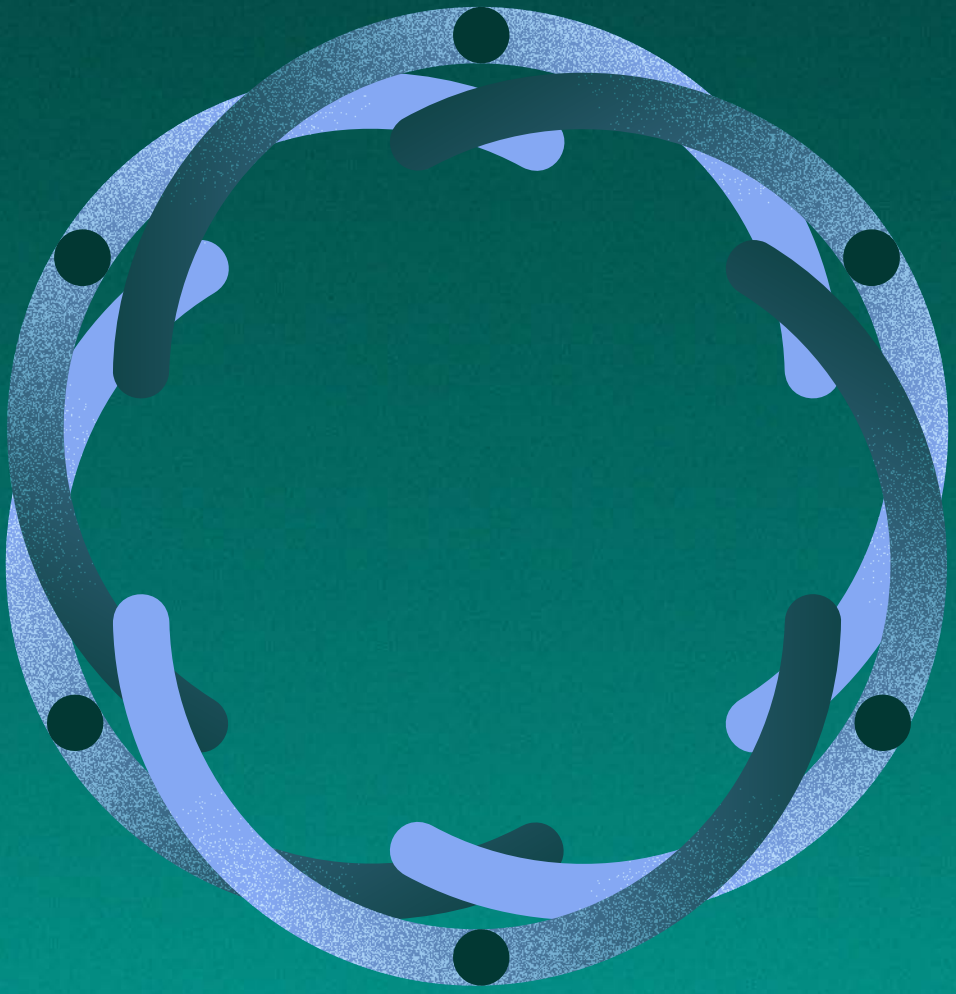
ISSN 2810 – 7365

VICERRECTORÍA DE
CALIDAD DE VIDA, GÉNERO, EQUIDAD Y DIVERSIDAD

DIRECCIÓN DE
GÉNERO, EQUIDAD Y DIVERSIDAD

Diagnóstico Institucional de Cuidados y Corresponsabilidad Social Universidad de Santiago de Chile

Serie Observatorio Género y Diversidad
Dirección de Género, Equidad y Diversidad



2026. Número 3

ISSN 2810 - 7365

Diagnóstico Institucional de Cuidados y Corresponsabilidad Social en la Universidad de Santiago de Chile
Serie Observatorio, Género y Diversidad. Número 3

Datos institucionales
Avenida Víctor Jara 3412
Estación Central, Región Metropolitana
Teléfono: 56 22 7183720
direccion.genero@usach.cl
https://direcciondegenero.usach.cl/

Dra. Elizabeth Rocío Núñez Carrasco
Vicerrectora de Calidad de Vida, Género, Equidad y Diversidad

Dra. Amaya Pavez Lizarraga
Directora de la Dirección de Género, Equidad y Diversidad

Dra. Débora Jana Aguirre
Coordinadora Observatorio Género y Diversidad de la Dirección de Género, Equidad y Diversidad

Diego Esturillo Sáez
Analista Observatorio de Género y Diversidad de la Dirección de Género, Equidad y Diversidad

Felipe Contreras Gálvez
Solange Torres Quintana
Tomás Muñoz Canales
Apoyo técnico

Trinidad Muñoz Walther
Constanza González Muñoz
Susann Jiménez Lagos
Equipo revisor de la Dirección de Género, Equidad y Diversidad

Gisella Taucare Guacte
Diseño

Referencia
Dirección de Género, Equidad y Diversidad, Observatorio de Género y Diversidad. (2026). Diagnóstico institucional de cuidados y corresponsabilidad social en la Universidad de Santiago de Chile (Serie Observatorio Género y Diversidad, Nº 3). Vicerrectoría de Calidad de Vida, Género, Equidad y Diversidad, Universidad de Santiago de Chile.

Agradecimientos
Al Departamento de Comunicaciones y Medios y a la Unidad de Comunicación Interna y Marketing de la Universidad de Santiago de Chile.

VICERRECTORÍA DE
CALIDAD DE VIDA, GÉNERO, EQUIDAD Y DIVERSIDAD

DIRECCIÓN DE
GÉNERO, EQUIDAD Y DIVERSIDAD

Índice

06 Presentación

08 Capítulo 1

09 Resumen ejecutivo fase cuantitativa

10 Fase cuantitativa: consideraciones metodológicas

14 ¿Quiénes cuidan? Caracterización de la muestra

16 ¿A quiénes se cuida? Características de las personas cuidadas

17 Niños, niñas y adolescentes (NNA)

19 Personas adultas con dependencia funcional

20 Género y cuidado, relación intrínseca

25 Estrategias de conciliación, efectos subjetivos y apoyo comunitario

29 Conocimiento de medidas institucionales para la conciliación

31 Espacio de reflexiones

32 Capítulo 2

33 Resumen ejecutivo fase cualitativa

34 Aspectos metodológicos

39 ¿De qué manera se miran los cuidados en la comunidad universitaria? Panorama general en la Usach

44 Identidad de las funcionarias de la Usach: trabajar y cuidar

51 Relato de mujeres auxiliares: el cuerpo pasa la cuenta

56 Mujeres en la academia

62 Las estudiantes que son madres: invisibilidad, violencia simbólica y perseverancia

69 Hombres trabajadores y cuidados. Una reflexión de las masculinidades

76 Capítulo 3

77 Reflexiones finales

79 Referencias bibliográficas

Presentación

La calidad de vida constituye uno de los pilares del quehacer universitario y una condición fundamental para el desarrollo de las personas y de las instituciones. En la Universidad de Santiago de Chile entendemos que promover la calidad de vida implica generar las condiciones para que estudiantes, funcionariado y cuerpo académico puedan desarrollar sus trayectorias académicas, laborales y personales en entornos que favorezcan el bienestar, la participación, la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de sus derechos.

La calidad de vida no depende únicamente de los servicios o beneficios que una institución pone a disposición de su comunidad. También se construye a partir de las condiciones que hacen posible estudiar, trabajar, investigar y convivir en un ambiente que reconozca las diversas experiencias y necesidades de quienes integran la universidad. En este contexto, los cuidados constituyen una dimensión esencial, pues sostienen la vida cotidiana y hacen posible el desarrollo de las personas, aunque históricamente hayan permanecido *invisibilizados* y desigualmente distribuidos.

Reconocer los cuidados como parte de la calidad de vida supone comprender que las responsabilidades asociadas a ellos influyen en el bienestar físico y mental, en el uso del tiempo, en las posibilidades de conciliación entre la vida personal, familiar, académica y laboral, así como en las oportunidades de desarrollo y permanencia dentro de la institución. Asimismo, implica avanzar hacia una cultura universitaria que promueva la corresponsabilidad como un compromiso compartido entre las personas, las comunidades y la propia universidad.

Construir una universidad más equitativa requiere comprender que las experiencias de quienes integran la comunidad universitaria no son homogéneas. Las trayectorias académicas y laborales se desarrollan en contextos marcados por múltiples responsabilidades, condiciones de vida y desigualdades que influyen en las oportunidades de participación, desarrollo y permanencia dentro de la institución.

La perspectiva de género nos permite identificar esas desigualdades, comprender cómo se producen y orientar respuestas institucionales más pertinentes. Su propósito no es únicamente visibilizar brechas entre mujeres y hombres, sino analizar las condiciones sociales que generan experiencias diferenciadas y que requieren acciones capaces de responder a la diversidad de realidades presentes en nuestra comunidad universitaria.

Desde esta convicción, la Vicerrectoría de Calidad de Vida, Género, Equidad y Diversidad impulsa la generación de conocimiento como un pilar para la mejora continua y el fortalecimiento de las políticas institucionales. La evidencia permite comprender las

distintas dimensiones que inciden en la experiencia universitaria y orientar decisiones más pertinentes, equitativas y centradas en el bienestar de la comunidad.

El Diagnóstico Institucional de Cuidados y Corresponsabilidad Social en la Universidad de Santiago de Chile, elaborado por la Dirección de Género, Equidad y Diversidad a través de su Observatorio de Género y Diversidad constituye un aporte significativo en este camino de construcción colectiva de una ética institucional transversal de igualdad y derechos para la comunidad universitaria. Desde una perspectiva de género, el estudio analiza cómo las responsabilidades de cuidado se distribuyen al interior de la institución y cómo estas inciden en las trayectorias académicas y laborales, el bienestar y la calidad de vida. Este trabajo es el resultado de una convicción y práctica que mantiene una línea de continuidad hasta el presente habiéndose iniciado en esfuerzos anteriores.

En este escenario, la producción de evidencia constituye una herramienta fundamental para avanzar desde el diagnóstico hacia la transformación institucional. Contar con información rigurosa permite comprender la complejidad de estas experiencias, evaluar el alcance de las políticas existentes e identificar oportunidades para fortalecer la corresponsabilidad y promover entornos universitarios más inclusivos.

El Diagnóstico Institucional de Cuidados y Corresponsabilidad Social en la Universidad de Santiago de Chile refleja este compromiso. Ponemos a disposición de la comunidad universitaria un estudio que contribuye a comprender una dimensión estratégica para el desarrollo institucional y que entrega información para el diseño de políticas, programas y acciones orientadas a fortalecer la igualdad, la corresponsabilidad y el bienestar de quienes forman parte de nuestra universidad.

Esperamos que este diagnóstico contribuya a fortalecer la reflexión en torno a los cuidados como un componente esencial de la calidad de vida universitaria. Porque una universidad de excelencia se orienta a crear las condiciones para que todas las personas puedan desarrollar sus proyectos académicos, laborales y personales en igualdad de oportunidades, construyendo una comunidad más inclusiva y comprometida con el desarrollo integral de quienes la conforman.

Dra. Elizabeth Núñez Carrasco
Vicerrectora de Calidad de Vida,
Género, Equidad y Diversidad

Capítulo 1

Percepciones de la comunidad universitaria en torno a los cuidados y la corresponsabilidad social en la Usach

Resultados fase cuantitativa

Resumen ejecutivo fase cuantitativa

En el marco del estudio “Cuidados y corresponsabilidad social en la Universidad de Santiago de Chile”, se diseñó una primera fase sustentada en la metodología cuantitativa. El objetivo de esta etapa fue conocer a las personas cuidadoras en la comunidad universitaria, las características de las personas que cuidan, la distribución de las tareas de cuidado y las estrategias individuales e institucionales que utilizan para conciliar los cuidados con la vida laboral y universitaria.

Algunos de los principales resultados se sintetizan en este resumen ejecutivo. El detalle y desglose de información está a lo largo del Capítulo 1.

1. La mayoría de las personas cuidadoras son mujeres (65%) y los principales grupos etarios de cuidadores son 17-25 años y 36-45 años.

2. Un 63% de las personas encuestadas cuidan sólo a Niñas, Niños y Adolescentes (NNA), seguido de un 25% que cuida a personas adultas con dependencia funcional. Un 12% cuida a ambos grupos.

3. Las mujeres dedican más tiempo al cuidado, asumiendo mayor carga mental y responsabilidades, lo que impacta en su bienestar personal y desarrollo académico/laboral.

4. La principal estrategia de conciliación es recurrir a un familiar (60%).

5. Más de la mitad de las mujeres encuestadas reportan estrés y cansancio permanente debido a sus responsabilidades de cuidado.

6

El conocimiento en torno a políticas públicas, derechos y beneficios para conciliar la vida laboral y familiar varía según el estamento al que van dirigidas. El funcionariado conoce más sobre el jardín infantil, la sala cuna y la escuela de verano, mientras que el estudiantado conoce más sobre medidas de flexibilidad académica (retiro temporal, semana de receso, por ejemplo).

7

Como desafío, persisten desigualdades de género en la distribución de tareas de cuidado, dada la menor participación de los hombres en estas labores.

8

Se propone fortalecer la difusión de las políticas, derechos y beneficios en materia de conciliación al interior de la comunidad Usach para fomentar la corresponsabilidad masculina y generar redes de apoyo comunitario para personas cuidadoras.

Fase cuantitativa: consideraciones metodológicas

A través de un estudio basado en encuestas aplicadas a todos los estamentos de la Usach, se buscó conocer sobre las labores de cuidados y las estrategias de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y académica en nuestra casa de estudios.

El cuidado es una dimensión fundamental en la vida de las personas, ya que implica un conjunto de tareas esenciales para el bienestar de quienes requieren apoyo. En este estudio, se considera el cuidado como aquellas **actividades realizadas sin remuneración para asistir a niños, niñas y adolescentes, así como a personas adultas con distintos niveles de dependencia**. Comprender la carga que esto representa y las desigualdades de género en su distribución es clave para diseñar políticas y planes de acción que promuevan mayor igualdad dentro de la universidad.

El estudio entiende como cuidado todas aquellas tareas que contribuyen al bienestar de las personas y que se realizan en forma no remunerada (es decir, sin retribución económica). Algunas de estas tareas son alimentar, educar, cocinar, asistir, limpiar, trasladar, entre otras. Es decir, no se indagó por labores de "autocuidado" ni la totalidad de tareas domésticas que pueden realizarse y que se miden usualmente a nivel nacional porque suelen asociarse a labores de cuidado (en Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo ENUT, por ejemplo).

Los objetivos de esta primera fase fueron:

1. Caracterizar tareas y el tiempo que destinan al cuidado de personas del entorno familiar y personal.
2. Indagar en las características de personas cuidadas (edad, condición, relación con persona cuidadora, entre otras).
3. Conocer cómo se articulan esas responsabilidades con la vida laboral, académica y universitaria.
4. Conocer qué estrategias individuales e institucionales existen y el nivel de conocimiento de estas.

La encuesta implementada (autoaplicada y presencial) convocó a **toda la comunidad universitaria que se reconociera como cuidadora, logrando una muestra de 1.077 personas de todos los estamentos y unidades mayores** que cuidan de forma reiterada y sin remuneración a Niños, Niñas y Adolescentes (NNA) con o sin grado de dependencia y/o a personas con algún nivel de dependencia (enfermedad crónica, movilidad reducida, neurodivergente, otros).

Las encuestas fueron aplicadas entre octubre y noviembre de 2023. Del total de encuestas, 993 se respondieron a través de la plataforma SurveyMonkey y 84 de forma presencial mediante un equipo de encuestadoras. Para ambos formatos, la participación fue voluntaria. Para orientar la lectura de los datos, y en relación con

la representatividad, cabe señalar que, de acuerdo con el Teorema del Límite Central (TLC), una muestra suficientemente grande[2] de una población sigue una distribución normal, por lo que se pueden asumir ciertos comportamientos paramétricos (Fontanelli Espinoza et al., 2020).

En términos de la disposición de los datos, si bien se consultó en mayor detalle por género y estamento, se optó por dejar dentro de la mayoría de los análisis las categorías con mayor tasa de respuesta. Es decir, casi la totalidad del análisis considera una distribución binaria de género (femenino-masculino) y no considera el estamento "honorarios" y "otros", ya que finalmente se solapaban con las demás categorías de estamento.

El análisis de los resultados de esta fase está estructurado, por una parte, en una lógica descriptiva de una sola variable y por otra, mediante asociación de variables de interés. Por ello, gran parte de la visualización está centrada en proporciones, frecuencias y tablas de contingencia.

Para corroborar las diferencias entre grupos de interés (género, estamento, edad), se utilizaron pruebas de hipótesis, principalmente, X^2 (chi-cuadrado) y sus respectivos estadísticos de fuerza de asociación de variables: Φ (phi) si la tabla de contingencia es de 2x2 y V de Cramer si es mayor a 2x2.

La Tabla 1 permite visualizar el alcance de la encuesta respecto de la cantidad total de personas por estamento que había al 2023 en la Usach. Dada la forma de aplicación de la encuesta y la difusión mediante correo, es esperable la concentración hacia el estamento funcionario y académico. Por otra parte, considerando la cantidad de estudiantes, especialmente de pregrado, y el tiempo total de aplicación, se explica el alcance que tuvo en este estamento.

Finalmente, la instancia presencial aportó en la cantidad de respuestas del estamento funcionario auxiliar, logrando un mayor alcance del que se podía lograr sólo utilizando el medio virtual autoaplicado.

[2] En rigor, una muestra $n \geq 30$ sin sesgos permitiría que el TLC sea una buena aproximación. En muestras muy sesgadas la muestra mínima sería de $n \geq 100$. Para esta encuesta, teniendo más de 1.000 casos, se puede considerar que la media muestral de las variables de interés se acerca a una distribución normal.

Tabla 1. Cantidad de personas encuestadas y número de personas por estamento en la Usach al año 2023.

Estamento	Personas encuestadas	Personas por estamento[3]	% Alcance
Académico	133	802	17%
Profesorado por hora	94	2.444	3%
Funcionariado profesional	202	785	26%
Funcionariado adminisitrativo	167	459	36%
Funcionariado auxiliar	118	601	18%
Estudiante de pregrado	314	20.490	1,5%
Estudiante de postgrado	30	1.373	2%
Total según estamento	1.058	26.954	4%
Categoría otros	19	Sin información	Sin información
Total personas encuestadas: 1.077			

Fuente: Elaboración propia.

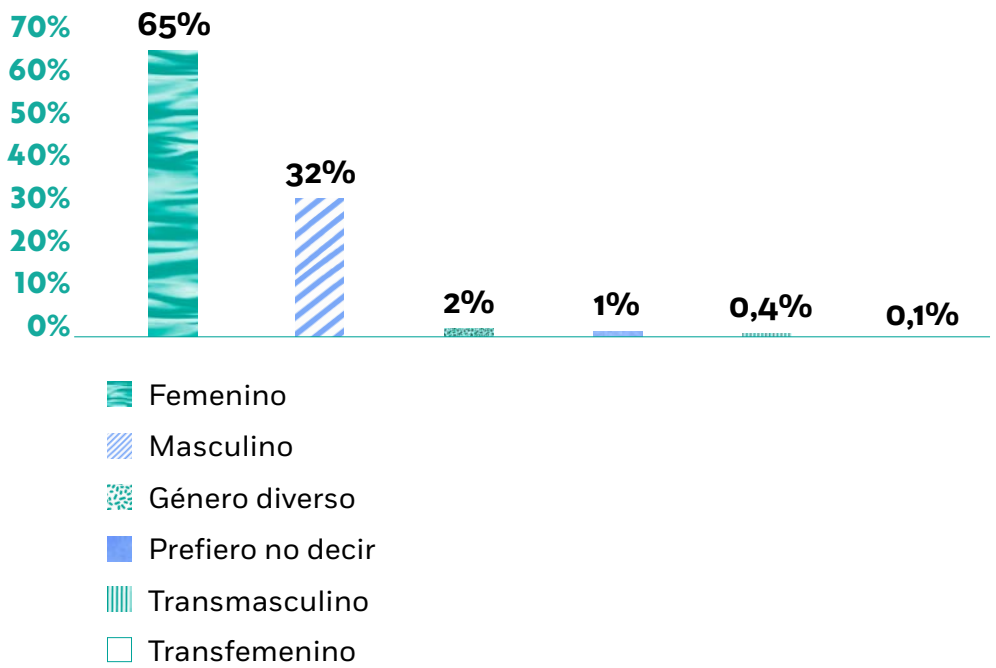
[3] Datos proporcionados por el Departamento de Estudios (2023), Dirección de Desarrollo Institucional, Prorrectoría, Universidad de Santiago de Chile.

¿Quiénes cuidan? Caracterización de la muestra

En el Gráfico 1 se observa que quienes más cuidan a terceras personas son mujeres (65% de la muestra), seguido de hombres (32% de la muestra). El 3% restante se divide en género diverso, prefiero no decir, transmasculino y transfemenino. Al igual que en otros estudios, la población encuestada se distribuyó principalmente de forma binaria.

En el Gráfico 2 se muestra que la distribución por edad de las personas cuidadoras se concentra en los rangos de 17-25 años (26%) y 36-45 años (27%), siendo la edad característica de estudiantes y madres o padres, respectivamente. También se destaca la presencia del grupo de personas entre 46 y 55 años como cuidadoras. La distribución por género es relativamente similar entre los rangos de edades.

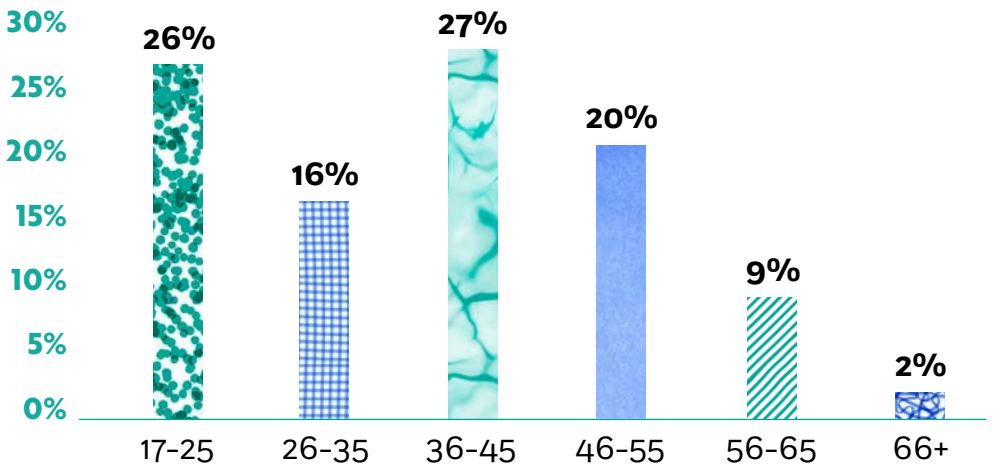
Gráfico 1. Distribución de la muestra por género[4]



Fuente: Elaboración propia.

[4] La suma de las categorías no da exactamente 100% por diferencias en los decimales.

Gráfico 2. Distribución de la muestra por rango etario



Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 2 muestra la distribución de personas gestantes por género y estamento. Cabe aclarar que las personas de género masculino responden por sus parejas en etapa de gestación (co-gestantes). En ese sentido, se puede ver que las personas gestantes y co-gestantes representan el 1% de las personas encuestadas.

Tabla 2. Personas gestantes y co-gestantes en la Usach por género y estamento

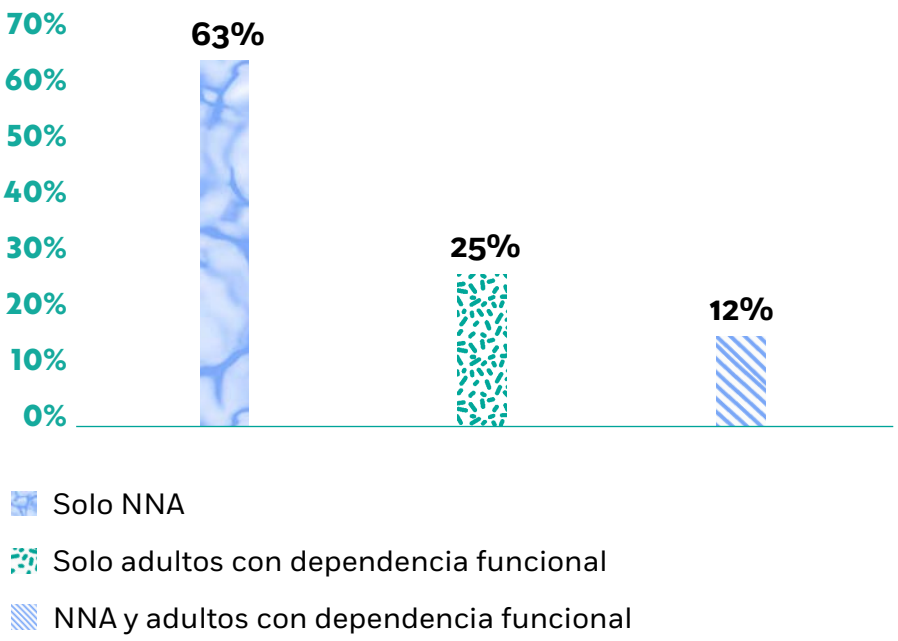
Estamento	Género		
	Femenino	Masculino	Total
Académico	0	2	2
Estudiante pregrado	1	2	3
Funcioanariado administrativo	1	0	1
Funcionariado auxiliar	2	1	3
Funcionariado profesional	4	0	4
Profesorado por hora	0	1	1
Total	8	6	14

Fuente: Elaboración propia.

¿A quiénes se cuida? Características de las personas cuidadas

El Gráfico 3 muestra que las personas de la comunidad universitaria cuidan principalmente a Niños, Niñas y Adolescentes (NNA) (63%). En menor medida, cuidan a personas adultas con algún tipo de dependencia funcional (25%) y a los dos grupos a la vez (12%).

Gráfico 3. Proporción de personas cuidadas según grupo etario



Fuente: Elaboración propia.

Niños, niñas y adolescentes (NNA)

En el Gráfico 4[5] se puede visualizar en detalle que, sobre el primer grupo, se constata que el 70% de NNA no presenta discapacidad ni enfermedad crónica. El resto de NNA se distribuyen de la siguiente forma: 15% con Trastorno del Espectro Autista, 9% con alguna enfermedad crónica y dependencia y 6% con alguna discapacidad.

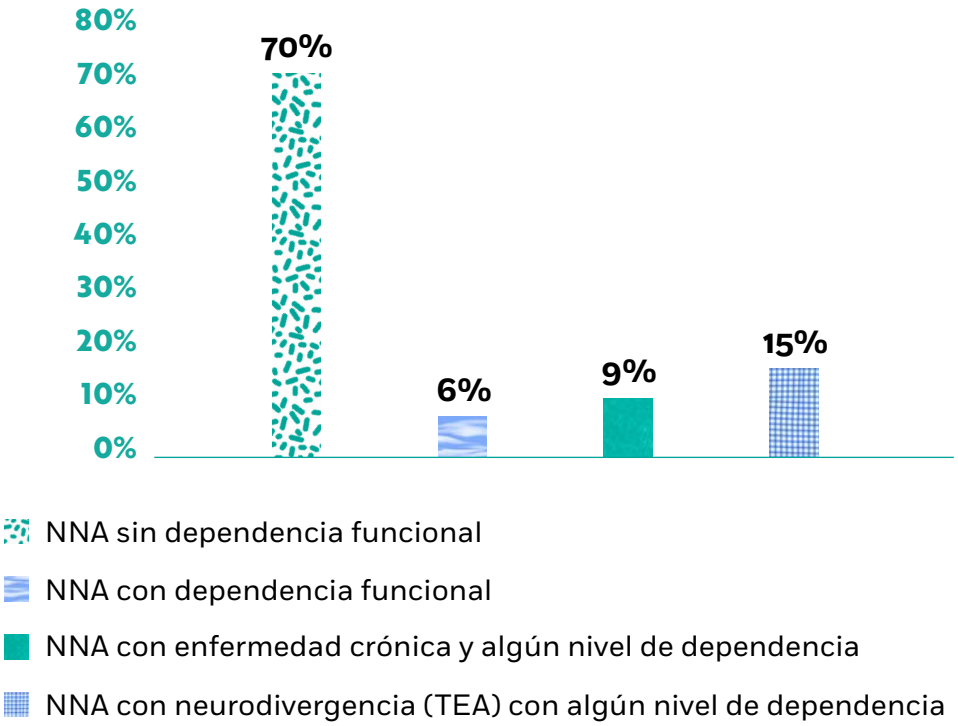
En el Gráfico 5 se aprecia la distribución de NNA cuidados por rango etario y con ello se da cuenta que el grupo con mayor presencia está entre los 10 y 13 años (27%). Entre los tres primeros rangos etarios (0-11 meses, 1-3 años y 4-5 años) conforman un 29% de los NNA, mientras que el 71% es mayor de 5 años.

Esto da un primer indicio de la realidad de las personas cuidadoras en la universidad, ya que las políticas públicas y las medidas institucionales están dirigidas principalmente a NNA del rango de 0 a 5 años (como pre y postnatal, sala cuna, jardín infantil, por ejemplo). Se trata además de NNA que son hijas e hijos (76%) de personas que forman parte de la Usach.

Más adelante, se hará referencia a resultados segmentados por estamento. La mayoría de las personas que cuidan a sus propios/as hijos/as son parte del funcionariado y del cuerpo académico. La realidad para el estudiantado es que suelen cuidar a NNA que no son sus hijos/as, como hermanos/as o familiares, principalmente. Un estudio de la Subsecretaría de Educación Superior (Subsecretaría de Educación Superior, 2023) confirma que el estudiantado cuida en mayor medida a otros NNA que no son sus hijos/as y a personas adultas mayores.

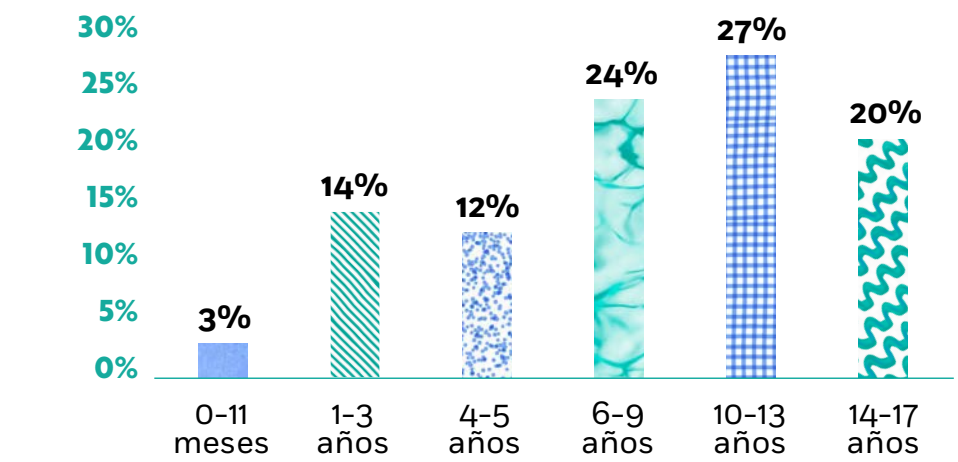
[5] n=866

Gráfico 4. Niños, niñas y adolescente (NNA). ¿Quiénes son cuidados?



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5. Niños, niñas y adolescente (NNA) por rango etario



Fuente: Elaboración propia.

Personas adultas con dependencia funcional

Respecto del cuidado de personas adultas con dependencia funcional, el 60% son menores de 60 años, con una proporción similar entre hombres y mujeres. A nivel nacional, casi el 10% de la población de 18 años o mayor se encuentra en situación de dependencia (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2023). Si bien es cierto que la mayoría de las personas cuidadas son NNA (que por antonomasia son dependientes), **la realidad del país lleva a reflexionar sobre las personas adultas que requieren de asistencia**. El aumento del índice de envejecimiento (79,1 adultos de 65 años o más cada 100 menores) y el inminente decrecimiento de la población infanto-juvenil, dan las primeras luces acerca del panorama de las personas que requieren ser cuidadas (Rojas et al., 2022).

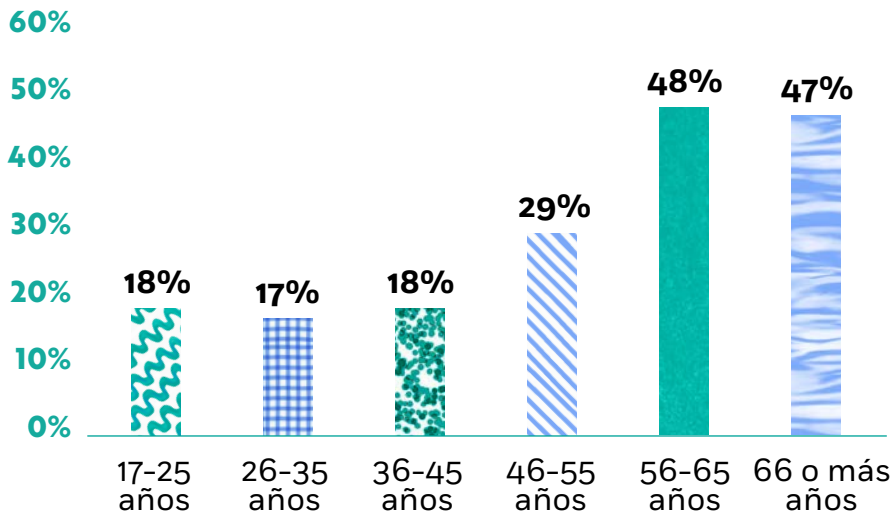
Por otro lado, es importante mencionar que, en la universidad, a medida que aumenta la edad de las personas cuidadoras, más relevante se hace la labor que cumplen hacia personas mayores de 60 años. **Como evidencia la Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo (II ENUT, 2025) a nivel nacional, las personas del grupo de 65 años y más suelen cuidar gente de esa misma edad**.

Los datos sobre la Usach muestran que hay una proporción significativa[6] (48%) de personas entre 56 y 65 años que declaran cuidar personas mayores de 60 años. Igualmente sucede con las personas en el rango entre 46 y 55 años y los mayores de 66 años (29% y 47% respectivamente). El Gráfico 6 muestra las proporciones por rango etario[7].

[6] p-valor<0,05; X^2=45,015.

[7] De acuerdo con los resultados de la comparación post-hoc de proporciones con corrección de Bonferroni, existen diferencias significativas (p-valor<0,05) para el grupo “56-65 años” con todos los demás grupos, excepto aquellos entre 46-55 años. Los demás grupos entre sí no tienen diferencias estadísticamente significativas.

Gráfico 6. Personas cuidadoras de personas mayores de 60 años por rango etario



Fuente: Elaboración propia.

Género y cuidado, relación intrínseca

Retomando la distinción por géneros de las personas cuidadoras, en la universidad se da una situación que se condice con la realidad nacional: **las mujeres son las principales dedicadas al cuidado de otras personas**. Según datos de II ENUT, las mujeres dedican por lo menos una hora más al trabajo de cuidados que los hombres (Instituto Nacional de Estadísticas, 2025).

En la Usach, de un grupo de 10 personas cuidadoras, 7 son mujeres. La proporción se mantiene indistintamente de la edad de la persona cuidada (NNA o adulto). Esto muestra que la relación cuidado-género se replica dentro de la universidad.

De acuerdo con los datos, la relación es estadísticamente significativa para el cuidado de NNA[8]. Para el cuidado de personas adultas, no hay significancia ni una fuerza de correlación pertinente que permita replicar la conclusión[9].

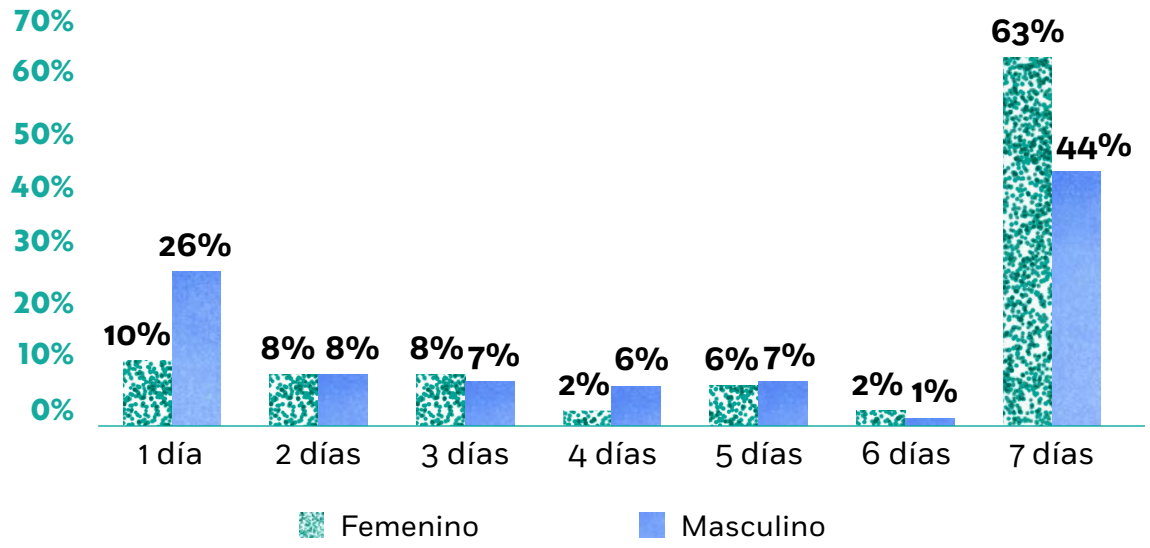
En función de la cantidad de días de la semana que cuidan a otra persona, **las mujeres declaran que cuidan mayoritariamente los siete días de la semana (63%). Sólo el 18% de las mujeres declara cuidar entre uno y dos días**. Respecto a la situación de los hombres, si bien existe un porcentaje (44%) que cuida durante toda la semana, también se muestra un aumento de quienes cuidan entre uno y dos días (34%).

Por otro lado, la distribución por horas diarias dedicadas al cuidado muestra la misma tendencia: si bien mujeres y hombres declaran cuidar en mayor medida en el rango de tres a ocho horas (49% y 51% respectivamente), **las mujeres tienen más presencia en los rangos más extensos** (21% en el rango de 15 a 24 horas), mientras que los hombres se concentran en los rangos de menos de una hora diaria, y entre una y dos horas al día[10](23%). Los estadísticos de asociación corroboran este panorama[11].

De esto último, se puede desprender la noción de la carga mental doméstica. Un estudio de Comunidad Mujer (2023) señala que las mujeres en mayor proporción tienden a estar más preocupadas de las labores domésticas que los hombres. Es decir, no sólo están a cargo de la ejecución de las acciones, sino de la planificación y gestión de los quehaceres del hogar. “Esta dimensión cognitiva conlleva un esfuerzo permanente e invisible y cuando es una única persona del hogar quien la realiza, se transforma en una enorme carga mental, ya que implica la preocupación y ocupación constante del bienestar del hogar” (p.10).

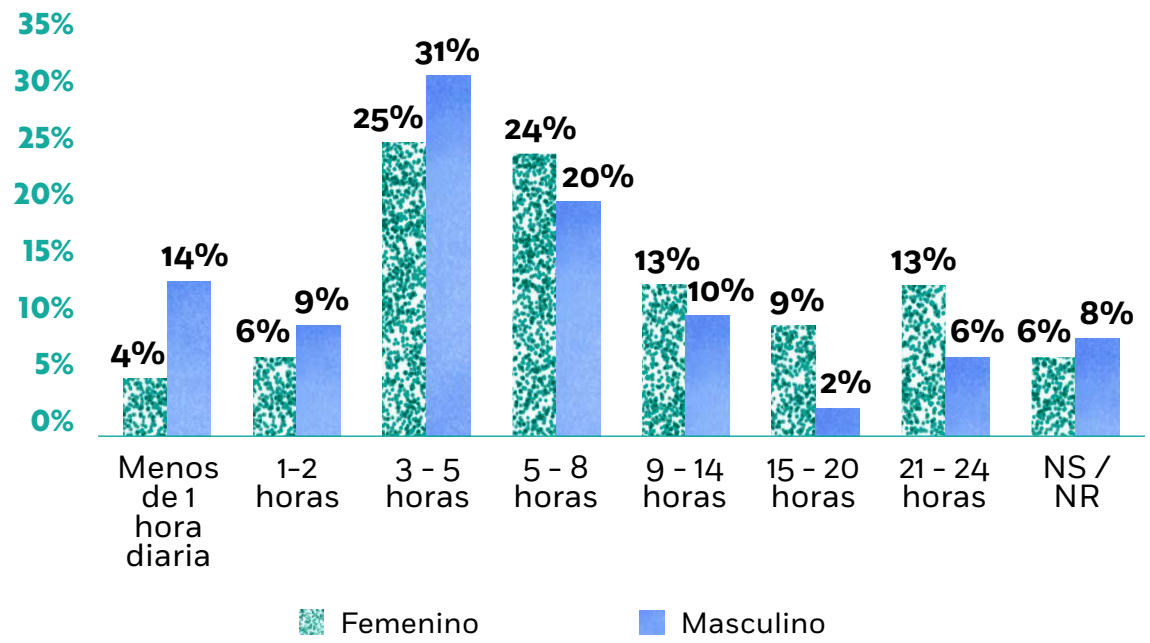
[8] p-valor<0,05; X^2=23,333. El estadístico phi (ϕ) es de 0,153, lo cual indica una correlación débil entre variables.
[9] p-valor>0, 05; X^2=2,607. El estadístico phi (ϕ) es de 0,053, lo cual indica una correlación casi inexistente.
[10] Para facilitar el análisis, se sumaron porcentajes de algunos rangos horarios.
[11] P-valor<0,05; X^2=53,577. El estadístico V de Cramer es de 0,253, lo cual indica una correlación moderada.

Gráfico 7. Días de cuidado por género



Fuente: Elaboración propia.

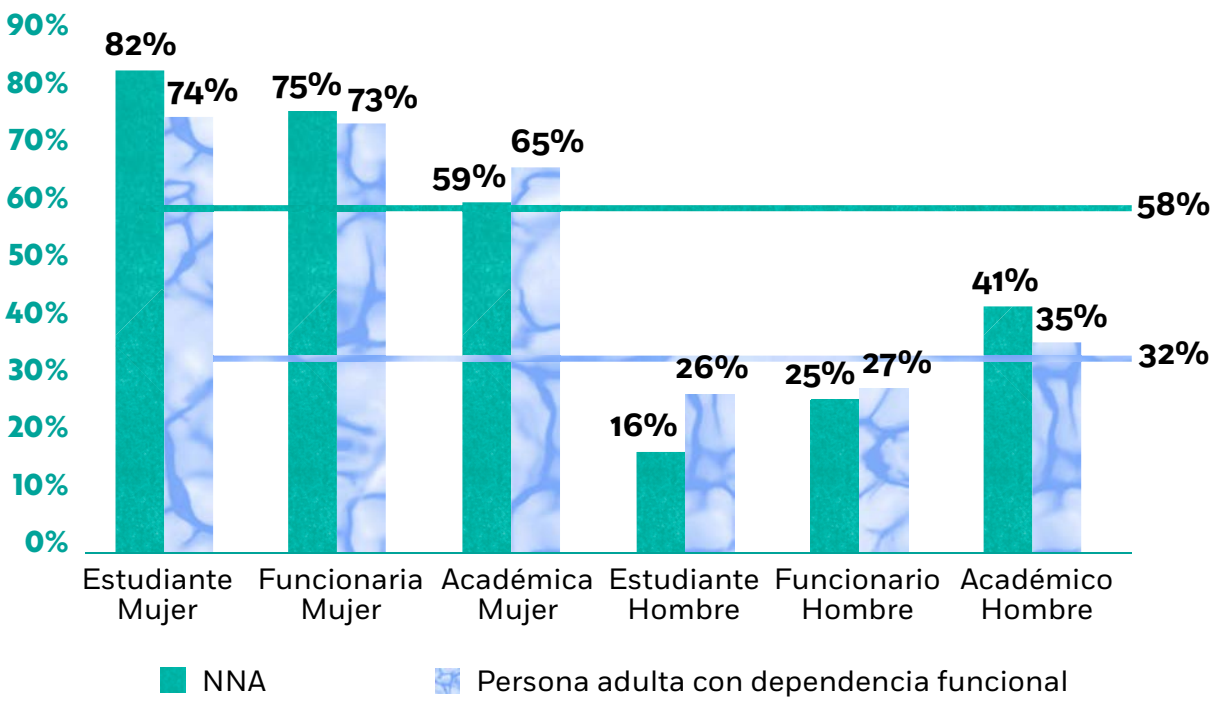
Gráfico 8. Horas diarias dedicadas al cuidado por género



Fuente: Elaboración propia.

En el Gráfico 9 se detalla la proporción, centrando la comparativa en las diferencias por género. Si se profundiza el análisis por estamentos, de las personas que forman parte del funcionariado y declaran cuidar a otras personas, el 75% son mujeres. Este número aumenta para el estudiantado, donde el 82% son mujeres. Por el contrario, para el estamento compuesto por académicas y académico, el porcentaje se reduce al 59%. Sin embargo, las mujeres en general están por sobre la proporción muestral, ya sea cuidando Niños, Niñas y Adolescentes (63%) y/o personas adultas con dependencia funcional (25%). Sólo los académicos se encuentran por sobre la proporción muestral en cuidado de personas adultas (41%).

Gráfico 9. Proporción de personas cuidadoras por género y estamento

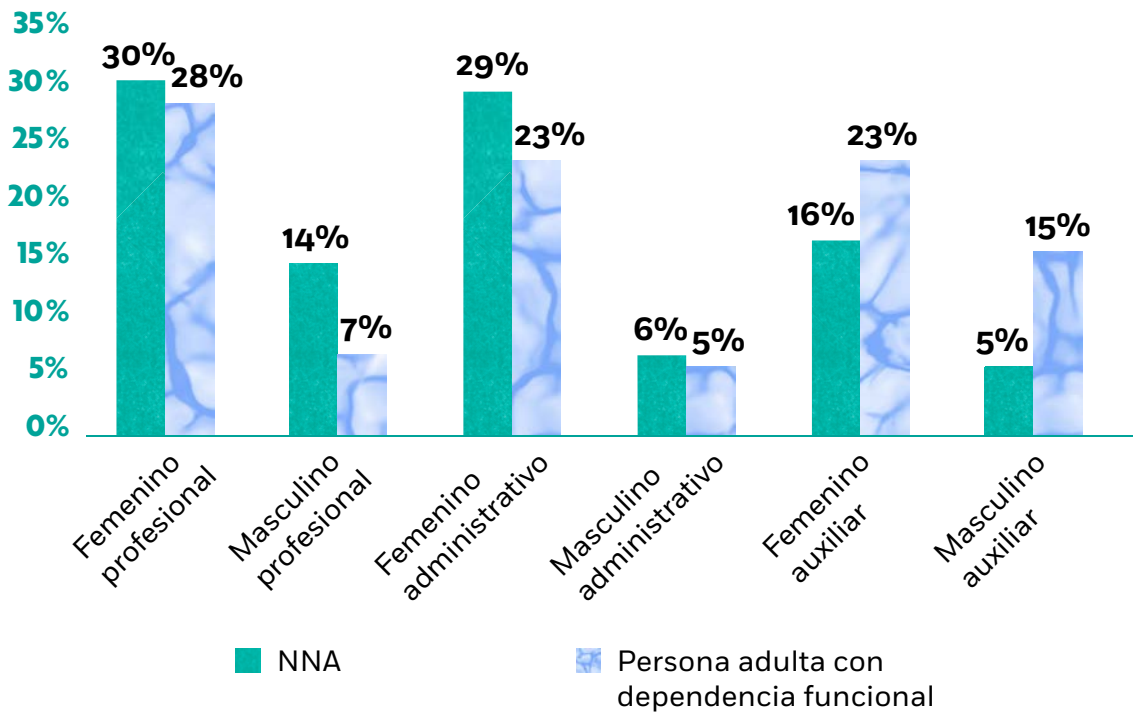


Fuente: Elaboración propia.

Para dar un giro ocupacional, también existen diferencias estadísticamente significativas[12] para la asociación entre la planta del estamento funcionario y cuidados. En ese sentido, se puede hablar, especialmente entre hombres, de diferencias por cualificación[13].

En el Gráfico 10 se puede visualizar en detalle que, si se segmenta el estamento funcionario entre profesionales, administrativos y auxiliares, los funcionarios administrativos son quienes menos declaran cuidar de alguien (6% NNA, 5% personas adultas), mientras que los funcionarios profesionales son quienes más cuidan (14% NNA, 7 personas adultas). En cambio, las mujeres en su conjunto rondan valores similares (entre 20% y 30% según planta), siendo las funcionarias profesionales quienes más declaran cuidar (NNA y/o personas adultas)[14].

Gráfico 10. Cuidados según género y planta funcionaria de la persona cuidadora



Fuente: Elaboración propia.

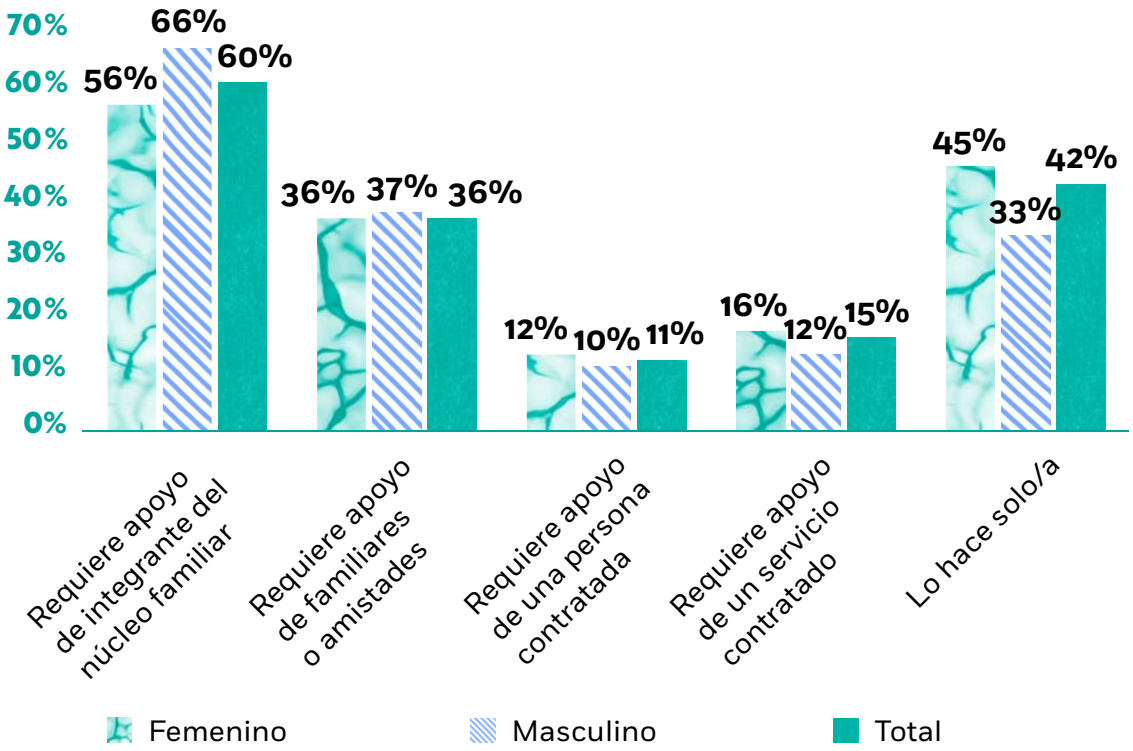
[12] p-valor<0,05; X^2=46,007. El estadístico V de Cramer es de 0,214, lo cual indica una correlación débil entre variables.
[13] p-valor<0,05; X^2=14,001. El estadístico V de Cramer es de 0,317, lo cual indicia una correlación moderada entre variables. Por otra parte, existen diferencias significativas sólo entre hombres funcionarios y hombres auxiliares (p-valor=0,0012).
[14] Existen diferencias significativas entre hombres auxiliares y mujeres administrativas (1), entre mujeres y hombres auxiliares (2) y entre profesionales (mujeres y hombres) con auxiliares hombres (3).

Estrategias de conciliación, efectos subjetivos y apoyo comunitario

Las principales estrategias individuales[15] utilizadas por las personas cuidadoras de la universidad para equilibrar sus labores son recurrir al apoyo de una persona del núcleo familiar (60%). También hay una proporción de personas que distribuyen (siempre o frecuentemente) sus labores domésticas y de cuidado con las ocupacionales, siendo más mujeres (45%) que hombres (33%). En menor medida acuden a servicios pagados (persona contratada), after school (programa de actividades post horario escolar o guarderías)[16].

[15] El porcentaje representa la suma de las opciones “Siempre” y “Frecuentemente”. Por otro lado, las estrategias pueden ser simultáneas, por lo que la comparativa entre opciones nunca suma 100%.
[16] Hay diferencias significativas entre mujeres y hombres para las variables “Requiere apoyo de alguien del núcleo familiar”, “Requiere apoyo de familiares o amistades” y “Lo hace solo/a/e” (p-valor<0,05).

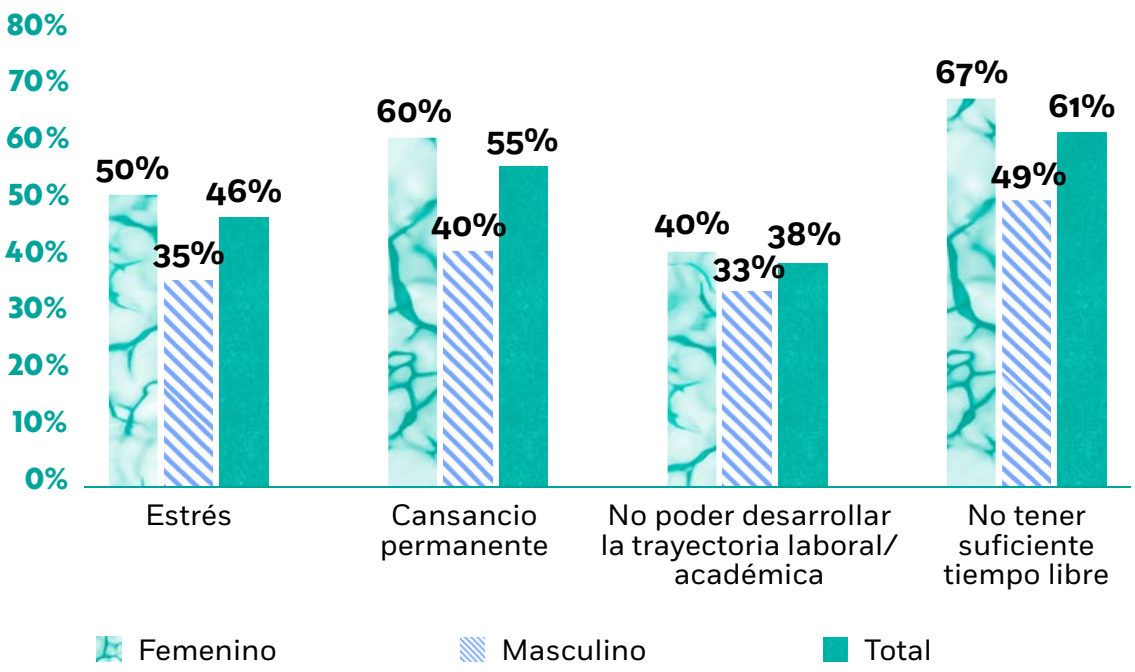
Gráfico 11. Estrategias individuales de conciliación laboral/académica y familiar



Fuente: Elaboración propia.

Ciertamente, estas instancias tienen un efecto en el bienestar subjetivo de las personas cuidadoras, especialmente las mujeres. En un primer lugar, las mujeres (50%) declaran sentir mayor estrés permanente que sus pares hombres (35%). Por el contrario, son más los hombres que están "muy en desacuerdo" o "en desacuerdo" (42%) con esta afirmación que las mujeres (22%).[17] Situación similar ocurre con sentirse permanentemente cansado o con no poder desarrollar su trayectoria laboral/académica.[18] En ese sentido, y de acuerdo con lo mencionado en las mesas de conversación, las instancias comunitarias de apoyo, ya sea entre pares o con especialistas, aparecen como alternativas para disminuir los efectos del estrés.

Gráfico 12. Efectos subjetivos en las personas cuidadoras por género



Fuente: Elaboración propia.

[17] Del mismo modo que la pregunta anterior, se suman las opciones de los extremos (1-2 y 4-5) para construir estas afirmaciones. Además, los efectos subjetivos del cuidado también son simultáneos, por lo que la comparativa entre las afirmaciones tampoco suma 100%.
[18] Existen diferencias significativas por género para las 4 preguntas consideradas de la batería (p-valor<0,05).

Del mismo modo, la concurrencia y el apoyo por parte de jefaturas y/o pares de trabajo/asignaturas se muestra como un espacio oportuno para las personas cuidadoras de la comunidad universitaria. De acuerdo con los datos de la encuesta, es frecuente[19] que estas personas reciban apoyo de sus jefaturas directas o de sus colegas (o compañeros/as, en caso de estudiantes), cuestión que es usualmente mencionada en los relatos de las personas que participaron en los grupos focales.

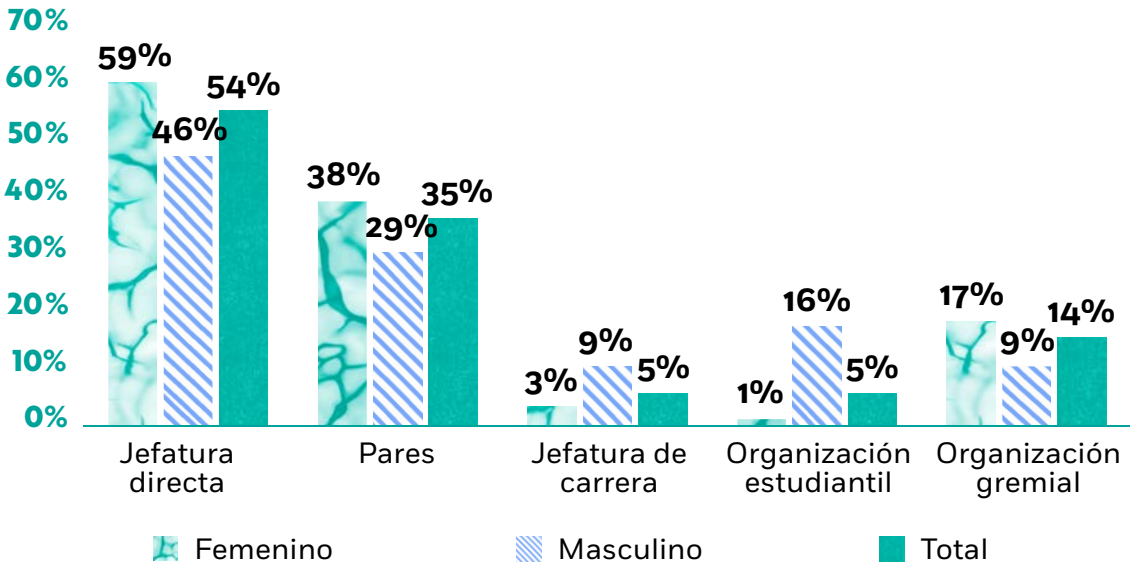
Para todas las categorías de apoyo, excepto entre pares, existen diferencias significativas por género[20]. **Uno de los contrastes más marcados se da en la categoría "jefatura directa", donde 59% de las mujeres dice haber recibido apoyo de su jefatura, a diferencia del 46% de los hombres**. En el caso del apoyo por parte de organizaciones gremiales, son más las mujeres (17%) que hombres (9%) que mencionan recibir apoyo de estas.

En el caso de las organizaciones estudiantiles, el apoyo no tiene mayor cabida, por lo que estas instancias más amplias de soporte no inciden de forma tan gravitante para personas cuidadoras en lo que respecta a la conciliación académica y familiar: **en el estamento estudiantil, 16% de los hombres menciona haber recibido apoyo por parte de organizaciones estudiantiles, en comparación con el 1% de las mujeres**. Similar es la situación que se describe de las jefaturas de carrera, donde 9% de los hombres declara haber recibido apoyo, a diferencia del 3% de las mujeres. Ciertamente, para el estudiantado no es tan recurrente el apoyo por parte de académicos/jefaturas de carrera ni de las organizaciones estudiantiles, con independencia del género, siendo una cuestión que se condice con los relatos.

[19] También se suman las opciones "Siempre" y "Frecuentemente" para construir las afirmaciones. En varias situaciones la opción "No aplica" es mayor porque no se corresponde con el estamento del encuestado.

[20] Para la categoría "pares": p-valor=0,174. V de Cramer es de 0,093, lo cual indica inexistencia de asociación entre las variables.

Gráfico 13. Apoyos desde la comunidad universitaria[21]



Fuente: Elaboración propia.

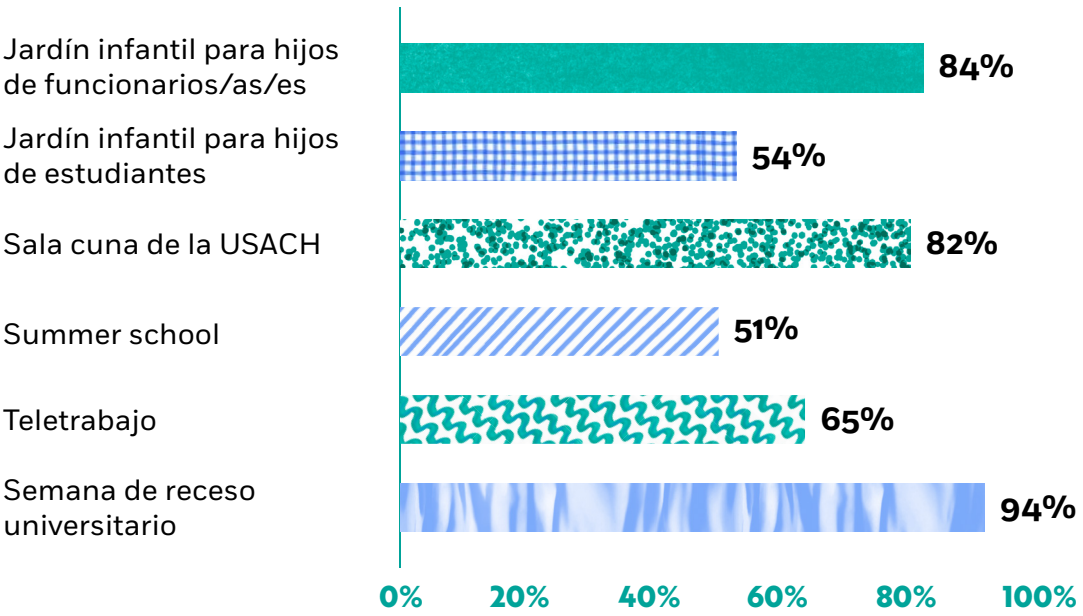
Conocimiento de medidas institucionales para la conciliación

Otro de los puntos que se busca evidenciar en la encuesta es **el conocimiento de las medidas institucionales que ayudan a los cuidados y la redistribución del quehacer laboral/académico y familiar**. Los Gráficos 14 y 15 muestran que, a nivel general, las medidas más conocidas por la comunidad universitaria son **las semanas de receso universitario (94%), el acceso al jardín infantil para hijas e hijos del funcionariado (84%) y los cupos para la sala cuna de la Usach** (82%). Respecto de la primera medida

[21] Los porcentajes se construyeron en función de si la categoría aplica a un estamento. Por ejemplo, las categorías "jefatura directa" y "organización gremial" aplican para el estamento funcionario y académico. Para la categoría "pares" se considera tanto estudiantes como trabajadores.

mencionada, es más transversal su conocimiento, dado que aplica para todos los estamentos. Por el contrario, las medidas que competen a un solo estamento son conocidas principalmente por ese nivel en cuestión.

Gráfico 14. Conocimiento de medidas institucionales de conciliación (1)



Fuente: Elaboración propia.

Espacio de reflexiones

Desde una perspectiva institucional, **la Usach ha sido precursora en el desarrollo de iniciativas que buscan mitigar la carga de cuidado sobre su comunidad**. Medidas como la sala cuna y el jardín infantil institucional, la escuela de verano y la modalidad de teletrabajo han sido bien recibidas por el funcionariado y el estudiantado, evidenciando un esfuerzo por avanzar hacia una mirada más integral del cuidado y de la corresponsabilidad que implica distribuir dicho trabajo.

En materia de igualdad de género, los datos presentados reafirman lo documentado en estudios nacionales e internacionales: **las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades de cuidado, dedicando más tiempo y recursos emocionales a estas tareas**. Esta sobrecarga impacta directamente en su bienestar y desarrollo profesional/académico, generando estrés y dificultando su participación en condiciones de igualdad en la vida universitaria. A pesar de ciertos avances en la corresponsabilidad, los hombres aún tienen una participación significativamente menor en estas labores, lo que sugiere la necesidad de políticas que incentiven una distribución más equitativa del cuidado y con ello, abordar y cuestionar las relaciones de género.

Otra de las situaciones identificadas es la limitada integración de redes de apoyo dentro de la comunidad universitaria. Si bien se observó que algunas personas cuentan con respaldo de sus colegas, compañeras y compañeros de estudio o jefaturas, este apoyo no es uniforme en todos los estamentos ni suficientemente estructurado para aliviar de manera significativa la carga de quienes cuidan.

Capítulo 2

Relatos de la comunidad universitaria sobre cuidados y la corresponsabilidad social.
Avanzando hacia una Política Institucional de corresponsabilidad social de los cuidados en la Usach.

Resultados fase cualitativa

Resumen ejecutivo fase cualitativa

1. Se utilizó una metodología cualitativa basada en grupos focales y se diseñó un muestreo estratégico para lograr participación de la diversidad de integrantes de la Usach. Participaron personas de distintos géneros y diferentes estamentos (académico, estudiantil y funcionario).

2. Las personas participantes consideran que la conciliación entre trabajo/estudio y las responsabilidades de cuidado son un desafío estructural y que a nivel institucional se requiere avanzar hacia una política que contemple la diversidad de realidades de cuidado, tanto de las personas que componen la vida universitaria como de las personas que cuidan.

3. **Las estudiantes que son madres relatan sentirse invisibilizadas institucionalmente**. Deben conciliar crianza y estudios sin un apoyo suficiente de parte del cuerpo docente. Relatan que la normativa institucional tampoco las considera adecuadamente a su realidad como estudiantes y madres, y eso afecta la posibilidad de equilibrar los estudios con los cuidados, especialmente de hijos e hijas. Doble y hasta triple carga de trabajo, estudios y crianza generan fatiga, estrés y desesperanza.

4. Las funcionarias auxiliares enfrentan una doble carga laboral y doméstica, con jornadas extensas y exigentes física y mentalmente. Escasa flexibilidad para cuidar a familiares directos enfermos y largos trayectos para poder asistir a servicios de salud, por ejemplo, les obliga a utilizar estrategias informales y redes de apoyo personales para conciliar.

5 Las académicas que son madres o cuidan a personas dependientes relatan una penalización social y cultural –que se esconde detrás de la neutralidad de la normativa institucional- y que afecta directamente en su desarrollo académico.

6 Los hombres trabajadores enfrentan dificultades en la conciliación debido a la falta de reconocimiento de su rol como cuidadores. Perciben que el acceso a medidas de flexibilización depende de la discrecionalidad de sus jefaturas.

Aspectos metodológicos

De acuerdo con los planteamientos epistemológicos y metodológicos de la investigación cualitativa, para este estudio se realizó un muestreo estratégico que busca seleccionar intencionalmente la muestra, de acuerdo con criterios específicos, de modo tal que se pueda maximizar la relevancia de la información más que generalizar los hallazgos a una población más amplia (Valles, 2009). Su validez radica en la identificación y agrupación de los y las sujetos de estudio en posiciones sociales para, a partir de allí, indagar, profundizar y comprender las experiencias biográficas y sociales de cada integrante de la comunidad universitaria.

Este tipo de muestreo es, por tanto, direccionado ya que agrupa a las personas entrevistadas según características y/o variables sociodemográficas y otras dimensiones de interés. Para efectos de este estudio, se utilizaron las variables género[22] y estamento[23].

[22] Para la mayor parte del muestreo, contempla sólo género femenino y masculino.
[23] El estamento académico se compone de académicos/as y profesores por hora. El estamento funcionario se compone de técnicos, administrativos, profesionales y auxiliares, aunque este último se consideró como un grupo focal por separado. El estamento estudiantil considera estudiantes de pre y postgrado.

En la Tabla 1 se detalla la primera fase del muestreo estimado para los grupos focales:

Tabla 1. Cuadro tipológico para conformación de grupos focales

Estamento	N° de grupos focales convocados por género		Grupos
	Femenino	Masculino	
Académico	1	1	2
Funcionario	1	1	2
Estudiantil	1	1	2
Funcionariado auxiliar	1	1	2
Personas no binarias[24]	-	-	1
N° total	**4**	**4**	**9**
Número total de personas participantes	**38**	**10**	**48**

Fuente: Elaboración propia.

La convocatoria a la comunidad universitaria se realizó mediante diversas acciones comunicacionales (redes sociales y envío de mensajes masivos al correo institucional), teniendo un carácter abierto y voluntario. Se elaboró un formulario en Google Forms que permitió la inscripción para participar en alguna de las mesas de conversación, de acuerdo con el género y el estamento. A su vez, se consultó por la persona que tiene a su cuidado: Niñas, Niños y Adolescentes (NNA), personas adultas con dependencia funcional o ambos grupos. Con ello se buscó conocer de antemano a quienes cuidan las personas de la comunidad universitaria y propiciar heterogeneidad en la muestra.

[24] En este grupo focal podían participar integrantes de cualquier estamento que pertenecieran a la comunidad no binaria.

Durante las últimas dos semanas de noviembre de 2024 (semanas del 18-22 y 25-29) se realizaron los grupos focales (Tabla 2). En ellos se hizo entrega del consentimiento informado elaborado por la Dirección de Género, Equidad y Diversidad, que cumplía con los estándares éticos de la universidad. Su contenido mencionaba, principalmente, el carácter de la invitación, el objetivo de la actividad, el tiempo de duración de la participación en cada instancia, el uso y análisis que se haría de la información, las personas a cargo de la mesa de conversación.

La técnica de generación de información utilizada fueron los grupos focales, conocidos por su capacidad de reunir sujetos de características similares, promover la reflexión colectiva y generar discursos articulados sobre temáticas de interés. Quienes participan en los grupos focales se reconocen como parte de un mismo colectivo y ello permite mirar la universidad, las necesidades y proponer estrategias o acciones de mejora que permitan conciliar la vida laboral y académica con los cuidados. Por tanto, la técnica utilizada resulta idónea en la medida que reúne y articula sujetos con visiones y experiencias compartidas. En ese sentido, y aprovechando la riqueza de los discursos, así como la variedad de matices y significados de las personas reunidas, el grupo focal resulta una técnica idónea (Flick, 2007; Valles, 2009).

Se definió, a su vez, una pauta de conversación con temas y preguntas utilizada transversalmente en todos los grupos focales, que sirvió de guía para profundizar en las experiencias de la comunidad universitaria en torno a los cuidados y la corresponsabilidad social (Tabla 2).

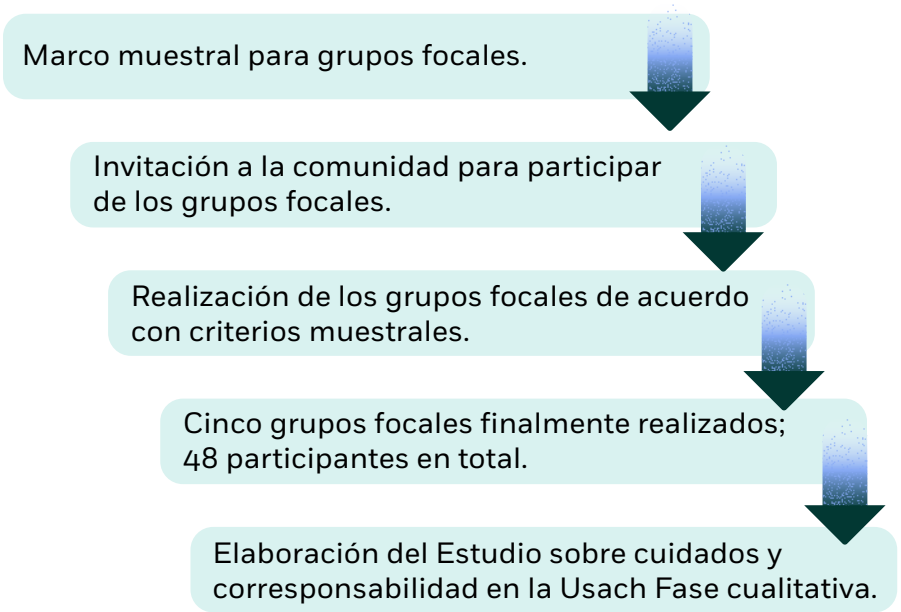
Tabla 2. Temas y preguntas de investigación para los grupos focales

Tema	Objetivo	Preguntas
Articulación de la vida laboral/ académica y personal/familiar con los cuidados.	Tema general y amplio que invita a convocar al grupo discursivamente. Se parte del supuesto y conocimiento de la dificultad de la conciliación, para profundizar en las acciones y la mirada a la universidad.	¿Qué estrategias o acciones han seguido para abordar esta situación? ¿Qué medidas conocen que ofrece la Universidad?
Conocimiento y evaluación de las medidas existentes de conciliación de la universidad.	Conocer el uso y evaluación de las medidas existentes. Ver su pertinencia y dónde están los desafíos. Esta dimensión busca profundizar en líneas de la Política de cuidados y corresponsabilidad que pueden ser necesarias de mantener y cuáles deberían ajustarse para vincular las necesidades de la comunidad con las normativas y protocolos futuros.	De las medidas que ha implementado la Universidad, ¿Cómo las evaluarían? ¿Resultan pertinentes o se ajustan a la realidad de quienes cuidan de otras personas? ¿Cuáles son las principales limitaciones de estas estrategias? ¿Cómo consideran que es la difusión y accesibilidad a estas medidas?
Principales medidas para implementar	Conocer líneas o aspectos de interés que debería contener una política de cuidados y corresponsabilidad en la Usach.	¿En qué dirección deberían dirigirse las acciones de la universidad para que pueda haber una conciliación efectiva entre la vida laboral/académica y familiar? ¿De qué manera se pueden fomentar más iniciativas comunitarias para lograr la conciliación entre trabajo y/o estudios con las instancias de cuidado de personas?

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 1 se muestra un resumen de las etapas de la metodología cualitativa utilizada en esta fase del estudio.

Figura 1. Descripción del proceso. Etapas metodología cualitativa



Fuente: Elaboración propia.

¿De qué manera se miran los cuidados en la comunidad universitaria? Panorama general en la Usach

El análisis general de los grupos focales muestra que, para quienes participaron de la instancia, existe un espacio de convergencia en el discurso sobre las labores de cuidado. Este tema aparece como una cuestión de suma relevancia para la comunidad universitaria, independientemente del estamento de la persona.

Ciertamente, uno de los puntos en común que surgen de las conversaciones **es la dificultad global que existe para redistribuir los tiempos y conciliar los cuidados con el trabajo, la asistencia a clases y la vida familiar y personal en general.**

Por esto **la comunidad tiene la expectativa de que la universidad se constituya en una institución pionera en la regulación de esta materia**. También es un sentir transversal que se cuente con políticas institucionales estandarizadas que eviten instancias discrecionales entre funcionariado/estudiantes y jefaturas/docentes y dar prioridad a quienes realizan labores de cuidado para iniciativas de flexibilización.

La universidad reconoce la importancia de la problemática social que implican los cuidados. No obstante, se afirma que las soluciones para conciliar dependen, en gran medida, de la comprensión individual de jefaturas y pares, más que de una política institucional que garantice la redistribución de los tiempos y la igualdad en el acceso a medidas de conciliación. Se plantea, por tanto, la urgencia de contar con **mecanismos efectivos** que permitan compatibilizar el trabajo de cuidado con el trabajo académico y administrativo.

Los relatos apuntan a que el cuidado no sea visto solo como una responsabilidad individual, sino también como un **desafío estructural** que debería ser abordado desde una **perspectiva de corresponsabilidad social. La falta de acceso a espacios para la atención de niñas y niños, la rigidez de horarios y la carga mental que enfrentan las personas cuidadoras son aspectos recurrentes en los discursos**.

También se percibe que el **teletrabajo** –que facilitó la conciliación, especialmente, durante la pandemia- **no ha sido equitativamente asignado** y ha generado una percepción de **incertidumbre e injusticia sobre los criterios de aplicación**.

La realidad de las personas cuidadoras en la Usach es compleja en ese sentido. Cada persona tiene sus propias dificultades y particularidades, pero finalmente **el discurso gira en torno a la misma lógica: lograr coincidir ambas esferas de su vida (personal y laboral) sin generar problemas en ninguna de las dos**. Lo cierto es que, eventualmente, esto último suele suceder y desde este punto surgen las necesidades de la comunidad universitaria en relación con la institucionalidad.

Si bien esta situación es compleja en general, existen diferencias entre los estamentos y, más aún, desigualdades de género entre hombres y mujeres, abriéndose una brecha entre las personas cuidadoras de la comunidad universitaria. Por esto, en primera instancia, se pone en contexto la realidad a nivel nacional de las mujeres, quienes suelen dedicar mucho más tiempo a estas labores que sus pares hombres.

Si bien esta situación es compleja en general, existen diferencias entre los estamentos y, más aún, desigualdades de género entre hombres y mujeres, abriéndose una brecha entre las personas cuidadoras de la comunidad universitaria. Por esto, en primera instancia, se pone en contexto la realidad a nivel nacional de las mujeres, quienes suelen dedicar mucho más tiempo a estas labores que sus pares hombres.

De acuerdo con los datos de la II ENUT del 2023 (Instituto Nacional de Estadísticas, 2025), las mujeres, aun dedicando casi una hora menos en un día tipo al Trabajo en la Ocupación, al final, en la Carga Global de Trabajo[25], sobrepasan a los hombres por más de una hora. Independientemente del tipo de jornada laboral (en cantidad de horas), **las mujeres siguen dedicando más tiempo a la Carga Global de Trabajo, explicado netamente por la diferencia en las labores no remuneradas, como los cuidados de integrantes del hogar o los quehaceres de este**.

Tabla 3. Tiempo promedio destinado a las distintas formas de trabajo por sexo

Tipo de trabajo	Sexo	
	Mujer	Hombre
Trabajo en la ocupación	06:09 hrs.	06:56 hrs.
Trabajo no remunerado	04:49 hrs.	02:53 hrs.
Carga global de trabajo	**10:58 hrs.**	**09:49 hrs.**

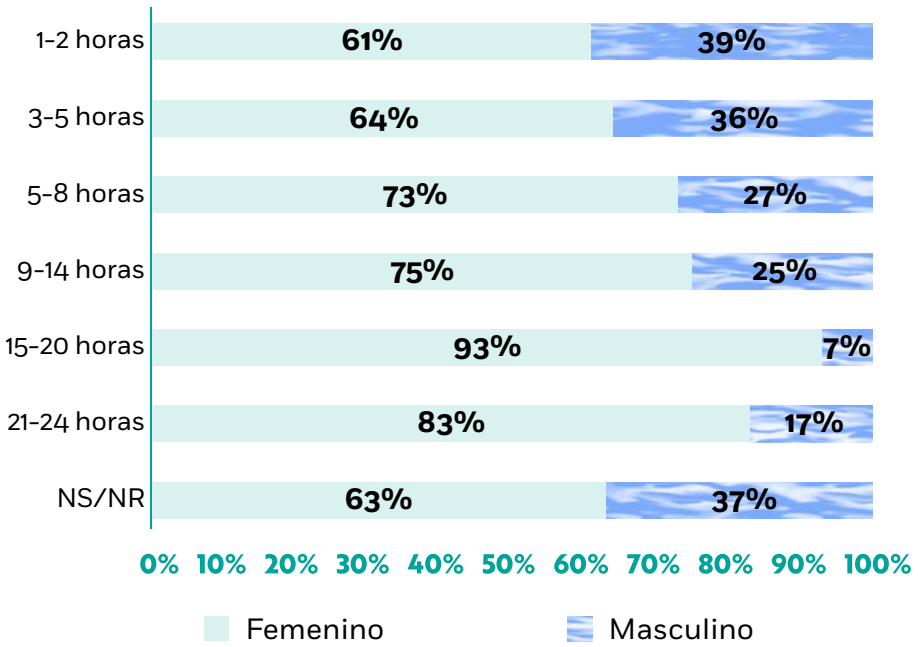
Fuente: Elaborado en base a datos II ENUT (INE, 2025).

Sólo en el **Trabajo No Remunerado de cuidados**, las mujeres en el tramo etario de 25 a 44 años son quienes dedican más tiempo a los cuidados en un día tipo, con una hora más que sus pares hombres. Por otro lado, considerando la tipología del hogar, las mujeres que tienen hijas e hijos dedican a su cuidado, en promedio, una hora y media más que sus pares hombres.

[25] La Carga Global de Trabajo es la suma de las horas dedicadas al Trabajo en la Ocupación (TO) más el Trabajo No Remunerado (TNR). El TO corresponde a un tipo específico de trabajo realizado para terceros a cambio de remuneración o beneficios. El TNR corresponde a las actividades productivas que no conllevan una remuneración en dinero, especies o beneficios, como los cuidados a personas del hogar, los quehaceres del propio hogar y el trabajo voluntario y de ayuda a otros hogares.

El panorama al respecto en la Usach replica esta lógica nacional. De acuerdo con los datos de la Encuesta de Cuidados y Corresponsabilidad Usach (2023), las mujeres que cuidan a alguna persona ya sean Niñas, Niños y Adolescentes (NNA) o personas adultas con algún tipo de dependencia funcional, declaran realizar estas labores prácticamente todo el día, tomando en cuenta la carga mental que esto genera. En el Gráfico 1 se muestra la distribución de horas dedicadas al cuidado por género, dando cuenta de la dispar repartición de estas labores.

Gráfico 1. Horas diarias dedicadas al cuidado de personas por género



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Cuidados y Corresponsabilidad Usach

Estos datos reflejan una realidad nacional y una dinámica que se replica al interior de la Usach. Los relatos de la comunidad universitaria muestran que las mujeres cuidadoras enfrentan una carga desproporcionada, lo que impacta directamente en su bienestar y en su desempeño laboral o académico.

La dificultad para conciliar los tiempos de trabajo y/o estudio con las responsabilidades de cuidado es una constante en la narrativa de las mujeres, y aunque existen ciertos mecanismos de apoyo dentro de la universidad, estos no siempre son suficientes ni responden a la diversidad de situaciones que viven las personas cuidadoras.

En este sentido, muchas participantes de los grupos focales destacan que **la carga mental de los cuidados es un aspecto poco visibilizado dentro de la gestión institucional**. No se trata solo del tiempo efectivo que se dedica a la atención de NNA o personas con dependencia, sino también del esfuerzo emocional y cognitivo que implica organizar, planificar y anticipar las necesidades del hogar y la familia. Esta carga mental suele recaer mayoritariamente en las mujeres, lo que genera una sensación de agotamiento permanente y una mayor dificultad para desenvolverse en el ámbito universitario con las mismas condiciones que quienes no tienen responsabilidades de cuidado. **A nivel nacional, 1 de cada 3 mujeres declara sentir agobio siempre o casi siempre al intentar compatibilizar el cuidado con las responsabilidades del trabajo** (Instituto Nacional de Estadísticas, 2025).

De esta manera, la discusión sobre el cuidado en la Usach no solo se enmarca en la necesidad de responder a una problemática cotidiana de la comunidad universitaria, sino también en la oportunidad de avanzar hacia una institución más consciente de la diversidad de experiencias que configuran la vida académica y laboral de sus integrantes.

Identidad de las funcionarias de la Usach: trabajar y cuidar

Pese a la diversidad de testimonios encontrados en el grupo focal de las mujeres funcionarias administrativas y profesionales de la Usach, basado en sus edades, labores y antigüedad en la institución, todas comparten problemáticas estructurales sobre cuidados y conciliación que merman su calidad de vida y **estabilidad laboral**.

La mayoría de las participantes son mujeres que cumplen funciones administrativas y de gestión en distintas unidades y facultades de la universidad. Muchas de ellas tienen hijas e hijos en edad preescolar o escolar, lo que las obliga a **coordinar tiempos laborales y de crianza con gran dificultad**. Otras deben dedicarse al cuidado de familiares o personas adultas mayores, sin apoyo formal ni medidas de flexibilidad que faciliten estas tareas.

Varias funcionarias llevan años trabajando en la institución, por lo que han podido identificar elementos de cambio y permanencia en las políticas de conciliación de la Usach.

El discurso de las funcionarias revela que las labores de cuidado no sólo implican una carga y desgaste físico, sino también tienen componentes emocionales y económicos. Parte de los relatos mencionan la necesidad de contar con servicios privados de cuidados o coordinar con familiares para cumplir con las responsabilidades del trabajo. Sin embargo, este tipo de soluciones son costosas, precarias y no asegura estabilidad en el tiempo.

Un primer acercamiento (Figura 2) a la narrativa de las funcionarias de la Usach se puede realizar en torno a tres grandes dimensiones. Por una parte, **el eje central de la discusión fue el teletrabajo**, un elemento que trajo consigo una mayor flexibilidad laboral, eliminación de los tiempos de traslado y, finalmente, un espacio de conciliación de la vida laboral con la vida familiar.

Un segundo punto en el discurso dice relación con la **doble presencia de las mujeres**, ya sea en el aspecto laboral como en las tareas domésticas y de cuidados. Esto vino aparejado de una falta de corresponsabilidad familiar, dada la desigual distribución de las labores, cargada principalmente hacia las mujeres.

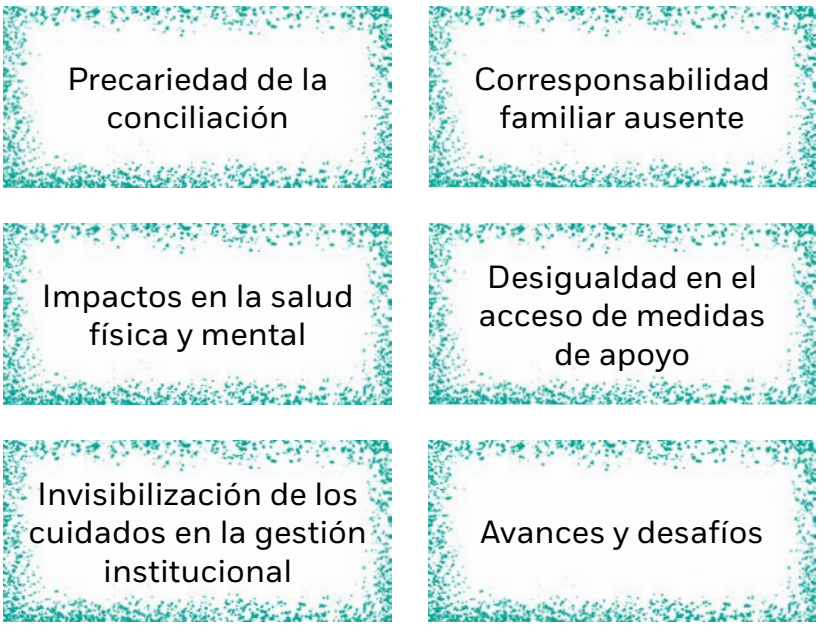
Finalmente, parte de la discusión se centró en **la relación con las jefaturas y con sus pares**. Respecto de lo primero, existen dificultades de comunicación y una dependencia respecto a la voluntad de las jefaturas para otorgar permisos "informales", lo que variaba de acuerdo con los cambios de jefatura. En cambio, la relación con los pares suele presentarse como un momento de contención, tanto en lo emocional como en las prácticas y estrategias para "mantener a raya" el trabajo y los cuidados.

Figura 2. Nube de palabras de funcionarias de la Usach.



Fuente: Elaboración propia en base a transcripción del grupo focal.

Figura 3. Dimensiones del discurso de las funcionarias de la Usach



Fuente: Elaboración propia.

Precariedad de la conciliación

Las funcionarias describen que el trabajo doméstico y de cuidado sigue siendo una responsabilidad individual, ya que señalan no contar con un apoyo institucional bien estructurado. De acuerdo con sus relatos, la ausencia de protocolos que sean claros y el exceso de burocracia para acceder a permisos o medidas de flexibilidad laboral generan sensaciones de incertidumbre y agotamiento. Esta lógica refuerza la idea que los cuidados forman parte de la esfera privada; de un sistema de desigualdad estructural, y no como como un trabajo que debe ser valorado y redistribuido a través del diseño e implementación de institucionales.

"Si necesito salir a una emergencia, tengo que justificarlo con una montaña de papeles y, aunque mi jefatura sea comprensiva, no hay un procedimiento claro que nos respalde a todas".

"Si a la jefatura no le parece, simplemente uno tiene que estar ahí tratando y teniendo una doble presencia, porque estoy aquí y en la casa con mi hijo pensando qué está pasando".

Corresponsabilidad familiar ausente

El discurso de las funcionarias expresa que la carga de trabajo doméstico y de cuidados sigue cayendo en forma desproporcionada sobre ellas. La falta de distribución de tareas dentro de sus hogares, sumado a la ausencia de corresponsabilidad y rigidez de las condiciones laborales, incrementan las sensaciones de agotamiento y falta de soporte. **Para las mujeres funcionarias, la doble presencia es una constante, generando una sobrecarga permanente que desgasta su calidad de vida**.

"Uno tiene que estar en todo: en la casa, en el trabajo, con los niños, con los papás que están enfermos... Y al final del día no queda tiempo ni para respirar".

"Me angustia mucho, a veces, venir a trabajar porque recibo mensajes de los hijos o del marido, 'tuve que retirar a la niña, porque se sintió mal' y así una serie de cosas. Yo volví a trabajar y después de un tiempo tuve que volver a dejar de trabajar, por una situación con mi hijo".

Impactos en la salud física y mental

La sobrecarga de responsabilidades laborales y familiares afecta no solo el desempeño de las funcionarias en el trabajo, sino también su bienestar general. Muchas de ellas mencionan síntomas de estrés, ansiedad y agotamiento físico, lo que a largo plazo puede repercutir en su salud. El relato también da cuenta de las barreras que enfrentan en su desarrollo profesional por su condición de cuidadoras. **Las decisiones y proyecciones en torno a sus carreras se ven condicionadas por la maternidad y el cuidado de personas dependientes**. De ese modo, se refuerza la idea del techo de cristal[26], ya que las estructuras organizacionales penalizan indirectamente a quienes tienen responsabilidades de cuidado y eventualmente favorecen a quienes no las tienen.

> *"He pasado días sin dormir preocupada porque no alcanzo a cumplir con todo. A veces tengo que pedir licencia porque mi cuerpo ya no da más".*

Desigualdad en el acceso a medidas de apoyo

Aunque existen medidas formales que benefician la conciliación en la Usach, se percibe un acceso desigual que parece depender de las jefaturas de cada unidad. Mientras algunas personas pueden optar a teletrabajo, otras carecen de opciones reales de adaptación a sus necesidades de conciliación.

> *"Depende mucho de la jefatura que te toque. Hay compañeras que pueden salir antes cuando tienen una emergencia familiar, pero a otras se lo niegan. No debería ser un favor, sino un derecho".*

[26] Metáfora que se utiliza para describir las barreras que impiden el ascenso de las mujeres a puestos de mayor poder o dirección al interior de las organizaciones de trabajo.

La invisibilización de los cuidados en la gestión institucional

Existe una percepción por parte de las funcionarias que la Universidad no reconoce suficientemente el impacto del trabajo de cuidados en su desempeño y estabilidad laboral. Se robustece la idea de que los cuidados corresponsables son un asunto privado y no un conjunto de actividades que se realizan para sostener la vida y que deben abordarse de forma colectiva. Si bien existen esfuerzos en esta materia, se enfatiza en que no han sido suficientes ni correctamente implementados. La flexibilidad laboral –por ejemplo- depende de las jefaturas y no de una política clara.

> *"Entonces creo que la universidad te da un discurso de que te apaña y valida este tema, que este discurso se haga palabra, se haga hecho".*

Avances y desafíos para las funcionarias de la Usach

En el siguiente apartado, a modo de resumen se presentan los principales avances y desafíos que detectan las funcionarias de la Usach, sustentado en las citas que conforman su discurso:

Tabla 4. Avances y desafíos en materia de cuidados para las funcionarias de la Usach

Dimensión	Avances	Desafíos
Precariedad de la conciliación	*"Hoy día el tener jardín dentro de la universidad y sala cuna, al menos nosotras tenemos a los niños en el espacio, que es un espacio de lujo creo yo a nivel institucional".*	*"A veces las jefaturas tienen ciertos criterios para poder ayudar y hacer esto 'bueno, haz teletrabajo y quédate', pero sabemos que eso es discrecional y que en rigor no está dentro de la normativa incluso".*
Corresponsabilidad ausente	*"Lo que les puedo decir de una mamá, que claro los hijos están en el colegio, es que uno como mamá tiende a asumir todo. (...) Los hombres también pueden y también pueden pedir permiso".*	*"Todavía persiste la idea de que el cuidado es una responsabilidad exclusiva de las mujeres, lo que dificulta la redistribución equitativa de estas tareas".*
Impactos en la salud física y mental	*"Para mí ha sido fundamental el teletrabajo porque me permitió acompañar a mi mamá en su proceso de enfermedad. Dentro de todo, está rehabilitada".*	*"Yo ya no puedo recurrir a psicólogo, tengo que recurrir a psiquiatra porque es médico. Me pasó que traté de buscar ayuda en la universidad y llamé al tema de los psicólogos y me decían que no tenían hora".*
Desigualdad en el acceso a medidas de apoyo	*"Acá en la universidad llevo 10 años, pero trabajé 10 años afuera. Es una situación muy distinta, uno no puede llegar y salir, no puede pedir vacaciones, pero al menos acá mi jefatura es comprensiva".*	*"Se dio apertura al teletrabajo y qué lamentable que hayan quedado mamás fuera, cuando hay mujeres y hombres que no están teniendo una necesidad, ni un abuelo, viven solos muchas veces o con sus parejas".*
Invisibilización de los cuidados en la gestión institucional	*"Nosotras gestionamos una carta con más de cien firmas de funcionarias de la universidad, donde estuvimos levantando esta problemática".*	*"Creo que la universidad te da un discurso de que te apaña y valida este tema, que este discurso se haga palabra, se haga hecho".*

Fuente: Elaboración propia en base a transcripción del grupo focal.

Relatos de mujeres auxiliares: el cuerpo pasa la cuenta

Las mujeres auxiliares que participaron en el grupo focal presentan un perfil marcado por la **doble carga del trabajo: el remunerado y el no remunerado representado principalmente por las responsabilidades de cuidado en el hogar**. Muchas son madres, abuelas o responsables de familiares dependientes. La mayoría tienen jornadas laborales extensas y exigentes, lo que limita su tiempo disponible para el descanso y la vida personal.

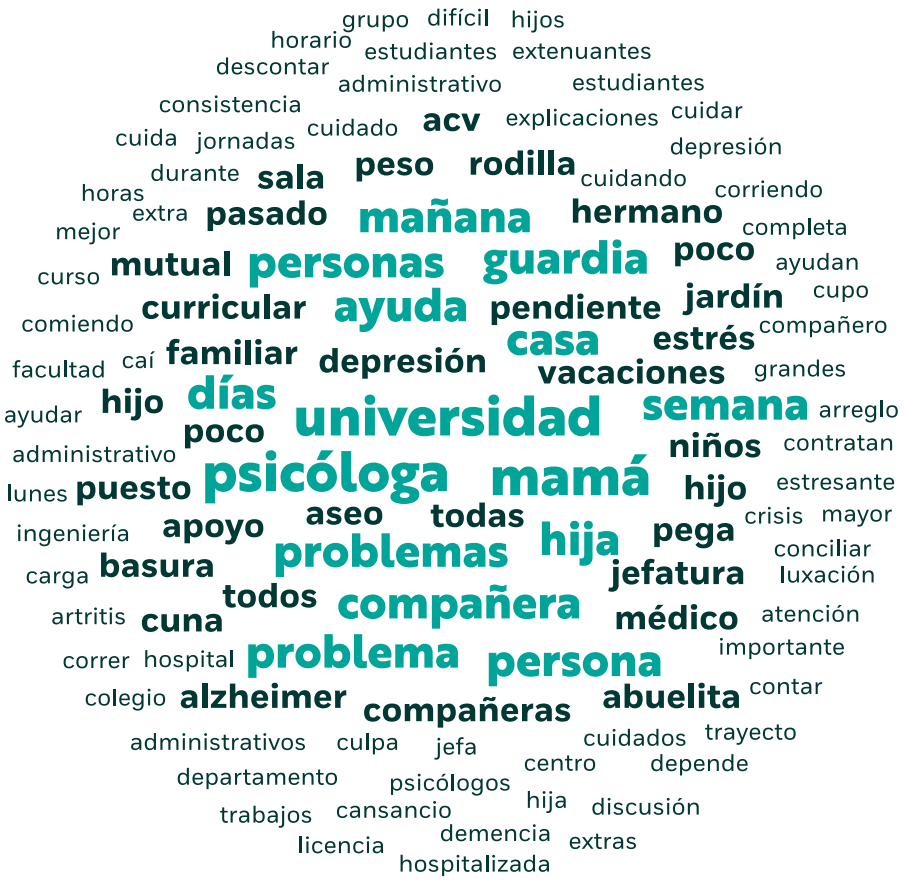
Una primera aproximación al discurso de las funcionarias auxiliares permite dar cuenta de los principales conceptos que mencionan y que rigen sus vivencias como trabajadoras y cuidadoras. En la Figura 4 se muestra la nube de palabras extraída del grupo focal.

Una primera dimensión que se vincula con la **carga de cuidado y vida familiar** engloba las palabras *mamá, ayuda, niños, colegio, jardín* y *casa* da cuenta de que la preocupación por redes e infraestructuras de apoyo son un elemento esencial en la vida de las funcionarias auxiliares.

Por otra parte, la mención de palabras como *problemas*, *semana, pega, universidad, mañana* y *jefatura* conforman una dimensión relacionada con las **condiciones laborales de las funcionarias auxiliares** y la gestión del tiempo para poder cumplir con sus responsabilidades del trabajo y familiares.

Una tercera dimensión se puede extraer del discurso relativo a la **salud mental y el bienestar** de las funcionarias auxiliares. Se compone de palabras como *psicólogo, depresión* y *mutual*, ya que estos temas se abordaron dentro del grupo focal y emergieron como una necesidad y una preocupación en torno al estrés laboral, la **sobrecarga en los cuidados** y la falta de apoyo.

Figura 4. Nube de palabras funcionarias auxiliares



Fuente: Elaboración propia en base a transcripción del grupo focal.

Al profundizar en el análisis, es posible ver que sus discursos se estructuran en torno a ciertos tópicos críticos, los cuales se aúnan en la Figura 5.

Figura 5. Dimensiones del discurso de las funcionarias auxiliares de la Usach



Fuente: Elaboración propia.

Condiciones laborales y conciliación

El trabajo auxiliar en la Usach implica largas jornadas presenciales y tareas físicamente demandantes, lo que dificulta significativamente la conciliación laboral con la familiar. A diferencia de otras funcionarias de la institución, las auxiliares no cuentan con alternativas como el teletrabajo, lo que genera una situación de vulnerabilidad en caso de emergencias relacionadas con el cuidado.

La estructura del sistema laboral no solo afecta la conciliación, sino que también refuerza una división sexual del trabajo: las auxiliares, mayoritariamente mujeres, deben encontrar estrategias individuales para sobrellevar una carga doble.

> *"Nosotras no podemos trabajar desde casa, tenemos que estar aquí sí o sí, entonces si un hijo se enferma o un adulto mayor necesita ayuda, es un problema grande".*

Redes de apoyo y estrategias de cuidado

Las auxiliares enfatizan la importancia de las redes de apoyo más informales para gestionar el cuidado de sus familiares. Sin embargo, estas redes suelen ser frágiles e inestables, lo que las deja propensas a situaciones de crisis en caso de que un familiar enferme o se requiera atención urgente. La ausencia de mecanismos institucionales adecuados a sus realidades obliga a muchas auxiliares a negociar soluciones precarias dentro de su entorno inmediato.

El testimonio de varias trabajadoras da cuenta que, cuando las redes de apoyo fallan, el único recurso disponible es faltar al trabajo, lo que genera tensión con las jefaturas y expone a las auxiliares a descuentos o sanciones administrativas.

> *"Si mi hermana no puede cuidar a mi mamá, me toca faltar, y eso aquí se nota mucho".*

Reconocimiento laboral y complejidad en la conciliación

A pesar de ser esenciales para el funcionamiento diario de la universidad, las auxiliares expresan que su trabajo es poco valorado y, en algunos casos, enfrentan actitudes de desprecio o indiferencia por parte de la comunidad universitaria.

Esta falta de reconocimiento también va de la mano con una desigual distribución de tareas. En un espacio que consideran muy jerarquizado, las labores de mantenimiento de los espacios comunes y aseo aparecen como de menor relevancia frente a tareas administrativas o de gestión.

Esta desvalorización se manifiesta también en los escasos mecanismos de participación colaborativos para que las auxiliares incidan en la mejora de sus condiciones laborales.

> *"A veces nos ven como si no importáramos, pero sin nosotras la universidad no funcionaría".*

Avances y desafíos

En la Tabla 5 se resumen los principales avances y desafíos en materia de cuidados y corresponsabilidad que consideran las funcionarias auxiliares de la Usach:

Tabla 5. Avances y desafíos según funcionarias auxiliares de la Usach

Aspecto	Avances	Desafíos
Reconocimiento y valoración de las labores	*"Ahora al menos algunos nos saludan y reconocen nuestra labor, antes ni nos miraban".*	*"Nosotras hacemos un montón de cosas y parece que nadie se da cuenta. No es solo limpiar, también estamos atentas a lo que pasa, a las necesidades de los demás".*
Conciliación institucional trabajo-cuidados	*"Mi jefa a veces entiende cuando tengo que faltar por mi mamá, pero no siempre es así".*	*"Si mi hermana no puede cuidar a mi mamá, me toca faltar, y eso aquí se nota mucho".*
Apoyo comunitario e informal	*"Nos ayudamos entre nosotras cuando alguna tiene un problema de cuidado, pero es algo que hacemos solas".*	*"Nosotras no podemos trabajar desde la casa, tenemos que estar aquí sí o sí, entonces si un hijo se enferma o un adulto mayor necesita ayuda, es un problema grande".*

Fuente: Elaboración propia en base a transcripción del grupo focal.

Mujeres en la academia

En el caso de las académicas de la Usach, la experiencia de compatibilizar la docencia, la investigación y la gestión institucional con las tareas de cuidado de hijas, hijos y familiares dependientes, evidencia desigualdades estructurales que impactan tanto su desarrollo profesional como su bienestar personal. Esta problemática no solo afecta su productividad y permanencia en la academia, sino que también **reproduce patrones de desigualdad de género en la distribución del trabajo y el acceso a oportunidades de desarrollo**.

A partir del grupo focal realizado con las académicas de la Usach, emergen tres grandes dimensiones de análisis: **la falta de políticas institucionales claras para su estamento, la sobrecarga de trabajo y la dependencia de la voluntad de las jefaturas para acceder a medidas de conciliación**.

En primera instancia, se puede analizar el discurso de las mujeres académicas de acuerdo con lo mostrado en la Figura 6:

Una primera dimensión dice relación con la experiencia de las académicas y profesoras por hora en la conciliación entre la vida laboral y familiar. Palabras como *hijo, niño, mamá, cuidado, sala (cuna), jardín* sugieren que es una preocupación central para las académicas.

En segundo lugar, una dimensión relativa a la flexibilidad laboral, compuesta por conceptos como *teletrabajo, horas* y *día*, aludiendo a que **una jornada laboral más flexible o medidas como el teletrabajo ayudarían a compatibilizar mejor sus funciones con las labores de cuidado**.

En tercera instancia, el discurso de las académicas hace referencia al rol que tiene la Universidad en estas temáticas y cómo se ha ido gestionando mediante la aplicación de políticas institucionales. Los conceptos: *políticas*, *participación*, *género* y *recursos* giran en torno a **una mirada crítica o a ciertas expectativas de parte de las académicas en base al papel que juega la universidad.**

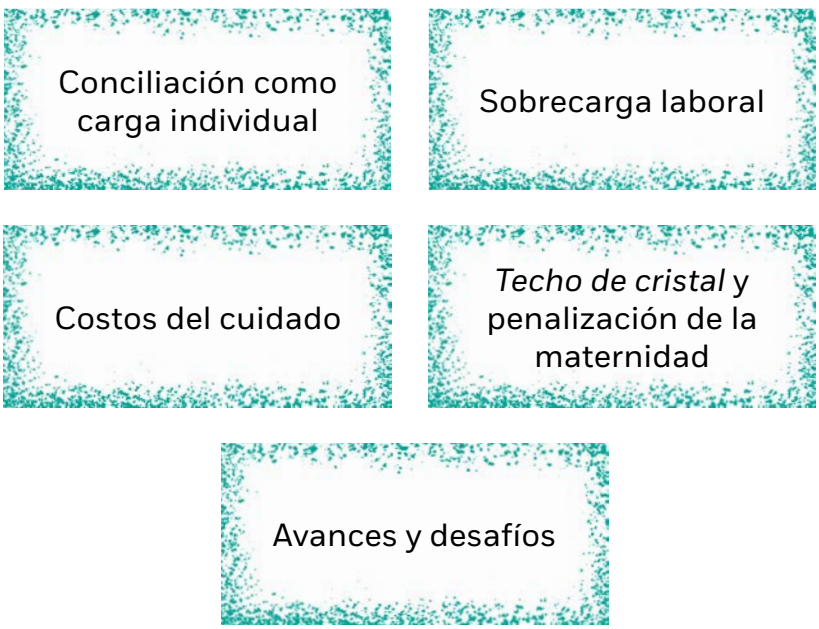
Figura 6. Nube de palabras mujeres académicas y profesoras por hora de la Usach



Fuente: Elaboración propia en base a transcripción del grupo focal.

Profundizando en el discurso, es posible visualizar que persisten las dificultades para conciliar los tiempos de la vida laboral y familiar para las académicas de la Usach, siendo **un desafío estructural complejo de sortear**. A partir de sus testimonios, se puede categorizar el análisis en cuatro grandes ámbitos y un apartado de avances y desafíos, las cuales se muestran en la Figura 7:

Figura 7. Dimensiones del discurso de las académicas de la Usach



Fuente: Elaboración propia.

Conciliación como carga individual

Para las académicas, la ausencia de una política institucional que permita regular claramente la conciliación de las responsabilidades laborales, con los tiempos de cuidado, surge como una de las problemáticas centrales y transversales a la comunidad. En la práctica, **las soluciones siempre radican en la negociación personal con las jefaturas o en el apoyo de redes informales entre colegas**. Se genera con ello. una falta de certeza en torno al derecho al cuidado para las académicas y mantiene la distribución de los tiempos para el cuidado en el plano discrecional.

> *"No tenemos una política de cuidado y lo que decíamos (...), porque se pasa así volando la niñez de nuestros hijos y nos hace cuestionarnos".*

Sobrecarga laboral

Las académicas, para poder cumplir con las exigencias propias de sus labores de docencia, investigación y gestión administrativa, deben extender sus jornadas más allá de lo habitual, abarcando horarios nocturnos o fines de semana, por lo que es usual que se sacrifique el tiempo de descanso y la vida personal. La situación se agrava, eventualmente, por la presión y exigencia de productividad científica, que no hace distinciones de género en la disponibilidad de tiempo entre mujeres y hombres.

> *"Si quiero escribir un paper, me acuesto a la una, pero me levanto a las seis y dejo a mi hija en el colegio. Hay costos y decisiones".*

"Techo de cristal" y penalización de la maternidad

El discurso de las académicas de la Usach también da luces de cómo la maternidad y las labores de cuidado afectan en su desarrollo profesional. La falta de flexibilidad y el énfasis en el ámbito laboral y la producción científica, sin considerar las diferencias por género, generan una penalización indirecta sobre las mujeres con responsabilidades de cuidado. Las académicas se enfrentan a barreras invisibles – el techo de cristal – que les dificulta acceder a posiciones de mayor jerarquía.

> *"Te evalúan por tu desempeño, productividad científica y cómo vas a ser productiva si no tienes ni el tiempo ni los recursos".*

Costos del cuidado

Algunos testimonios de académicas señalan que, aunque perciben ingresos relativamente mayores que personas de otros estamentos de la universidad, ello no implica que no enfrenten dificultades para conciliar trabajo y cuidados.

> *"Si quiero ir a un congreso, tengo que ir con mi hijo. Para poder participar del congreso, además de llevar a mi hijo, tengo que pagarle a alguien que lo cuide para ir al congreso. Y me ha pasado. O sea, yo el año pasado fui a un congreso (...). Le pagué el pasaje a mi hijo. A alguien que lo cuidara. Y eso sale de mis recursos".*

Avances y desafíos según las académicas de la Usach

En la Tabla 6 se resume, sustentado en citas de las académicas, los diversos avances y desafíos:

Tabla 6. Avances y desafíos según las académicas de la Usach

Dimensión	Avances	Desafíos
Conciliación como carga individual	*"Nosotras compartimos un grupo con varias mamás que somos cuidadoras y la verdad es que ese tema es súper importante para todas en general".*	*"Si la jefatura no le parece, simplemente uno tiene que estar ahí tratando y teniendo una doble presencia, porque estoy aquí y en la casa con mi hijo pensando qué está pasando".*
Sobrecarga laboral	*"Desde que soy mamá he producido más que en mi vida. Las mujeres que somos mamás somos más productivas porque estamos haciendo todo a la vez".*	*"Si quiero escribir un paper, me acuesto a la una, pero me levanto a las seis y dejo a mi hija en el colegio. Hay costos y decisiones".*
Techo de cristal y penalización de la maternidad	*"Yo veo el espíritu del rector, dice que las mamás cuidadoras requieren tiempo, la universidad está con ellas".*	*"Después de ti, te evalúan por tu desempeño, productividad científica y cómo vas a ser productiva si no tienes ni el tiempo ni los recursos".*
Costos del cuidado	*"Tuvimos un espacio de cuidado donde los niños iban después del colegio, con estudiantes de pedagogía que hacían su práctica. Fue un proyecto muy bonito".*	*"Si quiero ir a un congreso, tengo que ir con mi hijo. Para poder participar del congreso, además de llevar a mi hijo, tengo que pagarle a alguien que lo cuide para ir al congreso. Y me ha pasado".*

Fuente: Elaboración propia en base a transcripción del grupo focal.

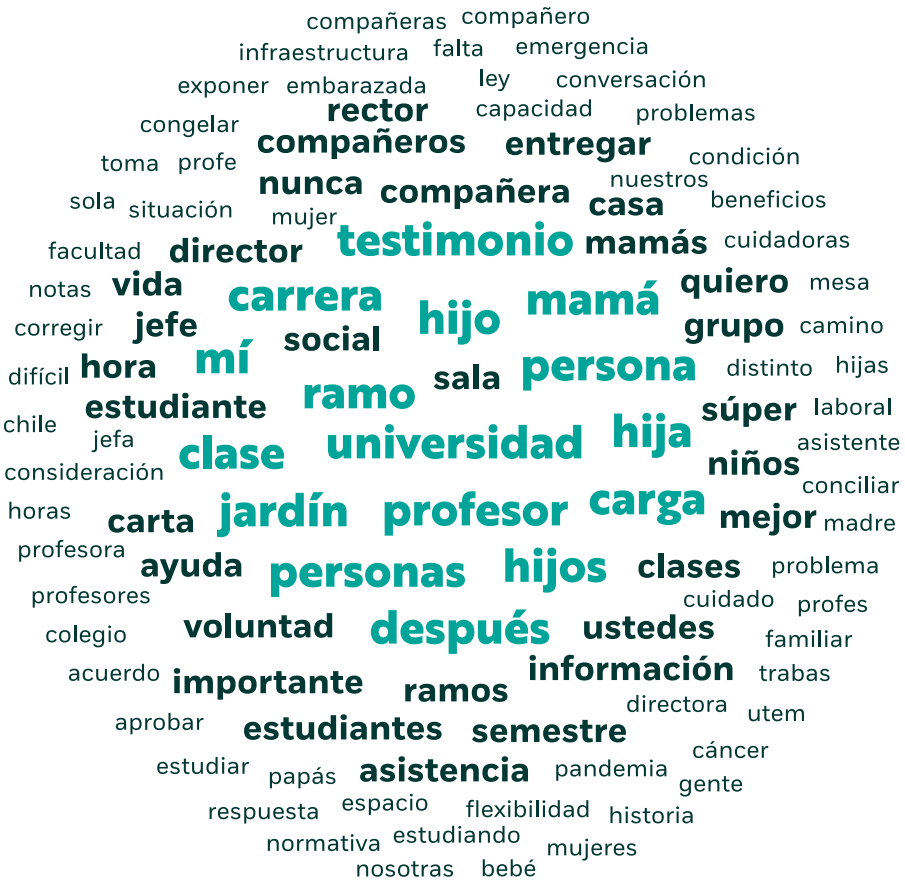
Las estudiantes que son madres: invisibilidad, violencia simbólica y perseverancia

Las estudiantes que son madres en la universidad conforman un grupo poco visible en la comunidad Usach, pese a que sus trayectorias académicas están marcadas por desafíos que afectan su permanencia y desarrollo educativo. Para muchas de ellas, ingresar a la universidad representa una oportunidad de crecimiento personal y profesional, así como un ejemplo para sus hijas e hijos.

Las jóvenes que participan del grupo narran sus biografías como madres y estudiantes desde un discurso que tensiona distintas posiciones y emociones. Buscan transformar las estructuras universitarias que perpetúan el no reconocimiento de los cuidados de las mujeres y, a la par, que su condición de madres no sea *"premiada"*. Se busca igualdad en el trato, que la institucionalidad y el cuerpo docente reconozcan la maternidad en el estudiantado y las dificultades que ello implica. La Universidad, reclaman, tiene una idea neutral del estudiantado, que no integra las diferencias por género y mucho menos, de quienes son madres. Ellas incluso, constatan, *"intentamos pasar desapercibidas"*.

Los discursos de este grupo giran en torno a las dificultades que viven cotidianamente para conciliar tiempos de crianza y estudios (Ver Figura 8).

Figura 8. Nube de palabras relato madres estudiantes



Fuente: Elaboración propia en base a transcripción del grupo focal.

En primer lugar, se destacan los conceptos *universidad* y *carrera*, lo que sugiere que **el conflicto central en sus narrativas es la relación con la institucionalidad y su permanencia en la trayectoria educativa**. Estas palabras evidencian que la maternidad se experimenta dentro de un marco estructural que impone obstáculos en el desarrollo académico, reflejando la constante tensión entre cumplir con las exigencias de la formación universitaria y responder a las responsabilidades de cuidado.

Por otro lado, otros términos como *maternidad, invisibilidad* y *cuidado* reflejan **la falta de reconocimiento explícito de las estudiantes madres dentro del espacio educativo**. La maternidad aparece como una identidad silenciada para evitar sanciones implícitas, como la falta de flexibilidad académica o **la estigmatización en el aula**.

Un análisis más detallado de los discursos permite analizar las experiencias en la vida universitaria como estudiantes en los siguientes cinco puntos críticos que se desarrollan a continuación:

Figura 9. Puntos críticos del discurso de las madres estudiantes de la Usach



Fuente: Elaboración propia en base a transcripción del grupo focal.

La maternidad como un factor de exclusión implícita

A pesar de la creciente problematización de las desigualdades de género en la educación superior, **la maternidad sigue operando como una dimensión oculta en la estructura universitaria**. Las madres estudiantes no solo deben lidiar con las exigencias académicas, sino que también enfrentan una institucionalidad que las percibe

desde una lógica individualista, donde el éxito académico se define en términos de disponibilidad y rendimiento absoluto. La necesidad de "pasar desapercibidas" y ocultar su rol de cuidadoras emerge como un mecanismo de supervivencia frente a un entorno donde la maternidad en el estudiantado no está visibilizada.

> *"Las respuestas siempre eran cartas donde yo debía firmar, congelar la carrera. Entonces ellos me decían, yo no quiero congelar, yo quiero ayuda. Y la ayuda principal era que no determinan mi asistencia a clases. O sea, yo asumo mis trabajos, yo asumo mis entregas, yo no les estoy pidiendo, por ejemplo, rebájenme las notas, rebájenme las entregas. Quiero que no consideren mi asistencia porque yo debo llevar a mi hijo al médico".*

Sobrecarga mental como una cuestión normalizada

El testimonio de las estudiantes evidencia la **permanente sensación de agotamiento y la fragmentación de sus tiempos**. La Universidad, al no contemplar explícitamente las necesidades de quienes ejercen labores de cuidado, delega en ellas la carga de buscar soluciones informales para compatibilizar su rol materno con el cumplimiento de los requerimientos académicos.

La falta de reconocimiento institucional de sus necesidades se traduce en **respuestas burocráticas que refuerzan la exclusión**. Los mecanismos de flexibilización disponibles suelen operar de manera discrecional lo que genera incertidumbre en el estudiantado. Como muestran los relatos, ante solicitudes de apoyo, las respuestas tienden a girar en torno a alternativas taxativas y determinantes en lugar de estrategias que permitan continuar la formación académica con medidas de acompañamiento y ajuste curricular.

> *"Cuando estoy en épocas de examen, no duermo. Viene el día, cuido a mi hija, después en la noche estudio y después de vuelta a clase y así. Entonces una termina mal, enferma física y psicológicamente".*

Transformar el espacio universitario: tiempos de lucha y de cuidado

Si bien algunas estudiantes expresan su deseo de no recibir un trato diferenciado, lo que subyace en este posicionamiento es la demanda por un reconocimiento equitativo, que **no implique condescendencia ni penalización**. No se trata de otorgar privilegios, sino de cuestionar las estructuras que naturalizan la incompatibilidad entre maternidad y educación superior.

Las estudiantes plantean que su realidad debe visibilizarse de alguna forma, con organización entre personas con sus mismas experiencias y *"lograr transmitir seguridad a futuras madres estudiantes"*. Sin embargo, dado los tiempos acotados que tienen para realizar sus labores académicas y de cuidados, la organización entre pares para incidir en la Universidad da cuenta de su existencia y que no son iguales a los demás estudiantes, se hace prácticamente imposible.

> *"El hecho de que nosotras hayamos intentado como rearticular MAPAU nos costó mucho (...) sabemos que somos muchas, pero no hay tiempo, no hay ganas de repente y está bien también".*

> *"Bueno, yo le decía, las compañeras que son mamás, que son de otros cursos, que esto nos va a pasar siempre. O sea, nos va a pasar quizá en la vida laboral también. Pero la idea es que esto se erradique acá, desde que estamos estudiando".*

"Quiero que sepan que lo voy a lograr"

Pese a las barreras estructurales, las estudiantes que son madres construyen sus trayectorias desde la resistencia y la determinación. El deseo de demostrar su capacidad académica y finalizar sus estudios no solo responde a una aspiración personal, sino que también adquiere una dimensión simbólica: culminar la carrera representa un acto de reivindicación frente **a una institución que constantemente las ha invisibilizado y obstaculizado**.

De esta forma desafían los límites impuestos por la estructura universitaria, abriendo **un debate fundamental sobre la necesidad de repensar la educación superior desde una perspectiva que integre la diversidad de trayectorias y experiencias**. Su perseverancia no debe ser vista como un acto individual, sino como un síntoma de las profundas desigualdades de género que aún persisten en los espacios académicos.

Avances y desafíos de la Usach en materia de cuidados y corresponsabilidad

Desde una perspectiva crítica, se reconocen avances dentro de la normativa de la Universidad en materia de conciliación académica y de labores de cuidado, así como también dar cuenta de los desafíos que deben afrontarse. La Tabla 7 muestra los elementos generales de ambos puntos mediante los relatos de las estudiantes:

Tabla 7. Avances y desafíos según madres estudiantes de la Usach.

Aspecto	Avances	Desafíos
Flexibilidades académicas	*"Le dije al profesor que estaba pasando por una situación difícil con mi hija y me dijo 'tranquila, ve a cuidarla, cualquier cosa me avisas'. Fue una excepción, pero sin su apoyo, no sé qué hubiera hecho".*	*"Las respuestas siempre eran cartas donde yo debía firmar, congelar la carrera. Yo no quería congelar, quería ayuda".*
Reconocimiento de la maternidad en la Universidad	*"Somos pocas las que hemos hablado de esto, pero al menos ahora estamos levantando información y visibilizando la realidad de las estudiantes que somos madres".*	*"En la universidad, el estudiante tipo es el que sale del colegio, no trabaja y vive con los papás. Nadie considera que hay estudiantes que salen de ese molde".*
Acceso a infraestructura	*"Mi hijo alcanzó a estar un tiempo en el jardín de la universidad y eso me ayudó mucho".*	*"Postulé al jardín de la universidad varias veces y nunca quedó mi hijo. Yo tengo una ficha de protección social del 40%, nada decía que no debía estar".*
Acompañamiento psicosocial	*"Algunas profesoras han sido muy comprensivas y nos han escuchado, eso ha significado mucho".*	*"Cuando mi hija se enfermó gravemente, le conté a un profesor y me dijo: 'pero igual tienes que corregir el trabajo".*
Conciencia sobre la violencia institucional	*"Ya sabemos que esto nos afecta a muchas, al menos ahora se está visibilizando".*	*"Tuve que traer a mi hija a la sala de clases y la profesora me dijo que no podía estar aquí, que me retirara...".*
Medidas prácticas de conciliación	*"Durante la pandemia pude estudiar y cuidar a mis hijos sin problema. Fue la única vez en que concilié realmente".*	*Sí, en la pandemia, se pudo, ¿por qué no se mantiene? Solo necesitamos que las clases sean grabadas".*

Fuente: Elaboración propia en base a transcripción del grupo focal.

Hombres trabajadores y cuidados. Una redefinición de las masculinidades

Los testimonios de los funcionarios hombres de la Usach evidencia cómo la paternidad y el cuidado de personas dependientes son dimensiones que también atraviesan sus trayectorias laborales y personales.

A diferencia de la experiencia de las mujeres, donde el cuidado se asume como una obligación socialmente naturalizada, los hombres cuidadores enfrentan desafíos que se derivan de la estructura del sistema laboral y de los estereotipos de género. La falta de políticas institucionales y nacionales claras que no apuntan a la corresponsabilidad, generan un escenario donde **el acceso a beneficios depende en gran medida de la discrecionalidad de las jefaturas**, lo que refuerza desigualdades internas y genera una sensación de precariedad en la gestión de tiempos laborales y personales.

Varios de los participantes son padres que deben equilibrar sus responsabilidades laborales con la crianza de sus hijos. Algunos tienen hijos pequeños en edad preescolar o escolar, mientras que otros tienen hijos adolescentes que requieren otro tipo de acompañamiento. Dentro de este grupo, hay quienes son padres separados y tienen un régimen de visitas que limita sus tiempos y dificulta la organización del cuidado.

Para este grupo, el cuidado de personas adultas se hace más preponderante y representa un desafío distinto al rol de cuidador más común, enfocado en niñas, niños y adolescentes. Algunos de ellos deben coordinar con sus familiares, otros asumen en solitario esta labor.

Un primer análisis de los relatos, expresados en la Figura 10, da cuenta de los conceptos centrales en los que gravitan sus experiencias como trabajadores y cuidadores:

La palabra *teletrabajo* es una de las más mencionadas, lo que sugiere que este aspecto es central en la discusión. Es posible que los funcionarios hombres consideren **el teletrabajo como una herramienta clave para mejorar la conciliación entre el trabajo y la vida personal.**

Figura 10. Nube de palabras relatos hombres funcionarios



Fuente: Elaboración propia.

A partir del análisis más detallado de las narrativas expresadas en el grupo focal, se identificaron cinco dimensiones que retratan la experiencia de los hombres funcionarios de la Usach.

Figura 11. Principales dimensiones de la narrativa de los hombres funcionarios de la Usach



Fuente: Elaboración propia en base a transcripción del grupo focal

Roles de cuidador y masculinidades en transformación

Uno de los elementos recurrentes en los testimonios es la idea de que la paternidad y el cuidado aún no son reconocidos como dimensiones legítimas dentro de la vida laboral de los hombres. Mientras que la maternidad es socialmente comprendida como una condición que requiere ajustes y permisos, la paternidad y el cuidado en manos de hombres siguen viéndose como algo excepcional.

> *"Con respecto a esta pregunta que hago, siento que nosotros en condición de hombres estamos en desventaja con las mujeres. Estoy divorciado hace más de un año y tengo el cuidado de un niño de 5 años, pero no tengo ninguna facilidad para compatibilizarlo con mi trabajo".*

Este testimonio refleja una tensión clave en la experiencia de los funcionarios: **si bien hay un avance en la participación de los hombres en tareas de cuidado, la estructura institucional no acompaña este cambio con políticas adecuadas**. Se genera una resistencia en torno a las facilidades que se entregan a mujeres y hombres que son cuidadores.

En este contexto, la falta de reconocimiento del cuidado como una responsabilidad legítima para los hombres refuerza dinámicas de exclusión y dificulta la conciliación. Este vacío normativo hace sentir a los funcionarios que deben desarrollar estrategias más informales, muchas veces dependiendo de acuerdos individuales con sus jefaturas.

Discrecionalidad como elemento conciliador y de tensión

Un aspecto transversal en los relatos es la percepción de que el acceso a permisos y flexibilidades no depende de criterios normativos, sino de la buena voluntad de las jefaturas. Pese a esta declaración, se evidencia una tensión entre este aspecto más informal y el acceso efectivo a medidas de conciliación. Los funcionarios agradecen la buena relación con sus jefaturas y cómo esto puede ayudar a sus labores de cuidado:

> *"Claro, me dan esas facilidades de trabajo online (...). Depende completamente de la voluntad de mi jefatura, y la idea es que no forme un problema para mí ni para mi jefatura".*

Ciertamente, la contradicción que existe entre la discreción y "buena voluntad" de parte de las jefaturas para que los funcionarios puedan conciliar sus tiempos genera una real preocupación, dado que este vacío puede acarrear problemas para ambas partes.

Negación del cuidado de personas adultas

Uno de los principales problemas mencionados es la **ausencia de un enfoque institucional que reconozca el cuidado de personas mayores** como una necesidad efectiva dentro del ámbito laboral. Mientras que la universidad ofrece algunos beneficios o derechos establecidos por leyes nacionales para el cuidado infantil, no existe el equivalente para quienes deben atender a personas mayores dependientes.

> *"La institución solo ofrece el jardín infantil para los niños, pero aquí no hay ningún enfoque hacia el adulto mayor. Mi mamá tuvo ataques dos veces y yo tuve que ir a asistirla, pero en la universidad eso no existe como un motivo válido para pedir permisos".*

> *"En mi caso, tengo a mi mamá con Alzheimer y cuando mi papá necesita hacer un trámite, me toca quedarme con ella. Mi jefatura ha sido comprensiva, pero esto no es algo regulado. Si me cambiaran de jefe, ¿qué pasaría?".*

Estos relatos dan cuenta cómo **el cuidado de personas adultas se contempla como un trabajo invisible**, y para los funcionarios, la falta de reconocimiento institucional de esta labor implica una sobrecarga para quienes la ejercen.

Posturas encontradas en torno al teletrabajo

Al respecto, dentro del discurso de los funcionarios, aparecen posturas ambivalentes en torno a la aplicación de la normativa de teletrabajo en la universidad, cuestionando la efectividad de este como un apoyo en temas de cuidado.

> *"El teletrabajo ha sido una ayuda tremenda, porque me permite estar más presente en casa y cumplir con mis responsabilidades laborales sin perder tiempo en traslados".*

> *"El teletrabajo no es una solución real cuando tienes a alguien a tu cuidado. Si tu hijo o un adulto mayor requiere atención en un momento crítico, ¿cómo justificas que tuviste que dejar el computador? No está pensado realmente para cuidadores".*

Por un lado, se reconoce que el teletrabajo ha sido una herramienta que ha permitido mayor flexibilidad de horarios, pudiendo organizar mejor las tareas domésticas y de cuidado con las obligaciones laborales. Por otro, se pone en evidencia que, para los funcionarios, la política de teletrabajo no ha sido pensada desde un enfoque de conciliación, sino que para priorizar la "eficiencia" sobre las necesidades de cuidado.

De lo anterior se deduce que, en muchos casos, el teletrabajo no se percibe como un beneficio real, sino como una herramienta con limitaciones que no responde a la complejidad del papel de cuidador. En general, el teletrabajo es visto como una herramienta útil, pero con limitaciones que dependen del tipo de trabajo y las realidades propias de cada funcionario.

Avances y desafíos

Los funcionarios reconocen avances en materia de corresponsabilidad y cuidados, así como también desafíos que deben sortearse. En ese sentido, en la Tabla 8 se presentan estos elementos a modo de síntesis:

Tabla 8. Avances y desafíos según hombres funcionarios de la Usach

Dimensión	Avances	Desafíos
Implementación del teletrabajo	*"El teletrabajo ha sido una ayuda tremenda, porque me permite estar más presente en casa y cumplir con mis responsabilidades laborales sin perder tiempo en traslados".*	*"No todos pueden hacer teletrabajo, algunos tienen funciones que exigen estar en la universidad, y eso genera diferencias entre compañeros".*
Flexibilidad laboral	*"Ahora al menos tenemos más opciones para adaptar nuestros horarios cuando es necesario, antes eso era impensado".*	*"Uno termina respondiendo correos fuera del horario, porque si no, se ve mal. No es tan fácil desconectarse".*
Rol de cuidadores y masculinidades	*"Se ha hablado más del tema, ya no es solo una cosa de las mujeres. Nosotros también tenemos que hacernos cargo".*	*"Cuando se habla de cuidadores, casi siempre se piensa en las mujeres. Nosotros también estamos ahí, pero no se nota tanto".*
Cuidado de personas adultas	*"Antes solo se hablaba de los niños, pero ahora el tema del cuidado de los padres y abuelos ha tomado más relevancia".*	*"No hay protocolos claros sobre cómo manejar el cuidado de los adultos mayores mientras uno trabaja. Es algo que cada uno tiene que resolver como pueda".*

Fuente: Elaboración propia en base a transcripción del grupo focal.

Capítulo 3

Reflexiones finales

Reflexiones finales

El estudio aquí presentado profundiza y evidencia que para la comunidad Usach la conciliación de los cuidados y la vida laboral y académica es un desafío significativo que, en términos generales, se engloba a dos aspectos centrales.

a *La importancia de lo comunitario*

Los testimonios reflejan que la comunidad universitaria desempeña un papel clave en la conciliación entre el trabajo y el cuidado. A pesar de la falta de una política completamente estructurada en esta área, muchas personas logran sobrellevar sus responsabilidades gracias a redes de apoyo informales dentro de la universidad. Se evidencia en los relatos que algunas jefaturas han otorgado permisos y flexibilidades, aunque esto sigue dependiendo de la voluntad individual y no de una normativa clara y bien reglamentada.

Además, las personas participantes han valorado plenamente iniciativas como el jardín infantil, la sala cuna, teletrabajo y la implementación de espacios de conversación sobre corresponsabilidad. Sin embargo, estas estrategias aún resultan insuficientes para responder a las diversas necesidades dentro de la comunidad universitaria. Los relatos muestran que existen personas encargadas del cuidado de niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores o familiares con dependencia funcional, y que la conciliación de estas responsabilidades sigue siendo un desafío que impacta directamente en su bienestar físico y emocional.

Otro punto importante es que, en ausencia de una política institucional clara, muchas personas recurren a soluciones informales, como redistribuir sus cargas horarias o pedir apoyo a compañeras y compañeros de trabajo. Esto genera una **sobrecarga mental y laboral**, especialmente en quienes no cuentan con redes de apoyo externas.

b *Expectativas de la comunidad universitaria en torno a la responsabilidad*

Existe un consenso respecto a la necesidad de que la universidad avance hacia políticas de corresponsabilidad que superen el enfoque individualista que actualmente predomina en muchas de estas prácticas. Los testimonios reflejan que las **expectativas de la comunidad universitaria están puestas en la creación de normativas que permitan compatibilizar el trabajo con las responsabilidades de cuidado**.

Otro aspecto clave en las expectativas de la comunidad universitaria es el **reconocimiento de la diversidad de experiencias asociadas al cuidado**. No todas las personas cuidan a niños y niñas, sino que también hay quienes son responsables de personas adultas mayes, con enfermedades crónicas o familiares en situación discapacidad. Sin embargo, las políticas nacionales actuales tienden a centrarse en la maternidad y la paternidad sin considerar otras realidades de cuidado que también requieren apoyo por parte de la institucionalidad.

Por último, existe **una demanda por la ampliación de las medidas de apoyo a la salud mental**, ya que muchas personas manifestaron altos niveles de estrés y ansiedad debido a la dificultad para conciliar sus responsabilidades laborales con el cuidado de sus familiares. Se mencionó que los servicios psicológicos de la universidad no siempre están disponibles o no cuentan con los recursos suficientes para atender a toda la comunidad.

Referencias bibliográficas

ComunidadMujer. (2023). *Carga mental doméstica: Estar a cargo también es carga*. 53.

Fontanelli Espinoza, O., Mansilla Corona, R. L., & Miramontes Vidal, P. E. (2020). Distribuciones de probabilidad en las ciencias de la complejidad: Una perspectiva contemporánea. *Interdisciplina, 8*(22), 11. https://doi.org/10.22201/ceiich.24485705e.2020.22.76416

Instituto Nacional de Estadísticas. (2025). *Síntesis de resultados II ENUT 2023.*

León, C. (2023). Algo no funciona: Apenas 189 hombres usaron el postnatal parental el año pasado. *Diario Financiero*. https://www.df.cl/economia-y-politica/laboral-personas/algo-no-funciona-apenas-189-hombres-usaron-el-postnatal-parental-el-ano?

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2023). *Presentación de resultados Encuesta de Discapacidad y Dependencia 2022: Prevalencia de discapacidad y dependencia en personas adultas y personas mayores*.

Rojas, F. H., Canache, L. R., & León, J. R. (2022). *Envejecimiento en Chile: Evolución, características de las personas mayores y desafíos demográficos para la población*.

Subsecretaría de Educación Superior. (2023). *Reconocimiento, visibilización y abordaje de las responsabilidades de cuidados de estudiantes de educación superior en disciplinas STEM (CTIM): Una necesidad para acompañar y potenciar las trayectorias educativas.*

Valles, M. (2009). *Entrevistas cualitativas* (1a ed., 2a reimp). Centro de Investigaciones Sociológicas.

VICERRECTORÍA DE
CALIDAD DE VIDA, GÉNERO, EQUIDAD Y DIVERSIDAD

DIRECCIÓN DE
GÉNERO EQUIDAD Y DIVERSIDAD

