

Diferencias y convergencias en las identidades laborales y organizacionales de trabajadoras dependientes e independientes

Carlos Díaz Cánepa¹, Nicole Muñoz², Elena Bartoli³, Valentina González⁴,
Catalina Vásquez⁵, Damián Villarroel⁶

Universidad de Chile (Santiago, Chile)

RESUMEN

Este trabajo explora en las identidades de mujeres que trabajan a partir de la importancia que le asignan a sus roles laborales y los modos que emplean para gestionarlos en relación con aquellos que desempeñan en sus esferas personales y familiares. Se entrevistaron a dieciséis mujeres que trabajan, segmentadas según la modalidad de su relación laboral, dependiente o independiente, y la naturaleza profesional o no profesional de sus trabajos. Los resultados muestran algunas diferencias asociadas a estas dimensiones, sin embargo, también se observa una importante incidencia de los requerimientos de sus esferas personales y familiares por sobre las demandas y proyecciones laborales. Estos resultados invitan a una reflexión e indagación más profunda sobre el papel que juega el trabajo en la definición identitaria de las mujeres en nuestra sociedad, así como de los factores que inciden en ella, tales como las distintas modalidades de relación laboral, tipos de formación y contenidos de los roles laborales que ejercen.

Palabras clave: Identidad de rol, Trabajo dependiente, Trabajo independiente, Ocupaciones personales y familiares.

Differences and convergences in work and organizational identities of dependent and self-employed workers

ABSTRACT

This work seeks to explore the identities of working women, inquiring about the importance they assign to their work roles and the ways they use to manage these roles in relation to those they perform in their personal and family spheres. Sixteen women were interviewed, segmented according to the type of employment relationship, dependent or independent, and the professional or non-professional nature of

¹ Doctor en Psicología de la Universidad de Chile. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1017-287X>. Correo electrónico: carldiaz@uchile.cl

² Licenciada en Psicología de la Universidad de Chile. Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-8902-5788>. Correo electrónico: nicole.munoz.rios@ug.uchile.cl

³ Licenciada en Psicología de la Universidad de Chile. Correo electrónico: elena.bartoli@estudiante.uam.es

⁴ Licenciada en Psicología de la Universidad de Chile. Correo electrónico: gonzalez.15@ug.uchile.cl

⁵ Licenciada en Psicología de la Universidad de Chile. Correo electrónico: catalina.vasquez.l@ug.uchile.cl

⁶ Licenciado en Psicología de la Universidad de Chile. Correo electrónico: damian.villarroel@ug.uchile.cl

their jobs. Results show some differences associated with the contractual framework in which they perform and the nature of their work, however, a significant incidence of their personal and family spheres requirements is also observed over the demands and labor projections. These results invite a deeper reflection and inquiry about the role that work plays in the definition of women's identity in our society, as well as the factors that affect it, such as the different types of employment relationship, types of training and content of the work roles they perform.

Keywords: Role identity, Dependent work, Independent work, Personal and family occupations.

DOI: 10.25074/07198051.41.2449

Artículo recibido: 28/04/2023

Artículo aceptado: 11/07/2023

INTRODUCCIÓN

Desde las ciencias sociales, y especialmente desde la psicología, se ha desarrollado un amplio corpus teórico y empírico que avala la idea del importante rol que tiene el trabajo en la configuración identitaria de las personas (Vygotsky, 2000; Erikson, 1994). El ejercicio de los roles laborales permite a las personas no solo acceder a condiciones materiales de vida, sino también a establecer un lugar a partir del cual desarrollar interacciones e intercambios al interior del sistema social en el que se inscriben. Este rol coexiste con el conjunto de otros roles que van asumiéndose y desempeñándose a lo largo de la vida, mismos que funcionan como otras tantas fuentes de definición identitaria (Díaz Cánepa, 2013).

Por otra parte, se ha hecho énfasis en la influencia de estereotipos culturales en materia de roles de género. Estos estereotipos generalmente asocian a los hombres con logros, competencia, ambición e independencia, y a las mujeres con el cuidado y la preocupación por otros. Tales supuestos impedirían el desarrollo profesional de las mujeres y, en paralelo, el desarrollo emocional de los hombres (Regine, 2021). No obstante, en las últimas décadas se ha señalado la existencia de un proceso de alejamiento de la mujer del modelo tradicional de desempeño de los roles sociales y ocupacionales para emprender actividades profesionales si el salario del marido no satisface suficientemente las necesidades de su familia. De tal manera, en la actualidad, aceptar puestos de trabajo para las mujeres si bien se ve afectado mayormente por el aumento del desempleo, también responde a cambios culturales que, en buena medida, están asociados a una revisión del concepto tradicional de género. Tales procesos configuran un contexto que fomenta la aparición de un “síndrome de aplazamiento” de la decisión de formar familia, así como del incremento de las relaciones informales y de la maternidad en solitario (Stankiewicz et al., 2014).

Conjugar las múltiples demandas identitarias que estos escenarios han ido generando ha sido ciertamente una de las tareas a las que las personas se han visto confrontadas a lo largo de sus vidas (Capitano et al. 2017) y, en particular, las mujeres que se han incorporado al mercado laboral. Ellas deben prestar atención tanto a los contextos en los que deben actuar, los momentos de vida en que se encuentren, así como las expectativas que derivan

del ordenamiento social y cultural de la sociedad a la que pertenecen, uno de los cuales son las tipificaciones de rol de género (Regine, 2021). Estas se encuentran en buena medida mediadas por la distinción entre el ámbito público y privado, siendo el trabajo remunerado la expresión más típica de lo público, mientras que las labores del hogar y de cuidado caracterizan fuertemente el ámbito de lo privado. Cada uno de estos espacios está habitado diferencialmente por los géneros femenino y masculino (Cahn, 1999).

Según la Encuesta Nacional de Empleo del último trimestre de 2022, la tasa de participación laboral de los hombres fue de 70,2 % y la de las mujeres de 50,8 %. Estas cifras develan que la mitad de las mujeres no participa en el mercado laboral e indican, además, que el principal motivo por el cual no lo hacen tiene que ver con razones familiares permanentes, pues 33 % señala esta opción, en contraste con los hombres, entre los cuales solo 2,9 % la señala como motivo para no estar trabajando. Ahora bien, entre las mujeres que sí participan en el mercado laboral, 46,4 % se encontraba ocupada de manera informal, lo que equivale a una proporción de 3 de cada 10 mujeres que trabajan (INE, 2023).

Astudillo et al. (2022) apuntan que, según los antecedentes proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), las mujeres tenderían aún a recibir aproximadamente 12 % menos de remuneración en comparación con las percibidas por los hombres, brecha que persiste a pesar de los avances en materia de igualdad de género en el ingreso económico reportado por el INE entre 2010 y 2020 (INE, 2020a), que reporta una disminución de esta brecha en 13 puntos durante ese período. De igual manera, la Encuesta Suplementaria de Ingresos realizada en 2020 señaló que 8 de cada 10 jefes de hogar monoparental eran mujeres, mismas que habían recibido ingresos 35,6 % menores que los hombres en la misma situación (Godoy, 2022).

En este contexto, cabe destacar que, en Chile, como en muchas otras regiones del mundo, la promoción del acceso de las mujeres al trabajo remunerado sigue siendo una problemática relevante a pesar de los avances vivenciados en las últimas décadas (INE, 2023). Esta encuesta ha reportado que la calidad de los empleos desempeñados por mujeres tiende a ser menor que la de los hombres, ya que ellas que ocupan una proporción relativamente mayor de trabajos informales y presentan una mayor tendencia a abandonar el mercado laboral formal en períodos de crisis, como sucedió durante la pandemia por COVID-19. La mayor informalidad del trabajo femenino puede explicarse, en buena medida, por el hecho de que las mujeres suelen asumir las demandas del hogar y de cuidado en una proporción significativamente mayor que los hombres (ISL-FACSO, 2021).

Al respecto, se ha señalado que las mujeres aspiran a equilibrar y combinar sus funciones laborales y familiares, y que cada una de estas delinearía dos opciones distintas de identidad social para ellas en muchas partes del mundo (Kim et al., 2017). Las tensiones que parecen surgir de este escenario plantean, necesariamente, interrogantes sobre el peso de la actividad laboral en la construcción y la definición identitaria de las mujeres que trabajan. Del mismo modo, parece relevante considerar cuánto y cómo inciden las características de los vínculos laborales que establecen en el desarrollo y la centralidad de una identidad de rol laboral. En esto, el hecho de contar o no con relaciones laborales enmarcadas contractualmente, o si se desempeñan en formato independiente, ya sea bajo una modalidad de trabajo a honorarios o por cuenta propia, parece ser un elemento a considerar. Igualmente, resulta relevante considerar el carácter profesional o no

profesional de la formación que posee cada mujer y su correlato con las labores que desempeña.

De manera consistente con tales planteamientos, en esta investigación se explora en los discursos de mujeres profesionales y no profesionales que trabajan bajo distintas modalidades de relación laboral, dependiente o independiente, sobre el rol laboral que desempeñan con el fin de identificar elementos que den cuenta de la incidencia de estas condiciones en la definición de sus identidades de rol laboral.

MARCO TEÓRICO

TRABAJO DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE

En las últimas décadas se ha reportado que las carreras continuas y el empleo estable se han vuelto menos seguros, y que los mercados laborales han adquirido rasgos más volátiles y desregulados. En contraste, habría más oportunidades de empleo para las mujeres y de opciones riesgosas para el autoempleo y la creación de empresas (Heinz, 2003). Este proceso ha sido documentado en Chile por diversos estudios, entre los que destaca el análisis realizado por Chamorro (2012) sobre las representaciones sociales asociadas a la naturaleza subordinada o independiente de la relación laboral. En este se ha planteado la existencia de desafíos particulares no solo en materia de vinculación laboral, sino que en lo relativo a sus efectos sobre la construcción de rol e identidad.

En este contexto, se considera trabajadores dependientes a toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales bajo dependencia o subordinación y en virtud de un contrato de trabajo, mientras que los trabajadores independientes son aquellos que, en el ejercicio de la actividad de que se trate, no dependen de empleador alguno ni tienen trabajadores bajo su dependencia (Código del Trabajo, 2022, art. 3).

En Chile, los últimos datos indican que, en 2021, 25,6 % de las mujeres trabajaba de forma independiente (Banco Mundial, s.f.). Asimismo, un informe del INE (2020b) sobre microemprendimientos exhibe las brechas de género que, incluso en esta categoría, existen en desmedro de las mujeres. Del total de personas microempendedoras, más de la mitad son hombres (61,4 %) y apenas poco más de un tercio (38,6 %) son mujeres. Esto se explicaría, entre otras razones, por las dificultades que ellas tienen para acceder al mercado laboral bajo este formato debido a los trabajos de cuidado que deben realizar. Es así que entre las mujeres, en particular, como lo apuntan Araujo y Martucelli (2012), cuando se transita hacia el trabajo independiente es porque se busca una alternativa a las condiciones del trabajo asalariado para obtener una mejor armonía entre la vida personal y laboral y mejores ingresos.

Asimismo, además de las situaciones forzadas, como es la pérdida del empleo, podemos encontrar diferencias en cuanto a la razón por la cual las personas se independizan laboralmente. Así, si bien tanto hombres como mujeres indican la necesidad de generar ingresos para el hogar, los hombres señalan mayoritariamente que su principal motivación, más que la necesidad, sería no tener jefes (34 %), la flexibilidad horaria (27,1 %) y la oportunidad de desarrollo profesional y personal (12,1 %) (INE, 2020b). En contraste, 36,7 % de las mujeres manifiesta que una de las mayores ventajas del trabajo independiente es la compatibilidad que permite con las tareas domésticas y de cuidado, motivo que es compartido solo por 10,4 % de los hombres. Para 24,4 % de las mujeres resulta relevante la posibilidad de no tener jefes, y 21,9 % valora la posibilidad de poder

ajustar sus horarios de trabajo. Como es patente, existen antecedentes contradictorios y heterogéneos, aunque se ha señalado que emprender o hacerse profesional independiente depende de manera diversa de factores vinculados a la búsqueda de retos profesionales, de autenticidad y de equilibrio (Genin et al, 2017).

Del mismo modo, si bien la brecha entre los logros educativos y ocupacionales de los hombres y las mujeres se ha estrechado en las últimas décadas, las experiencias de ellas en estos ámbitos continúan siendo fuertemente condicionadas por los roles y las responsabilidades familiares, lo que resulta en trayectorias laborales muy variables (Settersten, 2003). Al respecto, se ha reportado que, si bien las mujeres tenderían, en alta proporción, a valorar el trabajo, a diferencia de los hombres le dan relativamente menor importancia en sus vidas (Araujo y Martucelli, 2012). De esta manera, si bien se ha documentado que el incremento del nivel de estudios en las mujeres ha mejorado su accesibilidad a puestos de responsabilidad, también se reportan obstáculos para las trabajadoras más calificadas. Por ejemplo, Krause y Hartney (2021) indican que casi tres de cada diez mujeres con un posgrado (29 %) dicen haber experimentado pequeños desaires repetidos en el trabajo debido a su género en comparación con un 18 % de las mujeres con una licenciatura y un 12 % de mujeres con menor educación.

TRABAJO NO REMUNERADO

El trabajo no remunerado es aquel que no recibe un pago por su realización y que se desarrolla habitualmente dentro de los hogares de las personas (CEPAL, s.f.). Entre estos se consideran los trabajos de cuidado de niños, personas adultas o de tercera edad que necesiten asistencia, así como el trabajo doméstico no pagado asociado a tareas realizadas dentro del hogar, como la limpieza, cocinar y la administración de la vivienda en general (INE, 2015). Estos tipos de trabajo constituyen un elemento vital dentro de la sociedad, pues “su existencia permite la disponibilidad de trabajadores para el mercado laboral” (Vera Martín, 2015, p. 25). Por lo general en nuestra sociedad son las mujeres quienes asumen estas tareas, asociadas a la idea, instalada culturalmente, de que las labores domésticas y de cuidado constituyen funciones propias del género femenino. Estas son entendidas, además, más como un asunto privado que como un trabajo (Bentancor y De Martini, 2012). En consecuencia, para las mujeres que realizan trabajos remunerados, ya sea independientes o dependientes, esta circunstancia se traduce en un aumento en su carga global de trabajo, lo que impacta directamente en el tiempo disponible que poseen para realizar otras actividades.

En Chile, según la última Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, realizada por el INE en 2015 (INE, 2015), y con base en el promedio poblacional de las personas ocupadas, los hombres destinan 7,12 horas diarias a sus ocupaciones remuneradas y/o de estudios, y las mujeres 5,8 horas en promedio. En contraste, las mujeres ocupadas destinan más horas al trabajo no remunerado que los hombres, puesto que dedican un promedio de 5,8 horas diarias contra un promedio de 2,69 horas diarias en el caso de ellos. A su vez, los hombres dedican un tiempo relativo mayor al ocio y las actividades sociales que las mujeres, con 5,86 horas diarias en promedio frente a 5,5 horas promedio, las mujeres. Estos antecedentes dan cuenta de las diferencias en el peso relativo entre géneros de las ocupaciones y los requerimientos del hogar respecto de otras ocupaciones, como la laboral, por lo que actúan como un reflejo de la división de género del trabajo no remunerado.

IDENTIDAD, IDENTIDAD DE ROL LABORAL E IDENTIDAD ORGANIZACIONAL

Según Marcús (2011), la identidad no debe entenderse como una cualidad fija de las personas, sino como un proceso que, como tal, se va desarrollando y construyendo a partir de la interacción con la cultura y la sociedad. A lo largo de la historia de los individuos, estas interacciones son de vital importancia para la posterior formación del rol y la identidad laboral.

Las personas poseemos varias identidades asociadas a los distintos roles que desempeñamos, y que integramos y ordenamos jerárquicamente, de manera que algunas de ellas son más salientes, centrales o significativas, y cuentan con un efecto mayor sobre nuestros comportamientos, dependiendo de los contextos en que desplegamos nuestra actividad. (Shah y Barker, 2018). En este sentido, Selenko et al. (2018) apuntan que el trabajo constituye un contexto que tiene una importante función de autorreferencia, vale decir, de construcción identitaria, pues ofrece un espacio relevante para aprender sobre lo que uno es capaz de hacer. Ello resulta fundamental para mejorar el sentimiento de autoeficacia y para otorgar un sentido de inclusión y de pertenencia a la sociedad. Para las mujeres, compatibilizar las identidades asociadas a sus roles laborales y del hogar constituye un desafío crítico (Kim et al., 2017).

Se ha reportado que la presión del trabajo y la familia podría tener efectos perjudiciales sobre el bienestar psicológico, la calidad del trabajo y el proceso de integración familiar de las mujeres (Islahi, 2018), efectos que podrían verse en mayor o menor medida influenciados por las posibilidades de articular y equilibrar las demandas provenientes de estas dos instancias de sus vidas, y poder desarrollar relaciones enriquecedoras, así como sus proyectos de vida (Sharma & Mishra, 2018). Entre los escenarios que podrían incidir en aquello están las posibilidades de disponer y organizar los propios tiempos de dedicación, lo que, en alguna medida, dependería de las características del vínculo laboral que ellas sostienen con los empleadores y/o clientes (Budig, 2006).

Para las mujeres que realizan un trabajo dependiente, enmarcado dentro de un espacio organizacional, los valores que este aporta influyen en la percepción que las trabajadoras tienen de su identidad como persona natural y en su rol (Arellano Vega et al., 2018), ya que definen el desarrollo de lo que se denomina *identidad organizacional*. Esta es entendida habitualmente como el posicionamiento social en tanto que miembro de una organización (Mael y Ashforth, 1995) y como el apego de la persona con la organización (Van Dick et al., 2018), lo cual genera un vínculo cognitivo, psicológico y/o emocional con esta (Miscenko y Day, 2016).

En tal sentido, se ha reportado que las mujeres construyen sus identidades dentro de sus espacios laborales de formas diferentes a las de los hombres debido a los distintos roles que deben desempeñar, tanto en las organizaciones como en sus vidas privadas (Kim et al., 2017). A su vez, Spenner y Rosenfeld (1990) señalan que el tipo de relación contractual incide sobre la identidad laboral, siendo esto más evidente en las mujeres que en los hombres, dada la mayor frecuencia de las transiciones que ellas experimentan entre tener o no tener empleo a tiempo completo, trabajar para desarrollar sus carreras y, eventualmente, trabajar para complementar ingresos. Estos autores apuntan, asimismo, que una configuración más estable en las relaciones sociales, como lo son los contratos, contribuyen a la relativa estabilidad del yo y de las identidades asociadas, y que en la vida de las mujeres la estabilidad en el trabajo, la familia y la educación minimiza los cambios de identidad en el tiempo.

Las trabajadoras independientes, en trabajos por cuenta propia o microemprendimientos, por su parte, tienden a tener una relación eventual e informal con las organizaciones para las cuales trabajan de forma ocasional, con las que cuentan con poca o ninguna interacción cara a cara o con los trabajadores dependientes que trabajan en ellas. Esta baja relación formal e interacción social crea barreras a la identificación organizacional (Yang et al., 2022) y, en el caso de labores de baja calificación, dificulta la identificación con el rol laboral que desempeñan, lo que sitúa la relación con el trabajo en un plano predominantemente transaccional (Jabagi et al., 2019).

Budig (2006) apunta que, al contrario del trabajo por cuenta propia en hombres, caracterizado por una polaridad en la que, tanto aquellos que buscan desplegar carreras altamente ambiciosas como los que enfrentan las mayores desventajas en el mercado laboral, recurren al autoempleo para mejorar su situación económica, las mujeres que trabajan por cuenta propia tienden a tener mayor educación que las asalariadas y no responden al modelo de trabajadora desfavorecida. No obstante, las trabajadoras independientes presentan, en paralelo, tasas más altas de matrimonio y de niños en edad preescolar, y más bajas de horas de trabajo en relación con las asalariadas, por lo que tampoco responden al modelo masculino de trabajadores independientes ambiciosos, ya que en su caso el trabajo por cuenta propia es más una estrategia de trabajo flexible para combinar demandas competitivas de empleo y responsabilidades familiares. Más aún, se ha reportado que, incluso en los trabajos dependientes, las mujeres están mayormente orientadas a acceder a empleos que les aseguren una remuneración en detrimento del desarrollo de la socialización en una ocupación e integración en el trabajo (Paul & Zybell, 2007).

Budig (2006) señala asimismo que son factores familiares los que fomentan con más fuerza el autoempleo de las mujeres en ocupaciones no profesionales y no gerenciales, y que este tipo de labores son las menos recompensadas y las que más tienden a crecer. En contraste, el trabajo por cuenta propia de las mujeres en ocupaciones profesionales y gerenciales se ve menos afectado por la estructura familiar y más por motivos de empleos pasados, en particular en trabajos dominados por hombres. Así, y de un modo general, la calidad de las redes sociales disponibles, las características familiares –sobre todo el estado civil, la presencia y número de hijos, el tipo de trabajo de sus parejas estables, en el caso de tenerlas, y los ingresos familiares– predicen en mayor parte la participación de las mujeres en el trabajo por cuenta propia en relación con la de los hombres, y de las mujeres no profesionales en relación con las mujeres profesionales o empresarias. Tales factores instalan, por lo tanto, diferencias también entre las mujeres. Esta autora concluye apuntando que más madres que no madres ingresan al trabajo por cuenta propia debido a las limitaciones institucionales que enfrentan en el trabajo asalariado, lo que explica la proporción más grande de madres no profesionales que trabajan por cuenta propia ya que, en comparación con los trabajos profesionales, es más probable que el trabajo asalariado no profesional carezca de guarderías patrocinadas por el empleador y que sus salarios sean insuficientes para financiar guarderías privadas de calidad.

METODOLOGÍA

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

La muestra se conformó con 16 participantes, seleccionadas intencionalmente con base al tipo de vínculo laboral y su condición de ser o no profesional. De manera consistente con estas prerrogativas, 8 mujeres trabajaban de forma dependiente y 8 realizaban trabajos

independientes. En ambos grupos, 4 eran profesionales y 4 no profesionales. La muestra seleccionada cuenta, de igual manera, con características sociodemográficas y socioeconómicas similares, y las edades de las entrevistadas de ambos grupos se sitúan entre los 20 y los 60 años.

Tabla 1.
Distribución de la muestra

	Dependientes	Independientes	Total
Profesionales	4	4	8
No profesionales	4	4	8
Total	8	8	16

Fuente: Elaboración propia

De la muestra total, 10 mujeres tenían hijos o hijas, con relativa equiparidad de condiciones de maternidad entre los distintos grupos. No obstante, cabe destacar que el número de hijos o hijas que presenta el grupo de trabajadoras independientes no profesionales es prácticamente el doble al que presentan los otros grupos de la muestra.

Tabla 2.
Distribución del número de hijos según el tipo de vínculo laboral y tipo de formación

	Dependientes	Independientes	Total
Profesionales	6	5	11
No profesionales	6	11	17
Total	12	16	28

Fuente: Elaboración propia

TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN Y RESGUARDOS ÉTICOS

Las entrevistadas fueron debidamente informadas sobre el marco y los alcances de la investigación, así como del carácter confidencial de sus identidades antes de solicitarles su consentimiento explícito para participar en ella.

Se realizaron entrevistas semiestructuradas diseñadas con base a los antecedentes revisados en la literatura. Se definió una pauta referencial de tópicos a abordar que cubriese un espectro temático amplio, así como el surgimiento de contenidos espontáneos. Las entrevistas fueron grabadas tras la obtención del consentimiento informado por parte de cada participante.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECABADA

Aplicando un análisis de contenido, la información recabada fue organizada en las siguientes categorías: 1) valoración en el rol laboral; 2) diferencias entre hombres y mujeres; 3) desarrollo laboral y de carrera; 4) afinidad entre el rol laboral y la identidad personal; y 5) expectativas respecto al término de la vida laboral, el trabajo y la familia. Se analizaron estos tópicos en función de las distinciones del tipo de vínculo laboral (dependiente o independiente) y de la naturaleza de las labores realizadas (profesional o

no profesional). Los contenidos fueron analizados de forma colectiva por el equipo investigador con la finalidad de asegurar su adecuada categorización e interpretación.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en las distintas categorizaciones temáticas abordadas.

VALORACIÓN PERCIBIDA EN SU ROL LABORAL

La identidad laboral de las mujeres entrevistadas que trabajan en modalidad dependiente aparece significativamente ligada a la percepción que los otros tengan de ellas y su desempeño laboral. Así, su permanencia dentro de una organización se sostiene principalmente con base en la valoración recibida por otros, en especial por efecto del sentimiento de ser necesarias para los demás, y no parece tributar de modo relevante a una identificación con grupos de pertenencia con quienes pudieran compartir atributos. Al respecto, una de las entrevistadas indica: “Una lleva tanto tiempo que uno le toma cariño especial a las cosas que hace [...] todo el mundo necesita un poquito de mí en algún aspecto, me consideran un elemento crucial” (Trabajadora dependiente, profesional).

Del mismo modo, las entrevistadas que sostienen relaciones laborales dependientes, tienden a centrar sus respuestas en la valoración que perciben de sus jefaturas en relación con el trabajo que realizan, siendo estas opiniones más presentes y prominentes en sus discursos que aquellas que eventualmente podrían recibir de sus colegas, familias, amigos y entornos cercanos, tal como lo indica una de las entrevistadas cuando señala: “A mis jefes les contenta mi desempeño, por lo que sí considero que me desenvuelvo de buena manera en ello, en lo que hago, yo creo que por mi organización es percibida” (Trabajadora dependiente, no profesional).

Así, para las trabajadoras en condición dependiente, la valoración de sus jefaturas inmediatas resulta ser una fuente particularmente relevante en la afirmación de su identidad y sentimiento de autoeficacia laboral. Aparece, de modo significativo, en sus expresiones, más que otras referencias de sus entornos sociales o fundadas en la autoconciencia sobre sus competencias laborales o logros, independientemente de los juicios externos circunstanciales que puedan recibir de aquellos que ejercen supervisión sobre ellas.

Entre las trabajadoras independientes, por su parte, no aparecen contenidos relevantes que apunten a establecer elementos de valoración de los roles que desempeñan, sino que destacan, sobre todo, las referencias a la flexibilidad que les proporciona esta modalidad de trabajo, lo que tiende a ser valorado. Tal antecedente podría indicar una forma de vinculación de corte pragmático y transaccional con el empleo.

DIFERENCIAS PERCIBIDAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL TRABAJO

En cuanto a las diferencias de oportunidades o labores que se deben cumplir dentro de la organización o de forma independiente, la mayor parte de las entrevistadas plantearon no presenciar diferencias de género en su ambiente o área laboral. No obstante, al describir la distribución de funciones que realizan con la de sus compañeros de género masculinos, tiende a predominar una naturalización de asignaciones de tareas asociadas, en buena medida, a la condición de género:

Ricardo, mi marido, él se encarga de abastecer con mercadería el minimarket y yo de vender [...]. Mi día laboral comienza haciendo el aseo, el inventario, luego atención al público, soy cajera, mantengo el orden, abro y cierro. Mi marido se encarga más de las cosas que requieren fuerza, así nos repartimos (Trabajadora independiente, no profesional).

Sin desmedro de lo anterior, varias de las mujeres entrevistadas dependientes (profesionales y no profesionales) señalan presenciar diferencias de género en su trabajo, tales como contar con menor validación y respeto en su cargo de líder por el hecho de ser mujer, o que a las mujeres se les suele entregar mayor carga de trabajo dado que son más dedicadas que los hombres, y que existe la tendencia a que la mayoría de los cargos de jefatura sean ocupados por estos. Tales situaciones parecieran evidenciarse, en particular, en la condición de trabajos dependientes, dada la naturaleza mayormente tipificada de la actividad compartida entre hombres y mujeres. De ahí que sea posible dar cuenta de la existencia de representaciones críticas en relación con el comportamiento y la disposición de sus compañeros de género masculino y de que resalten las características diferenciales entre géneros, las cuales operan en desmedro de las mujeres, lo que deriva en desequilibrios en las cargas asumidas por unos y otras. Así lo indica una de las entrevistadas cuando, a pesar de señalar que no cree que existan mayores diferencias, considera que “los compañeros a veces son un poquito más holgazanes o reposan más, y uno debe demarcar los límites y decirles ‘ya po’ chiquillos’, con un tono más pesado” (Trabajadora dependiente, no profesional). Asimismo, otra entrevistada resalta que “a veces para llegar al ritmo requerido, debemos hacer más porque los hombres andan como en la luna” (Trabajadora dependiente, profesional).

DESARROLLO LABORAL Y DE CARRERA

Con respecto a las posibilidades de perfeccionamiento y de acceso a cargos o roles laborales de mayor estatus y alcances, algunas de las trabajadoras dependientes entrevistadas mencionaron sentir que ya habían logrado sus metas de desarrollo laboral. Varias manifestaron también que tales expectativas constituían aspectos relevantes en sus proyectos personales. Por ejemplo, una indicaba: “Claro, pero uno nunca sabe lo que puede pasar, yo tengo muchas ideas que me gustaría desarrollar, quizás más adelante podría desarrollarme en cosas que no estoy haciendo hoy” (Trabajadora dependiente, no profesional).

En contraste, trabajadoras dependientes entrevistadas (profesionales y no profesionales) plantearon la existencia de trabas provenientes de su organización que no les permiten aspirar a nuevos cargos. Esto, según manifestaron, debido a la dificultad de materializar su interés por participar en actividades que se encuentran masculinizadas dentro de la organización y restringidas al acceso de mujeres, tal como lo señala una de las entrevistadas cuando relata: “En mi empresa la conducción de equipos movilizados, solo hay posibilidad para hombres. A mí me ha interesado tener la licencia para esos equipos, pero no se da la oportunidad” (Trabajadora dependiente, profesional).

Igualmente, algunas de las entrevistadas manifiestan situaciones en las que sus jefaturas desarrollaran influencias emocionales tendientes a retenerlas en sus actuales puestos, aduciendo el buen desempeño exhibido por ellas y la dificultad para reemplazarlas adecuadamente. Esta valoración opera, por lo tanto, como un freno para la actualización de un potencial desarrollo de sus carreras, tal como lo cuenta la siguiente entrevistada: “Dentro de mi jefatura como que me aprecian mucho en el trabajo que hago yo como

asistente, entonces creo que me va a costar un poco dar ese salto, pero no por mí, sino por ellos” (Trabajadora dependiente, no profesional).

Por último, algunas trabajadoras independientes no profesionales indican que aspirar a nuevos roles y cargos no constituye un tema de su interés, pues se sienten cómodas y satisfechas en sus actuales cargos, por lo que aspirar a un puesto de mayor responsabilidad o alcance no se encuentra entre en sus planes.

Así, si bien para una mayoría de las trabajadoras el desarrollo en el plano laboral constituye un tema que importa, el desarrollo de trabajos no profesionales parece ser relativamente un aspecto más sensible para desestimar posibilidades de progreso en la actividad laboral, siendo el hecho de contar con trabajo, para algunas de ellas, una condición suficiente.

AFINIDAD ENTRE ROL LABORAL Y LA IDENTIDAD PERSONAL

Con respecto a la percepción que las trabajadoras tienen de sí mismas y la afinidad identitaria que experimentan con el trabajo que realizan, prácticamente la totalidad de las mujeres dependientes profesionales y no profesionales plantean y coinciden en que el desempeño laboral y el rol que cumplen en su organización guarda relación con su identidad, características y los gustos personales con los que cada una se identifica.

En contraste, algunas de las entrevistadas que llevan a cabo trabajos independientes, indican no sentirse afines con el cargo o rol laboral que desempeñan. Esta discrepancia la explican señalando que estos trabajos tendrían como única finalidad la obtención de recursos económicos y que no tienen relación con sus desarrollos personales e identitarios, independientemente de que valoren las flexibilidades horarias de las que disponen. Esta discrepancia y el anhelo de realizar, eventualmente, otros roles laborales en el futuro aparecen de manera más marcada entre las trabajadoras no profesionales, tal como lo indica una de las entrevistadas cuando opina: “Me gustaría, no sé, trabajar en otra cosa. Siempre miro para las oficinas y digo: me gustaría andar allá, ser secretaria, no sé” (Trabajadora independiente, no profesional).

En este sentido, es posible, además, constatar que trabajar como independiente, en particular entre las trabajadoras no profesionales, no asegura el acceso a roles congruentes con la búsqueda de desarrollo personal y laboral, sino que responde principalmente a lógicas transaccionales.

EXPECTATIVAS RESPECTO DEL TÉRMINO DE LA VIDA LABORAL

La gran mayoría de las entrevistadas (dependientes e independientes) señalaron no anhelar o desear jubilarse prontamente. Esto se debe a que la jubilación es vista como un escenario lejano, e incluso algunas plantean no desear jubilarse puesto que lo asocian con la vejez. En este sentido, se podría considerar que la situación actual de las pensiones en el país podría ser un factor que incide sobre este escenario, pues la jubilación es asociada a precariedades y la vejez, a una carga. Solamente trabajadoras dependientes profesionales manifestaron anhelar con prontitud la jubilación, lo cual puede estar vinculado a las condiciones laborales y de retiro más favorables con las que cuentan respecto de las demás entrevistadas. De esta forma, las entrevistadas relevan que, luego de su jubilación, tienen intenciones de dedicarse a su desarrollo personal mediante estudios o participando en actividades culturales de su interés: “La verdad, me gustaría hacer muchas actividades creativas como talleres de cerámica y acuarela, aprender

idiomas y no trabajar más, para poder sacar así mi lado más creativo y aprovechar el tiempo” (Trabajadora dependiente, profesional).

Si bien la mayoría de las entrevistadas visualizan el término de la vida laboral como un proceso natural de sus vidas como trabajadoras, permanece el deseo, en la gran mayoría, de la postergación de este ciclo, sobre todo por razones económicas y/o para mantener la vitalidad en sus vidas. En la misma línea, algunas mujeres trabajadoras dependientes –ya sea profesionales o no profesionales– que manifestaron el deseo de postergar la jubilación mencionaron que les gustaría seguir en sus cargos actuales o, incluso, ven la posibilidad de tener posteriormente un trabajo independiente debido a la flexibilidad que este podría otorgarles.

TRABAJO Y FAMILIA

Pensar las opciones laborales en función de las demandas familiares constituye una situación presente en particular en trabajadoras independientes en contraste con las trabajadoras dependientes, que tienden a no manifestar en la misma medida esta necesidad de enfocarse en los requerimientos de sus espacios familiares en detrimento de sus actividades laborales. Al respecto, una de las entrevistadas que trabaja de forma independiente indica que “es complejo, y por lo mismo busco flexibilidad para poder acompañar a mi pequeña” (Trabajadora independiente, no profesional), mientras que una de las trabajadoras dependientes marca la diferencia entre el tiempo de trabajo y el de cuidados cuando señala: “Desde el momento en que llego a la casa, yo estoy con ella [su hija]. Ahí es mi tiempo 100 % para ella, y los fines de semana que no trabajo y festivos también estoy con ella” (Trabajadora dependiente, no profesional).

Es posible, entonces, pensar que la independización de las mujeres profesionales responde al deseo o la necesidad de contar con más tiempo para los hijos y cubrir las demandas del hogar. Esto, no obstante, no es sinónimo de tiempo personal destinado a realizar actividades de ocio, de entretenimiento o desarrollo personal pues, al mismo tiempo que realizan sus actividades laborales, deben destinar tiempo a ejercer el trabajo de cuidado de familiares y del hogar.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En esta investigación se ha explorado la influencia del tipo de relación laboral – dependiente o independiente– y la naturaleza del trabajo que las mujeres realizan – profesional o no profesional– sobre la configuración de la identidad de rol y organizacional tomando como referencia las experiencias de las entrevistadas.

Cabe destacar que los resultados de esta indagación corroboran en parte y difieren en otra de lo que se reporta en la literatura. Se corrobora, por un lado, que existen factores transversales que inciden en la situación y la construcción identitaria de las mujeres que trabajan, y que, en paralelo, hay factores contextuales propios de los escenarios sociales y culturales al interior de los cuales se desempeñan las mujeres que modulan los efectos que tiene el hecho de ubicarse en condiciones de subordinación o de independencia laboral (Chamorro, 2012), así como de ser o no profesionales. Por ejemplo, se pudo observar que las mujeres independientes –profesionales y no profesionales– tienden a ver en el trabajo por cuenta propia la posibilidad de contar con mayor flexibilidad para disponer de más tiempo para el cuidado de los hijos. Consistentemente, son las trabajadoras independientes no profesionales con más hijos las que, a su vez, tienden a presentar una

mayor disposición a equilibrar bajo este formato sus vidas laborales y familiares, tal como lo reporta Budig (2006).

Por su parte, las trabajadoras dependientes tienden a ver en la valoración que les otorgan sus jefaturas una fuente relevante para su adhesión a los espacios organizacionales en los que se desempeñan, así como para desarrollar y sostener sus sentimientos de autoeficacia laboral, siendo esta dimensión valorativa un factor que les permite, a la vez, construir un sentido de rol laboral. No obstante, esta opinión juega, al mismo tiempo, un rol de freno en sus expectativas de desarrollo profesional pues el sentimiento que expresan de ser necesarias para los demás en lo que hacen opera como un desincentivo para optar a posiciones que eventualmente las separarían de su espacio y rol habitual de trabajo. Sin desmedro de estas distinciones, es posible constatar que, independientemente del tipo de relación laboral que sostengan, o del nivel y la naturaleza de los trabajos que realicen, las entrevistadas tienden a otorgar preponderancia a sus roles familiares sobre sus roles laborales.

En los relatos registrados, se verifican percepciones de la existencia de trabas para el desarrollo laboral vivenciado por algunas de las mujeres que trabajan en condición dependiente, tanto por las barreras culturales asociadas a espacios de trabajo masculinizados, como por las presiones emocionales a las que se ven sometidas por sus jefaturas para mantenerse en sus roles presentes. Las entrevistadas reportan, igualmente, la existencia de prácticas que evidencian diferencias en las formas en que las mujeres y los hombres se involucran en el trabajo, y que derivan en un desbalance entre el género femenino y el masculino, en detrimento de las mujeres. Se señala, por ejemplo, la percepción de que las mujeres deben desplegar una mayor autoexigencia en el desempeño de sus trabajos, lo que se traduce en “hacer más trabajo” porque “es lo que tienen que hacer”, al mismo tiempo que sienten que deben asumir a menudo el rol de “motivar” a sus compañeros masculinos en la realización de las tareas que comparten.

En paralelo, en el plano personal, las entrevistadas tienden a asumir que velar por el cuidado del hogar y los hijos constituye una responsabilidad que les corresponde en exclusivo. Tales supuestos y prácticas, si bien son observados en un tono crítico en los discursos, tienden al mismo tiempo a ser naturalizados como hechos instalados y aparentemente no modificables. Estos hallazgos dan cuenta del peso que aún tiene la cultura tradicional patriarcal en el modo en que buena parte de las mujeres que trabajan se representan sus roles en la sociedad. Estas discordancias entre el juicio crítico y la naturalización de los roles de género constituyen un antecedente relevante para efectos de comprender tanto las formas que van adquiriendo las identidades de rol y organizacionales, como las opciones que las mujeres van tomando en sus vidas laborales y personales.

Cabe destacar, además, la menor presencia de contenidos referidos al trabajo y el rol laboral en las expresiones vertidas por trabajadoras independientes que en las de las trabajadoras dependientes. Tal diferencia podría entenderse por la desigual exposición a la que se encuentran sometidas en los marcos organizacionales que las encuadran y dan estabilidad a las interacciones sociales en ese ámbito y, por ende, que promueven la conformación de identidades laborales reconocibles y socialmente ratificadas. Tal situación parece favorecer el desarrollo de identidades principalmente ancladas en la esfera personal y en específico en torno a los roles asociados de forma tradicional al género femenino, mientras que, en paralelo, las construcciones en torno a la actividad

laboral parecen situarse en el plano de lo transaccional, ya que el trabajo es percibido por parte de este grupo de mujeres trabajadoras fundamentalmente como una fuente de ingresos.

Del mismo modo, a pesar de ser un hallazgo circunscrito, la seguridad que parece ofrecer el contar con un sistema de seguridad social que permita una vida protegida al momento de retirarse o de jubilar, es un elemento a tener en cuenta como antecedente para comprender los motivos y las proyecciones identitarias que proporciona el trabajo.

En suma, de la revisión bibliográfica realizada, así como de los antecedentes recogidos en esta investigación, se puede concluir que el peso identitario que tiene el trabajo en la vida de las mujeres se ve influenciado por el carácter dependiente o independiente de sus vinculaciones laborales, pero que depende, en igual medida, de la confluencia de diversos factores, como la edad, la situación familiar, el nivel y el tipo de formación y del trabajo que realizan, el tiempo y la calidad de las experiencias laborales, la cultura en la que participan, el marco regulatorio y el soporte social al interior del que se desempeñan, entre otros. Esta diversidad de elementos que incide en la construcción de la identidad laboral deriva en la dificultad para generalizar al respecto y establecer una relación unívoca entre trabajo, tipo de vínculo laboral y prominencia de la identidad laboral en la configuración identitaria de las mujeres que trabajan.

Como reflexión final, creemos que es importante tomar en cuenta la dirección que deben tomar las investigaciones que sustentan las políticas de género en el plano laboral. Esto, en el entendido de que, por una parte, las mujeres aún enfrentan desventajas para acceder a posiciones laborales de influencia y proyectarse en el trabajo y, por otra, tampoco cuentan con los soportes necesarios para sostener un adecuado equilibrio entre la vida laboral y la personal. Así, de los antecedentes recabados es posible colegir que las brechas y dificultades identificadas son de distinto orden, y que abarcan tanto aspectos materiales y objetivos como culturales y subjetivos. En este sentido, como lo apunta Archer (2021), es posible señalar que una revisión general de las desigualdades basadas en el género podría enmascarar diferencias existentes entre las mujeres en su relación con el trabajo. En consecuencia, estas no se podrían abordar ni resolver de manera fragmentaria, y tampoco se debe omitir los subyacentes culturales que operan como marco de referencia de prácticas que perpetúan las problemáticas expuestas. Ello supone que el diseño de espacios y relaciones laborales apropiados, así como el logro de equilibrios adecuados entre el trabajo y el hogar, implica atender a la variedad de condiciones, motivaciones y voces de las mujeres trabajadoras, que no solo responden a diversas situaciones laborales y de vida, sino que a distintas perspectivas sobre sus roles y necesidades.

Por el carácter exploratorio de esta indagación, y las limitaciones de la muestra considerada, no es posible generalizar los resultados obtenidos, sin embargo, indudablemente dan pistas para futuras investigaciones. En especial, además de las características del vínculo laboral, parece importante considerar el potencial rol incidente de factores como la edad, la conformación familiar, las diferencias socioculturales y los contenidos de las labores que realizan las mujeres que trabajan de manera remunerada.

REFERENCIAS

Araujo, K. y Martucelli, D. (2012). *Desafíos comunes: Retrato de la sociedad chilena y sus individuos* (Tomo II). Santiago de Chile: LOM.

Archer, E.M. (2021). Gender-based inequality in the modern american society. En J. Marques (Ed.), *Exploring gender at work: Múltiples perspectivas*. Burbank, California.: Palgrave Macmillan.

Arellano Vega, J. E., Pérez Villalobos, C. E., Vaccarezza Garrido, G., Baquedano Rodríguez, M., Aguilar Aguilar, C. A., Bastias Vega, N., Bustamante Durán, C., Ortega Bastidas, J. y Lagos Rebolledo, P. (2018). Identidad ocupacional en docentes de carreras de la salud y su relación con las prácticas pedagógicas. *Revista Médica de Chile*, 146, 379-386. <http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872018000300379>.

Astudillo Jiménez, A., Aburto Campos, M., Acuña Huircan, G. y Arce López, G. (2022). Brecha salarial entre hombres y mujeres en Chile. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 16(1), 88-110.

Banco Mundial (s.f.). *Independientes, mujeres (% del empleo femenino)-Chile*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.EMP.SELF.FE.ZS?locations=CL>.

Bentancor, A. y De Martini, M. I. (2012). *Detrás de la puerta: Trabajo, roles de género y cuidados*. Santiago de Chile: Comunidad Mujer. <https://comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2022/04/DETRAS-DE-LA-PUERTA-2012.pdf>.

Budig, M. J. (2006). Intersections on the road to self-employment: Gender, family, and occupational class. *Social Forces*, 4(4), 2223-2239. DOI: 10.1353/sof.2006.0082.

Cahn, N. R. (1999). Gendered identities: Women and household work. *Villanova Law Review*, 44(3), 525-545. <https://digitalcommons.law.villanova.edu/vlr/vol44/iss3/9>.

Capitano, J., DiRenzo, M. S., Aten, K. J. y Greenhaus, J. H. (2017). Role identity salience and boundary permeability preferences: An examination of enactment and protection effects. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 99-111. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.001>

CEPAL (s.f.). *Tiempo de trabajo no remunerado según ingresos propios por sexo*. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-trabajo-no-remunerado-segun-ingresos-propios-sexo>

Código del Trabajo. Dirección del Trabajo. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-145802.html>

Chamorro, C. (2012). Autonomía y subordinación en el trabajo independiente: Representación social de la independencia. En Sader, E. (Ed.), *El mundo del trabajo en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO.

Díaz Canepa, C. (2013). Incidencia de los trayectos y ciclos de vida sobre la construcción de rol e identidad. *Laboreal*, 9(2), 10-25. <http://www.laboreal.up.pt/es/articles/incidencia-das-trajetorias-e-ciclos-de-vida-na-construcao-do-papel-e-identidade-laboral/>.

Erikson, E. (1994). *Identity and life cycle*. Nueva York: Norton.

Genin, E., Michaudville, M. E. y Cisneros, L. (2017). ¿Por qué dejar de ser empleada para convertirse en emprendedora o profesionista independiente? *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*, 13(1), 205-223. <https://cienciasadmvastyp.uat.edu.mx/index.php/ACACIA/article/view/96>.

Godoy, G. (2022). ¿Cuál es la realidad actual de las mujeres en Chile en el ámbito laboral? Censo Agropecuario, Instituto Nacional de Estadísticas, 4 de mayo. <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/economia/agricultura-agroindustria-y-pesca/censos-agropecuarios/2022/03/04/cu%C3%A1l-es-la-realidad-actual-de-las-mujeres-en-chile-en-el-%C3%A1mbito-laboral>

Heinz, W. R. (2003). From work trajectories to negotiated careers: The contingent work life course. En J. T. Mortimer y M. J. Shanahan (Eds.), *Handbook of the life course*. Nueva York: Kluwer Academic Publishers.

INE (2015). Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo. Instituto Nacional de Estadísticas. https://www.ine.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo-libre/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/documento_resultados_enut.pdf?sfvrsn=cf66dad0_7.

INE (2020a). Brecha de género en el ingreso medio mensual en personas ocupadas, 2020. INE Ingresos, Instituto Nacional de Estadísticas. <https://ine-chile.maps.arcgis.com/apps/dashboards/5aed866e22924aa69596a51a9cee8f49>.

INE (2020b). Enfoque de género y microemprendimiento. Documento de análisis, Instituto Nacional de Estadísticas. https://www.ine.cl/docs/default-source/microemprendimiento/publicaciones-y-anuarios/documentos/enfoque-genero-microemprendimiento-vi-eme-2019.pdf?sfvrsn=3561f40f_4.

INE (2023). Género y mercado laboral en Chile. Infografía, Instituto Nacional de Estadísticas, mayo. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%ADas/autonomia-economica/inf-ond22-empleo-sexo-tramo-etario.pdf?sfvrsn=3703651c_3

ISL-FACSO (2021). Caracterización del trabajo independiente en Chile: Elementos para la prevención, orientados a quienes trabajan emitiendo boleta de honorarios. Instituto de Seguridad Laboral, Facultad de Ciencias Sociales-Universidad de Chile. <https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2019-2021-Investigacion-Caracterizacion-Trabajo-Independiente-a-Honorarios-1.pdf>

Islahi, F. (2018). Women and wellbeing: The implication of work. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 9(5), 724-729. http://iahrw.com/index.com/php/home/journal_detail/19#list.

Jabagi, N., Croteau, A.-M., Audebrand, L. K. y Marsan, J. (2019). Gig-workers' motivation: Thinking beyond carrots and sticks. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 192-213. DOI 10.1108/JMP-06-2018-0255.

Kim, M. H., Choi, S. B. y Kang, S. W. (2017). Women scientists' workplace and parenting role identities: A polynomial analysis of congruence. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(1), 29-38. <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.5699>.

Krause, W. y Hartney, E. (2021). Gender diversity, unconscious bias, and leadership for organizational and planetary health. En J. Marques (Ed.), *Exploring gender at work: Multiples perspectives*. Burbank, California: Palgrave Macmillan.

Mael, F. A. y Ashforth, B. E. (1995). Loyal from day one-biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48(2), 309-334. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01759.x>.

Marcús, J. (2011). Apuntes sobre el concepto de identidad. *Intersticios, Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 5(1), 107-114. <https://intersticios.es/article/view/6330>.

Miscenko, D. y Day, D. V. (2016). Identity and identification at work. *Organizational Psychology Review*, 6(3), 215-247. <https://doi.org/10.1177/2041386615584009>.

Paul, G. y Zybelle, U. (2007). The Role of Developing a Vocational Identity for Women-The Example of Young Single German Mothers, in Brown, A.; Kirpal, S. & Rauner, F. (Eds.). *Identities at Work, UNESCO-UNEVOC Book Series Technical and Vocational Education and Training 3*. Dordrecht, The Netherlands: Springer.

Regine, B. (2021). The conundrum of gender stereotypes. En J. Marques (Ed.), *Exploring gender at work: Multiples perspectives*. Burbank, California: Palgrave Macmillan.

Selenko, E., Berkers, H., Carter, A., Woods, S. A., Otto, K., Urbach, T. y De Witte, H. (2018). On the dynamics of work identity in atypical employment: Setting out a research agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(3), 324-334. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1444605>.

Settersten Jr., R. A. (2003). Age structuring and the rhythm of the life course. En J. T. Mortimer y M. J. Shanahan (Eds.), *Handbook of the life course*. Nueva York: Kluwer Academic Publishers.

Stankiewicz, J., Bortnowska, H. y Łychmus, P. (2014). Conditions necessary to maintain work-life balance of employees: In the light of the research results. *Management*, 18(1), 326-340. DOI: <https://doi.org/10.2478/manment-2014-0024>.

Shah, D. y Barker, M. (2018). Work-life juggle! Insights into the experiences of Indian information technology (IT) women who undertook international assignments. En Sh. Werth y Ch. Brownlow (Eds.), *Work and identity contemporary perspectives on workplace diversity*. Cham, Suiza: Springer.

Sharma, K. y Mishra, S. (2018). Comparative study of well-being of working and non-working women. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 9(5), 799-801. http://iahrw.com/index.com/php/home/journal_detail/19#list.

Spenner, K. I. y Rosenfeld, R. (1990). Women, work, and identities. *Social Science Research*, 19, 266-299.

Van Dick, R., Ciampa, V. y Liang, S. (2018). Shared identity in organizational stress and change. *Current Opinion in Psychology*, 23, 20-25. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2017.11.005>.

Vera Martín, V. de (2015). *Trabajo de cuidados y género. Evaluación de los factores implicados en el cuidado informal en España*. (Tesis inédita de doctorado). Universidad Autónoma de Madrid, Madrid.

https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/670990/vera_martin_violeta_de.pdf?sequence=1.

Vygotsky, L. S. (2000). Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores. *Obras Escogidas* (Tomo III). Madrid: Visor Dis.

Yang, C., Chen, Y., Zhao, X. y Cui, Z. (2022). Career identity and organizational identification among professionals with on-demand work. *Personnel Review*, 52(3). <https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0193>.