto:vanesa.venegas@alumnos.uv.cl)