



## INVESTIGACIÓN:

# FAMILIAS MONOPARENTALES, MADRES SOLTERAS JEFAS DE HOGAR

Single-parent families,  
single mothers bosses of home

Daniela Escamilla R., Yohanna Parra C., Makarena Sepúlveda C. y Valeria Vásquez M.

Universidad Del Bío - Bío, Facultad de Educación y Humanidades, Escuela de Trabajo Social, sede Chillán.

E. mail: descamil@alumnos.ubiobio.cl

### Resumen

Las mujeres viven dificultades comunes, como por ejemplo, insertarse en un mercado laboral segmentado por el sexo, intentando compatibilizar sus responsabilidades familiares y domésticas con las del mundo laboral e integrarse y hacer uso de derechos en igualdad de condiciones. Además, para aquellas mujeres que deben cumplir el rol de madre y jefa de hogar las dificultades muchas veces se intensifican, puesto que cuando el hombre es Jefe de Hogar, generalmente asume las responsabilidades del cuidado de una familia en pareja, tanto en el caso de la familia nuclear como extensa, esto significa que existe el apoyo de una mujer, dueña de casa y madre con quien el hombre comparte la vida

familiar. En cambio, la mujer que asume el rol de jefa de hogar, en su mayoría es aquella mujer que es madre soltera o viuda y por tanto, se hace cargo de las responsabilidades familiares sin ayuda ni apoyo de su pareja y de padre de familia.

*Palabras claves:* Jefa de hogar, madres solteras y familias monoparentales.

### Abstract

The women live through common difficulties, since for example, to be inserted on a labor market segmented by the sex, trying to make compatible his familiar and domestic responsibilities with those of the labor world and to integrate and to use rights in equality of conditions. In addition, for those women who must



fulfill the role of mother and boss of home the difficulties often are intensified, since when the man is A Chief of Home, generally it assumes the responsibilities of the care of a family in pair, so much in case of the nuclear as extensive family, this means that the support of a woman exists, owner of house and mother with whom the man shares the

familiar life. On the other hand, the woman who assumes the boss's role of home, in the main is that woman who is single mother or widow and therefore, takes charge of the familiar responsibilities without help or support of his pair and of family father.

*Key words:* Boss of home, single mothers and single-parent families.

## I. INTRODUCCIÓN

A pesar de los cambios en la Jefatura de Hogar de los hogares chilenos, mayoritariamente continúa la tendencia de una jefatura de hogar masculina, sin embargo, las mujeres que cumplen tal rol lo hacen respecto a hogares monoparentales, entendiéndose por estos aquellos en que un adulto se hace cargo de un/a hijo/a o hijos/as, por tanto, no existe apoyo de pareja. En su mayoría las mujeres jefas de hogar no tienen pareja debido a que son solteras, viudas o separadas de hecho y deben enfrentar solas la educación de los hijos/as y en general la organización familiar, por lo que ellas deben insertarse en el ámbito laboral para cumplir y satisfacer las necesidades que se presenten en los hogares. Específicamente es en este ámbito donde se presentan los mayores niveles de discriminación, ya que, tienen un limitado acceso al campo laboral, entiéndase por tal, trabajos poco calificados que no requieren una mayor especialización y que mayormente son ligados al área doméstica. Por otro lado, aún cuando accedan a trabajos de mejor calificación, es frecuente que se vean desfavorecidas en comparación con los hombres, ya que, al realizar las mismas labores tienen inferiores salarios, menos posibilidades de alcanzar cargos directivos, entre otras situaciones problemáticas.

De acuerdo a estos antecedentes surge el interés de comprender cuáles son las expectativas laborales de las madres solteras jefas de hogar de la comuna de Chillán.

La estructura familiar y los roles en la sociedad chilena han variado en las últimas décadas, ya que, en la actualidad la concepción tradicional de la familia ha cambiado, de modo que según el último Censo del año 2002, del total de los hogares chilenos (4.141.427), el 31,5% de ellos tiene a una mujer como jefa de hogar, existiendo un aumento de las familias monoparentales de un 1,1 puntos porcentuales entre los años 1992-2002. (CENSO)



La mujer tiene menores posibilidades de acceso a trabajos realizados fuera del área doméstica, por lo que al conocer las expectativas laborales que tienen las mujeres madres solteras, jefas de hogar, desde la disciplina el Trabajo Social se pueden orientar acciones en pro de ellas, abriendo nuevos campos laborales donde puedan desempeñarse.

Además, cabe mencionar que efectivamente con el pasar de los años, la mujer ha ganado terreno en el ámbito laboral, pero con contradicciones, ya que, por un lado, su incorporación al trabajo remunerado le ofrece participar del ámbito público, por otro, lo hace con la desventaja de trabajos peor remunerados, más flexibilizados, precarizados y en desprotección, por lo que es necesario intervenir en la realidad y generar cambios donde se consideren sus propias experiencias de inserción laboral, con lo cual el Trabajador Social puede crear métodos y técnicas que ayuden a una inserción positiva de las madres solteras jefas de hogar, sin la actual discriminación existente.

Es debido a esto que los objetivos planteados para la investigación que se llevó a cabo fueron:

Como objetivo general se planteó Conocer las expectativas laborales de las madres solteras jefas de hogar de la comuna de Chillán. Con respecto a los objetivos específicos estos fueron:

Conocer las dificultades que perciben las madres solteras jefas de hogar al momento de buscar trabajo.

Comprender cómo establecen interacciones las madres solteras jefas de hogar en el ámbito laboral.

Comprender el proceso de asimilación de roles que tienen las madres solteras jefas de hogar.

De este modo las familias de códigos para llevar a cabo el análisis de la información recabada a través de las entrevistas realizadas son: dificultades, roles, trabajo y relaciones laborales. El análisis a realizar contemplará contrastar lo dicho por las cuatro entrevistadas, con los elementos teóricos revisados.

## **MARCO DE REFERENCIA**

En la actualidad, se ha configurado una nueva tipología familiar, denominada familia monoparental, que se constituye por: madre soltera; viuda; separada o divorciada; fallecimiento de un progenitor; adopción por personas solteras y ausencia prolongada de un progenitor; causas que marcan el desarrollo y dinámica de la familia en el aspecto afectivo, educativo y económico. La familia monoparental no sólo se refiere a la persona que ha sido abandonada por su pareja; hace alusión también a aquella persona que ha asumido sola, la opción de



cuidado y educación de sus hijos e hijas. El concepto de “hogar con jefatura femenina” es útil para identificar un número cada vez mayor de hogares “sin hombres”, que incluyen los encabezados por viudas, un fenómeno creciente en las zonas urbanas de América Latina y el Caribe; así como los encabezados por madres jóvenes y sin pareja, que tienen hijos e hijas fuera del matrimonio o son abandonadas por su compañero. Por otra parte, se presentan situaciones como la separación, abandono, porque el hombre ha tenido que emigrar a otro lugar, dando espacio a la conformación de una familia monoparental (Uribe, 2007).

En lo que respecta a la mujer y su participación en la sociedad actual, de acuerdo a lo planteado por Abramo (2004) a partir de la década del noventa éstas han ido alcanzado mayor libertad y cuotas de igualdad con los varones. Sin embargo, persisten las desigualdades en diversos aspectos de la vida, tanto cotidiana como laboral. En este último ámbito, el mantenimiento y la reproducción de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres se debe a diversos factores derivados de la división sexual del trabajo y de un orden de género, donde se le asigna a la mujer la función básica del cuidado del mundo privado y de la esfera doméstica. Esto la limita en su participación activa en el mundo público, donde se desconoce por completo su valor económico, eso, para las mujeres, no sólo significa una limitación de tiempo y recursos para invertir en su propia formación y acceder al mundo remunerado, sino que además está fuertemente relacionado con una subvaloración (económica y social) del trabajo de la mujer y de su rol en la sociedad.

Por tanto, la actividad laboral se sigue fundamentando en la discriminación de género, los varones observan el trabajo como un dispositivo central, específicamente, porque ellos son quienes deben cumplir el rol de proveedor de la familia, es decir, se les socializa bajo el papel de proveedores para mantener una familia, en cambio, para las mujeres el trabajo se relaciona con mantener la continuidad de un modelo en el que ellas deben cooperar y ayudar a padres, esposos e hijos, situación que las obliga a buscar en la actividad remunerada una salida a su situación precaria (Lázaro, Zapata y Martínez, 2007).

Cuando nos referimos específicamente al ámbito laboral, el género define las opciones de trabajo que pueden alcanzar hombres y mujeres, y al mismo tiempo, define las labores que los/as mismos/as deben cumplir dentro de su trabajo, por lo que podemos inferir que el género estructura la división al interior de espacios laborales, destinando a los varones a ocupaciones de manufactura y áreas profesionales y a las mujeres al servicio doméstico y a aquellas ocupaciones de peor paga. (Bonardo, 2007). Por lo tanto, el género no es un concepto que se asocie para hablar solamente de las mujeres, tampoco se relaciona con el hecho de ser mujer u hombre sexualmente hablando, por tanto, no se está haciendo referencia a los genitales para diferenciar uno de otro, sino que, cuando hablamos de género nos estamos refiriendo a lo socialmente esperado para hombres y



mujeres, siendo el género definido como el significado social construido alrededor de esa diferencia, basado fundamentalmente en la división, según el sexo, de los roles y el poder, elemento que constituye uno de los ejes primarios alrededor de los cuales se organiza la vida social (Gómez, 2002).

Estos roles se construyen socialmente, y por tanto, la familia y la forma en que ésta se estructura tiene gran influencia en la forma en que desde pequeños/as se concibe al hombre y a la mujer en sociedad, dado que el entorno familiar, es un lugar variante en todos los sentidos, en él nos reproducimos, crecemos y andamos en un mundo individual regido por las diferentes relaciones sociales por las cuales nos corresponden ejercer roles en una sociedad donde cada día la persona asume su realidad particular. (Gonzales, 2013).

## II. DESARROLLO

### 1) Categoría Dificultades

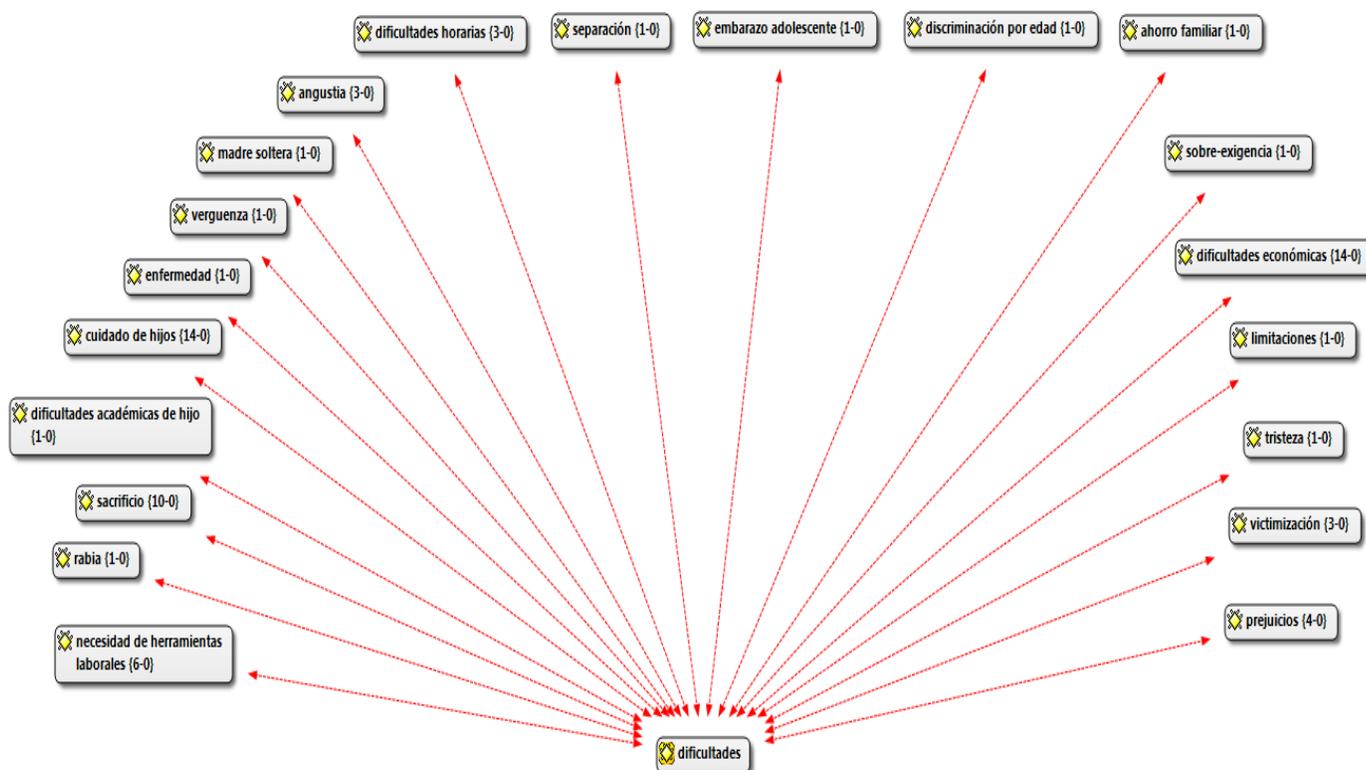


Figura 1



En la figura 1 se da cuenta de las principales dificultades que han percibido las entrevistadas al momento de buscar trabajo. Tres de ellas reconocieron que el mismo hecho de ser madre solteras, o haber vivido una separación, y además tener que hacerse cargo del hogar, complejiza el poder coordinar la jornada laboral con el cuidado de los hijos/as, dado que asumen solas esta labor, y ello implica que al momento de tener que trabajar para llevar sustento económico a su hogar no tienen un apoyo constante con quien compartir el cuidado de ellos/as, debiendo muchas veces depender de algún familiar para que se haga cargo de su cuidado. A pesar de contar con este apoyo familiar, reconocen sentir tristeza al momento de tener que cumplir con sus obligaciones laborales, pues tienen conciencia de que no podrán estar cerca de sus hijos/as, en caso de que llegaran a necesitarlas, lo que les genera angustia y preocupación, sin embargo, también reconocen que aun cuando es compleja la situación, de todos modos se ven obligadas a trabajar para mantener a sus familias, ya que el bienestar familiar depende de ellas exclusivamente.

Por otra parte, se presentan dificultades para poder compatibilizar los horarios que deben dedicar a sus respectivos trabajos y el que deben dedicar a su familia. Al respecto, las entrevistadas manifiestan que les gustaría pasar mayor tiempo con sus hijos/as, y acompañarlos/as en sus procesos de crecimiento, sin embargo, ello no siempre es posible, dado que si ellas no trabajan, nadie más asumirá la responsabilidad de mantener el hogar y proporcionarle alimento a sus hijos/as.

La situación se complejiza aún más si se considera que en la necesidad de compatibilizar trabajo y cuidado de los hijos/as las mujeres deben muchas veces aceptar trabajos esporádicos o de media jornada, donde las remuneraciones son inferiores a las de un trabajo de jornada completa, lo que finalmente se traduce en escases de recursos económicos para solventar sus hogares, haciendo casi imposible el ahorro familiar, lo que también les produce angustia y preocupación.

Por otro lado, esta dificultad se acrecienta cuando sus hijos/as se enferman o tienen algún inconveniente en sus respectivos establecimientos educacionales, dado que en estas situaciones, ellas se ven obligadas a ausentarse de sus trabajos para poder atender las necesidades de los/as mismas/as.

Otra dificultad manifestada por una de las entrevistadas hace referencia a la discriminación que sufre en espacios laborales por su edad, dado que en el mercado laboral se privilegiaría a la población joven, existiendo prejuicios frente a aquellas mujeres que han superado los 40 años, bajo el supuesto de que no podrán desempeñarse óptimamente y con la misma energía que una mujer más joven.



Frente a las dificultades mencionadas anteriormente, la que se expresa en forma más recurrente entre las entrevistadas, además de los problemas para poder cuidar a los hijos/as, hace referencia a los inconvenientes económicos vividos por el núcleo familiar, repitiéndose en las cuatro entrevistadas la palabra sacrificio para explicar la forma en que logran superar tales situaciones, dado que sienten que deben sobre-exigirse, esforzándose el doble en comparación con aquellas mujeres que cuentan con una pareja que las apoye en el cuidado y crianza de sus hijos/as, pues de ellas únicamente depende el bienestar familiar, lo que las hace sentir rabia e impotencia frente a la falta de recursos económicos para poder darle una mejor vida a los mismos/as. Con respecto a ésta sobre-exigencia, una de las entrevistadas mencionó lo siguiente:

“si yo me exijo, me sobre-exijo para que la gente donde yo estoy trabajando se sientan bien, se sientan que yo valgo y que... a ver, no sé si es fea la palabra, pero es como que... que esto mismo de ser dueña de casa y tener la responsabilidad de un hijo, te hace que tú te sobre-exijas más, ¿ya?, eh... que tú tienes que hacer sentir a la persona, a la otra persona... eso es lo que yo creo... que tú vales, que tú vales y que... que tienes que... o sea, depende de uno que esta cuestión avance...” Entrevista 2- 2:47 [si yo me exijo, me sobre-exijo..] (282:282)

“La ausencia de ingresos y restricciones económicas que enfrentan mujeres madres que deben asumir el rol de jefa de hogar ante la falta de compromiso del padre o la pérdida o ruptura de una relación, las lleva a romper con el esquema que las obligaba a ser “madre-esposas”, pues éste no incluía funciones sociales como el trabajo asalariado, situación afrontada de diversas formas según la generación a la que pertenezcan las mujeres.” (Lázaro, Zapata y Martínez)

La inserción de la mujer al mundo laboral, supone una conciliación entre dos mundos contrarios, por un lado, este mismo mundo público- laboral y por otro lado, el mundo privado doméstico, dado que éstas desarrollan actividades en ambas esferas, debiendo asumir la dificultad de compatibilizar y compartir sus horarios de trabajo para responder a un sistema laboral cada vez más demandante, con aquel tiempo que destinan a los hijos/as, quienes demandan sus cuidados y atenciones. (Carrario, 2008)



## 2) Categoría Relaciones laborales

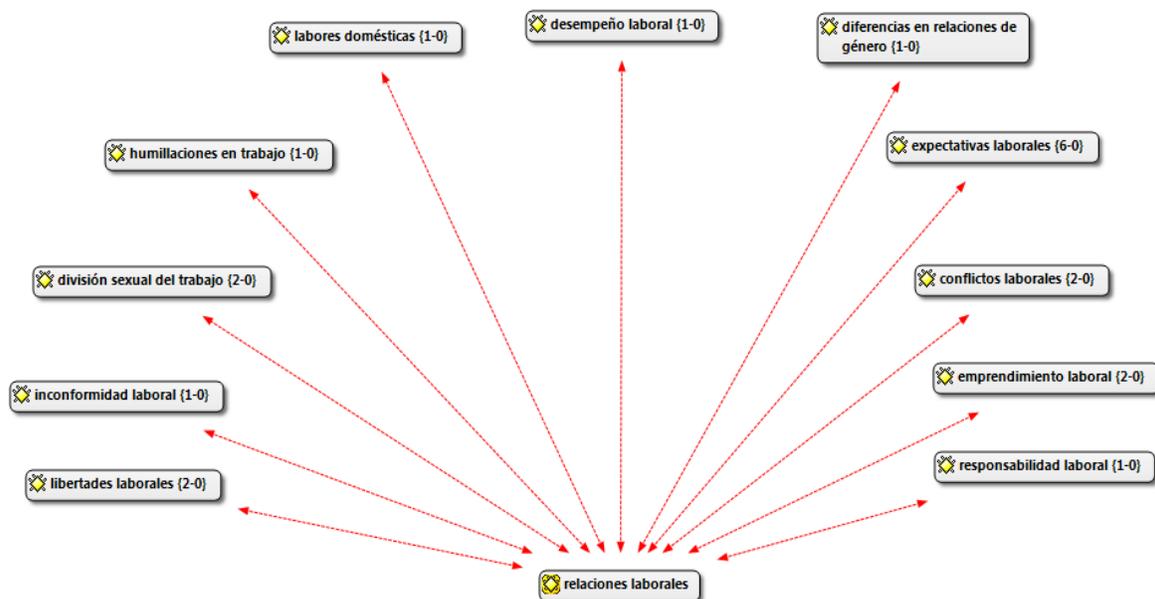


Figura 2

La inserción de la mujer al trabajo a pesar de ser un proceso que está instaurado en la sociedad y que se origina por un deseo de emprendimiento laboral, independencia y de necesidad, aun es un proceso complejo por el cual éstas deben pasar, debido a los obstáculos y dificultades que se presentan, sobre todo al momento de establecer interacciones en sus espacios laborales.

De acuerdo a las entrevistas realizadas a las 4 mujeres madres solteras jefas de hogar, se desprenden varios conceptos y experiencias significativas de sus procesos laborales y las relaciones que en estos espacios han establecido, entre las cuales se encuentran diversas vivencias que van desde buenas relaciones laborales, en las cuales se las ha tratado de igual a igual con sus pares masculinos, hasta otras en las que se han sentido en clara desventaja y han tenido que soportar malos tratos.

En relación a esto último es que citamos lo declarado por la entrevistada N°2 sobre sus relaciones laborales:

“... a ellos no le interesa si tú eres jefa de hogar, porque si tú... por ejemplo, si yo no... si yo no me relaciono con las personas eh... es por lo mismo, porque de repente te ven que si tú eres jefa de hogar es como que parece que tenía más necesidades y como que te quieren



poner la pata encima, ¿ya?, como que te quieren a ti echarte abajo todo...” Entrevista 2- 2:17 [Sí poh, o sea, a ver cómo lo d..] (279:279)

Como se puede evidenciar, en lo manifestado por la entrevistada, claramente sus relaciones laborales se ven limitadas sólo por el hecho de ser mujer madre soltera, puesto que a pesar de la responsabilidad laboral, que ella misma dice tener, se ve enfrentada a conflictos laborales, los que incluso han terminado en humillaciones al interior de su trabajo, situación que ha soportado, a pesar de la inconformidad laboral, debido a sus necesidades.

Según Escartín y Vargas (2008), a pesar de estas situaciones, en las cuales las mujeres se ven enfrentadas a condiciones de trabajo aun precarias, con relaciones laborales inestables y con escasa protección de seguridad social, el tener un trabajo contribuye al progreso de las mujeres respecto de sus condiciones previas.

Por otro lado, cabe destacar que las relaciones laborales que las madres solteras jefas de hogar establecen, varían según el contexto en el que se encuentran, tal como lo declara la entrevistada N°3 que actualmente trabaja como ayudante de cocina en una empresa.

“Pa mí es diferente po eh, cuando uno trabaja en casa particulares no es lo mismo, no, porque una tiene más libertad, cuando trabaja así, ahora como estoy trabajando ahora eh, uno habla disparates, habla de to’, pero en cambio cuando una trabaja en una casa particular hay que andar eh, a la orden de los patrones”. Entrevista 3- 3:6 [No porque una tiene más libert..] (139:139)

Sin duda los contextos condicionan las relaciones que se dan al interior de los trabajos, el desempeño que realizan las mujeres, así como la continuidad de éstas en sus puestos laborales, debido a que algunos empleadores aún mantienen una concepción de división sexual del trabajo, en el cual se le da poco protagonismo y oportunidades a las mujeres.

Según lo planteado por Vega-Robles (2007), los logros en el acceso a la educación y el aumento de la presencia femenina en el mercado laboral son transformaciones que se han ido gestando en las últimas décadas, con mayor o menor éxito en distintas sociedades, por lo cual aún quedan espacios por ganar para lograr la plena equidad entre hombres y mujeres, así como por lograr establecer relaciones laborales de respeto con ellas.



### 3) Categoría Trabajo

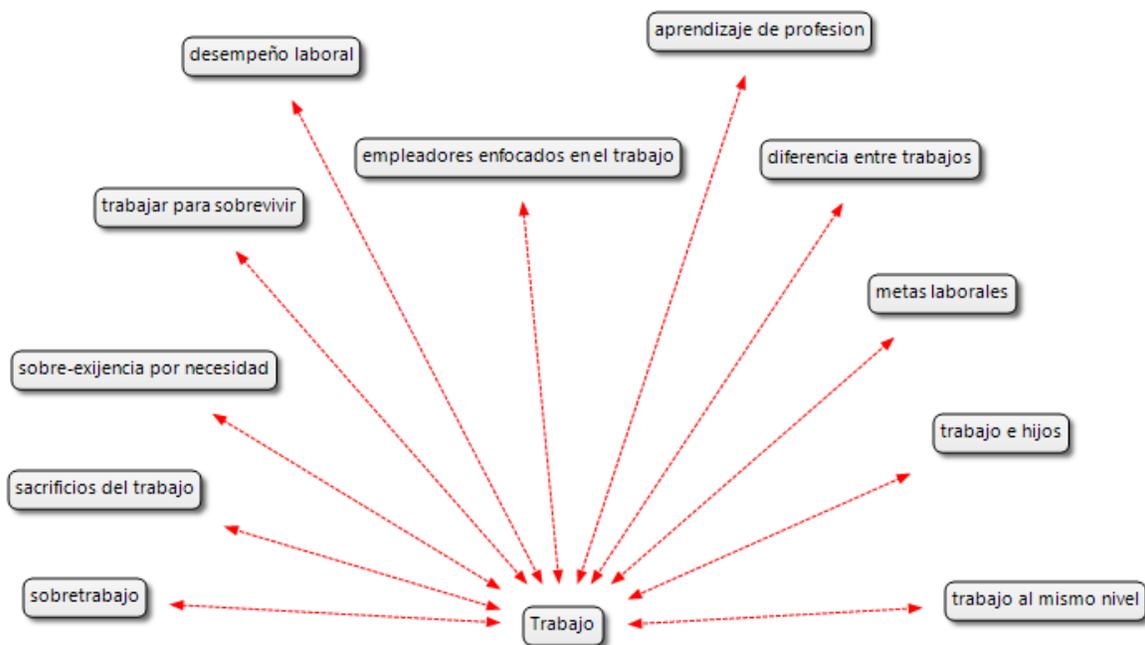


Figura 3

El ámbito del trabajo para una mujer soltera jefa de hogar es un punto fundamental, puesto que éste se transforma en su medio de subsistencia. Ello se puede evidenciar en las entrevistas realizadas, ya que a través de éstas se pudo conocer las distintas perspectivas que las mujeres tenían respecto del trabajo que realizaban o que habían desarrollado en el pasado. La mayoría de ellas manifestó que el hecho de tener un trabajo y ser al mismo tiempo jefa de hogar les significaba una sobre-exigencia personal, ya que debían demostrar en todo momento un buen desempeño laboral, puesto que algunos empleadores se enfocan sólo en alcanzar mayor producción, por lo que el hecho de contar con una mujer trabajadora que es madre y que debe ocuparse del cuidado de los/as hijos/as, no tendría mayor relevancia para ellos. También, algunas de ellas mencionaron haber tenido que aprender un oficio que les permitiera sobrellevar de mejor manera la economía del hogar y de este modo poder responder a las necesidades que presentan sus hijos/as y ellas mismas, haciendo énfasis, de esta forma, al hecho de que existían diferencias laborales por tener mayor o menor profesionalización, frente a lo cual manifestaron verse limitadas, puesto que no cuentan con el tiempo extra para poder seguir estudiando y capacitándose, por lo que algunas veces se sienten en desventaja frente a otras personas que intentan



insertarse al mundo laboral. La falta de tiempo a la se hace referencia, se puede evidenciar en lo expresado por una de las mujeres entrevistadas:

“Ni el tiempo pa’ sentarse... y cuando ya llega la tarde las piernas te punzan porque hai estado todo el día para’, lo bueno es que estoy haciendo tres veces a las semana nomás, y los otros días trabajo en mi casa o... o cuando me toca ir a banquetería, voy a banquetería nomás, y a veces es peor, porque en la banquetería hay momentos que te pagan 20 mil pesos y... y tení que estar de las ocho de la mañana hasta las ocho de la mañana del otro día para’, todo el día y toda la noche” Entrevista 2- 2 - 3:12 [Ni el tiempo pa’ sentarse... y c..] (178:178)

En la actualidad se genera una nueva visión global de la mujer, en donde se establece el surgimiento de una doble perspectiva, por una parte tenemos el trabajo asalariado y por la otra el trabajo no remunerado, el cual obedece al desempeño doméstico de la mujer dentro de su hogar. Es por esto que el acceso de un mayor número de mujeres al mercado laboral no impide que el trabajo doméstico siga representando una de las características de la actividad femenina, sino que se presenta una complementariedad entre lo productivo y reproductivo. Por estas razones las responsabilidades familiares y, en concreto la maternidad, comienzan a tornarse un obstáculo para la integración y permanencia de la mujer en el trabajo.

En sus espacios laborales, muchas veces las madres solteras están expuestas a "climas laborales tóxicos", por distintos inconvenientes, es en este instante en donde tienen que demostrar su aptitud y calificación para ocupar puestos decisorios o de poder.

Vencer y enfrentar los miedos e inseguridades que representa penetrar el mercado de trabajo dota de poder a las mujeres, les aporta seguridad para hacer valer sus derechos, generar alianzas y apropiarse de tal poder.

Uno de los temores que enfrentan las mujeres es el ser despedidas debido a la dificultad para conseguir éxito o poder llegar a puestos más altos en sus trabajos, y cuando esto último se logra, viene el conflicto de conciliar el desempeño laboral y el cuidado de los/as hijos/as.



#### 4) Categoría Roles

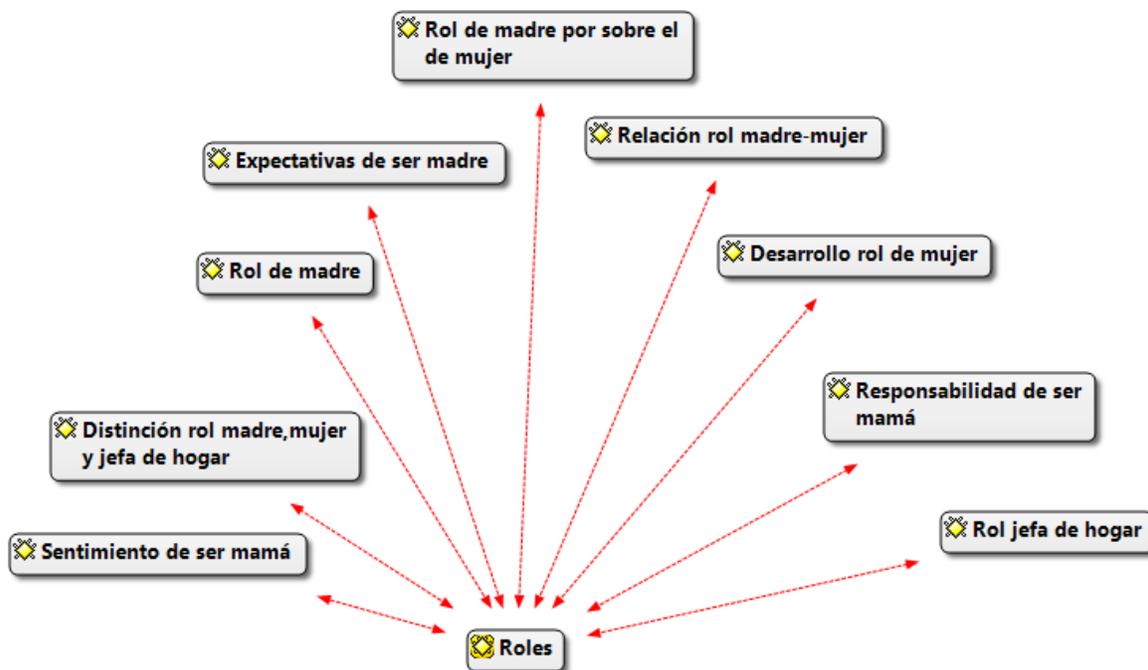


Figura 4

De acuerdo a las mujeres entrevistadas, se puede dar cuenta de que las madres solteras jefas de hogar, logran diferenciar el fortalecimiento del rol de madre y jefa de hogar, por sobre el rol de mujer, siendo ellas mismas quienes afirman que las responsabilidades que conlleva ser madre y jefa de hogar, les impide el pleno desarrollo de éste último, tal como lo indicó una de las entrevistadas:

“El hecho de que uno se dedica mucho tiempo a su hijas y a la casa, eso deja como un poquito... un lado ser mujer” Entrevista 4 - 4:26 [El hecho de que no se dedica m..] (383:383)

Pero a pesar de la distinción establecida por ellas entre estos dos roles, de igual forma vislumbran una directa relación entre ser madre y jefa de hogar, ya que al poder satisfacer las necesidades de sus hijos/as, sienten que están cumpliendo adecuadamente el rol de jefa de hogar, pero al mismo tiempo, están cumpliendo con la responsabilidad de ser madre. Esta relación queda en evidencia en la siguiente frase mencionada por una de las entrevistadas:

“Pa’ mí es importantísimo ser mamá y que mi hijo tenga todo lo que más pueda darle, realmente.” Entrevista 2 docx - 2:51 [Pa’ mí es importantísimo ser m..] (313:313)



Por otro lado, según la experiencia de vida de las propias entrevistadas, el rol más desarrollado por ellas es el de ser madre, puesto que, es a éste al cual le atribuyen ciertas responsabilidades, que al ser cumplidas, contribuyen a desarrollar el resto de los roles identificados. Por tanto, el rol de ser mamá es el más importante a cumplir por las entrevistadas.

“mira yo pienso que pa’ mí lo más importante en estos momentos es ser mamá, ¿te das cuenta?, yo... mi vida mía, mi vida en estos momentos a los cincuenta años que tengo eh... rota, da vuelta a través de mi hijo, nada más, pa’ mí no existe eh... hombre, no existe familia, no existe nada, yo a’ mí mi cabro, o sea, si mi cabro es feliz yo soy feliz” Entrevista 2 - 2:43 [mira yo pienso que pa’ mí lo m..] (308:308)

Por último, desde el punto de vista del rol de jefa de hogar, las mujeres declaran que en el cumplimiento de éste elevan su autoestima, puesto que les proporciona cierto grado de independencia y el logro de mayor respeto hacia ellas mismas. Pero al mismo tiempo, el trabajo les entrega autonomía, puesto que son ellas las que tienen el control del recurso económico (Navarro, 2010), siendo además el desarrollo de este rol, el que les permite cumplir las expectativas que ellas esperan por el hecho de ser madre. Pero, también indican dificultades para desarrollar este rol, como por ejemplo, la sobre exigencia de las labores que realizan, porque al ser ellas quienes deben mantener el hogar, deben al mismo tiempo poner más empeño y/o esfuerzo para conservar el puesto de trabajo en el cual se encuentran, tal como lo menciona claramente una de las entrevistadas:

“o sea yo tengo si... otra persona natural que no tenga los problemas que uno tiene como jefa de hogar, esas personas van a trabajar porque tienen que trabajar, ¿ya?, yo tengo que trabajar porque yo lo necesito, ¿me entiende?, entonces yo voy a hacer todo mejor, con más dedicación y si algo me queda mal yo sufro, sufro porque mi jefe va a decir yo no la necesito más aquí , ¿te das cuenta?, sufro no solamente por eso, sino porque sé que... buscar un trabajo de nuevo, entonces, si yo me exijo, me sobre-exijo para que la gente donde yo estoy trabajando se sientan bien, se sientan que yo valgo y que... a ver, no sé si es fea la palabra, pero es como que... que esto mismo de ser dueña de casa y tener la responsabilidad de un hijo, te hace que tú te sobre-exijas más, ¿ya?” Entrevista 2 - 2:35 [o sea yo tengo si... otra person..] (282:282)

Esta sobre exigencia que declara la entrevistada, también se relaciona de cierta manera con la discriminación de las que aún son víctimas las mujeres en sus espacios laborales, y en este sentido, es necesario que exista una modificación en el modelo de las relaciones que se crean al interior de los espacios de trabajos, donde estos giren en torno a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres (Caamaño, 2010), para que de este



modo, quienes son jefas de hogar no tengan el temor constante de perder sus puestos de trabajo y puedan compatibilizar adecuadamente los roles de madre, mujer y jefa de hogar.

### III. CONCLUSIONES

Tal como sostiene la literatura, efectivamente las mujeres entrevistadas, todas ellas madres solteras jefas de hogar, reconocen enfrentarse a múltiples dificultades al momento de insertarse y mantenerse en el espacio laboral. Entre ellas las principales son: dificultades económicas, puesto que son ellas solas quienes deben satisfacer las necesidades de su familia y mantener su hogar. Además, las mujeres entrevistadas identifican dificultades para compatibilizar horarios dedicados a la jornada laboral y al cuidado de los hijos/as, y por este motivo, se ven obligadas a aceptar empleos con jornadas de medio tiempo, lo que finalmente se traduce en desprotección laboral, pues este tipo de trabajo no siempre cuenta con un contrato formal, y al mismo tiempo, perciben una remuneración menor al de una persona que trabaja en jornada completa.

En lo que respecta, al cuidado de los hijos/as, la principal dificultad mencionada por las entrevistadas, es el tener que trabajar sin contar con alguien que las apoye en esta labor, mientras ellas cumplen con sus responsabilidades laborales, lo que se complejiza principalmente cuando ellos/as se enferman o cuando se presenta una dificultad a nivel académico y ellas deben acudir al establecimiento educacional de sus hijos/as, para estar al tanto del proceso educativo de los mismos/as.

Por otro lado, las 4 mujeres entrevistadas mencionaron que no establecen relaciones interpersonales estrechas en sus espacios laborales, puesto que al terminar su horario de trabajo ellas inmediatamente regresan a su hogar, para realizar deberes domésticos y hacerse cargo de los/as hijos/as, por lo que no cuentan con el tiempo necesario para establecer amistades y/o lazos de confianza con compañeros/as de trabajo.

Por otro lado, ellas están conscientes de que son el único soporte de su núcleo familiar, y por lo tanto, reconocen que deben sobre-exigirse en sus respectivos puestos de trabajo, realizando muchas veces jornadas extenuantes con horas extras, debiendo incluso desempeñarse en más de un trabajo, como es el caso de dos de las mujeres entrevistadas. Esta sobre-exigencia, es explicada por ellas manifestando que para mantener su puesto de trabajo deben esforzarse el doble, en comparación con los hombres, puesto que en sociedades donde prima el machismo, ellos cumplirían principalmente un rol de proveedores, mientras que las mujeres independientemente de si trabajan o no, deben



igualmente dedicarse a labores domésticas y el cuidado de los hijos/as, como en el caso de las entrevistadas, las cuales debían cumplir los roles de madre, jefa de hogar, trabajadora y mujer.

Haciendo referencia precisamente a los roles desempeñados por ellas, es necesario aclarar, que las entrevistadas reconocían diferencias en el rol de madre y jefa de hogar, pero al mismo tiempo establecían lazos fuertes de relación entre ambos roles, dado que manifestaron que siendo jefas de hogar podían contribuir adecuadamente al bienestar familiar, responsabilidad que asumen desde el rol de madres. Por otro lado, no hacían una clara distinción entre estos y el rol de mujer, dado que al ser consultadas por este último inmediatamente lo asociaban a las responsabilidades que conlleva ser madre.

Para concluir, podemos decir que las expectativas de las madres solteras jefas de hogar, se enmarcan principalmente en alcanzar una estabilidad tanto económica como laboral, así como lograr una compatibilidad horaria en sus respectivos trabajos para lograr un adecuado desempeño en estos y hacerse cargo del cuidado de sus hijos/as. Para aquellas mujeres que tenían un trabajo dependiente su principal expectativa se basaba en el deseo de emprender e independizarse laboralmente, para de este modo poder compatibilizar de mejor manera el trabajo con el cuidado de los hijos/as.

Por tanto, los desafíos pendientes no se presentan a nivel individual, sino que más bien a nivel global, dado que se requiere generar mayor acceso a trabajos formales, pero a la vez flexibles, que les permitan cumplir el rol de madre, mujer y jefa de hogar, donde el/a Trabajador/a Social puede intervenir generando acciones en pro de estos objetivos, principalmente aquellos/as que se desempeñan en sectores generadores de empleo, contribuyendo de este modo al bienestar familiar y a la satisfacción personal de las mujeres, madres solteras, jefas de hogar.

#### **IV. BIBLIOGRAFÍA**

Abramo, L. (Mayo-Agosto, 2004) ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? Scielo. 12 (2), pp. 224-235. Santiago. Recuperado el 29 de noviembre de 2013. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v12n2/23969.pdf>

Bonardo, D. (2007) ¿Mujeres sin trabajo?: Desafíos y cuestiones pendientes en las políticas públicas de formación y/o capacitación para el empleo en perspectiva de género. Rev. Pilquen [online]. Neuquén. Recuperado el 28



de noviembre de 2013. Disponible en: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-31232007000100001&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-31232007000100001&lng=es&nrm=iso)

Caamaño, E. (2010). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (34), 179-209. Recuperado el 02 de diciembre de 2013. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-6851201000010005&lng=es&tlng=es.10.4067/S0718-68512010000100005](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-6851201000010005&lng=es&tlng=es.10.4067/S0718-68512010000100005).

Carrario, M. (2008). Los retos de las mujeres en tiempo presente: ¿Cómo conciliar la vida laboral y la vida familiar?: How is it possible to reconcile work with family life?. *Aljaba [online]*. Vol.12 [citado 2013-11-13], pp. 161-173. Recuperado el 29 de noviembre de 2013. Disponible en: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1669-57042008000100011&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-57042008000100011&lng=es&nrm=iso).

Escartín, M. y Vargas, M. (2008). Mujer, inmigración, trabajo y ciudadanía: Empoderando a las mujeres. *Ex aequo [online]*. n.17 [citado 2013-11-19], pp. 35-51. Recuperado el 28 de noviembre de 2013. Disponible en: [http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0874-55602008000100003&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-55602008000100003&lng=pt&nrm=iso)

Gómez, E. (2002). Equidad, género y salud: retos para la acción. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 11(5-6), pp. 454-461. Washington. Recuperado el 28 de noviembre de 2013. Disponible en: [http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1020-49892002000500024&lng=en&tlng=es](http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1020-49892002000500024&lng=en&tlng=es)

González, F. (2013). El entorno familiar de una madre soltera: un Relato de Vida Interacción y Perspectiva, *Revista de Trabajo Social*, Vol. 3, No. 2, pp. 209-235. Julio-Diciembre 2013. Recuperado 28 de noviembre de 2013. Disponible en: <http://revistas.luz.edu.ve/index.php/interaccion/article/viewFile/14452/13989>

Lázaro, R., Zapata, E. y Martínez, B. (2007). Jefas de hogar: Cambios en el trabajo y en las relaciones de poder. *Política y Cultura*, N°28, pp. 194,218. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, México. Recuperado el 29 de noviembre de 2013. Disponible en: <http://scielo.unam.mx/pdf/polcul/n28/n28a9.pdf>

Navarro, A. (2010) ¿Mujeres proveedoras y jefas de familia? ...Nuevas realidades rurales en localidades de la región zamorana. *La ventana. Revista de estudios de género*, 4(31), 139-171. Recuperado en 19 de noviembre de



Investigación Cualitativa I, N°2 (15), 2013

FAMILIAS MONOPARENTALES, MADRES SOLTERAS JEFAS DE HOGAR

2013, Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-94362010000100007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362010000100007&lng=es&tlng=es).

Uribe, P. (2007). Familias monoparentales con jefatura femenina, una de las expresiones de las familias contemporáneas. Revista tendencia y retos. Recuperado el 23 de agosto de 2013. Disponible en: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tendencias/rev-co-tendencias-12-05.pdf>

Vega-Robles, I. (2007). Relaciones de equidad entre hombres y mujeres: Análisis crítico del entorno familiar. Actualidades en psicología, 21(108), 59-78. Recuperado el 01 de diciembre de 2013. Disponible en: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0258-64442007000100003&lng=pt&tlng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-64442007000100003&lng=pt&tlng=es).