

## **Hombres en trabajos feminizados: el caso de los cuidadores de personas mayores en Valparaíso, Chile**

Men in Feminized Occupations: The Case of Male Caregivers of Older People in Valparaíso, Chile

 Benjamín Rojas<sup>1</sup>

 Vanesa Venegas<sup>2</sup>

---

### **Resumen**

En un escenario de envejecimiento poblacional y crisis de cuidados, algunos hombres trabajan como cuidadores de personas mayores, pese a tratarse de una ocupación históricamente feminizada. Este artículo analiza las trayectorias laborales de hombres cuidadores remunerados de personas mayores en Valparaíso, Chile, desde un enfoque cualitativo y basado en entrevistas en profundidad semi-estructuradas a seis cuidadores. Los resultados muestran que los hombres se insertan en el rubro principalmente por motivaciones personales y por oportunidades laborales. Su inserción se ve favorecida por beneficios contractuales, donde el rasgo masculino de la fuerza física adquiere valor por sobre los atributos laborales de las cuidadoras mujeres. En contraste, el estigma asociado a ser hombres los margina de las tareas de cuidado íntimo. Respecto al manejo de sus masculinidades, algunos se asimilan a cualidades femeninas, mientras que otros enfatizan aspectos masculinos del trabajo. Si bien el acceso de hombres en el rubro podría ser indicio de una integración laboral, los estereotipos de género y el privilegio masculino continúan reproduciéndose dentro del ámbito del cuidado.

**Palabras clave:** cuidados – género – masculinidad - escalera de cristal - trayectoria atípica en cuanto al género.

---

<sup>1</sup> Universidad de Valparaíso, [sociologo.benjaminrojas@gmail.com](mailto:sociologo.benjaminrojas@gmail.com)

<sup>2</sup> Universidad de Valparaíso, [vanesavenegasneirasociologa@gmail.com](mailto:vanesavenegasneirasociologa@gmail.com)

## **Abstract**

In the context of population aging and a care crisis, some men work as caregivers for older people, despite it being a historically feminized occupation. This paper analyzes the work trajectories of male paid caregivers for older people in Valparaíso, Chile, using a qualitative approach and based on in-depth semi-structured interviews conducted with six caregivers. The findings show that men enter care work due to personal motivations and job opportunities. Contractual benefits facilitate their entry, privileging the masculine trait of physical strength over the professional competencies of female caregivers. However, the stigma associated with being men marginalizes them from tasks involving intimate care. Regarding how they manage their masculinity, some adopt feminine qualities, while others emphasize masculine aspects of the work. Although male participation in the field could point to a degree of occupational sex integration, gender stereotypes and the male privilege continue to be reproduced within the care sector.

**Keywords:** care work – gender – masculinity - glass escalator - gender atypical trajectory.

## I. Introducción

El envejecimiento poblacional es uno de los principales fenómenos demográficos de las últimas décadas en Latinoamérica. Esto se vincula con la reducción de los niveles de mortalidad y fecundidad y el aumento de la esperanza de vida en la región (Carrasquer, 2013; CEPAL, 2023). Chile se posiciona como uno de los países más envejecidos de América Latina, con el 14% de la población con 65 años o más y una tasa global de fecundidad de 1,03 niños por mujer (INE, 2025). En el contexto nacional, la región de Valparaíso es la más envejecida, con un 16,6% de población con 65 años o más y un índice de envejecimiento de 98,6 (INE, 2025).

La longevidad de la población aumenta las situaciones de dependencia de las personas, debido a la progresiva disminución de las habilidades físicas y la capacidad funcional, asociadas al proceso de envejecimiento (OMS, 2024), generando importantes desafíos en la provisión de cuidados de larga duración. Ahora bien, a estos cambios demográficos se suman otros factores, como la incorporación femenina en el mercado laboral, la persistencia de la división sexual de las tareas del hogar y la carencia de políticas y apoyo institucional, los que en su conjunto han provocado un desajuste en la demanda del cuidado y la oferta de personas disponibles para efectuarlos, dando paso a la crisis de los cuidados (Arriagada, 2010; Comas d'Argemir, 2016; Pérez-Orozco, 2006).

En respuesta a este escenario, en Chile se ha impulsado la Política Nacional de Apoyos y Cuidados (2025–2030), que busca sentar las bases para la instalación progresiva de un Sistema Nacional de Cuidados. Esta política propone una nueva forma de organizar socialmente esta materia, estableciendo lineamientos para mejorar el bienestar tanto de las personas que requieren apoyos como de quienes los proveen. Desde sus enfoques orientadores, promueve la autonomía y la garantía de derechos de las personas mayores. En el ámbito del trabajo remunerado, la política reconoce que se trata de un sector con alta informalidad, bajos salarios y condiciones laborales precarias. Por ello, uno de sus principales desafíos es avanzar hacia una caracterización exhaustiva del rubro y la generación de condiciones de empleo decente para quienes se desempeñan en él (Consejo Asesor Presidencial Interministerial [CAPI], 2024).

En este contexto, Chile, al igual que el resto de los países latinoamericanos, mantiene un trabajo de cuidados altamente feminizado, ejercido mayoritariamente por una mujer de la familia, de manera informal y no remunerada (Arriagada, 2010; Gómez-Rubio et al., 2017). Incluso cuando el trabajo de cuidados se realiza de forma remunerada, suele estar precarizado y ser desempeñado, en su mayoría, por mujeres de sectores medios y bajos y en situación de vulnerabilidad (Borgeaud-Garciandía, 2020; Pineda, 2018).

En tal sentido, pese a los cambios ocurridos en las últimas décadas en las relaciones de género dentro del núcleo familiar —donde al hombre se le asignaba el rol de proveedor y a la mujer el de cuidadora exclusiva— la segregación por género continúa permeando el mercado laboral (OIT, 2019; Olivi et al., 2024; Pallfy et al., 2023). La integración ocupacional —proceso inverso a la segregación ocupacional por género— (Moskos, 2019) ha interesado mayoritariamente a las mujeres, quienes se han incorporado en mayor número en ocupaciones masculinizadas. Los hombres, en cambio, siguen resistiendo a su integración en ocupaciones feminizadas (England, 2010; Hardie, 2015; Torre, 2018), especialmente en aquellas poco valoradas como el trabajo de cuidados (Moskos, 2019).

En definitiva, al observar la situación nacional, la incursión de personas en ocupaciones atípicas en cuanto al género sigue siendo asimétrica: mientras un 9,0% de mujeres trabajan en rubros masculinizados, sólo un 6,3% de hombres lo hace en ocupaciones feminizadas (Palma et al., 2025). En el caso de la participación de hombres en servicios de cuidados remunerados, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo, sólo un 15%

de los trabajadores de cuidados en hogares particulares son hombres (ONU Mujeres, 2023). Esta brecha incrementa en los cuidados remunerados en contextos institucionales, como los Establecimientos de Larga Estadía para Adultos Mayores (ELEAM), donde el 93,2% del personal cuidador son mujeres y el 6,8% son hombres (Instituto Milenio para la Investigación del Cuidado, MICARE, 2023). Estas cifras resultan problemáticas, ya que para que existan cambios sustanciales en los mecanismos de segregación laboral, se requiere que tanto hombres como mujeres atraviesen las barreras del género en el trabajo (England, 2010; Olivi et al., 2024).

El estudio de las desviaciones de las normas del género permite aproximarse a comprender los mecanismos mediante los que la discriminación por el género se reproduce y transforma en la esfera del trabajo (Olivi et al., 2024). Y, en particular, explorar las experiencias de hombres en ocupaciones feminizadas amplía el conocimiento de las relaciones de poder del género en el ambiente laboral, así como las maneras en que estos hombres navegan sus masculinidades (Shen-Miller y Smiler, 2015). En un contexto de crisis de cuidados y de cambios en la estructura del género y el trabajo, donde los hombres siguen optando en menor medida por ocupaciones atípicas en cuanto al género, surge la pregunta: ¿Cómo se construyen las trayectorias laborales de aquellos hombres que trabajan como cuidadores de personas mayores?

El presente artículo expone los resultados obtenidos en una investigación desarrollada sobre hombres cuidadores de personas mayores en Valparaíso, Chile. Nos centramos en analizar la construcción de las trayectorias de trabajo de varones que ejercen los cuidados de manera remunerada, tomando en cuenta sus trabajos previos a la integración en el cuidado, sus motivaciones para la inserción, las facilidades y/o limitantes que enfrentan, el manejo de sus masculinidades en un ambiente feminizado y su continuidad en el rubro.

#### *Trayectorias atípicas en cuanto al género: hombres en los cuidados remunerados*

Las trayectorias atípicas en cuanto al género son cuando una persona elige una ocupación tradicionalmente asociada al género contrario, provocando que se perturbe la estructura del género en el trabajo (Pallfy et al., 2023). Es un campo de estudio abierto, con la mayoría de las investigaciones enfocadas en la inserción de mujeres en esferas masculinizadas. Ahora bien, bajo la base de que la segregación en base al género afecta a ambos géneros, enfocarse únicamente en la experiencia de un género brinda una imagen parcial del fenómeno (Williams, 1993). En este sentido, desde la década de los noventa, incrementa el estudio de hombres en trabajos feminizados, especialmente en contextos del norte global. En Latinoamérica persiste como una temática poco explorada pero con incipiente interés.

El trabajo de cuidados es una de las esferas donde la división del trabajo en base al género está más naturalizada en cuanto a la asignación de roles y tareas (Applegate y Kaye, 1993). Estudios sobre la integración masculina en ocupaciones feminizadas han identificado que esta segregación puede explicarse porque los hombres poseen menores incentivos para la inserción, debido al poco prestigio y la precarización económica del rubro (England, 2010; Jacobs, 1993; Williams, 1993). Junto a esta configuración, algunos hombres se autoexcluyen de estas ocupaciones al no considerarse como calificados para desempeñarlas (Levanon y Grusky, 2016) o porque temen ser asociados con cualidades consideradas femeninas y ser estigmatizados, lo que pondría en entredicho sus masculinidades (Lupton, 2000; Pullen y Simpson, 2009; Simpson, 2004). Asimismo, existen casos en que son rechazados por empleadores que desconfían de su capacidad para realizar tareas de cuidado, reproduciendo prejuicios sobre su supuesta ineptitud para este tipo de trabajo (Bodoque-Puerta y Roca, 2019; Moskos, 2019). Como resultado, muchos varones descartan las ocupaciones feminizadas como una alternativa laboral.

viable, incluso en contextos de desempleo (Yavorsky et al., 2021). Ahora bien, en base a estos factores que desincentivan la inserción a ocupación atípicas, cabe preguntarse ¿bajo qué condiciones los hombres se incorporan en trabajos tradicionalmente femeninos?

Estudios ya clásicos como el de Bradley (1993), han evidenciado que históricamente la inserción de hombres en ocupaciones feminizadas se vincula con crisis en el mercado del trabajo. Hay ocasiones en las que los hombres negocian su integración en ocupaciones predominantemente femeninas frente a oportunidades económicas por cambios tecnológicos o, debido al rol que el trabajo tiene en la construcción de la masculinidad, en situaciones de desempleo estructural. Esto se ha replicado en estudios sobre hombres cuidadores en Reino Unido (Bagilhole y Cross, 2006) y más recientemente en España (Bodoque-Puerta et al., 2020), donde las crisis de desempleo en la industria tradicional les brindó a los varones una oportunidad de perseguir trayectorias atípicas en cuanto al género. Ahora bien, así como influyen los factores contextuales, también entrarían las motivaciones personales, ya sea por ambiciones en sus carreras profesionales o por influencias de modelos a seguir (Bagilhole y Cross, 2006; Hardie, 2015). Por lo tanto, mientras hay varones que acceden a empleos feminizados empujados por presiones externas (*finders*), a menudo de manera transitoria para sortear el desempleo (*stopgappers*); otros los buscan deliberadamente (*seekers*) y logran establecerse en ellos (*settlers*) (Simpson, 2004; Torre, 2018; Williams y Villemez, 1993).

Otras investigaciones se han enfocado en la construcción de la masculinidad en rubros tradicionalmente femeninos. Frente al estigma que puede implicar la integración de hombres en un trabajo feminizado, la literatura registra dos procesos en el manejo de la masculinidad: por un lado, los hombres que se asimilan con los estereotipos predominantes en el ambiente laboral y resaltan sus lados femeninos, estrategia utilizada para disminuir las limitantes derivadas de nociones esencialistas de género en el desarrollo del trabajo; por otro lado, los hombres que, con tal de proteger sus masculinidades, se automarginan dentro del espacio laboral, ya sea creando lazos de fraternidad con otros hombres o mediante el resalte de cualidades que se acercan a la masculinidad tradicional (Moskos, 2019; Pullen y Simpson, 2009; Simpson, 2004).

Por su parte, otros estudios también evidencian diferencias en las relaciones de poder entre géneros. Se trata de un entrelazado de las expectativas en torno al género con los privilegios derivados del estatus masculino, lo que se traduce en una serie de beneficios que hace el acceso y la permanencia de varones en el trabajo feminizado sean más fáciles (Shen-Miller y Smiler, 2015). Esto es explicado por el concepto de la escalera de cristal (*glass escalator*) (Williams, 1992), el cual sugiere que los hombres obtienen mayores ventajas que sus pares mujeres en la contratación, la promoción o para obtener mejores salarios, incluso en ocupaciones feminizadas. Para el caso de los cuidados, mientras algunos estudios plantean que este fenómeno no se replicaría, ya que como trabajo desvalorizado socialmente se constituye como un techo de cristal con limitadas posibilidades de ascenso laboral (Bodoque-Puerta y Roca, 2019; Williams, 2013); otros han demostrado que los hombres sí parecen beneficiarse de sus estatus de minoría en el rubro, ya que, al aportar con nuevas habilidades y dinámicas en el trabajo, sus contrataciones parecen más atractivas (Bodoque-Puerta et al., 2016).

Como la mayoría de los estudios sobre trayectorias atípicas en cuanto al género, las investigaciones sobre hombres cuidadores se concentran en contextos del norte global, con algunos estudios emergentes en el contexto chileno, pero centrados en cuidados informales o en contextos familiares (Osorio-Parraguez et al., 2022; Urquízar-Wilson y Andrade-Guzmán, 2022). Por lo tanto, con el propósito de contribuir al abordaje de esta área poco abordada en el campo de estudio desde un contexto local, nos interesamos en explorar las experiencias de hombres en los cuidados remunerados en Valparaíso, Chile.

## II. Metodología

La presente investigación posee un enfoque cualitativo, el cual permite una comprensión holística del fenómeno estudiado, integrando la subjetividad, la complejidad y las particularidades del marco social (Taylor y Bogdan, 2013). Este enfoque resulta pertinente para analizar en profundidad las experiencias de los participantes en su contexto específico.

Dado el escaso abordaje de la temática en el contexto local, se optó por un diseño exploratorio, flexible y adaptable, que permite al investigador ajustar su planteamiento según las condiciones y los criterios emergentes del campo (Batthyány y Cabrera, 2011; Blumer, 1982). Asimismo, se adoptó una perspectiva temporal transversal (Flick, 2007), con el trabajo de campo realizado durante un período de cinco meses, entre abril y agosto de 2024.

La información, compuesta por datos primarios, fue recolectada mediante entrevistas en profundidad semi-estructuradas. Esta técnica facilitó la exploración de las experiencias de los hombres cuidadores, ya que otorga espontaneidad y flexibilidad a la conversación y permite la aparición de elementos emergentes a lo largo del diálogo (Kvale, 2011).

Para el diseño del guión de las entrevistas, se adaptaron dos guiones basados en un instrumento previamente validado en el Proyecto ANID/ANILLO/ATE220051 “Descentralizando las desigualdades: géneros y territorios” del cual esta investigación forma parte. Esta decisión permitió ampliar las evidencias empíricas producidas por dicho proyecto en la línea de trabajo y género y, a su vez, contrastar los hallazgos con otras investigaciones afines sobre hombres cuidadores. Para la adaptación de los guiones se elaboró una tabla de operacionalización que reunió los principales conceptos identificados en la literatura, desglosados en dimensiones e indicadores. Esta estrategia facilitó tanto la codificación de los resultados como la construcción de las categorías de análisis.

El muestreo cualitativo se realizó siguiendo criterios de heterogeneidad y accesibilidad (Valles, 1999), priorizando la riqueza del conocimiento sobre el número de casos (Navarrete, 2000). Para definir la muestra, se establecieron los siguientes criterios de inclusión: ser mayor de 18 años, identificarse como hombre, residir en la Región de Valparaíso y desempeñarse en cuidados remunerados, ya sea primarios —vinculados directamente al acompañamiento y atención de personas mayores— o secundarios —asociados a tareas de apoyo, coordinación o supervisión.

**Tabla 1**  
*Caracterización de la muestra*

Nombr e	Eda d	Profesión	Trabajo previo	Lugar trabajo actual	Rol	Tipo de contrato	Año ingreso	Estad o civil
Cristóbal	23	TENS <sup>3</sup>	Cajero	ELEAM <sup>4</sup>	Cuidador	Contrato formal	2020	En pareja
Samuel	40	TENS	Auxiliar de servicios	Hospital y ELEAM	Paramédico y cuidador	Contrato formal	2018	Soltero
Daniel	25	TENS	Operado	Vivienda	Cuidador	Acuerdo	2020	En

<sup>3</sup> Técnico en Enfermería

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

			r de montaje	particular		de palabra		pareja
Rodrig o	24	-	Cajero	Vivienda particular	Cuidador	Contrato formal	2019	Soltero
Camilo	29	Enfermer o	Garzón	Hospital	Enfermero	Contrato formal	2020	En pareja
Javier	29	Enfermer o	Cajero	ELEAM	Enfermero	Contrato formal	2021	Soltero
José	-	Matrón	-	Programa formación cuidadores	Director	-	-	-

Nota. Fuente: Elaboración propia

Como se expone en la Tabla 1, en total se entrevistó a seis cuidadores remunerados y a un informante clave, director de un programa de formación de cuidadores en Viña del Mar. La selección de los participantes se realizó mediante muestreo por conveniencia, complementado con la técnica de bola de nieve (Atkinson y Flint, 2001), lo que permitió acceder a una muestra diversa y representativa dentro del perfil estudiado. Para el reclutamiento de los informantes, se ocuparon estrategias mixtas: se difundieron invitaciones en línea a través de grupos y plataformas de empleo vinculadas al ámbito del cuidado, se establecieron contactos directos con establecimientos dedicados a esta labor y se solicitó a los propios entrevistados referencias de otros cuidadores.

Para el análisis de datos, se empleó la técnica de análisis de contenido cualitativo, enfoque clásico en la investigación social que se desarrolla a partir de categorías, modelos teóricos y material empírico (Flick, 2004). Su relevancia radica en que permite comprender, desde una mirada de segundo orden, las formas en que los sujetos de estudio atribuyen sentido y significado a sus experiencias (Coffey y Atkinson, 2003). Las entrevistas fueron transcritas de manera íntegra y posteriormente sometidas a un proceso de codificación dual, que incluyó códigos textuales y teóricos. Los primeros permitieron capturar las expresiones literales de los participantes, mientras que los segundos, derivados de las categorías presentes en el marco teórico, facilitaron una comprensión más amplia de los fenómenos vinculados a los cuidadores. Esta combinación posibilitó articular las perspectivas de los entrevistados con interpretaciones analíticas coherentes con los objetivos de la investigación.

Dado que la muestra incluyó tanto cuidadores remunerados como un informante clave con una mirada externa del cuidado, se elaboraron dos guiones de entrevistas diferenciados. En el primer caso, se abordaron temas de caracterización, experiencias laborales previas al cuidado, motivaciones para ingresar a la esfera laboral, experiencias asociadas al trabajo, barreras y facilitadores y las relaciones entre estas experiencias y sus masculinidades. En el segundo guión, dirigido al informante clave, se indagó en su visión como director de un programa universitario de formación en cuidados, su percepción sobre el perfil de los hombres que participan en dicho curso y la valoración que estos efectúan tras su finalización.

En coherencia con la técnica de recolección de datos, se construyeron matrices de codificación específicas para cada guión de entrevista, lo que permitió distinguir entre las particularidades de las trayectorias de los cuidadores remunerados y la perspectiva institucional del informante clave. Los criterios para agrupar los códigos se basaron en las categorías establecidas en una tabla de operacionalización, la cual incluyó dimensiones y subdimensiones diseñadas para abordar los aspectos centrales del trabajo de cuidados realizado por hombres.

En cuanto a las herramientas utilizadas, se dispuso de Zotero para la organización y gestión del material bibliográfico, mientras que Microsoft Word se empleó para la codificación manual y sistematización del corpus empírico, permitiendo una integración efectiva entre el registro de datos y el análisis interpretativo.

Por último, en cuanto a las consideraciones éticas, se adoptaron medidas orientadas a proteger los derechos y la integridad de los participantes. Para cada entrevista, se entregó un consentimiento informado, el cual explicaba los objetivos del estudio, la voluntariedad de la participación y las garantías de confidencialidad. Los datos fueron tratados bajo estrictos estándares éticos, resguardando la identidad de los participantes mediante seudónimos y utilizando la información obtenida exclusivamente con fines académicos.

### **III. Resultados**

Los cuidadores que participaron del estudio poseen una serie de características comunes. Como se expone en la Tabla 1, son adultos jóvenes, entre 24 y 40 años, mayoritariamente chilenos, con excepción de Rodrigo, venezolano. Todos cuentan con educación superior, principalmente en carreras del área de la salud con predominancia femenina: Javier y Camilo estudiaron enfermería, mientras que Cristóbal, Daniel y Samuel son técnicos en enfermería (TENS). Sólo un cuidador, Rodrigo, se encuentra cursando estudios en una carrera de ciencias sociales.

Respecto a sus experiencias laborales previas, casi todos venían desempeñándose en ocupaciones del sector de los servicios con predominancia femenina, por lo general mientras se encontraban cursando sus estudios superiores, lo que muestra cierta continuidad en sus trayectorias en cuanto a la incursión en rubros feminizados. Cristóbal, Javier y Camilo trabajaron como cajeros y Samuel se desempeñaba como auxiliar de servicios en un hospital. Por su parte, Rodrigo fue garzón y Daniel, el único con experiencia laboral previa en un sector altamente masculinizado, era operador de montaje en una empresa privada.

Una parte fundamental de los antecedentes de estos cuidadores está vinculada a su paso por el ámbito educativo en salud. En muchos casos, su primer involucramiento directo en el trabajo de cuidados fue a través de prácticas profesionales en instituciones de cuidado, lo que representó una puerta de entrada al sector. En cuanto a la antigüedad en el rubro, todos los entrevistados tienen al menos cuatro años de experiencia en los cuidados.

Actualmente, los lugares de trabajo de estos cuidadores varían. Cristóbal y Javier trabajan en Establecimientos de Larga Estadía de Adultos Mayores (ELEAM), instituciones de servicios de cuidados privados, ocupando roles de cuidador TENS y enfermero respectivamente. Camilo trabaja en el servicio público de salud como enfermero, realizando cuidados sanitarios a personas mayores en un hospital. Samuel, TENS, trabaja como paramédico en un hospital pero complementa este empleo como cuidador en un ELEAM. En cuanto a Rodrigo y Daniel, ambos se desempeñan como cuidadores en viviendas particulares de personas mayores.

Estas diferencias determinan condiciones laborales heterogéneas. Quienes están en el sector público o en instituciones privadas suelen contar con contratos formales y salarios fijos, mientras que quienes trabajan en domicilios mantienen relaciones más informales e inestables. En cuanto a la modalidad de pago, algunos reciben salarios mensuales, mientras que otros son remunerados por turno. Las jornadas son extensas, generalmente de 12 horas, y, en el caso de Rodrigo, incluyen trabajo puertas adentro los fines de semana.

### *Entrada a los cuidados: ¿motivaciones personales o factores circunstanciales?*

La inserción de hombres en empleos atípicos es un fenómeno multicausal. Conocer las motivaciones que subyacen a estos procesos es fundamental para analizar los mecanismos que están en la base de los procesos de integración laboral en contextos tradicionalmente feminizados. En función del análisis de los relatos de los informantes, un primer factor influyente en la decisión de ser cuidadores parece ser el acercamiento que han tenido con experiencias de cuidado a partir de la situación de dependencia de algún familiar:

“Fue como por un tema más personal, por un tema de mi padre, porque mi padre falleció. Ese fue como mi primer focal para poder empezar en el mundo como del área de la salud y en especial en el área del cuidado. Y los cuidados que él requería necesitaban de una persona, entonces, como no se podía tener cuidador, mi abuela lo hacía.” (Cristóbal, TENS, 23 años)

Cuando emergen necesidades de cuidado de familiares en el ámbito familiar, los hombres consultados, en general, no asumieron el cuidado principal. Como se evidencia en la literatura, frente a limitantes económicas, son las mujeres quienes suelen asumir la responsabilidad de cuidadoras de manera no remunerada (Gómez-Rubio et al., 2017; Pineda, 2018). Ahora bien, la incapacidad financiera de externalizar el cuidado parece haber permitido que algunos informantes tomaran conciencia sobre el valor económico de la ocupación. Esta exposición al cuidado en el hogar se convierte en una primera aproximación al cuidado como posible empleo y, por ende, como algo más allá de su asociación tradicional con el trabajo no remunerado.

Asimismo, en línea con los contextos de socialización familiar, la presencia de referentes cercanos dedicados al cuidado —ya sea de manera formal en el sector de la salud o informal en el cuidado familiar— se configura como otro factor significativo en la motivaciones de algunos informantes:

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

En algunos casos, la cercanía de los entrevistados con figuras femeninas cuidadoras aparecen como influyentes en la construcción de sus ambiciones laborales, las que se constituyen como referentes. En tal sentido, la proximidad con entornos feminizados durante la socialización parece operar como un factor motivador para aspirar a trayectorias ocupacionales atípicas.

Junto a las motivaciones personales, hay casos en los que las consideraciones económicas también aparecen como determinantes en sus elecciones profesionales. Tal como relata Javier:

“Bueno, me gustó mucho ese tema [el cuidado de personas mayores]. También me gusta mucho, o tengo interés en realidad, por los hogares. Mi parte negociante ahí me clavó, porque es el negocio del futuro, porque cada vez hay más adultos mayores, así que se va a necesitar más experiencia en el rubro.” (Javier, enfermero, 29 años)

Algunos informantes ven al acelerado envejecimiento poblacional como una oportunidad para ingresar a los cuidados, incentivados por la creciente oferta laboral. Esta percepción se alinea con lo señalado por el director del programa de formación de cuidadores, quien señala que algunos hombres consideran al trabajo de cuidados como una opción laboral

accesible, con baja competencia y alta demanda, lo que los motiva a querer formarse en el rubro. Este perfil de cuidadores se ajusta a la categoría de *seekers*, es decir, hombres que buscan activamente empleos feminizados (Bodoque-Puerta et al., 2020; Williams y Villemez, 1993). Ahora bien, en estos casos, la motivación no vendría por la condición feminizada del empleo, sino por la identificación de un nicho económico y laboral. Por lo tanto, a pesar de que predominan los estereotipos de género en la ocupación, los incentivos económicos parecen ser más fuertes en la decisión de insertarse en los cuidados.

Como han documentado estudios previos, las crisis del mercado laboral suelen ser catalizadoras en la incorporación masculina en ocupaciones feminizadas (Bagilhole y Cross, 2006; Bradley, 1993; Bodoque-Puerta et al., 2020). En línea con las motivaciones económicas, en uno de los casos, la coyuntura de la pandemia del COVID-19 y el impacto que esta tuvo en el empleo resultó ser un factor determinante para la inserción en los cuidados:

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

El trabajo de cuidados puede constituirse como un nicho laboral, frecuentemente ocupado por grupos vulnerables —como las personas migrantes— debido a su informalidad, baja exigencia de calificación y relativa facilidad en el acceso (Carrasco et al., 2011; Comas d'Argemir, 2016; Hussein y Christensen, 2016). En el caso de Rodrigo, si bien la creciente demanda de cuidados y oferta de empleo en el sector se encuentran entre sus motivadores, su condición migratoria adquiere un rol central. Frente a la crisis laboral producida por la pandemia, el ingreso al cuidado responde a la urgencia económica de encontrar un empleo que además le ayude a regularizar su situación migratoria mediante la obtención de un contrato laboral. Este perfil se ajusta a la categoría de *finder*, es decir, hombres que acceden a ocupaciones feminizadas como resultado de presiones externas o situaciones de necesidad (Williams y Villemez, 1993). En este caso, el trabajo de cuidados parece presentarse como una estrategia frente a la falta de oportunidades en otros rubros.

#### *Barreras y facilitadores: condicionamientos de género en la entrada al trabajo*

Independientemente de las motivaciones individuales y el grado de agencia que posean las personas en la elección de sus trayectorias laborales, las decisiones pueden estar condicionadas por factores externos que inciden en dicho proceso (Gottfredson, 1981; Williams, 1995). El análisis de las entrevistas revela distintas experiencias, disímiles e incluso contradictorias entre sí, lo que evidencia la complejidad del fenómeno de la integración masculina en espacios feminizados.

Cuando los hombres optan por insertarse en ocupaciones atípicas, se enfrentan a barreras simbólicas originadas a partir de nociones esencialistas de género. Estas barreras pueden manifestarse como una discriminación proveniente del lado del suministro del trabajo (Bodoque-Puerta y Roca, 2019; Moskos, 2019), constituyéndose como una limitante en la búsqueda de empleo. Como lo expresa Daniel:

“El encontrar trabajo como hombre es bastante difícil y más en estos tiempos que, por lo general, siempre se termina buscando a una mujer, ya que supuestamente en sí son más cuidadosas con los pacientes. (...) Hay pocos hombres que llegan a trabajar

dentro de este ámbito, es ínfimo el porcentaje en comparación de mujeres" (Daniel, TENS, 25 años)

La construcción y naturalización de lo masculino y lo femenino —asociadas a determinadas habilidades, actitudes y disposiciones hacia el cuidado— se configuran como una barrera de carácter cultural (Comas d'Argemir, 2016). Esto produce una representación dicotómica entre hombres y mujeres, en la que se asume a las últimas como naturalmente delicadas y sensibles, haciéndolas más aptas para las labores de cuidado — lo que se evidencia en el testimonio de Daniel, al afirmar que las mujeres son "en sí más cuidadosas". En contraste, los hombres tienden a ser excluidos bajo la asunción de que carecen de dichas competencias. Por lo tanto, estas atribuciones esencialistas refuerzan los estereotipos de género y la segregación en el trabajo.

Ahora bien, junto con estas barreras, también se registran experiencias opuestas en las entrevistas, donde algunos cuidadores reportan haber tenido facilidades en la entrada al trabajo por su condición de hombres:

"En algunos lados sí se fijan demasiado en el hecho de que tiene que ser hombre para contratarlo y la mujer queda como honorario, por ejemplo. Como que la mujer es más despachable que el hombre." (Cristóbal, TENS, 23 años)

Aunque en menor medida, hay ciertos empleadores que muestran preferencia por los hombres para el desarrollo de tareas específicas dentro del cuidado. Estas labores se asocian a atributos estereotípicamente masculinos:

"Tuve una amiga que ella lleva como cuidadora mucho más tiempo que yo, y ella igual me dice que están buscando sólo a hombres (...) porque tienen más fuerza (...) y si sale en la noche al hombre no le pasa nada" (Cristóbal, TENS, 23 años)

Incluso en trabajos feminizados, los atributos tradicionalmente masculinos tienden a ser más valorados y, en algunos casos, mejor recompensados (Williams, 1993). La fuerza física aparece como un elemento recurrente en los relatos, valorado por los empleadores por su utilidad para la movilización de pacientes. Asimismo, de manera emergente, los hombres resultarían más idóneos que las mujeres para realizar turnos nocturnos o en lugares apartados, ya que corren menos riesgos al entrar y salir del lugar de trabajo. Este fenómeno se alinea con los planteamientos de Moskos (2019), quien señala que el esencialismo de género también puede operar de manera integradora. Cuando se generizan ciertas tareas en función de atributos considerados masculinos —como la fuerza física o la autonomía— dentro del trabajo feminizado, se puede crear una puerta de entrada para los hombres a ocupaciones atípicas.

Frente a este contexto, si bien los informantes no reportaron diferencias salariales explícitas, sí mencionan beneficios en términos contractuales. La supuesta idoneidad masculina para desarrollar labores de fuerza y turnos nocturnos, entrelazado con la escasez de hombres en el rubro, hace que algunos empleadores busquen retener a los hombres cuidadores, por lo que se les ofrecen contratos fijos. Por ende, así como los atributos de género pueden actuar como una limitante, también parecen beneficiar la inserción de los hombres en ocupaciones atípicas. En definitiva, se trata de un entramado complejo entre expectativas y privilegios de género, los cuales brindan tanto ventajas como desventajas en las trayectorias de los hombres en ocupaciones feminizadas (Shen-Miller y Smiler, 2015; Williams, 1992, 1995).

## *Tensiones y estrategias de manejo de masculinidad: ser hombre en un ambiente feminizado*

El espacio de trabajo es el lugar donde se definen y reproducen los roles de género (Collinson y Hearn, 1994). Al integrarse en un empleo atípico, las personas ocupan un rol contrario al que está naturalizado socialmente, lo que perturba la estructura del género en el trabajo (Palfy et al., 2023). Esta ruptura del marco de los estereotipos del género lleva a la aparición de tensiones en el espacio laboral, lo que puede influir en la rutina, las relaciones interpersonales y el desarrollo de tareas. En este apartado exploramos de qué maneras los informantes navegan sus masculinidades en base a sus experiencias como hombres en un ambiente feminizado.

Las labores que ejercen los cuidadores entrevistados son variadas. Estas van desde tareas de asistencia a personas mayores con distintos grados de dependencia en actividades cotidianas —alimentación, cuidado personal, medicación, movilización y acompañamiento— a tareas administrativas —planificación del cuidado y supervisión. Sólo en el caso de Rodrigo, cuidador puertas adentro, además debe encargarse de la administración del dinero, las compras, agendar horas médicas y el aseo del hogar.

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

“Reconozco que, si yo fuera enfermera, yo creo que me asignarían [otras tareas] o el trato sería distinto (...). A lo mejor me dirían, que es lo que hacen las TENS y la directora, ellas se dedican a cocinarle al personal, por ejemplo, cuando hay que hacerlo. A mí nunca me han pedido eso — o el lavado de platos también.” (Javier, enfermero, 29 años)

Si bien esta diferenciación podría darse porque Javier ocupa el rol de enfermero del ELEAM, el que implica labores de coordinación y supervisión de las TENS, él destaca que incluso la directora del establecimiento, superior en jerarquía, realiza estas tareas, mientras que él no. Asimismo, otra labor en la que los cuidadores son excluidos son aquellas de cuidado íntimo. Principalmente en esta esfera, surgen mayores tensiones frente a la implicación del hombre en las tareas de higiene personal. Pese a que los entrevistados están capacitados, suelen verse limitados tanto por las personas cuidadas —especialmente mujeres— y por sus familiares, ambos reacios a la atención del hombre:

“Incluso los hombres que están, en su mayoría, les intentan asignar a otros hombres, porque se teme... o me imagino que es algo que va detrás de los códigos sociales. Las personas dicen ‘pero si es hombre, va a ver a mi mamá desnuda o va a cuidar a mi mamá’. Hay mucho temor en eso.” (Rodrigo, cuidador domiciliario, 24 años)

La naturalización de la mujer como cuidadora innata implica que haya mayor aceptación con que ella sea la adecuada para desempeñar ciertas labores. Tal como han registrado otros estudios, el involucramiento de los hombres en cuidados de higiene íntima puede resultar problemático, debido al estigma sobre el contacto físico masculino con pacientes mujeres (Bodoque-Puerta y Roca, 2019; Pullen y Simpson, 2009).

Si bien el esencialismo de género puede operar de manera integradora en la inserción masculina en ocupaciones feminizadas, la generización de determinadas tareas a partir de atributos estereotípicamente masculinos puede consolidar a aquellas labores como las únicas apropiadas para ser desarrolladas por hombres dentro del espacio laboral (Moskos, 2019). Debido a que estos hombres desempeñan un rol que socialmente no les

correspondería, surge incomodidad y pudor entre el resto de las personas. Esta dificultad no vendría de barreras internas —el no saber efectuarlas— sino barreras externas —la resistencia de terceros, en este caso, las personas cuidadas y sus familiares. Por lo tanto, a pesar de que existe mayor aceptación sobre la presencia hombres en espacios de cuidados, expresada por los informantes como una apertura de mente, parece seguir reproduciéndose la división de tareas a partir de nociones esencialistas del género dentro del espacio de trabajo.

Otras tensiones emergentes a la luz de la incorporación del hombre en los cuidados guardan relación con el manejo de sus masculinidades. Frente al estigma que conlleva que un hombre se incorpore en los cuidados, hay algunos cuidadores que generan estrategias de compensación en las que desarrollan sus lados femeninos:

“Como que he desarrollado mucho mi feminidad (...). Aprendí que es algo que me gusta mucho; transitar. He aprendido a transitar entre la masculinidad y la feminidad y, no sé, como que le he sacado otro valor en eso.” (Rodrigo, cuidador domiciliario, 24 años)

Al igual que Rodrigo, Cristóbal plantea que su paso por el rubro le ha ayudado a ser más sensible, cauteloso y empático —cualidades consideradas femeninas. Asimismo, coincidentemente, son los únicos informantes que expresan abiertamente ser homosexuales, orientación sexual que es utilizada por otras personas para justificar su interés por cuidar:

“Al final [otras cuidadoras] igual intentan cerrar el esquema y desvincular al hombre. Ahora que trabajo particular, ya no solamente trabajo para el adulto mayor, sino que también hago de ‘nana’, y hacer de nana como hombre es como ‘pero ¿cómo tú, hombre, vas a saber de limpieza?’. Y cuando mis compañeras llegan y ven que tengo todo ordenado me dicen ‘ay, es porque eres gay’.” (Rodrigo, cuidador domiciliario, 24 años)

Parece tratarse de un proceso de asimilación, donde los hombres se adaptan en identidad y comportamiento para encajar con los estereotipos de género predominantes en el ambiente feminizado en el que están inscritos (Pullen y Simpson, 2009; Simpson, 2004). Así, reducen sus diferencias con las mujeres con tal de aparecer como más apropiados en sus empleos y disminuir las limitantes en el desarrollo de tareas. Ahora bien, junto con esta asimilación, hay otros informantes que buscan proteger sus identidades masculinas.

Cuando los hombres entran en esferas feminizadas, sus identidades son puestas a prueba mediante el cuestionamiento de sus masculinidades (Lupton, 2000). Los hombres pueden enfrentar mayores estigmas que las mujeres en trabajos atípicos, ya que su inserción implica que renuncien a cualidades que son socialmente más valoradas (Williams, 1993, 1995). Para abordar estas tensiones, los hombres intentan marginarse de las mujeres dentro del trabajo (Hussein y Christensen, 2017), ya sea atribuyendo sus competencias con mayor disciplina, racionalidad y desapego o creando lazos de fraternidad con otros hombres en el trabajo (Pullen y Simpson, 2009; Shen-Miller y Smiler, 2015; Moskos, 2019). Esto es expresado por Samuel, Daniel y Javier, al resaltar las labores de fuerza física y la racionalidad como atributos que los destacan en comparación a las mujeres; o Daniel, quien reconoce preferir crear lazos de compañerismo con otros cuidadores. Asimismo, informantes como José sostienen que los hombres del programa de formación resignifican las tareas desde una visión técnica y racional que les permite alejarse del aspecto emocional atribuido a lo femenino, lo que les daría paso a integrarse en el cuidado sin renunciar a sus masculinidades.

Ambos fenómenos corresponden a estrategias de manejo identitario que los cuidadores activan frente a un entorno feminizado (Shen-Miller y Smiler, 2015). Por ende, pese a que la inclusión de los hombres en los cuidados podría contribuir con la integración laboral, dentro del trabajo se siguen reproduciendo estereotipos. Estos usos estratégicos del género, evidencian que las identidades, la masculinidad y, en definitiva, el género, son construidos, negociados y resignificados a partir de la interacción social (Collinson y Hearn, 1994; Lupton, 2000).

#### *Permanencia y proyecciones de continuidad en los cuidados*

Una vez que los hombres atraviesan las barreras del género y acceden a trabajos atípicos, pueden enfrentarse con factores que van a incidir en su continuidad. Estudios han registrado que los hombres que frecuentemente buscan trabajos feminizados (*seekers*) y que tienen éxito en la permanencia (*settlers*) poseen en común que son adultos jóvenes, con altos niveles educativos y pocas responsabilidades salariales en el hogar (Bodoque-Puerta et al., 2020; Simpson, 2004; Williams y Villemez, 1993). Estas características coinciden con los perfiles de los entrevistados, ampliando lo presente en la literatura. Ahora bien, al igual que con la inserción, resulta relevante conocer las razones por las que deciden permanecer en sus trabajos.

Como ya se discutió, persisten ideas que asocian el cuidado con disposiciones femeninas. Los bajos salarios y las limitadas posibilidades de ascenso suelen desincentivar su ingreso a estos trabajos (Comas d'Argemir, 2016; England, 2010). Sin embargo, entre los informantes, un elemento que aparece como central para explicar su permanencia tiene que ver con un interés y satisfacción por el cuidado:

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

Al igual que Camilo, cuidadores como Cristóbal y Daniel destacan el componente relacional como uno de los aspectos que más valoran en su trabajo. No obstante, este interés no existía antes de ingresar al rubro, sino que emerge cuando adquieren competencias para cuidar en contextos de dependencia, lo que complejiza la idea de vocación asociada al cuidado como algo natural. En línea con otros estudios (Bagilhole y Cross, 2006), algunos informantes recurren a esta noción de vocación ya construida para justificar su permanencia a pesar de los bajos salarios:

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

En este marco, la vocación funciona más como una categoría que los propios cuidadores emplean para explicar su compromiso con el trabajo, pero que se fundamenta en un proceso de profesionalización y aprendizaje, y no en cualidades emocionalmente innatas. Su permanencia se sostiene así en la satisfacción de ayudar a otros, pero también en el reconocimiento de que han aprendido a cuidar y se consideran competentes para hacerlo.

Otro aspecto que influye en la permanencia de algunos informantes es la obtención de un contrato laboral. Se trata de la búsqueda de mayor estabilidad económica mediante la formalización del trabajo. Por ejemplo, Javier trabajaba haciendo reemplazos en un hospital y se cambia a un ELEAM cuando le ofrecen un contrato fijo. En el caso de Rodrigo, se suma su condición migratoria:

"Me he dado cuenta que el tener un personal de cuidados del adulto mayor remunerado, bajo un contrato, es difícil. (...) Lo necesitaba como migrante, como que igual no podía prescindir de él." (Rodrigo, cuidador domiciliario, 24 años)

Ahora bien, la obtención de un contrato fijo parece relacionarse con algunas facilidades vinculadas al género. Como se expuso en el apartado 3.2, algunos informantes vinculan la obtención de contratos con la escasez de hombres en el rubro y la valoración de habilidades consideradas masculinas. Si bien algunas investigaciones sostienen que los trabajos feminizados precarizados como los cuidados ofrecen limitadas posibilidades de ascenso, constituyendo un techo de cristal (Bodoque-Puerta y Roca, 2019; Williams, 2013), para los cuidadores entrevistados parece funcionar la escalera de cristal, obteniendo ventajas mediante contratos fijos y mayor estabilidad. Esto no solo facilita su acceso, sino también su permanencia en el trabajo.

Por último, solo en el caso de Daniel, la falta de oportunidades laborales en otros rubros parece determinar su permanencia en los cuidados:

"Yo no he decidido en qué es lo que me gustaría trabajar, simplemente en lo que salga. En estos momentos, no estoy en condiciones para decir 'no, es que me gustaría trabajar en esto' sabiendo que no sé si me puede llegar a generar suficiente plata para poder sobrevivir." (Daniel, TENS, 25 años)

Esto amplía lo presente en la literatura, donde hay casos en los que algunos hombres permanecen en empleos feminizados debido a la escasez de alternativas laborales y el temor de quedar desempleados (Bagilhole y Cross, 2006; Cameron et al., 1999; Williams y Villemez, 1993). Ahora bien, en base a estos relatos, surge la interrogante sobre las proyecciones de los informantes en el rubro, es decir, si ven a los cuidados como una fuente de empleo definitiva o transitoria.

Las aspiraciones sobre la continuidad en el rubro resultan heterogéneas. Samuel y Cristóbal, por ejemplo, son los únicos entrevistados que expresan el deseo de continuar trabajando en cuidados, articulándolo con su formación técnica en enfermería. Se proyectan en contextos institucionales como hospitales y ELEAM, sugiriendo una vocación de permanencia. Javier y Daniel, por su parte, manifiestan su intención de permanecer vinculados al rubro, aunque no necesariamente en el ejercicio directo del cuidado, sino proyectándose como dueños de un ELEAM o de una institución prestadora de cuidados. Si bien expresan la voluntad de seguir en un sector feminizado, aspiran a posiciones tradicionalmente asociadas a lo masculino, vinculadas a la administración y la gestión. En contraste, algunos informantes planean desvincularse del cuidado: Camilo aspira a emprender en la estética y abrir una clínica, mientras que Rodrigo se proyecta ejerciendo como sociólogo una vez finalizados sus estudios. Por ende, considerando los testimonios, aunque inicialmente los cuidadores entrevistados podían clasificarse como *settlers*, pues lograron una inserción y permanencia sostenida en el rubro, su perfil se ajustaría más al de los *stopgappers*, es decir, hombres que recurren a trabajos feminizados de manera temporal (Torre, 2018). En este marco, la inserción en el cuidado no parece surgir como una elección definitiva para la mayoría, sino como una estrategia transitoria para sortear situaciones laborales o como un escalón hacia posiciones de mayor jerarquía dentro del sector.

#### **IV. Conclusiones**

Este artículo ofrece una aproximación a las trayectorias laborales atípicas en base al género de hombres cuidadores remunerados de personas mayores en Valparaíso, Chile. Los hallazgos revelan tanto puntos comunes como diferencias en sus experiencias.

Las motivaciones para insertarse en el rubro responden a factores personales, principalmente influencias familiares y experiencias previas de cuidado, y económicos, asociados a la identificación de un nicho con creciente oferta laboral. Estas motivaciones son luego negociadas según las oportunidades disponibles en el mercado.

Los hombres parecen hacer uso de la escalera de cristal incluso en un empleo poco valorado socialmente y con escasas posibilidades de ascenso. El privilegio masculino y el esencialismo de género siguen operando en el trabajo feminizado, facilitando el acceso y la permanencia de los hombres mediante facilidades contractuales. No obstante, también enfrentan limitaciones, como tensiones en el cuidado íntimo, rechazo por parte de personas receptoras y estigmas asociados a su participación. Por ende, así como el esencialismo de género puede ser un mecanismo integrador, se termina restableciendo a sí mismo en el trabajo atípico (Moskos, 2019).

En cuanto al manejo de sus masculinidades, los hombres despliegan estrategias diferenciadas: algunos se asimilan con cualidades femeninas, mientras otros enfatizan atributos tradicionalmente masculinos, lo que evidencia que, incluso en ocupaciones feminizadas, la masculinidad sigue siendo producida y reproducida.

En su mayoría, los entrevistados no se proyectan en roles de cuidado directo a largo plazo, configurándose como *stopgappers*. Las motivaciones económicas toman un rol central, impulsándolos a aspirar a cargos de mayor jerarquía o a cambiar de trayectoria. En definitiva, el mercado laboral continúa reproduciendo mecanismos de segregación de género. Aunque las trayectorias atípicas podrían ser indicio de una integración ocupacional, siguen siendo predominantemente las mujeres quienes optan por estos trabajos. Si los hombres asumen trabajos feminizados sólo de forma temporal, su inserción no resulta suficiente para desestructurar la segregación ocupacional en base al género.

Desde una perspectiva empírica, este estudio aporta evidencia situada sobre un fenómeno escasamente documentado en el contexto chileno y el sur global. Recuperar sus experiencias desde un enfoque cualitativo permite visibilizar formas no tradicionales de incorporación masculina al trabajo de cuidados, complejizando los modos en que los hombres acceden, permanecen y resignifican su rol en este ámbito. En lo social, estos hallazgos cuestionan estereotipos arraigados sobre el cuidado y visibilizan que también puede ser ejercido por varones, lo que podría incentivar una mayor participación masculina en el sector. En lo político, pueden servir de insumo para diseñar políticas públicas más inclusivas, orientadas a promover la equidad de género en la distribución de responsabilidades laborales y familiares.

Entre las limitaciones del estudio, destaca que los entrevistados comparten características similares: son hombres jóvenes con formación profesional en áreas afines al cuidado, lo que deja fuera otras trayectorias posibles, como las de hombres mayores o sin títulos formales. Ampliar este estudio permitiría incorporar una mayor diversidad de perfiles y profundizar desde un enfoque interseccional — entre género, edad, etnicidad y educación. Esto enriquecería la comprensión sobre las múltiples formas en que los varones se insertan en trabajos tradicionalmente feminizados.

Por último, considerando que la inserción de hombres también se ve condicionada por barreras estructurales vinculadas a la oferta laboral, futuras investigaciones podrían

explorar las percepciones de los empleadores sobre la participación masculina en el cuidado, tal como se ha realizado en estudios en España y Australia (Bodoque-Puerta y Roca, 2019; Moskos, 2019). También, sería relevante indagar en las políticas institucionales que regulan el acceso y la contratación, así como en las narrativas sociales que rodean la figura del hombre cuidador.

Abordar lo atípico permite no solo complejizar el análisis sobre desigualdades de género en el trabajo, sino también cuestionar las fronteras tradicionales de lo que se espera de mujeres y hombres, avanzando hacia un horizonte donde el cuidado sea comprendido como una responsabilidad compartida y un derecho universal.

## Referencias

- Applegate, J. S., & Kaye, L. W. (1993). Male Elder Caregivers. En C. Williams, *Doing 'Women's Work': Men in Non-Traditional Occupations* (pp. 152–167). Sage Publications.
- Arriagada, I. (2010). La crisis de cuidado en Chile. *Revista de Ciencias Sociales*, 27, 58–67.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4536/453646114006.pdf>
- Atkinson, R., & Flint, J. (2001). Accessing Hidden and Hard-to-Reach Populations: Snowball Research Strategies. *Social Research Update*, 33, 1–4.  
[https://www.researchgate.net/publication/46214232\\_Accessing\\_Hidden\\_and\\_Hard-to-Reach\\_Populations\\_Snowball\\_Research\\_Strategies](https://www.researchgate.net/publication/46214232_Accessing_Hidden_and_Hard-to-Reach_Populations_Snowball_Research_Strategies)
- Bagilhole, B., & Cross, S. (2006). 'It Never Struck Me as Female': Investigating Men's Entry into Female-dominated Occupations. *Journal of Gender Studies*, 15(1), 35–48.  
<https://doi.org/10.1080/09589230500486900>
- Batthyány, K., & Cabrera, M. (2011). *Metodología de la investigación en ciencias sociales: apuntes para un curso inicial*. Departamento de Publicaciones, Unidad de Comunicación de la República (UCUR).
- Blumer, H. (1982). *El interaccionismo simbólico*. Hora, S.A.
- Bodoque-Puerta, Y., Roca-Escoda, M., & Comas-d'Argemir, D. (2016). Hombres en trabajos remunerados de cuidado: género, identidad laboral y cultura. *Revista Andaluza de Antropología*, 11, 67–91. <https://doi.org/10.12795/RAA.2016.11.04>
- Bodoque-Puerta, Y., & Roca-Escoda, M. (2019). ¿Se buscan cuidadores? Estrategias de contratación de hombres en trabajos remunerados de cuidados a personas adultas. *Política y Sociedad*, 56(1), 169–190. <https://doi.org/10.5209/poso.58809>
- Bodoque-Puerta, Y., Comas d'Argemir, D., & Roca-Escoda, M. (2020). "Yo lo que Quiero es Trabajar". Hombres que Trabajan en el Sector del Cuidado Social. *Masculinities & Social Change*, 9(2), 207–234. <https://doi.org/10.17583/mcs.2020.4827>
- Borgeaud Garciandía, N. (2020). Entre desarrollo y fragmentaciones: Estudios y panorama del cuidado remunerado en Argentina. En N. Araujo Guimarães & H. Hirata (Eds.), *El cuidado en América Latina: Mirando los casos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Uruguay* (pp. 23–73). Fundación Medifé Edita.
- Bradley, H. (1993). Across the Great Divide: The Entry of Men Into 'Women's Jobs'. En C. Williams, *Doing 'Women's Work': Men in Non-Traditional Occupations* (pp. 10–27). Sage Publications.
- Cameron, C., Moss, P., & Owen, C. (1999). *Men in the Nursery: Gender and Caring Work*. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446219348>
- Carrasco, C., Borderías, C., & Torns Martín, M. T. (2011). *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas*. Catarata.
- Carrasquer Oto, P. (2013). El redescubrimiento del trabajo de cuidados: algunas reflexiones desde la sociología. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), 91–113. [https://doi.org/10.5209/rev\\_CRLA.2013.v31.n1.41633](https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41633)

- Coffey, A., & Atkinson, P. (2003). Encontrar el sentido a los datos: estrategias complementarias de investigación. Editorial Universidad de Antioquia.
- Collinson, D., & Hearn, J. (1994). Naming Men as Men: Implications for Work, Organization and Management. *Gender, Work & Organization*, 1(1), 2–22. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.1994.tb00002.x>
- Comas-d'Argemir, D. (2016). Hombres cuidadores: Barreras de género y modelos emergentes. *Psicoperspectivas*, 15(3), 10–22. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol15-Issue3-fulltext-750>
- Comisión Económica para América latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio Demográfico (2023). La dinámica demográfica de América Latina y su impacto en la fuerza de trabajo. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/68798-observatorio-demografico-america-latina-caribe-2023-la-dinamica-demografica>
- Consejo Asesor Presidencial Interministerial [CAPI]. (2024). *Política Nacional de Apoyos y Cuidados 2025–2030*. Gobierno de Chile. [https://chilecuida.cl/docs/Politica\\_Nacional\\_de\\_Apoyos\\_y\\_Cuidados.pdf](https://chilecuida.cl/docs/Politica_Nacional_de_Apoyos_y_Cuidados.pdf)
- England, P. (2010). The Gender Revolution: Uneven and Stalled. *Gender & Society*, 24(2), 149–166. <https://doi.org/10.1177/0891243210361475>
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Morata.
- Flick, U. (2007). *El diseño de investigación cualitativa*. Morata.
- Gómez-Rubio, C., Ganga-León, C., & Rojas Paillalef, W. (2017). Desigualdades de género en trabajos de cuidados familiar y no remunerado: una revisión Iberoamericana. *Revista Punto Género*, 7, 156–182. <https://doi.org/10.5354/2735-7473.2017.46275>
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545–579. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>
- Hardie, J. H. (2015). Women's Work? Predictors of Young Men's Aspirations for Entering Traditionally Female-dominated Occupations. *Sex Roles*, 72(7–8), 349–362. <https://doi.org/10.1007/s11199-015-0449-1>
- Hussein, S., & Christensen, K. (2016). Migration, gender and low-paid work: on migrant men's entry dynamics into the feminised social care work in the UK. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(5), 749–765. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2016.1202751>
- Instituto Nacional de Estadística (2025). Censo 2024. Resultados principales. <https://censo2024.ine.gob.cl/resultados/>
- Instituto Milenio para la Investigación del Cuidado. (2023). Estudio MICARE 2023: Personas cuidadoras y trabajo de cuidado en Chile [Informe]. [https://www.micare.cl/wp-content/uploads/2023/12/Estudio\\_MICARE\\_2023.pdf](https://www.micare.cl/wp-content/uploads/2023/12/Estudio_MICARE_2023.pdf)
- Jacobs, J. A. (1993). Men in Female-Dominated Fields: Trends and Turnover. En C. Williams, *Doing "Women's Work": Men in Nontraditional Occupations* (pp. 49–63). Sage Publications, Inc.
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Ediciones Morada, S. L.

- Levanon, A., & Grusky, D. B. (2016). The Persistence of Extreme Gender Segregation in the Twenty-first Century. *American Journal of Sociology*, 122(2), 573–619. <https://doi.org/10.1086/688628>
- Lupton, B. (2000). Maintaining Masculinity: Men who do ‘Women’s Work’. *British Journal of Management*, 11(s1), 33–48. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.11.s1.4>
- Moskos, M. (2019). Why is the gender revolution uneven and stalled? Gender essentialism and men’s movement into ‘women’s work’. *Gender, Work & Organization*, 27(4), 527–544. <https://doi.org/10.1111/gwao.12406>
- Navarrete, J. M. (2000). El muestreo en la investigación cualitativa. *Investigaciones Sociales*, 4(5), 165–180. <https://doi.org/10.15381/is.v4i5.6851>
- Oficina Internacional del Trabajo (2019). El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_737394/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737394/lang--es/index.htm)
- Olivi, A., Palma, J., & Álvarez, V. (2024). Desigualdades de género en el trabajo remunerado y no remunerado. Reflexiones sobre transformaciones y persistencia de la norma de género desde sus desviaciones. En M. R. González Ibarra & R. S. Arciniega Arce, *Desigualdades: Enfoques teóricos, metodológicos y estudios de caso* (pp. 253–286). Bonilla Artigas Editores y Universidad Autónoma Metropolitana.
- ONU Mujeres (2023). *Cuidados en Chile: Avanzando hacia un sistema integral de cuidados*. [https://chile.un.org/sites/default/files/2023-08/cuidados-chile-final\\_12\\_07\\_1\\_ONU%20Mujeres.pdf](https://chile.un.org/sites/default/files/2023-08/cuidados-chile-final_12_07_1_ONU%20Mujeres.pdf)
- Organización Mundial de la Salud (01 de octubre de 2024). *Envejecimiento y Salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>
- Osorio-Parraguez, P., Martín Gómez, Á., Navarrete Luco, I., & Rivera Navarro, J. (2022). Organización social de la provisión de cuidados a personas mayores en territorios rurales: los casos de España y Chile. *Cultura de los Cuidados*, 62. <https://doi.org/10.14198/cuid.2022.62.13>
- Palffy, P., Lehnert, P., & Backes-Gellner, U. (2023). Social norms and gendered occupational choices of men and women: Time to turn the tide? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 62(4), 380–410. <https://doi.org/10.1111/irel.12332>
- Palma, J., Olivi, A. & Asenjo, A. (2025). Desafiando la segregación de género en el mercado laboral: Factores que inciden en las inserciones laborales atípicas en términos de género en Chile. *Revista de Sociología*, 40(1). <https://doi.org/10.5354/0719-529X.2025.79736>
- Pérez Orozco, A. (2006). *Perspectivas feministas en torno a la economía: El caso de los cuidados*. Consejo Económico y Social, CES.
- Pineda D., J. A. (2018). Trabajo de cuidado: mercantilización y desvalorización. *Revista CS, Especial*, 111–136. <https://doi.org/10.18046/recs.iEspecial.3218>
- Pullen, A., & Simpson, R. (2009). Managing difference in feminized work: Men, otherness and social practice. *Human Relations*, 62(4), 561–587. <https://doi.org/10.1177/0018726708101989>

- Shen-Miller, D., & Smiler, A. P. (2015). Men in Female-Dominated Vocations: a Rationale for Academic Study and Introduction to the Special Issue. *Sex Roles*, 72(7–8), 269–276. <https://doi.org/10.1007/s11199-015-0471-3>
- Simpson, R. (2004). Masculinity at Work: The Experiences of Men in Female Dominated Occupations. *Work, Employment and Society*, 18(2), 349–368. <https://doi.org/10.1177/09500172004042773>
- Taylor, S. & Bogdan, R. (2013). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significados*. Editorial Paidós.
- Torre, M. (2018). Stopgappers? The Occupational Trajectories of Men in Female-Dominated Occupations. *Work and Occupations*, 45(3), 283–312. <https://doi.org/10.1177/0730888418780433>
- Urquízar-Wilson, M. E., & Andrade-Guzmán, C. (2022). Caring for the elderly in Chile. Exploring the experiences of men who care for dependent people. *Ehquidad Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, 17, 275–304. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2022.0010>
- Valles, M. S. (1999). Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional. Editorial Síntesis, S.A.
- Williams, C. (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the “Female” Professions. *Social Problems*, 39(3), 253–267. <https://doi.org/10.2307/3096961>
- Williams, C. (1993). *Doing ‘Women’s work’: Men in nontraditional occupations*. Sage Publications, Inc.
- Williams, L. S., & Villemez, W. J. (1993). Seekers and Finders: Male Entry and Exit in Female-Dominated Jobs. En C. Williams, *Doing ‘Women’s Work’: Men in nontraditional occupations* (pp. 64–90). Sage Publications, Inc.
- Williams, C. (1995). An Unconventional Career Choice. En C. L. Williams, *Still a Man’s World. Men Who Do ‘Women’s Work’*. University of California Press, Ltd.
- Williams, C. (2013). The Glass Escalator, Revisited: Gender Inequality in Neoliberal Times, SWS Feminist Lecturer. *Gender & Society*, 27(5), 609–629. <https://doi.org/10.1177/0891243213490232>
- Yavorsky, J. E., Ruggs, E. N., & Dill, J. S. (2021). Gendered skills and unemployed men’s resistance to “women’s work”. *Gender, Work & Organization*, 28(4), 1524–1545. <https://doi.org/10.1111/gwao.12694>