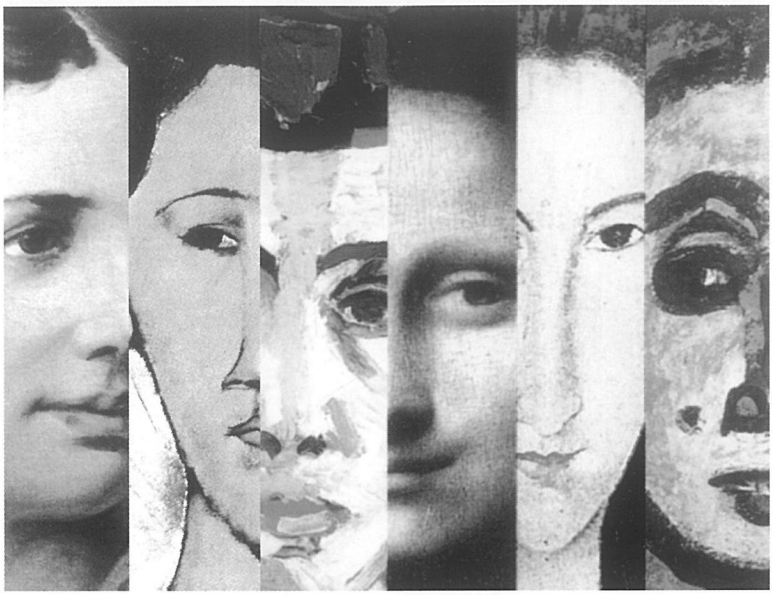


TRAYECTORIAS LABORALES DE MUJERES

CAMBIOS GENERACIONALES EN EL MERCADO DE TRABAJO

VIRGINIA GUZMAN, AMALIA MAURO, KATHYA ARAUJO

TRAYECTORIAS LABORALES DE MUJERES

CAMBIOS GENERACIONALES EN EL MERCADO DE TRABAJO

VIRGINIA GUZMAN
AMALIA MAURO
KATHYA ARAUJO

Trayectorias laborales de mujeres. Cambios generacionales en el mercado de trabajo
Virginia Guzmán/Amalia Mauro/Kathya Araujo

©Ediciones Centro de Estudios de la Mujer, CEM

Inscripción N°: 111.637
ISBN: 956-7023-08-5
Corrección de textos: Amalia Mauro
Diagramación: Rosa Varas
Diseño de Portada: Rosa Varas
Impreso en Chile por: Andros Ltda.

INDICE

PRESENTACION 7

INTRODUCCION 9

CAPITULO 1. LA CARA VISIBLE DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES 17

Contexto familiar de la infancia 20
Las trayectorias laborales 26
Movilidad ocupacional 39
Otras características de las trayectorias laborales 46

CAPITULO 2. BIOGRAFIAS SOCIALES Y PERSONALES 55

La familia de origen 60
La posición familiar de las mujeres 75

CAPITULO 3. LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO 109

Un mercado de trabajo connotado sexualmente 112
Espacios femeninos 114
Determinantes del mercado de trabajo 137

CAPITULO 4. LA DOBLE PRESENCIA DE LAS MUJERES 143

Hitos críticos en las trayectorias laborales 145
Logros en las trayectorias laborales 159
El significado del trabajo 172

CAPITULO 5. LAS TRAYECTORIAS LABORALES EN LA INTERSECCION DE PROBLEMATICAS TEORICAS 179

La multicausalidad de las trayectorias laborales 183
Las determinaciones de género en las trayectorias laborales 189
Políticas Públicas y trayectorias laborales 193

BIBLIOGRAFIA 209

ANEXO METODOLOGICO 215

ANEXO ESTADISTICO 218

PRESENTACION

El ingreso creciente de las mujeres al mercado de trabajo es uno de los rasgos más significativos de las transformaciones sociales de las relaciones de género en las últimas décadas. Nos parecía importante conocer la influencia en la constitución de las trayectorias laborales de las mujeres de la conjunción del momento histórico con la generación y el estrato (sector) social al que ellas pertenecen.

Nos interesaba analizar el interjuego de factores que en distintos ámbitos sociales, mercado de trabajo, familia y políticas públicas, condicionan las trayectorias laborales y analizar cómo la incidencia de estos factores varía de acuerdo a la forma en que ellos son interpretados por mujeres de distintas generaciones al interior de sus biografías particulares.

A nuestro entender, el conocimiento de la heterogeneidad de las trayectorias laborales de las mujeres debería contribuir a debilitar los estereotipos sexuales prevalecientes respecto al comportamiento laboral femenino y a mejorar, por tanto, el diseño de políticas orientadas a otorgar nuevas y mayores oportunidades a las mujeres en el mercado de trabajo.

Durante el curso de la investigación participaron distintas personas, además de las autoras. En primer lugar, queremos agradecer a las trabajadoras que respondieron las encuestas y en particular a las que fueron entrevistadas sin cuyo concurso la investigación no habría sido posible. Igualmente, agradecemos al equipo de Multivac por su contribución en la aplicación y procesamiento de la encuesta. Damos las gracias también a Alicia Grandón y Tatiana Cárdenas por su colaboración en la realiza-

ción de las entrevistas. Asimismo reconocemos el aporte de las investigadoras del CEM y de otras instituciones afines, con quienes intercambiamos ideas y reflexiones en distintos momentos de la investigación.

Finalmente, queremos agradecer en especial a la Fundación Ford por su apertura y respaldo a las nuevas ideas y propuestas de investigación y por su invalorable apoyo financiero.

INTRODUCCION

La situación en el país está cambiado en forma acelerada desde hace por lo menos 35 años. Las distintas generaciones han visto transcurrir sus vidas en escenarios económicos, sociales, culturales y políticos marcadamente diferentes.

Los procesos de modernización y democratización de la sociedad chilena de los años 60/70 fueron seguidos por un régimen dictatorial que transformó en forma radical la economía en un clima de control, de impunidad y de falta de respeto por los derechos ciudadanos. A la dictadura le siguió un régimen democrático asentado sin embargo en valores y orientaciones distintos a los de los años 60. La aspiración de igualdad e integración social dio paso a la igualdad de oportunidad como valor y principio regulador de las relaciones sociales; a su vez, la concepción de Estado benefactor dio lugar a la de Estado regulador. El modelo económico cerrado fue reemplazado por la apertura económica con la consecuente reestructuración económica y una mayor ampliación cultural.

A lo largo de estos años, la organización de las relaciones de género en torno a la idea de un salario familiar y de la autoridad masculina se fue debilitando. Los mayores niveles de estudio de las mujeres, su presencia creciente en el mercado de trabajo, el porcentaje más alto de familias con doble ingreso, la diversidad de familias no convencionales y la pérdida creciente de la seguridad y estabilidad en el trabajo, son expresiones de la distancia entre este modelo de organización de las relaciones de género y la realidad cambiante.

En este contexto de cambios, nos preguntamos cómo estas transformaciones afectan las trayectorias laborales de las mujeres, en qué medida el sentido y velocidad son los mismos y si tienen o no consecuencias diferentes para las distintas generaciones.

El estudio de las trayectorias laborales de las mujeres nos pone frente a un fenómeno más complejo y menos previsible que el de los hombres. De los varones se espera, salvo excepciones, que entren al mercado de trabajo y permanezcan en él hasta su retiro; por el contrario, las expectativas para las mujeres cuando llegan a la adultez son muy variables y pueden cambiar de generación en generación.

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo es el producto de procesos de índole diferente que discurren a nivel cultural y simbólico, social y económico, y de la vida privada. En este proceso los factores económicos, políticos y sociales, los demográficos y culturales se conjugan con las etapas de transición crítica de vida –fin de los estudios, entrada a la vida adulta, casamiento, formación de la familia, crianza de los hijos, divorcio o viudez–.

En tiempos de cambios acelerados las trayectorias de las sucesivas generaciones difícilmente suelen ser parecidas entre sí. Las transformaciones no alcanzan a todas las mujeres por igual, sino que sus efectos dependen de la conjunción del momento histórico considerado con la generación y estrato socioeconómico a los que ellas pertenecen. Cada generación, como dice Garrido (1992), reacciona de forma diversa ante los acontecimientos históricos debido a que sus trayectorias anteriores son distintas. No es lo mismo haber tenido veinte años en los sesenta que en los noventa y entrar en el mercado de trabajo en décadas diferentes. Ni el entorno cultural, en particular las representaciones predominantes respecto al rol de la mujer en la sociedad, ni los significados que para ellas tiene el trabajo extradoméstico, son los mismos que hace treinta años.

De allí que esperáramos demostrar que los movimientos de ingreso y salida del mercado de trabajo de las mujeres varían no sólo en función del grupo social de pertenencia, la escolaridad, el sector de actividad y la ocupación a los que acceden, su estado civil y el número de hijos, sino también de acuerdo con el momento del ciclo vital en que se encuentran y las características del período histórico que les tocó vivir.

La conjunción de un período histórico (económico, político y social)

específico y las etapas de transición crítica en la vida de las mujeres da como resultado distintos comportamientos laborales entre generaciones. En otras palabras, postulábamos que cada generación o cohorte de mujeres a lo largo de su vida se vincula al mercado de trabajo en momentos diferentes, lo que incide en cuándo, dónde y cómo emplearse y se traduce en tendencias de participación en el mercado de trabajo e itinerarios ocupacionales diversos.

Estudiar las trayectorias laborales femeninas de tres generaciones significaba entonces poner el acento en el análisis de las transformaciones ocurridas en el tiempo y en los factores que han concurrido a producirlas. La multiplicidad de elementos actuantes en una trayectoria aconsejaba un análisis de tipo comprensivo. En efecto, el estudio de estos determinantes –políticos, económicos, culturales, demográficos, sociales y subjetivos– con una perspectiva temporal nos iba a permitir desentrañar las diversas constelaciones de factores presentes en los momentos claves del curso vital de una mujer, los que confluyen en la construcción de trayectorias con grados variables de autonomía.

La comparación de estas conjunciones de factores presentes en distintas trayectorias permite abstraer algunas regularidades respecto al sentido de la influencia, positiva o negativa, de una determinada combinatoria de los mismos sobre el futuro laboral de las mujeres. El conocimiento de regularidades nos posibilita anticipar los cursos probables que podrían tomar las trayectorias en el futuro de presentarse una u otra constelación y, por tanto, proponer intervenciones de políticas preventivas cuando ésta tenga carácter negativo.

Finalmente, consideramos que poner de manifiesto la coexistencia de distintas generaciones en el mercado laboral y la heterogeneidad de los comportamientos laborales al interior de cada una de ellas, contribuiría al debilitamiento de los estereotipos sexuales prevalecientes respecto al comportamiento laboral femenino.

Existe una gran distancia (histórica, social y cotidiana) entre la imagen transversal del mundo actual y las trayectorias que han seguido y seguirán las diferentes generaciones. La educación y el medio ambiente fami-

liar, cultural y laboral en los que se desenvuelve la vida cotidiana de las jóvenes de hoy no son los mismos que los de ayer, y el futuro de las mujeres que empiezan hoy su recorrido laboral no tiene mucho que ver con la situación en la que se encuentran las mayores.

Para abordar nuestras inquietudes hicimos uso de dos categorías de análisis: trayectoria laboral y cohorte.

Entendemos por trayectoria laboral los itinerarios visibles, los cursos y orientaciones que toman las vidas de los individuos en el campo del trabajo, y que son el resultado de acciones y prácticas desplegadas por las personas en situaciones específicas a través del tiempo. Estas acciones y prácticas son a su vez obra de intervenciones subjetivas por parte de los sujetos, de naturaleza consciente e inconsciente. En este sentido, los itinerarios están constituidos por acciones y prácticas animadas desde las representaciones y significaciones del sujeto.

El concepto de trayectoria conjuga en consecuencia aspectos que tradicionalmente han sido ubicados en la polaridad externo e interno al considerar simultáneamente las dimensiones prácticas y acciones concretas y las significaciones y representaciones que las respaldan. De esta manera, se esclarece la permanente interacción y el mutuo condicionamiento entre ambos tipos de componentes.

Las trayectorias se van construyendo, definiendo y redefiniendo de manera no lineal a través del tiempo de acuerdo a la experiencia de las personas, los distintos momentos de su ciclo de vida, las condiciones y oportunidades ofrecidas por el mercado de trabajo, la percepción de los límites y de las potencialidades personales. En este proceso, el papel del sujeto como instancia de mediación y construcción entre los condicionantes externos y los discursos y representaciones sociales, resulta fundamental para entender el curso que adoptan los itinerarios. Una misma constelación de factores puede ser interpretada de diferente manera y sustentar decisiones diversas que inciden en el futuro laboral.

Por otra parte, el uso del análisis por cohortes posibilita ir más allá de las regularidades detectadas a partir de los niveles de agregación ha-

bitualmente utilizados al investigar esta temática. El estudio de cohorte incorpora una perspectiva dinámica, de proceso, a la comprensión de la situación de empleo de las mujeres. Da cuenta de la evolución del comportamiento laboral femenino en el tiempo (tiempo histórico) y a lo largo del ciclo de vida (tiempo biográfico).

La cohorte es una categoría estructural con la misma clase de utilidad analítica que tiene la categoría clase social, sostiene Ryder (1965), ya que tales categorías estructurales tienen poder explicativo porque son índices representativos de las experiencias comunes de muchas personas en cada categoría. Una cohorte está compuesta por el conjunto de sujetos que tienen en común el haber vivido de manera simultánea un acontecimiento similar durante el mismo período de tiempo. En este estudio utilizamos las cohortes de nacimiento o cohortes de edad; es decir, las mujeres de cada cohorte comparten el hecho de haber nacido en la misma época (intervalo de tiempo) y, por ende, tienen idéntica edad en un mismo momento histórico y envejecen juntas.

De acuerdo a Jelin (1973:175), "El proceso de reproducción demográfica asegura, en condiciones normales, el reemplazo de una cohorte por la siguiente a medida que se produce el envejecimiento de la antecesora. Este hecho biológico no significa que la generación más joven irá ocupando exactamente las mismas posiciones que la más vieja va dejando, sea en la estructura ocupacional o en otras áreas institucionales." Jelin (1970) identifica dos mecanismos de transformación de las estructuras ocupacionales entre cohortes. Uno de carácter distributivo, que afecta la proporción de personas que entra a las distintas ocupaciones de una cohorte a la siguiente. Y el segundo, de carácter procesal, según el cual, al contraerse ciertas ocupaciones, la gente en ellas tiende a moverse hacia otras, diferentes de las que prevalecían para cohortes anteriores, lo que hace que, en consecuencia, el ciclo vital ocupacional de cada nueva cohorte no repita el ciclo vital ni la movilidad de las cohortes precedentes.

Garrido (1992) afirma a su vez que si la sociedad no experimentara cambios sociales, económicos y culturales rápidos, perceptibles en períodos

de tiempo relativamente cortos, de cinco a diez años, el futuro de los jóvenes estaría marcado por la trayectoria de sus mayores. Pero las sociedades no son estáticas y actualmente cambian a ritmos acelerados y una de las cosas que las caracteriza es la diferencia entre las trayectorias vitales y ocupacionales de las sucesivas generaciones.

Desde la perspectiva del análisis de las cohortes, el tiempo adquiere dos dimensiones:

El tiempo histórico de la sociedad global y el tiempo individual de un grupo de miembros de una sociedad, a lo largo de diferentes momentos del tiempo histórico. Cuando se consideran los cambios que en el transcurso del ciclo vital experimentan grupos de individuos caracterizados por tener una misma edad, el tiempo individual se inscribe en el tiempo histórico; es decir, la edad de los individuos (o etapa del ciclo vital que atraviesan) y el tiempo histórico coexisten y cambian de modo conjunto, sostienen Recchini de Lattes y Wainerman (1983).

Los contenidos de este libro se basan fundamentalmente en los resultados de una encuesta aplicada a una muestra estratificada de mil mujeres del Gran Santiago y de veinticinco entrevistas en profundidad.[1] Con la primera pudimos identificar los factores que han configurado las trayectorias laborales, conocer los principales cambios ocurridos entre generaciones y descubrir la heterogeneidad y complejidad de estos itinerarios ocupacionales. Las entrevistas nos permitieron esclarecer la forma en que concurren y se interrelacionan los distintos elementos en la construcción de las trayectorias laborales de las mujeres y la incidencia de las diferentes constelaciones de factores en los grados de autonomía e independencia que se permiten las mujeres a lo largo de su vida laboral. En este sentido, a partir de las distintas constelaciones se pueden anticipar, con las precauciones del caso, los posibles cursos laborales. Las entrevistas permiten acceder a la subjetividad de los sujetos, a los procesos de significación que alimentaron sus decisiones y prácticas, dar cuenta de las razones que sustentaron sus decisiones y la elección de las estrategias usadas a lo largo de su biografía para solucionar los

1. Para más detalles ver anexo metodológico.

problemas que enfrentaban. Cada nivel de análisis alimenta el siguiente, a la vez que se enriquece con los resultados subsiguientes.

En el primer capítulo se presentan las características visibles de las trayectorias laborales de tres cohortes de mujeres. En él delineamos la forma que estos itinerarios laborales han ido adquiriendo en cuanto a oportunidades de inserción, permanencia y movilización en el mercado de trabajo. ¿Cómo y cuándo iniciaron su vida laboral las distintas generaciones?, ¿quiénes y por cuánto tiempo permanecieron en el mercado de trabajo?, ¿quiénes y por qué lo abandonaron?, ¿cómo fueron las posibilidades de movilización laboral para cada una de ellas?, ¿cómo influyó en esos itinerarios la pertenencia familiar a diferentes sectores socioeconómicos? y ¿cómo influyeron sus progenitores en la disposición y preparación de las mujeres para enfrentar el mundo laboral?, fueron las preguntas a las que tratamos de responder en esta primera sección.

A partir del segundo capítulo, cambiamos la óptica y buscamos entender las influencias que ejerce la constelación de factores familiares, culturales y sociales en las representaciones y el significado que las mujeres de las diferentes cohortes atribuyen al trabajo y a su vida laboral y que sustentan sus prácticas y acciones. Varias interrogantes nos orientaron al respecto; entre ellas destacamos ¿cómo influyen las relaciones intergeneracionales en la socialización de hombres y mujeres y en la elaboración de sus expectativas de vida?, ¿cuál es la influencia de la pareja de elección y los hijos a lo largo de las trayectorias laborales?, ¿cómo afectan las condiciones y experiencias de trabajo en la permanencia y desplazamientos en el mercado laboral? y ¿cuál es el balance que las propias mujeres hacen del significado del trabajo a partir de su doble presencia en el mundo de la familia y el trabajo?

Finalmente concluimos con un capítulo de reflexiones acerca de la multicausalidad de las trayectorias laborales y sus condicionantes de género. A partir de estas reflexiones hacemos referencia al carácter y contenido que deberían tener las políticas públicas para facilitar el acceso, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado de trabajo.



CAPITULO I

LA CARA VISIBLE DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES

La constelación de factores económicos, demográficos, socioculturales y biográficos, conjugados en un tiempo histórico y un momento del ciclo individual de las personas, da vida a una gran diversidad de trayectorias laborales. En el caso de las mujeres los itinerarios laborales se construyen teniendo en cuenta a la vez la historia familiar y la historia profesional, por cuanto la inscripción de la mujer es doble (familia y profesión), dicen Bertaux, Bordería y Pesce (1988), y la relación entre estos dos campos va configurando en gran medida las trayectorias femeninas.

Dicho en otras palabras, contextos socioeconómicos particulares definen la estructura del empleo en general y el femenino en particular. Los cambios en la priorización de las actividades económicas y en la organización productiva se traducen en modificaciones en la demanda de fuerza de trabajo: nuevos puestos, otros requisitos, distinto perfil demográfico de las trabajadoras.

No menos importantes, aunque de más lenta difusión y aceptación, son los cambios culturales que han ido generando en la sociedad y en las mujeres una percepción distinta de su rol social y del significado del trabajo productivo en sus vidas. Las transformaciones demográficas a su vez contribuyen a construir el contexto en el que se desarrolla el trabajo femenino profesional o extradoméstico y reproductivo o doméstico, sea por la disminución de la fecundidad o la postergación del matrimonio.

En este capítulo abordamos las trayectorias laborales de tres cohortes de mujeres en su expresión más visible –inicio, duración y movilidad ocupacional–, haciendo hincapié en algunos elementos contextuales y bio-

gráficos generales que son fundamentales para la comprensión de las mismas.

Veinte o más años separan la infancia, juventud y adultez de las cohortes extremas estudiadas (25-34 años, 35-44 años y 45-55 años), otros tantos distinguen su ingreso al mercado de trabajo; los contextos y la conjunción de factores que moldean las trayectorias laborales son por ende diferentes. Consideramos las variaciones intercohortes tanto como las diferencias intracohortes, establecidas estas últimas sobre la base de la pertenencia de las mujeres a distintos sectores socioeconómicos.

Antes de entrar a las trayectorias mismas, nos detendremos en un momento clave en la vida de las mujeres en cuanto a su influencia en sus posibilidades futuras de incorporarse al mundo laboral: los años de formación y socialización.

CONTEXTO FAMILIAR DE LA INFANCIA

El ambiente familiar donde nacen, crecen y se socializan las personas tiene una gran influencia en las posteriores oportunidades de ingreso al mercado de trabajo, no sólo por las posibilidades que la situación socioeconómica de la familia les da a los niños de recibir una educación más o menos extensa, sino también, en el caso de las mujeres, por los valores que el entorno familiar les transmite respecto al rol que ellas deben cumplir en la sociedad. Balán, Browning y Jelin (1977) afirman que "la familia constituye el contexto más inmediato dentro del cual se generan las ambiciones de los niños y proporciona los medios concretos para alcanzar metas educativas". Ryder (1965), por su parte, señala que el grado de educación de una determinada cohorte depende en gran medida del nivel alcanzado por la generación de sus padres.

Asimismo, con referencia directa a la situación de las mujeres, Bertaux, Bordería y Pesce (1988) sostienen que los procesos de transmisión de una generación a otra de modelos que permiten la construcción de imágenes a las generaciones siguientes (familiares, profesionales) son fundamentales para la comprensión de las trayectorias laborales femeninas. Picchio (1994) indica a su vez que el rol familiar de la mujer se anticipa

a través de diversos momentos de socialización, que crean expectativas/ identificación con un futuro rol, el que quizás nunca se llegue a asumir en concreto, pero que sin embargo condiciona y limita fuertemente, sobre todo en los años de adolescencia, otras posibilidades concretas de identificación, entre las cuales está el trabajo.

Entre los factores familiares que desde la niñez inciden en la preparación y disposición de las mujeres frente a una futura integración al mundo laboral se destacan la ocupación y el nivel de escolaridad de ambos progenitores. En un segundo plano figura el número de hermanos con quienes compartieron su infancia y adolescencia. Y, en menor medida, se considera la presencia en el hogar de uno o ambos padres.

La importancia que reviste la educación para el logro ocupacional ha sido señalada por numerosos cientistas sociales. Dos son los mecanismos habitualmente estudiados para distinguir la influencia de los padres en la obtención de niveles educativos que otorguen a sus hijos calificaciones suficientes para acceder al mercado de trabajo en posiciones ventajosas: la capacidad económica de la familia para pagar los diferentes costos educativos y el valor que atribuyen los padres a la educación para inculcar en sus hijos el interés por asistir a la escuela y permanecer en ella.

Dada la imposibilidad de recoger información confiable sobre los ingresos percibidos por los padres de las trabajadoras cuando éstas eran pequeñas, una forma de acercarnos a la capacidad económica familiar fue examinar cómo se ganaba la vida el padre en ese entonces. Es decir, usamos la ocupación como indicador aproximado del nivel económico.[2]

El ascendiente de los progenitores en el logro educativo de sus hijos, mediante los valores y actitudes manifestados respecto a la educación, es más difícil de captar de forma cuantitativa. El modo usual de hacerlo

2. La clasificación de las ocupaciones de los padres es la misma que emplearemos a lo largo de todo el estudio para trazar las tendencias de las trayectorias laborales de las mujeres. En primer lugar se consideró el carácter manual y no manual de la inserción ocupacional, y en segundo lugar el carácter asalariado o independiente del trabajo. En el anexo metodológico se incluyen las cuatro grandes categorías generadas y las ocupaciones que cada una de ellas abarca.

es a través del nivel de escolaridad formal que tenían los padres en esa época. Por último, la presencia de hermanos, en particular varones, podría ser un obstáculo para la prolongación de los estudios de las jóvenes, sobre todo en ambientes familiares donde la capacidad económica está más restringida y se debe elegir entre los hijos a quienes se les costeará los estudios.

En el caso de las mujeres, adquieren especial trascendencia las percepciones y valores prevalecientes en su familia respecto a su rol social y la educación. En general, la socialización diferente de hombres y mujeres no las estimula para continuar estudiando hasta grados superiores, debilita sus aspiraciones en el campo del trabajo y restringe sus posibilidades de elegir entre todas las opciones profesionales existentes.

Ocupación y escolaridad de los padres

Una gran proporción de los padres de las encuestadas eran trabajadores manuales cuando ellas eran niñas, y un tercio de las madres tenía empleo. Asimismo, más de un tercio de ellos contaba con educación básica, dos de cada diez poseían algún grado educativo medio y una décima parte había cursado estudios superiores, cuadro 1.

Si tomamos en cuenta el tipo de empleo de los padres, las diferencias observadas en los niveles de escolaridad logrados por las mujeres ponen de manifiesto las mayores oportunidades educativas que otorga la pertenencia a ciertos estratos socioeconómicos. Así por ejemplo, cinco de cada diez mujeres cuyos padres eran trabajadores no manuales alcanzaron grados educativos técnicos o universitarios, proporción que aumenta cuando ellos ejercían cargos directivos, gerenciales o eran profesionales y técnicos. Por el contrario, sólo dos o tres de cada diez mujeres cuyos padres desempeñaban una actividad manual llegaron a la educación superior (cuadro anexo 1). En la cohorte de más edad (45-55 años) esta última posibilidad aparece más reducida para todas, pues, además de las restricciones económicas familiares, no hay que olvidar que en la década de los sesenta, época de su juventud, las mujeres tenían

un acceso más limitado a la educación superior.[3] La mayor probabilidad de superar la escolaridad de ambos progenitores que tiene la cohorte más joven muestra, en cambio, el efecto que han tenido en las nuevas generaciones la ampliación de la educación formal en el país y los cambios socioculturales respecto a la importancia de la educación para las mujeres (cuadro anexo 2).

Las transformaciones intercohortes que se observan tanto con respecto al aumento de la educación como en la participación laboral de las madres de las encuestadas sugieren además que el modelo de mujer que éstas han recibido se ha ido modificando paulatinamente en cuanto a integración al mundo laboral y necesidad de contar con más credenciales educativas, cuadro 1. Ambos factores inciden en la prolongación de los estudios y en la mayor propensión a trabajar de las nuevas generaciones. Empero, son las exigencias propias de la demanda, los cambios experimentados por la organización de la producción y la introducción de innovaciones tecnológicas las que obligan en gran medida a contar con mayores niveles educativos para poder incorporarse al mercado laboral.

La familia y la presencia de hermanos

La infancia de la mayoría de las mujeres transcurrió en un hogar donde ambos padres estaban presentes. No obstante, en la cohorte de más edad se advierten más otros arreglos familiares, tales como convivir con abuelos o tíos, cuadro 1. Esto podría explicarse, en parte, por la migración de las niñas desde el campo a la ciudad, ya fuera para estudiar o para incorporarse al mercado laboral (un 20% de las mujeres de esta generación entraron a trabajar antes de cumplir quince años).

La influencia de la presencia de hermanos en los niveles de escolaridad alcanzados por las encuestadas sólo se empieza a notar cuando ellos son

---

3. Según Rossetti (1988), en 1960 sólo el 2,9 % de las mujeres de 20 a 24 años estaban matriculadas en la enseñanza universitaria, porcentaje que sube al 7% en 1970. Y según datos de los Censos de Población (INE) en 1982 el 12% de las mujeres de este mismo grupo de edad tenía aprobados 13 o más años de estudios, magnitud que para 1992 alcanza el 25%.

más de dos. Pero, por ejemplo, las posibilidades de que una mujer llegue a cursar estudios superiores se reducen drásticamente cuando comparten sus vidas con cinco o más hermanos. En la generación mayor, en la que predominan núcleos familiares más numerosos, disminuyen incluso las probabilidades que tiene la mujer para superar la escolaridad básica (véase cuadro anexo 3).[4]

4 . Los resultados del análisis multivariado de estos determinantes –educación y ocupación del padre, educación y ocupación de la madre, número de hermanos–, confirman los planteamientos referidos a la influencia que ellos ejercen sobre los niveles educativos alcanzados por las encuestadas (ver Anexo metodológico).

Cuadro 1: Socialización infancia, por cohortes. En porcentajes.

Socialización	Cohortes de edad		
	25-34 años	35-44 años	45-55 años
a. Escolaridad padre			
sin educación	4,0	7,2	8,3
básica	40,2	41,9	38,5
media	26,8	21,7	18,5
superior	11,4	9,0	11,3
ns/nc	17,6	20,2	23,4
Total	100,0 (403)	100,0 (332)	100,0 (265)
b. Escolaridad madre			
sin educación	4,7	11,1	12,5
básica	46,9	48,5	48,7
media	29,8	19,9	17,7
superior	7,4	6,6	5,3
ns/nc	11,2	13,9	15,8
Total	100,0	100,0	100,0
c. Trabajo padre			
No manual alta	12,4	11,1	13,6
No manual baja	15,9	14,5	11,3
Manual asalariada	34,7	32,8	32,5
Manual independiente	20,8	24,4	23,4
ns/nc	16,2	17,2	19,2
Total	100,0	100,0	100,0
d. Trabajo madre			
trabajaban	33,7	31,6	27,9
No manual alta	12,7	18,6	8,2
No manual baja	10,0	4,3	5,9
Manual asalariada	48,0	38,1	48,2
Manual independiente	20,0	28,0	24,8
ns/nc	9,3	11,0	12,9
Total	100,0	100,0	100,0
e. Con quién vivía infancia			
ambos padres	78,4	75,1	66,2
sólo madre	13,4	12,0	14,3
sólo padre	1,6	2,7	3,8
otros arreglos familiares	6,3	9,3	14,3
ns/nc	0,3	0,9	1,4
Total	100,0	100,0	100,0
f. Número de hermanos			
ninguno	3,2	3,9	5,3
1 ó 2 hermanos	29,4	17,8	16,2
3 ó 4 hermanos	33,2	30,4	24,5
5 ó más hermanos	33,7	46,7	51,2
ns/nc	0,5	1,2	2,8
Total	100,0	100,0	100,0

LAS TRAYECTORIAS LABORALES

Antes de comenzar el análisis de las trayectorias laborales queremos señalar que la comparación de algunos aspectos –número de empleos, duración de la trayectoria y movilidad ocupacional–, entre la cohorte más joven (25-34 años) que recién está en sus primeros años de vida laboral, y la mayor (45-55 años), compuesta por muchas mujeres que, por el contrario, están en los últimos tramos de su itinerario, puede llevar a conclusiones equivocadas, de allí que sólo comparemos las cohortes intermedia y mayor. De todas formas, incluimos la información correspondiente al colectivo más joven, pues nos permite vislumbrar algunos cambios en las tendencias ocupacionales de las nuevas generaciones.

INICIO DE LA VIDA LABORAL

Edad, estado civil y escolaridad

En el acápite anterior vimos cómo el entorno familiar favorece o limita las posibilidades que tienen las mujeres de prepararse, calificarse y entrar al mercado laboral. Junto con los antecedentes familiares, atributos personales como la edad, el estado civil y la escolaridad, vistos en los diferentes contextos temporales –económico, social y cultural– en los que se encuentran insertas las mujeres de las distintas cohortes, condicionan también el ingreso por primera vez al mercado de trabajo, así como el tipo de empleos a los cuales pueden tener acceso. Esto se debe en gran medida a los modelos socioculturales prevalecientes respecto al rol social de la mujer y a los trabajos que son aptos para ellas, que subyacen en las oportunidades que les ofrece el mercado laboral.

Los resultados del estudio sobre cohortes realizado por Guzmán y Mauro (1996) corroboran la incidencia de estos factores. Así por ejemplo, cuando las jóvenes ingresan al mercado de trabajo en edades tempranas (15-19 años) lo hacen sobre todo como empleada de casa particular. Otras oportunidades laborales mejores –oficinista, vendedora–, para las que necesitan contar con mayores niveles educativos, recién se les presentan cuando pasan al tramo etario siguiente (20-29 años).

Las mujeres que componen nuestra muestra entraron al mundo del trabajo con 21 años en promedio.[5] Esta edad promedio difiere ligeramente entre cohortes: 20 años entre las más jóvenes, 22 en la cohorte intermedia y 23 en el colectivo de más edad. Esta aparente contradicción con los resultados de numerosos estudios que destacan el hecho que las generaciones más recientes retrasan su incorporación a la vida laboral[6] puede explicarse por la elevada proporción de mujeres de la cohorte más vieja que entraron a trabajar cuando tenían treinta o más años y el alto valor del límite superior en la edad de ingreso en esta cohorte (54 años), cuadro 2.

En términos generales, la inserción laboral sigue coincidiendo con la edad en que la mayoría de las mujeres forma su primera pareja, por cuanto en Chile no ha habido cambios intercensales significativos en las edades en que se emparejan[7]; lo que sí se ha dado es un descenso marcado de la fecundidad y un aumento en la esperanza de vida de las mujeres (Valdés y Gomariz, 1992). Estas transformaciones hacen que ellas dediquen menos años de su vida al trabajo reproductivo, pese a que la distribución genérica del mismo no se ha modificado.

En décadas pasadas, la incorporación de las jóvenes al mercado de trabajo era una etapa transitoria en sus vidas, duraba hasta el momento en que se casaban. Tilly y Scott (1987) señalan que a comienzo del siglo XX, en Inglaterra y Francia, la mayoría de las jóvenes parecen haber considerado el trabajo remunerado como provisorio. Ganar un salario sólo duraba hasta el matrimonio, el trabajo remunerado era una etapa en

5. Cabe señalar que del total de mujeres encuestadas en el Gran Santiago, sólo una de cada diez empezó su vida laboral fuera de esta ciudad, proporción ligeramente más elevada en la cohorte de más edad (14,3%). El campo ocupacional abierto a estas últimas mujeres se ubicaba sobre todo en los servicios personales o domésticos (34,7%) y la enseñanza (14,9%), seguidos por la administración pública, el comercio y la agricultura.

6. Los datos de los Censos de Población de 1960, 1970, 1982 y 1992 (INE) indican que la proporción de mujeres que trabajan entre los 15 y 19 años respecto al total de ese grupo etario ha ido disminuyendo entre 1960 y 1992: de 23,5% a 13,3%, pasando por 6,6 % en 1970 y 14% en 1982.

7. Según datos de los Censos de Población de 1960, 1970, 1982 y 1992 (INE), alrededor del 60 por ciento de las jóvenes de 20-24 años son solteras, este porcentaje baja al 30 por ciento en el grupo etario de 25-29 años y sigue reduciéndose paulatinamente de los 30 años en adelante.

el ciclo de vida de la mujer no era una necesidad de toda la vida. Las mujeres dejaban de trabajar a tiempo completo al casarse por razones que no tenían nada que ver con las preferencias de los empleadores. Los deseos y los obstáculos de la familia modelaban también el esquema de trabajo de las mujeres. Según Picchio (1994), la mera condición de vivir en pareja incide en la participación laboral, dado el imbricamiento existente entre trabajo reproductivo y trabajo productivo.

Hasta hace poco más de una década, estas consideraciones eran en general válidas también para las mujeres chilenas. Muchas de las encuestadas estaban solteras cuando entraron al mundo laboral. Otras sólo trabajaron unos pocos años hasta que se casaron o tuvieron hijos. Además, en la cohorte de más edad cuatro de cada diez mujeres se retiraron del primer empleo por razones familiares, y la oposición del esposo fue más notoria en ese momento.

Para la mayoría de las mujeres chilenas casadas el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos eran fundamentales y se incorporaban al mundo laboral cuando no tenían hijos o éstos ya habían crecido, o porque una situación económica familiar crítica, como los bajos salarios o el desempleo de los maridos, las decidía a buscar un empleo. Las causas por las cuales actualmente no trabaja una quinta parte de la cohorte intermedia y casi un tercio de la generación mayor se refieren al nacimiento y cuidado de los hijos. Esta situación así como los cambios culturales ocurridos en el país en las últimas dos décadas quedan evidenciados en la baja participación laboral en 1970 de las mujeres casadas de 15-39 años (15%), edad en que existe más probabilidad de que tengan hijos pequeños, y su incremento en 1992 (24,0%), corroborados por la proporción más elevada de mujeres del colectivo mayor que comenzó su itinerario laboral cumplidos los treinta años, estando casada, y los argumentos esgrimidos como motivos para integrarse al mercado laboral.

La incidencia de la educación en el acceso a uno u otro tipo de empleo aparece también con toda claridad. Así por ejemplo, dentro del grupo de mujeres que ingresa a puestos no manuales bajos, las oficinistas tienen más educación que las vendedoras; y en la categoría

Manual Asalariada, son muchas más las trabajadoras de los servicios domésticos con sólo estudios básicos que las obreras quienes exhiben algún grado de escolaridad media. Sin embargo, existen diferencias intercohortes evidentes en el nivel educativo de las mujeres en el momento inicial de la trayectoria, que expresan en gran medida la extensión de la educación en el país de la que habláramos antes y los distintos grados de escolaridad alcanzados por la población joven en diferentes épocas.[8] En la generación más joven predominan las mujeres que ya tenían educación media o superior, mientras que en la cohorte mayor una elevada proporción contaba con escolaridad básica y media. En la cohorte intermedia ya se empieza a notar esta tendencia de cambio con una fuerte reducción de las que entran al mercado de trabajo con educación básica y un aumento igualmente marcado de aquellas con niveles educativos medios, cuadro 2.

Estas disparidades intercohortes en la escolaridad de las mujeres se advierten también en los mayores niveles educativos que poseen las trabajadoras de distintas generaciones que ocupan puestos en categorías similares. Así, mientras la mitad de las oficinistas de la cohorte mayor tienen educación media completa y al menos tres de cada diez poseen educación superior, en la cohorte intermedia el 40 por ciento de estas empleadas han seguido estudios técnicos o superiores y el resto ha cursado la enseñanza media completa. Mejoras parecidas se observan al comparar los niveles de instrucción de las vendedoras del colectivo de más edad con las del grupo intermedio. Las primeras tienen niveles de escolaridad bajos, básico o media incompleta, en tanto un gran porcentaje de las segundas han completado el nivel medio y son muy pocas las que no han superado los grados básicos (ver cuadro anexo 4).

---

8. Según datos de los Censos de Población de 1960, 1970, 1982 y 1992 (INE), entre 1960 y 1970, cuando las mujeres de la cohorte mayor tenían alrededor de 20 años, cerca del 60 por ciento de la población femenina del grupo etario de 20-24 años contaba con educación básica. Entre 1982 y 1992, esta proporción se redujo al 30 por ciento, a la vez que se duplicó la magnitud relativa de quienes poseían estudios secundarios. Las jóvenes de esta edad con estudios técnicos y universitarios también aumentan visiblemente entre 1960 y 1992, pasando del 2 a un 10 por ciento, aproximadamente.

La importancia de la educación para acceder al mercado de trabajo y a mejores empleos ha calado muy hondo en la sociedad y así lo destacan las jóvenes actuales, quienes mencionan con mayor frecuencia que las otras dos generaciones a la educación como recurso necesario para lograrlo. Más adelante, al reflexionar sobre las opiniones y percepciones de las mujeres, veremos en detalle la relevancia que ellas mismas atribuyen a la educación, sea para conseguir trabajo o como factor diferenciador entre ellas y sus hijas respecto a los trabajos que pueden obtener y a las condiciones laborales en que se desenvuelven.

Cuadro 2. Características sociodemográficas al inicio de la trayectoria laboral, por cohortes. En porcentajes

Características ingreso mercado trabajo	Cohortes de edad		
	25-34 años	35-44 años	45-55 años
a. Edad			
menos 20 años	38,7	36,1	40,0
21-24 años	48,6	35,2	25,7
25-29 años	10,7	13,5	11,3
30-34 años	2,0	11,2	6,8
35-39 años	–	3,7	5,8
40 y más años	–	0,3	10,4
Total	100,0 (403)	100,0 (332)	100,0 (265)
b. Estado civil			
soltera	76,0	66,5	63,4
casada/conviviente	21,8	29,7	29,8
separada/anulada	1,8	3,8	4,2
viuda	0,4	–	2,6
c. Escolaridad			
sin educación	0,5	0,8	0,4
básica	13,6	24,1	42,6
media	44,7	45,0	32,1
superior	40,7	29,6	23,8
Ns/nc	0,5	0,5	1,1
d. Viven con padres	62,0	48,0	47,0

Por qué y cómo entraron al mercado de trabajo

Las diferentes motivaciones para incorporarse al mundo laboral apuntadas por las mujeres se asocian estrechamente con la significación que las distintas cohortes atribuyen al hecho de trabajar, como se verá más adelante en detalle cuando tratemos el significado del trabajo para las mujeres considerando su doble presencia en el ámbito familiar y el laboral. Pese a que una gran mayoría de las entrevistadas señalaron que la necesidad económica fue la razón principal que las llevó a participar en el mercado de trabajo, su mención disminuye entre cohortes, dando lugar en las jóvenes a causas que aluden más a la autorrealización, razones menos citadas por los otros dos colectivos (cuadro anexo 5). Las nuevas generaciones asocian con mayor frecuencia el tener un empleo o trabajo que produzca ingresos con la independencia, la realización, el prestigio, la posibilidad de una carrera y el desarrollo intelectual, sobre todo aquellas que ingresaron a actividades no manuales.

Al emprender por primera vez la búsqueda de empleo muy pocas encuestadas se enfrentaron con algún obstáculo insalvable, siendo la oposición del marido y la familia los más mencionados. Fueron sobre todo las mujeres mayores quienes en su época tuvieron que encarar y sortear estas oposiciones.

Para conseguir empleo, las mujeres recurren preferentemente a la consulta con amigos y a los contactos. Acudir a amigos y contactos, muchas veces los pares de estudios, sobre todo entre quienes han seguido estudios superiores, muestra la importancia de las redes sociales como forma de intercambio de información y ayuda para la obtención de empleo. Pero el mayor uso de canales más impersonales (avisos) por parte de las más jóvenes sugiere un proceso de mayor independencia respecto de las redes inmediatas.

El primer empleo

Los empleos ofrecidos a quienes se integran por primera vez al mercado de trabajo, hombres y mujeres, dependen, como dijéramos, de cuáles sean las principales actividades productivas, la organización de la pro-

Para poder integrarse al mercado laboral, casi todas las mujeres tuvieron que salir de sus hogares, excepto algunas independientes, y permanecer en sus puestos durante jornadas completas. Las diferencias intercohortes en estos aspectos no son significativas. Son pocas las que comenzaron a trabajar en media jornada, pero mientras un tercio de la cohorte más joven menciona el estudio como causa de ello, las mujeres mayores hacen más alusión a una elección vinculada con la dedicación a la familia y el hogar y a una decisión personal de organizar de esta forma el trabajo productivo, lo que concuerda con la mayor participación de las mujeres de esta generación en el trabajo por cuenta propia.

Por último, aunque se estima que los primeros empleos son por lo general exploratorios, de prueba, en los que se permanece poco tiempo, las cohortes mayor e intermedia muestran bastante estabilidad al quedarse allí al menos durante cinco años. Recordemos que una gran mayoría de estas mujeres expresó haber ingresado al mercado laboral por necesidad económica, lo que, a nuestro entender, poco tiene que ver con la exploración y prueba de las condiciones del mercado laboral. En el colectivo joven, en cambio, que está recién iniciando su trayectoria, se registra ya una alta frecuencia de primeros empleos cuya duración no excede los tres años. Esta menor permanencia de las jóvenes en el primer trabajo respondería a una actitud de búsqueda, coherente con el significado atribuido al trabajo como fuente de realización personal, lo que se expresaría en el hecho que cerca de la mitad de las jóvenes dejaron su primer empleo por disconformidad con los salarios, insatisfacción con el empleo y búsqueda de mejores oportunidades. Aunque esta corta duración de los primeros trabajos se vincularía también con la mayor flexibilidad que presenta la demanda de trabajo en los últimos tiempos.

Cuadro 3. Características del primer empleo, por cohortes. En porcentajes.

Características primer empleo	Cohortes de edad		
	24-35 años	35-44 años	45-55 años
a. Rama de actividad			
Industria	19,7	22,3	26,2
Hoteles y restaurantes	3,8	1,8	3,8
Intermediación financiera	6,8	3,6	3,0
Administración pública	3,8	4,2	3,4
Enseñanza	9,8	11,7	8,7
Otros servicios sociales	6,3	10,5	9,8
Servicios personales	19,4	21,4	26,5
Comercio	18,2	17,3	14,8
Servicios profesionales	3,9	0,9	0,4
Otros	8,3	6,3	3,4
b. Ocupación			
No manual alta	17,1	14,2	14,7
No manual baja	39,7	37,7	18,8
Manual asalariada	38,0	38,8	55,1
Manual independiente	4,5	8,1	10,0
Ns/nc	0,7	1,2	1,4

PERMANENCIA EN EL MERCADO LABORAL

Las mujeres de la cohorte mayor tienen una experiencia de trabajo muy extensa, 22 años en promedio. La vida laboral de casi un tercio de ellas ha transcurrido sin interrupciones en un solo empleo, donde la mayoría se ha quedado como mínimo 15 años. Esta es la situación sobre todo de las trabajadoras que llegaron a ocupar puestos no manuales altos y de las independientes. El resto de las trayectorias han sido por el contrario discontinuas; es decir, las mujeres han cambiado varias veces de empleo, suspendiendo por algún tiempo su participación en el mercado laboral entre uno y otro. En cada retirada temporal, cuatro de cada diez mujeres permanecieron fuera por lo menos durante un año. En estos

períodos de interrupción, las trabajadoras se dedican a las labores del hogar y al cuidado de los hijos, aunque las cuestiones de índole familiar –casamiento, nacimiento de los hijos, cuidado de los menores y el hogar y oposición del marido– no hayan sido las razones aludidas con mayor frecuencia para retirarse temporalmente de la actividad económica. Los intervalos entre el primero y segundo trabajo son más prolongados, lo que se debería a que esa época coincide a menudo con la edad de casamiento y formación de la familia y por ende con un aumento del trabajo doméstico.

Los itinerarios laborales de la cohorte intermedia han sido también bastante largos y no mucho más inestables, siendo sobre todo las trabajadoras no manuales bajo y las manuales asalariadas quienes más cambiaron de empleo. Los miembros de este colectivo llevan trabajando 15 años en promedio, aunque una cuarta parte ya lo ha hecho por 20 o más años. Asimismo, muchas de las que permanecieron o permanecen en su primero y único trabajo han cumplido más de 10 años en él. Sólo se advierte una corta duración de las trayectorias en el caso de mujeres que comenzaron a trabajar hace poco tiempo y, en la situación opuesta, la de aquellas que entraron muy jóvenes y se retiraron al casarse y para cuidar a los hijos.

Al igual que lo ocurrido entre sus congéneres de más edad, cada alejamiento del mercado laboral duró un año como mínimo para más de un tercio de las trabajadoras de esta cohorte y muchas usaron este tiempo para dedicarse al hogar. En este aspecto el comportamiento de este colectivo es muy semejante al de la generación mayor; las razones familiares de retiro son también relativamente más fuertes al principio de la trayectoria (ver cuadro anexo 7).

Existen, sin embargo, otras razones igualmente importantes por las cuales las mujeres dejaron sus empleos en distintos momentos de sus trayectorias laborales. En ambas cohortes, aunque en proporciones un tanto más elevadas en la intermedia, los motivos principales de retiro y cambio de empleo tienen que ver con una decisión personal asociada con su situación en el trabajo –cantidad de trabajo, salarios, relaciones

con el empleador, insatisfacción con el trabajo, etc.–, y en menor medida las causas provienen de la demanda propiamente dicha –despido, fin del contrato, quiebre o cambio de giro de la empresa–.

Es interesante observar la proporción de mujeres de la generación más joven que ha tenido tres o más empleos, frecuencia que no se diferencia mucho de la registrada en las otras dos cohortes, pero, dado que llevan pocos años en el mercado laboral y están en los primeros pasos de su trayectoria, esto podría estar indicando una búsqueda de mejores empleos y una mayor expresión de insatisfacción por las condiciones laborales, como se advirtiera antes en las razones dadas para abandonar su primera ocupación y se reiteran en las indicadas respecto a todos los empleos tenidos. La duración del intervalo entre empleos es más corta y más elevada la magnitud relativa de jóvenes que se dedican a estudiar entre el primero y segundo empleo (cuadro 4).

Cuadro 4. Características generales de las trayectorias laborales, por cohortes. En porcentajes.

Características trayectorias	Cohortes de edad		
	25-34 años	35-44 años	45-55 años
a. Duración trayectoria			
menos 5 años	31,9	–	–
5 a 9 años	42,5	31,6	15,9
10 a 14 años	20,2	26,2	12,8
15 a 19 años	5,2	22,6	13,6
20 y más años	0,2	19,6	57,7
Total	100,0 (403)	100,0 (332)	100,0 (265)
b. Número de empleos			
1 empleo	26,4	22,5	26,8
2 empleos	27,7	27,9	23,1
3 empleos	20,7	20,2	19,9
4 empleos	14,2	11,2	10,4
5 y más	11,0	18,2	19,8
Total	100,0	100,0	100,0
c. Duración interrupción entre empleos*			
nada	11,3	9,0	14,9
menos 6 meses	44,2	41,5	34,5
de 6 a 11 meses	7,9	6,1	6,1
de 1 a 2 años	9,6	12,5	9,5
2 y más años	16,0	24,6	28,9
ns/nc	11,0	6,3	6,1

Nota *: sólo para quienes han tenido más de un empleo.

MOVILIDAD OCUPACIONAL

Antes de analizar la movilidad ocupacional[12] de las distintas cohortes cabe hacer una acotación complementaria a lo ya señalado al comienzo de esta sección acerca de los errores a los que puede conducir la comparación de algunos aspectos de las trayectorias entre las dos cohortes extremas. Mientras más corto es el período considerado menos son las probabilidades de que se den cambios significativos en lo concerniente a movilidad ocupacional, éste sería el caso de la cohorte más joven que se encuentra en los primeros años de su vida laboral. De allí que tal como ocurriera con la extensión de la vida laboral y la cantidad de empleos desempeñados, las comparaciones intercohortes de la movilidad se remitan a las cohortes intermedia y mayor, aunque en los cuadros incluimos los datos sobre las más jóvenes.

Las mujeres prefieren la estabilidad, tener un empleo, más que cambiar en búsqueda de ascenso o mejoría en un mismo trabajo, sostiene Erler (1988) al estudiar la participación laboral femenina en Alemania. Escobar Latapí (1993), por su parte, quien analiza la movilidad ocupacional de hombres y mujeres de Guadalajara, destaca que estas últimas son mucho menos móviles que los primeros. En nuestro caso de estudio vimos que alrededor de una cuarta parte de las trabajadoras de las cohortes mayor e intermedia permanecen en un único trabajo, en particular las independientes y las que ocupan cargos no manuales altos –profesionales y técnicas–.

Para muchas de las mujeres de los dos colectivos comparados la movilidad entre trabajos no supuso un cambio de posición ocupacional. Esto significa que, aunque cambiaron de empleo, se mantuvieron en la misma categoría –No Manual Alta o Baja, Manual Asalariada, Independiente–. Unas quince mujeres de cada cien siguieron una trayectoria irregular, es decir, que en su tránsito de un empleo a otro ocuparon distintas posiciones, a veces subiendo, otras descendiendo, moviéndose entre es-

12. El análisis de la movilidad ocupacional no se limita a comparar el primero y último empleo desempeñados por las encuestadas, sino que se consideran todos los empleos que ha tenido un sujeto en su vida laboral.

tratos. En la cohorte mayor sólo seis de cada cien se promovieron en la escala jerárquica[13], mientras que en el colectivo intermedio la proporción que logra ascender es levemente superior, cuadro 5.

Si observamos la movilidad ocupacional desde otra perspectiva –la movilidad global que sólo toma en cuenta los cambios observados al comparar el primero y último trabajo–, encontramos que en ambas cohortes, intermedia y mayor, la franja No Manual Alta es la más estable. En este nivel, los trabajos ofrecen mejores ingresos y condiciones laborales; es lógico entonces que las trabajadoras traten de conservar los empleos directivos, profesionales y técnicos. Dentro de esta categoría, la mayoría de las mujeres son profesionales de la enseñanza y profesionales y técnicas en el área de salud (médico, matrona, enfermera), unas pocas ocupan puestos administrativos intermedios y son menos aun las que detentan cargos directivos. Además, se registran pocas promociones internas en esta categoría como sería el paso de profesional docente a un cargo directivo.

13. El paso de la categoría manual independiente a alguna de las otras tres no se consideró en la escala jerárquica –ascenso o descenso–, por cuanto al no haberse recogido información sobre ingresos ni otra pregunta complementaria no sabemos qué significó para las trabajadoras el cambio en este aspecto. Escobar Latapí (1993) señala que en el caso de Guadalajara, el tránsito de los hombres hacia el autoempleo significó un descenso en términos de ingresos sólo para los que salieron de los dos estratos más altos –No Manual Alto y No Manual Bajo–, pero para la mayoría de las mujeres, en cambio, el movimiento hacia el autoempleo supuso un empeoramiento de los ingresos.

Cuadro 5. Movilidad ocupacional, por cohortes. (a)

Movilidad	Cohortes de edad					
	25-34 años		35-44 años		45-55 años	
	N	%	N	%	N	%
Sin cambio posición	166	56,3	147	57,9	93	47,6
Cambio irregular	36	12,2	29	11,4	31	15,9
Subió categoría	43	14,6	21	8,3	13	6,7
Bajó categoría	31	10,5	10	3,9	6	3,1
Paso a independiente	19	6,4	47	18,5	52	26,7
Total	295	100,0	254	100,0	193	100,0

Nota(a): la movilidad ocupacional sólo abarca a las mujeres que han tenido más de un empleo.

En el estrato No Manual Bajo –oficinistas, vendedoras, supervisoras y encargadas de local–, la movilidad interna es también restringida, casi no hay traspaso entre oficinistas y vendedoras, aunque estas últimas suelen llegar a ocupar cargos de supervisoras o jefas de local. Las trabajadoras de esta categoría que logran ascender a puestos administrativos medios –jefas de departamento, de división– o llegan a ocupar cargos técnicos y profesionales de mayor jerarquía son aquellas que tienen estudios técnicos o superiores, adquiridos muchas veces mientras trabajaban. Es decir, que en el curso de su trayectoria laboral siguieron estudiando, lo que les facilitó este cambio jerárquico.

En términos generales, los miembros de la categoría Manual asalariada –obreras, empleadas domésticas y trabajadoras de otros servicios– fluyen sobre todo hacia el autoempleo y en menor medida acceden a puestos no manuales bajos. Es difícil pensar que las obreras y trabajadoras de los servicios puedan movilizarse hacia trabajos no manuales de nivel alto, si tenemos en cuenta los grados de calificación tan diferentes que requieren ambos tipos de empleo, excepto que las mujeres hubieran continuado con sus estudios.

Pese a que existe cierto trasvase interno entre empleos de esta categoría, gran parte de las empleadas de casa particular ocupan siempre este tipo de empleo en el transcurso de su vida laboral, y las obreras tienden a convertirse en trabajadoras independientes. La mayoría de las trabajadoras domésticas del colectivo mayor tienen niveles de escolaridad muy bajos (apenas han alcanzado el nivel básico) y también familias numerosas (cuatro o más hijos) y muchas de las que tienen un solo hijo son madres solteras o están separadas. Estas condiciones favorecen poco el cambio de empleo. En la generación intermedia, si bien los niveles educativos han mejorando un poco, todavía más de la mitad de las empleadas domésticas no ha sobrepasado el nivel básico. Además, aunque ha descendido el número de hijos que tienen estas trabajadoras, esto no se ha constituido en condición suficiente para ayudarlas a conseguir mejores empleos, dado que la educación sigue apareciendo como un factor fundamental para ello.

Cuadro 6. Movilidad ocupacional global –primero y último trabajo–, por cohortes. En porcentajes.

Posición primer empleo	Posición último empleo				
	No manual alta	No manual baja	Manual asalariada	Manual independ.	Total
Cohorte 25-34 años					
No manual alta	77,3	15,9	2,3	4,5	100,0 (44)
No manual baja	9,2	61,7	15,8	13,3	100,0 (120)
Manual asalariada	5,8	21,5	62,8	9,9	100,0 (121)
Manual independte.	22,2	11,1	44,4	22,2	100,0 (9)
Total	(54)	(108)	(100)	(32)	(294)
Cohorte 35-44 años					
No manual alta	82,9	11,4	0,0	5,7	100,0 (35)
No manual baja	11,7	58,2	8,7	21,4	100,0 (103)
Manual asalariada	0,0	9,9	64,0	26,1	100,0 (111)
Manual independnte.	11,1	11,1	22,2	55,6	100,0 (9)
Total	(42)	(76)	(82)	(58)	(258)
Cohorte 45-55 años					
No manual alta	64,3	10,7	–	25,0	100,0 (28)
No manual baja	12,5	50,0	12,5	25,0	100,0 (40)
Manual asalariada	0,8	7,6	56,3	35,3	100,0 (119)
Manual independnte.	12,5	12,5	–	75,0	100,0 (8)
Total	(25)	(33)	(72)	(65)	(195)

Las trabajadoras independientes ven así incrementarse sus filas con mujeres provenientes fundamentalmente del estrato manual asalariado y en menor medida de los no manuales bajos y altos. En las dos generaciones –intermedia y mayor– al menos una de cada dos trabajadoras que cambian de categoría ocupacional circulan hacia empleos independientes.

En el estudio sobre cohortes realizado por Guzmán y Mauro (1996) se mostró que la Industria da empleo, sobre todo como obreras, a mujeres que transitan por edades jóvenes (20-29 años) y muy poco a las de más edad. Estas últimas (49-59 años), por el contrario, encuentran en la Región Metropolitana mayor acogida en el Comercio y los Servicios

Personales donde pueden trabajar de forma independiente, dedicarse a la venta sin establecimiento fijo, instalar un pequeño negocio o trabajar como cuenta propia en la producción de algún bien, o en la prestación de algún servicio –peluquería, etc–. Vale destacar que en los últimos años se advierte una tendencia creciente a la externalización de parte del proceso productivo industrial, incluida la rama textil, que las grandes y medianas empresas encargan a mujeres que trabajan en sus casas (las trabajadoras a domicilio) o en pequeños talleres a su cargo.[14] Muchas de las obreras que concluyen su trayectoria como cuentapropista empezaron a trabajar a edades tempranas (15-19 años) y sus últimos trabajos se inscriben en rubros del área textil.

Este desplazamiento desde otras categorías ocupacionales al autoempleo expresaría principalmente una tendencia a la búsqueda de formas más flexibles de trabajo para compatibilizar las actividades productivas con las labores domésticas y en menor medida de independencia. Las pocas trabajadoras por cuenta propia que se han retirado del mercado laboral aluden a enfermedad o presión y exceso de trabajo, mientras que en las otras dos categorías –No manual baja y Manual asalariada–, además de advertirse un mayor abandono del trabajo, se refieren a motivos relacionados con el nacimiento y cuidado de los hijos. También es cierto que para algunas mujeres el paso al autoempleo sería la única posibilidad de continuar trabajando cuando ya no pueden seguir haciéndolo como asalariadas, o porque al avanzar en el ciclo vital la edad se convierte en un obstáculo para encontrar empleo. Muchas de las mujeres que iniciaron su trayectoria laboral como trabajadora independiente tenían 35 o más años.

Este deseo de autonomía también está presente en las trayectorias laborales de los hombres, como bien lo señalan Balán, Browning y Jelin (1977) en su estudio sobre la movilidad ocupacional masculina en la

---

14. La categoría Manual independiente incluye en el subgrupo Artesanas a una de las formas de empleo de gran crecimiento actualmente, el trabajo a domicilio –sobre todo para la industria de la confección–, cuya distinción y especificación no pudo hacerse debido a la generalidad de las preguntas incluidas. Por lo general, trabajan a destajo, por obra, aunque sea siempre para el mismo empresario o intermediario y no cuentan con ninguna de las garantías sociales que tienen las asalariadas. Sobre el tema ver Díaz, X, Medel, J. y Schlaën N. (1996) y Olate, S. (1995).

ciudad de Monterrey. Sobre este mismo punto, Escobar Latapí (1993) señala que en Guadalajara, en la época del *boom* petrolero, "la opción por el autoempleo muchas veces resultaba atractiva porque la posibilidad de negociar individualmente el precio de bienes y servicios era más atractiva que la posible mejoría salarial o promoción dentro de una empresa". Este autor destaca que hay también un aumento del autoempleo por ciclo vital: "al envejecer y tener más experiencia los hombres tienden hacia el autoempleo en Guadalajara." Por ello, piensa que entre los hombres, este tránsito al autoempleo tiene más probablemente el sentido casi exclusivo de búsqueda de libertad.

Por último, con todos los resguardos del caso, podemos visualizar algunas tendencias en las trayectorias laborales de las mujeres de la cohorte más joven. Recordemos en primer lugar que el punto de partida de estos itinerarios es diferente para las tres generaciones en lo que a posición ocupacional y educación se refiere, elementos fundamentales en la dirección que puedan seguir estos itinerarios. Esto nos permite presuponer que las trayectorias de las jóvenes no serán similares a las de las mayores. En efecto, vimos que más de la mitad de la cohorte mayor inició su vida laboral desde la posición manual asalariada, muchas de ellas se desempeñaron como empleadas de casa particular, sea porque eran muy jóvenes o adultas maduras con escasa educación. Observamos también que a la cohorte intermedia empezaron a abrírseles las puertas a empleos no manuales, estrato que recibe a cuatro de cada diez mujeres de la generación más joven. Asimismo, en el colectivo más joven, aun cuando muchas trabajadoras están en sus primeros empleos y años de trabajo, ya se advierte un porcentaje mayor de manuales asalariadas que han ascendido a puestos no manuales. Estas evidencias nos estarían señalando la existencia de diferencias intercohortes en el tipo de ocupaciones a las que pueden acceder las mujeres y las disparidades en las posibilidades y la orientación de sus trayectorias laborales. Todo esto refuerza nuestros planteamientos iniciales respecto a las tendencias por cohortes y la influencia conjunta del tiempo histórico con factores contextuales, familiares y el momento del ciclo de vida en las trayectorias laborales femeninas.

OTRAS CARACTERISTICAS DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES

El interés principal de este capítulo se centró en la distinción de las principales características de las trayectorias laborales femeninas de distintas cohortes en su nivel más visible, y en marcar la incidencia en ellas de factores contextuales y biográficos. Empero, creemos que también merecen atención algunos otros rasgos de estos itinerarios tales como cuáles han sido las condiciones de trabajo en que se van desarrollando estas trayectorias, cuáles son las posibilidades de seguir preparándose para mejorar, cuáles son los logros alcanzados y con qué recursos esperan contar cuando se retiren del mundo laboral.

Protección legal y derechos laborales

A lo largo de sus trayectorias laborales, una gran mayoría de las encuestadas, sin distinción intercohortes, ha tenido alguna vez derecho a uno o varios beneficios legales, ya fuera jubilación, previsión en salud, permiso administrativo o por enfermedad, licencia por maternidad, horas de lactancia, siendo la previsión en salud el más frecuente. Pero si consideramos el conjunto de trabajos desempeñados por las mujeres encontramos que cuatro de cada diez empleos no ofrecen ningún beneficio legal. Cierto es que cuando los trabajos se realizan por cuenta propia, sean éstos de carácter manual, técnico o profesional, no les corresponden derechos legales asociados a relaciones laborales dependientes, no obstante, encontramos empleos asalariados en los servicios domésticos y en el comercio –vendedora, cajera–, que nos los incluían (cuadro 7).

Asimismo, las mujeres hacen más uso habitual de los mismos beneficios laborales que los varones –vacaciones, licencias por enfermedad, permisos administrativos–, que de aquellos asociados a la maternidad tales como licencias maternales, horas de lactancia y permiso por enfermedad de los hijos. Sin embargo, salvo las vacaciones pagadas, todos los otros derechos que aprovechan les significan la posibilidad de un retiro temporal del sitio de trabajo que les facilita, llegado el caso, atender emergencias ocurridas en el ámbito familiar.

Capacitación

Las trabajadoras atribuyen gran importancia a la educación y a la capacitación para el ingreso y promoción en el mercado de trabajo; sin embargo, durante su trayectoria laboral no más de un tercio de las mujeres recibió algún tipo de capacitación, sea por parte de la empresa o de carácter particular. Quienes más se capacitan son las profesionales, las que ocupan cargos intermedios en la administración pública, las técnicas y empleadas de oficina y aquellas que trabajan por cuenta propia en la producción de bienes o servicios no domésticos. Estas últimas han seguido algún curso para poder ejercer una actividad económica, por ejemplo peluquería o cosmetología, o para lograr una mejor gestión de la misma –contabilidad y microempresa–.

Además de una mayor capacitación en las generaciones más jóvenes, se advierten diferencias intercohortes en las características de este aprendizaje complementario. Las mujeres del colectivo mayor se adiestraron principalmente en las áreas de salud y docencia, la confección (costura, bordado, modas, corte y confección), los servicios (peluquería, cosmetología) y las tareas de oficina (secretariado, dactilografía), en tanto que en la generación joven esta preparación apunta a adquirir nuevas calificaciones en el área informática y del comercio (finanzas, presupuestos, legislación tributaria, ventas, marketing, comercio exterior, promoción de AFP).

En el estudio sobre los alcances de la capacitación laboral basado en datos de la encuesta CASEN 1994 (Mauro, 1997), se mostró que reciben capacitación sólo diez de cada cien mujeres de entre 12 y 65 años, sobre todo las que viven en áreas urbanas. Se advierten además disparidades muy marcadas cuando se toma en cuenta sus niveles educativos. En efecto, mientras cuarenta de cada cien mujeres con instrucción universitaria han asistido a algún curso de capacitación laboral, apenas lo han hecho entre dos y cinco mujeres sin educación o con niveles de escolaridad bajos. Por otra parte, en el caso de las ocupadas se observó que aunque éstas reciben más capacitación que los varones, la proporción de capacitadas no supera el 18 por ciento. Este porcentaje varía según la rama de activi-

dad y el puesto ocupado, destacándose las que trabajan en el sector financiero y en los servicios sociales como salud y enseñanza, en los cuales permanentemente se dictan cursos de perfeccionamiento o especialización. Estos resultados sugieren que estar presentes y activas en el mercado laboral favorece la adquisición de conocimientos y habilidades para desempeñarse y progresar en ese mismo ámbito, pero queda claro también que para llegar a puestos de mayor jerarquía siguen siendo fundamentales los niveles alcanzados en la educación formal.

Recursos al momento del retiro

Una forma de apreciar la sensación de seguridad que ofrecen los diferentes empleos es a través de la percepción que las trabajadoras tienen sobre los recursos de los que dispondrán cuando llegue el momento de retirarse del mercado de trabajo.

Al menos ocho de cada diez encuestadas esperan contar con los recursos básicos que les corresponden de acuerdo a la legislación laboral vigente y/o por su posibilidad de optar a los beneficios de políticas sociales. Muchas menos son las mujeres que apelan a los recursos familiares y amicales para el momento del retiro. Esta diferencia sugiere que las mujeres que trabajan están apostando en mayor grado a medios propios. Confían beneficiarse preferentemente con la jubilación y con una vivienda propia, y en tercer término con previsión de salud. Existen, sin embargo, disparidades intercohortes que sugieren nuevas tendencias en este aspecto. Así, las generaciones mayores hablan más de contar con jubilación que las jóvenes, quienes aluden mucho más a la vivienda (cuadro 7).

Pero las diferencias en relación con los recursos para el futuro no sólo se registran entre cohortes sino que se vinculan también con los puestos de trabajo que ocupan las mujeres. Las trabajadoras de la categoría No manual alta responden con más frecuencia que esperan contar con jubilación y con previsión de salud. En tanto las manuales independientes aguardan menos beneficiarse con una jubilación y peor aún con previsión en salud, y han concentrado sus esfuerzos en la vivienda, cuya

importancia se asemeja a la atribuida por las no manuales. Las manuales asalariadas son las que se hallan en peor situación frente al futuro cuando concluya su vida laboral, por cuanto las posibilidades de contar con jubilación, previsión en salud e incluso vivienda son más reducidas que para las demás (ver cuadro anexo 8).

El reconocimiento de la vivienda como un recurso importante en el momento del retiro se debe a que, de alguna manera, ante la ausencia de protecciones legales, las trabajadoras optan por procurarse una vivienda a la que se puede acceder dada la existencia de políticas habitacionales y, en gran medida, como producto de esfuerzos y negociaciones familiares. Son las cohortes más jóvenes quienes más identifican a la vivienda como recurso futuro, probablemente por la mayor difusión actual que tienen dichas políticas habitacionales, junto con una menor expectativa de disponer de una jubilación y contar con previsión en salud.

Logros reconocidos en las trayectorias laborales

La mayoría de las trabajadoras reconoce la existencia de logros a lo largo de sus trayectorias laborales, los que se sitúan especialmente en la esfera propiamente laboral: el aumento de los ingresos y la estabilidad.[15] Identifican, además, lo que a su entender constituyen algunos factores de éxito en el mundo del trabajo.

Existen diferencias entre las cohortes en cuanto a los avances reconocidos. El colectivo más joven, pese a ser más nuevo en el mercado laboral, se refiere más que las mayores a las promociones y cambios en las condiciones laborales, probablemente porque le dan más importancia. La generación de más edad valora las conquistas relativas a la estabilidad, lo que se asociaría a su mayor permanencia en un mismo empleo y categoría ocupacional, sin que esto se haya traducido en mejores ingresos ni promociones.

---

15. Condiciones laborales: mayores ingresos, estabilidad, beneficios legales, condiciones de trabajo, horarios flexibles, promociones, mejor trato. Condiciones personales: desarrollo personal, mayores niveles educativos.

Pero la pertenencia a una u otra cohorte no explica por sí sola las disparidades en los logros alcanzados por las trabajadoras en el curso de los itinerarios laborales; los cambios positivos se relacionan también con la posición ocupada y los niveles de escolaridad obtenidos. Las trabajadoras con cargos no manuales altos, con más educación formal, señalan el haber sido promovidas y la mejoría en sus ingresos. Por otra parte, al interior de la categoría de trabajadoras manuales, mientras las asalariadas valoran principalmente las conquistas respecto a beneficios legales, las independientes reconocen logros más significativos en ingresos, estabilidad y flexibilidad, aunque a la vez dan cuenta de la escasa protección en que desarrollan sus trabajos (cuadro anexo 9).

Asimismo, las mujeres con educación básica, muchas de las cuales se desempeñan como empleadas domésticas o en otros empleos precarios, consideran que la estabilidad es un logro importante (cuadro anexo 10).

Para las trabajadoras encuestadas, no sólo la educación y la capacitación son elementos de gran importancia para acceder y progresar en el mercado de trabajo, sino también una serie de cualidades y atributos personales tales como la tenacidad, la constancia, la perseverancia, la paciencia y un manejo no conflictivo de las relaciones interpersonales. Características que, para algunas, suscitan el reconocimiento de los jefes y por ende aumentan la posibilidad de ser promovidas. Definen el buen desempeño laboral de acuerdo a criterios de eficiencia, responsabilidad, competencia, creatividad y honestidad.

Cuadro 7. Otras características de las trayectorias por cohortes. En porcentajes.

Otras características trayectorias	Cohortes de edad		
	25-34 años	35-44 años	45-55 años
Derechos legales			
Tuvo derechos legales en algún empleo	74,7	74,1	69,8
Otros beneficios	69,5	68,4	60,1
Tipo de derecho legal (a)			
jubilación	15,5	15,6	14,5
previsión salud	32,4	32,8	31,4
permiso administrativo	10,3	9,7	9,1
licencia maternidad	4,4	4,7	4,0
horas lactancia	0,9	1,1	0,7
permiso enfermedad	9,4	8,0	7,3
todos	0,9	1,1	2,9
Uso beneficios (a)			
licencia maternidad	30,0	41,1	32,5
permiso administrativo	28,6	31,3	27,2
licencia por enfermedad	46,3	49,1	47,9
licencia por enfermedad niño	26,4	22,6	18,9
horas de lactancia	13,8	16,6	13,2
vacaciones pagadas	55,7	56,9	55,9
permisos y/o licencia sin goce haber	21,7	21,4	23,5
Logros en condiciones laborales (a)			
Han obtenido logros	53,1	57,8	60,4
ingresos	80,8	75,5	70,0
estabilidad	43,5	47,9	55,0
beneficios legales	18,2	20,3	15,0
promociones	18,2	8,9	11,9
condiciones de trabajo	22,4	18,2	13,1
horarios flexibles	12,6	14,6	11,9
Recursos para retiro (a)			
sí cuenta con recursos	87,6	84,3	87,9
jubilación	65,3	63,9	72,8
previsión salud	44,4	41,0	41,9
vivienda propia	58,8	50,9	43,8
otros	11,9	8,7	8,7
Ns/nc	6,0	6,0	2,6

Nota (a): pregunta de respuestas múltiples.

En síntesis, la comparación de las trayectorias laborales de tres cohortes de mujeres desde el ingreso al mercado de trabajo, teniendo presente la incidencia que en ellas tiene el contexto familiar y socioeconómico de su infancia, puso en evidencia que el bagaje educativo y cultural con que las mujeres llegan al mundo laboral y el contexto en el que les toca actuar les abren diversas oportunidades de empleo y dan lugar a itinerarios laborales que se diferencian tanto entre cohortes como al interior de una misma generación.

Muchas de las mujeres de la generación de más edad, con una gran presión familiar en cuanto al rol fundamental de esposa y madre que les corresponde en la sociedad, dejaron el mercado laboral cuando se casaron. Las casadas, por otra parte, trabajaban sólo cuando no tenían hijos o éstos ya habían crecido o en casos extremos de necesidad –desempleo del marido o baja de sus salarios. La afirmación de la mayoría de estas mujeres de haber trabajado o trabajar todavía principalmente por necesidad económica adquiere sentido a la luz de las concepciones sociales predominantes sobre la mujer. Pese a estas restricciones, gran parte de este colectivo exhibe largas trayectorias laborales, las que alcanzan más de veinte años.

Para esta cohorte, las oportunidades de trabajo han sido más limitadas, ya sea por su menor nivel de escolaridad o por haberse incorporado al mercado de trabajo a edades muy tempranas sin suficiente preparación o ya adultas sin contar con experiencia alguna. Muchas fueron empleadas de casa particular u obreras, otras tantas se ocuparon como trabajadoras independientes, lo que les ha permitido conciliar mejor sus responsabilidades reproductivas, que tanto pesan en sus vidas, con las generadoras de ingresos. Y hacia este tipo de actividades ha circulado la mayoría de trabajadoras que cambiaron de empleo en el curso de su trayectoria laboral. Son muy pocas las manuales asalariadas que logran ascender a puestos no manuales bajos y menos aún las que llegan a cargos más altos.

Estas condiciones laborales adversas se traducen en que las mujeres de esta cohorte admitan pocos logros en los ingresos o promociones, desta-

quen la estabilidad alcanzada y consideren que el ingreso al mercado de trabajo dependa en gran medida de la educación. Idea esta última que se refuerza en las nuevas generaciones.

Los miembros de la cohorte más joven se incorporaron al mercado laboral siendo solteras, no enfrentaron oposiciones familiares, y significan al trabajo como medio de realización personal, y por ende pocas lo abandonan, al menos definitivamente, cuando contraen matrimonio o nacen los hijos. Además, han buscado empleo no sólo a través de las redes personales sino también por canales impersonales. Se enfrentaron asimismo con una estructura ocupacional más diferenciada en la cual han podido ocupar mejores posiciones gracias a su mayor preparación, es decir por tener niveles educativos superiores en comparación con las otras dos generaciones. En efecto, las trabajadoras más jóvenes encontraron nuevas oportunidades de trabajo en la intermediación financiera, los servicios profesionales y otras áreas como las comunicaciones y entretenimiento (televisión, radio, periódicos, cine, teatro, etc.) e ingresaron con mayor frecuencia a puestos no manuales de nivel bajo –oficinista, vendedora y supervisora–. Pese a su todavía corto itinerario se mueven más entre empleos, en una constante búsqueda de mejores situaciones laborales o movidas por la inestabilidad de los empleos desempeñados.

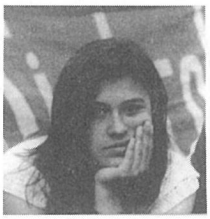
No obstante esta mejor ubicación laboral, los trabajos que realizan no les ofrecen muchos más beneficios legales que los de antes, quizás por ello confían poco en la utilidad futura de una jubilación y apuestan más a contar con una vivienda, a la que podrían acceder tanto por las mejoras en los ingresos que van obteniendo como por las facilidades otorgadas por el mercado de la construcción.

Las diferencias en los itinerarios laborales de este conjunto de mujeres en cuanto a movilidad, estabilidad, logros, beneficios y recursos futuros, se vinculan no sólo con la cohorte de pertenencia sino también con la influencia surgida de su pertenencia a familias de distintos sectores socioeconómicos, lo que se traduce en los niveles escolares alcanzados, en los contactos a los que pueden recurrir para conseguir empleo y los puestos de trabajo a los que acceden.

Las mujeres que cuentan con muy poca educación se desempeñan sobre todo como empleadas de casa particular y su movilidad ocupacional se reduce habitualmente a cambiarse entre empleos similares. Aquellas que se iniciaron como obreras, con escolaridad muy pocas veces superior al nivel medio, han tendido a trabajar como cuenta propia. Han optado por la independencia que este tipo de trabajo supone frente a la inflexibilidad horaria del trabajo asalariado, el cual les provoca conflictos con sus responsabilidades familiares, o se ha debido a que las fuentes de empleo, principalmente en la industria textil, en las que estaban insertas, han ido cerrando sus puertas, obligándolas a trabajar por su cuenta, en ese u otro rubro.

Las mujeres con mayor educación, quienes en su trayectoria laboral llegan a ocupar cargos directivos, profesionales o técnicos, se mantienen estables en ellos. Las inscriptas en esta categoría ocupacional no manual alta aseguran con bastante frecuencia haber mejorado substancialmente sus ingresos, y también en lo que se refiere a condiciones de trabajo y beneficios legales, diferenciándose claramente de las otras categorías. Las trabajadoras manuales independientes, quienes también han progresado en cuanto a los ingresos obtenidos y la estabilidad alcanzada, destacan además la flexibilización en los horarios, lo que las distingue de las otras encuestadas. Las trabajadoras manuales asalariadas –empleadas domésticas, obreras o trabajadoras de los servicios– son las que tienen mayores dificultades para alcanzar cualquier tipo de logros.

Por último, una gran mayoría de mujeres espera disponer de algún recurso en el momento de retiro del mercado laboral, en especial la jubilación, derecho ganado por su permanencia en el mercado de trabajo, lo que las protege en el momento de pasar a la inactividad. No obstante, no todas las trabajadoras aguardan de manera similar contar con ella. Abrigan esta esperanza las mujeres de la cohorte mayor que han permanecido más tiempo en el mercado laboral, las trabajadoras que ocupan posiciones más altas en la jerarquía ocupacional y las mujeres con mayores niveles de escolaridad. El grupo más desfavorecido al respecto está conformado por trabajadoras cuyos puestos de trabajo se inscriben en la categoría manual no asalariada y que tienen menores niveles de escolaridad.



CAPITULO 2

BIOGRAFIAS SOCIALES Y PERSONALES

En el capítulo precedente analizamos la cara visible de las trayectorias laborales de tres cohortes de mujeres. Delineamos la forma que han ido adquiriendo estos recorridos en cuanto a oportunidades de inserción, duración de las trayectorias, movilidad ocupacional, logros y perspectivas futuras. Describimos los distintos factores –bagaje educativo y cultural, contexto socioeconómico, cultural y demográfico– que intervienen a lo largo de los itinerarios laborales. Pese a su importancia, este tipo de abordaje evidencia algunas restricciones, no permite analizar fácilmente la forma en que estos factores se interrelacionan durante las trayectorias ni tampoco el peso y la significación específica que les atribuyen las mujeres. Las trayectorias aparecen como cursos o huellas, que si bien trazan con precisión orientaciones y tendencias generales, no transparentan las combinatorias de factores que concurrieron a producirlas ni las motivaciones que las animaron.

En este capítulo nos interesa superar estas limitaciones. A partir de la opinión de las encuestadas y de las narraciones de las entrevistadas, tratamos de acceder al conjunto de representaciones y significaciones que sustentan sus acciones y prácticas en situaciones externas específicas. En efecto, como intentaremos mostrar a lo largo de los capítulos que siguen, los distintos factores que confluyen en la construcción de las trayectorias laborales no actúan directamente, ni en forma aislada, ni siempre en un mismo sentido. Su influencia está mediada por los complejos sistemas de significación que operan a partir de las representaciones sociales y de las formas en que éstas son resignificadas en el proceso de recepción e incorporación por un sujeto particular.

En las sociedades coexisten representaciones diversas que vehiculizan tanto modelos como ideales y normas de conducta. Estas representacio-

nes no sólo pueden diferir, sino entrar en franco conflicto sobre los contenidos y prescripciones que deben orientar los comportamientos en distintos momentos de la vida y espacios sociales. Asimismo, las representaciones ofrecidas por una sociedad no se dirigen de manera homogénea a todos sus miembros. El lugar que se ocupe socialmente así como una serie de condiciones subjetivas complejas supondrán tanto una mayor exposición a determinadas representaciones como una mayor o menor avenencia de los individuos para hacerse cargo o no de las mismas. De esta manera, las personas hacen suyas unas u otras representaciones, y en ocasiones también unas y otras aunque sean contradictorias, y las incorporan en el marco múltiple que da sentido a sus experiencias y orienta sus actos en función de este horizonte de sentido personal. El hecho que una representación sea incorporada o no por un individuo particular va a ser definido entonces por el interjuego de condicionantes materiales, socioculturales, emocionales y biográficos. Entre las representaciones sociales y los significados a ellas asociados y las acciones y prácticas visibles a lo largo de las trayectorias se sitúa un campo de mediación y construcción. Este espacio corresponde al sujeto particular. Las acciones que determinarán el curso de una trayectoria son resultado de esta intervención subjetiva, la cual puede ser de naturaleza consciente o inconsciente.

Por otro lado, nos interesa develar el modo en que los distintos elementos han influido en las trayectorias laborales femeninas, la forma en que su incidencia ha cambiado en el tiempo y la manera en que cada uno de ellos ha sido significado en el marco general de atribución de sentido de esos itinerarios.

La actuación conjunta de factores de diversos tipos y las modalidades en que se entretejen dan lugar a trayectorias que, más allá de las similitudes percibidas, se caracterizan por la diversidad y heterogeneidad entre sí y a través del tiempo. Sin embargo, trataremos de demostrar cómo las biografías individuales no sólo son expresiones de la subjetividad y circunstancias individuales sino que además están condicionadas social e históricamente de tal manera que puede hablarse de biografías sociales, las cuales pueden ser reconstruidas a partir de la reiteración de determinadas combinaciones y constelaciones de factores. En efecto, a través de la comparación de las trayectorias de individuos diferentes es

posible abstraer regularidades respecto a la influencia de estos elementos y/o sus combinatorias. Detectar semejanzas permite anticipar el curso que tomarán las trayectorias de presentarse los factores en cuestión. Identificar regularidades expresadas en biografías sociales al mismo tiempo que conservar la riqueza y complejidad de las biografías personales es el reto que asumimos a continuación.

Como puede desprenderse de las consideraciones anteriores, las trayectorias laborales femeninas se constituyen en el interjuego de diferentes ámbitos sociales al interior de los cuales las mujeres ocupan una posición particular condicionada por factores estructurales –la organización y división social y sexual del trabajo en la familia y la producción– y por prescripciones sociales, imágenes y representaciones de género que circulan y regulan las relaciones sociales. En cada uno de ellos participan diversos actores e instituciones: la familia de origen, la escuela, la familia de elección, el mercado laboral y las políticas de gobierno, todos ellos permeados por las características sociales y culturales de los contextos históricos en que se desenvuelven. En cada uno de estos ámbitos y a partir de su biografía singular, las mujeres van a ir significando, representando y anticipando su presente y su futuro.

A través del análisis siguiente buscamos esclarecer los diferentes factores y circunstancias situados en estos distintos ámbitos que contribuyen positiva o negativamente a la inserción, permanencia y avance de las mujeres en el mercado de trabajo. Al respecto nos orientan varias interrogantes: 1) ¿cómo opera la familia de origen en los procesos de socialización para el trabajo?, 2) ¿cómo influye la familia de elección, la pareja y los hijos a lo largo de las distintas trayectorias laborales?, 3) ¿cuál es la influencia de las condiciones y experiencias laborales en la permanencia y desplazamiento de las mujeres en el mercado de trabajo?, 4) ¿qué estrategias fueron utilizadas por las mujeres para ingresar, permanecer y avanzar en el mercado de trabajo? y 5) ¿cuál es el balance que las propias mujeres hacen del significado del trabajo a partir de su doble presencia en el mundo de la familia y del trabajo?

LA FAMILIA DE ORIGEN[16]

Las familias de origen cumplen un papel fundamental en la significación que adquiere el trabajo extradoméstico en la identidad personal de las mujeres de la generación siguiente y en la adquisición de actitudes, habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño laboral. De otra parte, se constituyen en una referencia y soporte importante durante toda la vida laboral de las trabajadoras.

Las formas en que las distintas familias cumplen con estas funciones varían de acuerdo al contexto histórico y cultural en que están insertas y su posición socioeconómica. Ambos aspectos influyen en los valores, las expectativas y orientaciones que motivan y comparten sus miembros, y condicionan la organización y dinámica de las relaciones internas, la forma en que se toman las decisiones (quiénes y cómo) y se distribuyen los derechos, deberes y oportunidades entre los distintos miembros.

En este capítulo quisiéramos esclarecer los criterios de género que intervienen en la distribución de oportunidades a los hijos e hijas y la influencia de la compleja y sutil interrelación entre modelos, ideales y prácticas en la representación que adquiere el trabajo en la identidad personal de las mujeres de la generación siguiente.

Las representaciones de género modelan la naturaleza, la cantidad y la calidad de las opciones educativas de las mujeres. Las decisiones acerca de los recursos destinados a la formación de la nueva generación están asociadas a la división sexual del trabajo que reina en la población adulta. La orientación de los recursos a los jóvenes depende de las anticipaciones que se hagan en cuanto a la futura repartición de los roles en la familia y en el mercado de trabajo. Estudios de Blossfeld, Drobnic y

16. La familia no es el único lugar en el que los sujetos se topan con representaciones y prácticas respecto a lo laboral, las que llevan la marca de género. La escuela y los medios de comunicación son fuentes para las representaciones de la relación mujer y trabajo. Sin embargo, precisar la influencia de estas áreas no es posible a partir del material recogido. Lo que se puede señalar es que la importancia adjudicada a la influencia de la escuela o de figuras significativas en ellas no es muy grande, excepto en el caso de mujeres provenientes de medios rurales, de familias de escasos recursos con padres con un bajo nivel educativo. No hay un reconocimiento muy claro de las influencias a este nivel.

Rohwer (1998) demuestran que en la medida en que las esposas son menos activas que sus maridos, sus hijas tienen menos razones que sus homólogos masculinos para adquirir certificaciones profesionales.

Consideraciones semejantes acerca del tipo de actividad adecuada para una mujer, la preeminencia de los hermanos varones respecto a las oportunidades educativas y la restricción de posibilidades en función de los límites normados y establecidos para la conducta y proceder de las mujeres fueron comunicadas durante las entrevistas. En algunos casos, las ideas condicionantes de género se expresaron en forma abierta al dirigir los padres los escasos recursos a los varones y en otros, en forma más sutil, al erigirse como límites difusos a la incursión de las mujeres en espacios connotados como masculinos.

La vigencia de imágenes tradicionales de género aparece asociada al contexto cultural e histórico, siendo mayor en las cohortes de más edad y en las posiciones socioeconómicas con menos medios. En ambos casos, pero sobre todo en el de familias de escasos recursos, se recortaron abiertamente las posibilidades de las mujeres de diferenciarse y afirmar un proyecto laboral propio, distinto al del resto de su familia y con una valoración igual a las actividades de los hombres.

Las generaciones mayores de extracción campesina o urbana de escasos recursos crecieron en familias en las que, por lo general, la madre no trabajaba o lo hacía en ocupaciones de poco prestigio y contaba con una educación formal muy baja. Para las cohortes más jóvenes la presencia de madres trabajadoras con niveles de escolaridad y ocupacionales mayores les ofreció modelos e ideales menos contradictorios entre sí y, por lo tanto, con un grado potencial de conflicto inferior.

No obstante las diferencias de los modelos de mujer a que estuvieron expuestas en su infancia las distintas cohortes, existe cierta coincidencia entre los ideales abrigados por las madres respecto a sus hijas. Aunque con prácticas de vida muy distintas, casi todas esperaban y esperan que sus hijas tengan mayores oportunidades que ellas y que éstas sean más equitativas para varones y mujeres. Estas expectativas se sustentan no sólo en el reconocimiento de las mayores posibilidades de las que gozan sus hijas/os en el presente y de la importancia de los cambios sociales en curso respecto a la situación de las mujeres,

sino también en la esperanza de ver realizados sus propios deseos frustrados, compensando de esta manera las limitaciones experimentadas a lo largo de sus vidas.

Quisiéramos ahondar aquí en el interjuego entre los modelos e ideales de ambos padres y las prácticas presentes en las relaciones entre padres e hijos, dado que se revelaron como fundamentales en la orientación general de los itinerarios laborales de las entrevistadas.

En efecto, en el ámbito de la familia de origen, la representación del trabajo se forja a partir del contraste de ciertos modelos actuantes con ideales que transmiten la dimensión valórica desde la cual se van a jerarquizar las actitudes y los comportamientos, los que por lo general están además connotados sexualmente. La familia de origen funciona también, en este sentido, como un espacio en el que se construyen los argumentos de prestigio que actuarán en los sujetos en la medida en que los hagan suyos, pues ciertamente pueden crear criterios alternativos o incluso francamente opuestos a los familiares. Sea cual sea el camino posterior, la familia de origen es fuente primera de las consideraciones valóricas y de prestigio a través de las cuales se evalúa el mundo y la participación propia y ajena en él.

Ahora bien, es necesario resaltar la diferencia entre modelos e ideales para poder dar cuenta de su distinto funcionamiento en una misma persona. El modelo no es equivalente al ideal, lo que resulta bastante evidente si se repara en que no necesariamente las conductas y actitudes de las personas se condicen con el ideal que pueden manejar acerca de sí mismas. Entonces, una persona puede funcionar para otra como modelo –es decir, ser aceptada como tal por la otra–, pero ello no implica que este modelo sea equivalente al ideal que esta persona (la que sirve de modelo) maneja. Este modelo puede, por su parte, ser elevado o no a la categoría de ideal por la otra persona. Así, los padres o las figuras significativas pueden presentarse como modelos de identificación en el forjamiento de los ideales de sí de los individuos, pero puede ocurrir también que en tanto modelos no se ofrezcan a la identificación, ofreciendo a cambio sus propios ideales como instancias para ello.

Los caminos que toman los sujetos particulares en las elecciones identificatorias y el modo en que ellas se organizan son complejos debi-

do a la serie de factores estructurales y coyunturales que entran en juego. Los modelos e ideales están afectados internamente por una cierta inconsistencia. Frecuentemente conviven en ellos ideas o aspiraciones diferentes o incluso opuestas. De otro lado, los ideales y los modelos se encuentran en una relación de tensión que se definirá por las distancias cuantitativas y cualitativas que se establezcan entre ambos. Esta situación genera una gran variabilidad en las formas en que la influencia de las figuras significativas puede llevarse a cabo. Influjo que puede producirse a partir de ideales y modelos ofrecidos por las mismas o a través de los ideales en contraposición con los modelos. De allí que sea posible señalar de manera general que la presencia activa de por lo menos uno de los padres o figura significativa influye decisivamente en la orientación laboral. Esta presencia se vincula con la configuración de una representación positiva del trabajo y con el lugar que lo laboral ocupe en la construcción de sí.

Por lo anterior, no se puede extrapolar a partir de caso por caso generalidades válidas que conserven al mismo tiempo la riqueza del proceso, pero pueden reconocerse algunas regularidades en la medida en que estos procesos responden y se inscriben en constelaciones sociohistóricas particulares. Podemos encontrar una primera regularidad en la dinámica entre madres e hijas. Pese a que en la mayoría de los casos las madres en tanto modelos efectivos han aparecido encarnando una imagen de mujer tradicional centrada en las labores domésticas y sometidas a la autoridad masculina en el hogar, han intervenido activamente en la construcción del ideal de sí de sus hijas orientado por nuevos valores y expectativas. Esta tensión es especialmente visible en la generación de mujeres mayores, pero se puede generalizar si se hace excepción de la cohorte de jóvenes provenientes de familias con mayores niveles educativos y recursos económicos.

Muchas de estas madres desarrollaron actividades laborales asalariadas, sin embargo no aparecen en las narraciones desde allí sino desde los determinantes de la imagen de mujer tradicional, que privilegian la dimensión dueña de casa y madre. Esta preeminencia en las formas de percepción se explica, por un lado, por la primacía de un tipo de representación de mujer en el ámbito social que orienta los modos centrales de significación y acción. De esta manera, la falta de visibilidad y valo-

ración de las actividades laborales se relaciona con que las madres hacen parte y reproducen el modelo tradicional que refuerza la idea de división sexual de funciones. Este patrón ata a las mujeres a la casa en términos efectivos, en los casos de las que se desempeñan exclusivamente como dueñas de casa, y en términos representacionales, en la medida en que el mismo se impone aun cuando las mujeres desarrollen actividades laborales extradomésticas. Por otro lado, la poca presencia de la dimensión laboral en la percepción que las hijas tienen de sus madres se relaciona con el hecho que los trabajos que estas últimas realizan son poco reconocidos. Además de no ser sancionados socialmente como prestigiosos ni conducir a un ascenso social, estos trabajos son considerados como aportes a una economía de subsistencia familiar y por lo tanto subsumidos en ella.

Se trata, entonces, de madres que reproducen un modelo tradicional enmarcado en una estructura familiar autoritaria dominada por la figura del padre. Pero esta repetición del modelo se acompaña con mensajes de oposición al mismo. En efecto, estas madres oponen a la fuerza del modelo la influencia de sus propios ideales, promoviendo en sus hijas la educación, la profesionalización o motivación para el trabajo a partir de sus propios ideales que contrastan con sus prácticas. En estos casos, en algunos con más claridad que en otros, ofrecer los ideales para la construcción de sí de las hijas ha supuesto haber promovido de manera significativa la contraidentificación de éstas respecto de ellas en tanto modelos efectivos de mujer. Dicho de otro modo, han estimulado que las hijas busquen una definición de sí en oposición al modelo de mujer que ellas les ofrecieron. Desde esta perspectiva, es posible entender que las madres puedan haber actuado como motores decisivos para el cambio habiendo conservado las posiciones que tradicionalmente se les adjudicaron, así como conductas y actitudes coherentes con estas definiciones sociales.

Veremos cómo este movimiento se desarrolla en un destino particular, el de Soledad, una maestra de 41 años, viuda, con una hija.

> ***Soledad** es la segunda de siete hermanos. Sus progenitores contaban con niveles de educación significativamente diferentes. El padre cursó hasta el tercer año básico, la madre hasta la mitad del sexto año de humanidades. Las diferencias entre ambos iban*

más allá de las educativas, pero es posible que tuvieran relación con ellas. El padre de la infancia de Soledad era una persona sumamente machista, posesivo y un gran defensor de posiciones tradicionales, según las cuales las mujeres debían seguir el camino trazado de dueñas de casa. Sin embargo, ello no supuso oposición a la profesionalización de sus hijas. De hecho, Soledad no recuerda que haya habido diferencias en las oportunidades educativas entre sus hermanos y hermanas. Empero, lo profesional no se encontraba necesariamente ligado a lo laboral. Según el padre, las mujeres no debían trabajar. La madre sostenía por el contrario que trabajar, más allá del dinero, era un aspecto constituyente de la realización personal. El machismo, autoritarismo y afán posesivo del padre se expresaron violentamente en la relación con la madre, a quien golpeaba y exigía una relación de sometimiento. La experiencia traumática de esta relación funcionó como elemento guía. Soledad se propuso no repetir el modelo de la madre, sometida, humillada, víctima del padre. Al mismo tiempo esta posibilidad no dejó de gravitar en su vida como amenaza, temor o interpretación privilegiada en distintas circunstancias conflictivas a lo largo de su vida.

Soledad fue educada en un colegio de monjas tradicional en el cual tampoco eran promovidas la profesionalización ni la vida laboral. Ingresó a la universidad para estudiar pedagogía, su vocación desde muy pequeña. No recuerda haber tenido otra preferencia que no fuera el ser maestra. No sabe bien por qué, pero da pistas que indican que esta elección está vinculada con la línea materna. Muchas mujeres por el lado familiar materno (a las que no conoció personalmente, pero cuyas historias oyó) fueron profesoras. Además, dice que su madre fue una profesora frustrada, quien no lo logró porque se casó.

El relato de la vida de Soledad se desarrolla como una lucha contra la identificación con la imagen de la madre sometida y agredida por un padre machista. Identificación a la que teme y se propone conscientemente evitar. Sin embargo, Soledad también se identifica de manera positiva y vigorosa con los ideales de la madre, ser profesora, trabajar.

Parte central de su modo de representación personal pasa por su desempeño laboral y su compromiso con los principios y valores personales que sustentan su vocación de servicio. Soledad entiende la vinculación trabajo-desarrollo personal no sólo como el hecho de que el primero colabore con el segundo, sino que considera al trabajo como parte del desarrollo personal. El trabajo y el desarrollo profesional no pueden ser pensados sino en el marco de ella en tanto persona con sentimientos, convicciones, expectativas y principios, son partes integrantes de sí misma. Para Soledad, como lo había sido en el ideal de su madre, la razón principal del trabajo está en el desarrollo personal.

La distancia entre ideales y modelos así como la falta de consistencia en las expectativas de las figuras significativas, como se puede ver en el caso que nos ha servido de ilustración, se advierte también en el papel jugado por los padres en las dinámicas familiares.

La estructura predominante de las familias de origen es de tipo autoritario con preeminencia de la figura paterna; en las distintas cohortes son muy escasas las familias descritas como democráticas. En esta estructura familiar, el padre ha detentado el poder respecto a decisiones familiares, lo que le ha otorgado la posibilidad de demarcar los campos posibles o vedados en función de las imágenes sociales prevalecientes de mujer, así como las de decidir las atribuciones de valor. No obstante, el ejercicio de este poder muchas veces no se ha dado sino al interior de un campo de fuerzas en conflicto, generalmente encubierto, en el que las madres han encontrado formas indirectas de intervención en favor de posiciones diferentes a la de la figura paterna, lo que resulta particularmente más evidente en la generación de jóvenes.

Ahora bien, estos padres, descritos como machistas y autoritarios que ejercían un severo control sobre las madres quienes debían someterse a su autoridad, tuvieron una actitud diferente respecto a las hijas. Mientras en el ámbito doméstico reproducían un modelo de desplazamiento, sometimiento y discriminación respecto a sus propias mujeres, muchos de ellos incentivaron en las hijas el afán educativo y la profesionalización. Esta contradicción se advierte claramente en las mujeres pertenecientes a la generación mayor y también, aunque de manera menos extrema, en las más jóvenes.

La distancia entre madres e hijas resulta significativa en todas las cohortes y se expresa en la mayor cantidad de oportunidades comparativas y trato diferenciado que reciben las hijas. Sin duda, esta diferencia es resultado en parte de la intervención de las propias madres, tal como lo señalamos, pero también responde a la incorporación por parte de la figura parental masculina de algunos nuevos valores socioculturales que se abren paso, en particular el valor de la educación. No obstante, es necesario recalcar que existe una brecha entre la aceptación del valor de la educación en la socialización de las hijas y su desarrollo laboral. Las expectativas respecto a la educación, especialmente en la generación mayor, no fueron acompañadas necesariamente por estímulos hacia lo laboral, sino al contrario nuestras entrevistadas relatan haber sido desincentivadas en sus decisiones laborales por sus padres.

La disparidad entre los ideales educativos y profesionales que manejan los padres respecto a las hijas y el trato y posición dados a las madres modifican de manera lenta la situación y posibilidades de éstas. Pero la coexistencia de percepciones con signos contrarios hacia las hijas y las madres, la estimulación a la educación, auqnue con límites a la orientación laboral, y la aparición de nuevos campos y opciones sociales que conviven con una imagen de mujer signada por un carácter desvalorizado, son vías que en su encuentro y convivencia fertilizan el campo para el conflicto.

Esta situación corresponde especialmente a las mujeres de la generación mayor y a las jóvenes de extracción rural o de familias urbanas con padres con bajo nivel educativo y ocupacional. Sin embargo, en el caso de estas últimas las transformaciones culturales y sociales se constituyen en un soporte y empuje social a ocupar nuevas posiciones, particularmente en lo laboral. Las jóvenes, en general, tienen además a su disposición un cúmulo de experiencias de generaciones anteriores que actúan como saber acumulado a partir del cual orientar y significar la propia trayectoria laboral, que no es el caso de las mayores. Para la generación más joven de estratos con recursos económicos y niveles educativos mayores, la distancia entre los modelos y los ideales resulta menor, pues los modelos de mujer en la familia de origen a las que están expuestas se distinguen por tener más educación y participación en el mundo laboral.

Cada sujeto, en función de sus características y coyunturas vitales específicas, va a responder de una manera particular a las contradicciones entre ideales y modelos y a las tensiones al interior de los ideales y de los modelos mismos. No obstante, es posible ubicar a grandes rasgos ciertos modos de respuesta en términos de identificación con lo que se entiende y se transmite como femenino y masculino en las interacciones con las figuras parentales, padre y madre. Respuestas que van a afectar en el futuro la orientación de las mujeres en el mercado laboral.

Varias son las respuestas posibles:

Una se configura a partir de la identificación con la figura masculina o de manera más abstracta con lo masculino. Esta determinará una valorización de mundos y modos masculinos, al mismo tiempo que un acuerdo sustancial con jerarquías y jerarquizaciones vigentes. Además, se vincula con una tendencia a excluir áreas de experiencia consideradas femeninas y en casos extremos a una desvalorización radical de los ámbitos y características asociadas con lo femenino.

> ***Alicia*** *(53 años, casada, 2 hijos, estudios técnicos de secretariado, funcionaria administrativa de una empresa privada) es la última y única mujer de una familia de cinco hermanos que le llevan varios años de diferencia. Su padre es definido como alguien liberal y adelantado a su época, quien le incentivó a tener sus propias ideas e independencia. Sin embargo, estas características estaban vinculadas con el ámbito externo/educativo, mientras que dentro de la casa su comportamiento es descrito como sumamente machista. Allí el padre ejerce una autoridad total y toma hasta las decisiones más nimias, define la organización de la casa y los proyectos familiares. En este contexto, la madre no tiene espacio. Alicia reconoce haber sido muy estimulada y participaba en distintas actividades extraescolares: ballet, piano, baile español, las que no contradecían su socialización como mujer. Empero, el padre se opone cuando quiere trascender los límites aceptados, alejarse como soltera del hogar para ir a estudiar química y farmacia en otra ciudad. Estudiará secretariado, actividad que ella valora muy poco y la hace sentirse insatisfecha. Desde que ingresa al mercado laboral sus esfuerzos estarán*

orientados a adquirir nuevas habilidades que le sirvan para alejarse de una ocupación laboral femenina (secretariado) y acceder a espacios laborales y posiciones más valoradas, debido en parte a su carácter masculino. En estos lugares se esfuerza en entender las normas y procedimientos para ser reconocida y avanzar profesionalmente.

***Marta,** de 31 años, terminó la escuela básica, está casada, tiene tres hijos varones y es trabajadora eventual. Su trayectoria laboral está marcada por entradas y salidas del mercado. Los puestos en los que se ha desempeñado, además de tener un carácter temporal, han sido muy precarios. Obrera agrícola de temporada, mesonera, empleada doméstica, son algunas entre las muchas ocupaciones realizadas. Estas características se vinculan con su nivel de educación, pero también con el hecho que sus actividades laborales han estado restringidas a los momentos en los que su pareja no ha tenido trabajo. Los bajos salarios y las diferencias de oportunidades laborales y salariales entre hombres y mujeres la llevan a considerar que la única salida a su situación sería desarrollar actividades masculinas. Le gustaría ser camionera, por ejemplo. Valora el mundo masculino y hay una cierta idealización del mismo. Sus relaciones con las compañeras de trabajo son difíciles y en general es muy crítica con las mujeres y con los mundos laborales femeninos.*

El tipo de valoración adjudicada a las mujeres en y por su familia de origen, y las menores posibilidades de elección que ellas tienen en el campo laboral, contribuyen a ir organizando y acentuando la idea de que la única manera de poder mantenerse con algún nivel de satisfacción en el mundo laboral es a partir de una identificación básicamente masculina.

Otra clase de respuesta consiste en una cierta oscilación entre la identificación con el modelo y el ideal de las madres, lo que se traduce en tensiones entre las representaciones que afectan las decisiones respecto a la orientación vital de lo laboral. Esta fluctuación se asocia con un cierto grado de conflicto que obliga permanentemente a redefiniciones

y determina una actitud de búsqueda de soluciones conciliatorias, con mayor o menor éxito según el caso.

Como ilustración de esta forma de respuesta consideraremos a Janeth, una joven mujer de 23 años, soltera, con educación media.

> ***Janeth*** *es obrera textil. Su madre trabajaba como asesora del hogar "por necesidad", según definición de la propia madre. Debía mantener a sus tres hijos pues el esposo alcohólico no contribuía económicamente al hogar. Las exigentes y poco satisfactorias condiciones de trabajo hacen que éste se asocie con humillación y sacrificio. La madre ha promovido el trabajo y la superación en Janeth, pero al mismo tiempo sus experiencias infantiles vinculadas a la ausencia materna y la importancia de los aspectos afectivos emocionales transmitida por la madre, actúan como contrapeso a la influencia del ideal laboral. Esta contradicción está presente, por ejemplo, en el contraste entre la relevancia que sostiene haberle adjudicado al trabajo y a su actividad sindical y las características de la pareja con la que estaba próxima a casarse en el momento de la entrevista. Él está en desacuerdo con el movimiento sindical en el que Janeth participa activamente, con la conducta de las mujeres que intervienen en él, y además considera el trabajo como una actividad temporal que Janeth tendría que dejar apenas sus propias condiciones laborales mejoren. Pero él ocupa también el lugar de la seguridad y la protección, aspectos que para Janeth son relevantes por las expectativas e importancia otorgadas a lo afectivo emocional, especialmente en la medida en que atraviesa por un difícil momento laboral. La orientación que finalmente tomaría la vida laboral de Janeth era incierta cuando se la entrevistó, pero la tensión y el conflicto entre las dos tendencias eran manifiestos.*

En la medida en que modelos e ideales se acerquen, las tensiones se reducirán, lo que permitirá una mayor fluidez de lo laboral al estar sujeto a menor conflicto. Los casos de Liliana y de Josefina son ilustrativos. Ambos representan puntos extremos de un continuo en el cual Liliana expresa la identificación con los modelos, valoraciones y expectativas

asociados a lo femenino más tradicional en el mundo del trabajo, mientras Josefina es socializada en una familia en que ambos padres redefinen explícitamente los sentidos más enraizados atribuidos a lo femenino y afirman la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el mundo de la cultura y el trabajo.

Liliana *(46 años, soltera, auxiliar paramédico), hija única, ha vivido siempre con sus padres en el mismo lugar. La madre trabajaba cosiendo para amistades, el padre como empleado gráfico. No recuerda especialmente las ideas parentales acerca de lo laboral, pero reconoce las expectativas para que se profesionalizara. Termina de estudiar a los veintiún años pero no logra ingresar a la universidad. Durante un año no hace nada y luego decide entrar en un curso para auxiliar paramédica. Siempre le había interesado el área de salud, por lo que consideró que ésta era una opción para ella. Finalizado este curso entra a trabajar en el hospital, donde el ingreso era automático si se había obtenido buenas calificaciones. Después empezó a trabajar en la unidad de urología que acababa de abrirse en el mismo hospital. No reconoce ningún cambio ni de relación ni de posición en las relaciones familiares debido al trabajo, y las que son descritas como buenas y satisfactorias. Consideró como ventaja de trabajar el no permanecer sin hacer nada, lo cual resultaba aburrido, y también la posibilidad de disponer de dinero propio y no estar a expensas del otro. Lleva veintiún años en el mismo lugar de trabajo, a pesar de que los sueldos son bajos, porque le resulta cómodo que quede cerca de su casa, pero además porque no tiene que hacer turnos de noche ni el fin de semana. A lo largo de su vida laboral tuvo dos posibilidades (a los 26 y 32 años) de cambiar a puestos mejor remunerados y con más perspectivas a futuro (promoción y mayores ventajas para la jubilación), pero tomó la decisión de quedarse donde estaba debido a la "comodidad", pero además porque no quería dejar solos a los padres.*

Josefina *(48 años, casada, 3 hijos, estudios universitarios) es la mayor de dos hermanos. El hermano es mucho menor que ella. Vivió hasta los diecisiete años en un pequeño pueblo minero en el*

norte del país. El padre formaba parte del grupo más vinculado a intereses culturales. Era director de la biblioteca, administrador del único cine del lugar, organizador de cine-foros y de audiciones radiales. Su madre es descrita como alguien que leía mucho y que promovió siempre con firmeza la profesionalización. Este ambiente, en el que los logros intelectuales así como la profesionalización y la independencia son estimulados, es percibido como el espacio alternativo en un entorno social básicamente machista. Una tía profesora y pianista, junto con el padrino, un pintor retratista que había vivido en Europa, y un amigo del padre, quien favoreció su acceso a juegos y actividades consideradas tradicionalmente como propiamente masculinas, conforman tres modelos adicionales que organizan y refuerzan la construcción del marco de sí y de sus expectativas en el futuro. El "mensaje", como ella señala, fue que el estudio le permitiría la libertad de elección profesional y laboral, y de esta manera le aseguraría no depender de un hombre. Desde esta perspectiva, casarse resultaba un elemento secundario. La importancia de lo profesional y laboral aparece asociada al modelo paterno y a la figura de la madre, para quien "lo peor que había era ser dueña de casa".

Ahora bien, como ya señaláramos al comienzo de este capítulo, la familia de origen no sólo interviene como fuente y modeladora de las oportunidades educativas, se constituye también en una red de soporte a lo largo de las trayectorias laborales de las mujeres.

Esta función puede ser considerada como parte importante de las prácticas a través de las cuales la familia de origen apoya la orientación laboral. Ella puede durar mucho tiempo después que las hijas hayan salido de casa (sobre todo como ayuda en el cuidado de los niños), pero se muestra particularmente relevante en el inicio de la actividad laboral. Esto se ha acentuado en los últimos años en la medida en que la mayoría de las jóvenes comienza su vida laboral cuando están solteras y viven con la familia de origen. La familia actúa como red de apoyo que permite descargar a las jóvenes de obligaciones domésticas y ofrece una cierta seguridad material y emocional las veces que ellas necesitan retirarse del trabajo para buscar posiciones menos precarias.

El apoyo y estímulo familiar o amical durante el ingreso o los retiros temporales del mercado debilitan la atadura de la trabajadora a un puesto particular de trabajo. Pero, a la vez, su presencia en el mercado de trabajo disminuye su dependencia respecto de la familia y le permite gozar de manera más autónoma del apoyo recibido.

Estas redes familiares y sociales, en particular las de amistad, tienen que ver, además, de manera directa con las oportunidades laborales. Estas redes sirven como principal fuente de información acerca del mundo laboral en general y sobre las especificidades del mercado de trabajo en particular. Son especialmente relevantes para la inserción en el mundo del trabajo, aunque no se restringen a este momento puesto que continúan activas a lo largo de las trayectorias laborales. Proveen de información respecto a qué y cómo hacer para conseguir un empleo, o facilitan contactos o informaciones sobre puestos de trabajo disponibles y dan accesos a circuitos laborales definidos.

En conclusión, a través de modelos e ideales las figuras significativas, usualmente las parentales, otorgan una determinada significación y valor al trabajo. Esto no se da en abstracto, sino que se encarna en sus propios deseos y expectativas respecto a sus hijas, los cuales a su vez no son unívocos, sino más bien usualmente contradictorios. Estos deseos y expectativas no sólo intervienen en promover la orientación laboral a través de modelos e ideales que inciden en la construcción de sí, también lo hacen mediante actos y prácticas específicas. Las oportunidades educativas ofrecidas a los hijos son una de las maneras efectivas en las que se impulsa la orientación laboral.

El lugar del trabajo en las imágenes que las mujeres tienen de sí y del modo en que organizan los sentidos acerca de sí mismas juega un papel central como factor de facilitación de las trayectorias laborales. De hecho, al funcionar incorporado a los ideales de sí de las mujeres organiza sus expectativas y se entreteje en sus deseos. Para que lo laboral ocupe tal lugar es necesario que actúe una representación positiva del trabajo en la que éste se sitúe como fuente posible de gratificación y por lo tanto como empuje o elemento motivacional. La importancia otorgada al trabajo se construye entonces desde la infancia y cumple un rol fundamental en el ámbito de las expectativas ideales y en la facilitación de las

trayectorias laborales en la medida en que permite una cierta continuidad de las mismas.

De otro lado, el peso de la estimulación y oportunidades educativas dadas por la familia de origen para el futuro desenvolvimiento de la trayectoria laboral es indiscutido. En todos los casos en que se observa una tendencia al mantenimiento y desarrollo de un curso laboral relativamente fluido, se encuentra alguna figura significativa que ha promovido la educación teniendo en perspectiva lo laboral. La ausencia de estímulo, por el contrario, se vincula con trayectorias poco integradas y poco exitosas. Este estímulo, sin embargo, no puede considerarse como directo y unilineal y depende también de que la familia cuente con los recursos necesarios para poder destinarlos en esta dirección.

Es posible sostener que en las familias de origen la educación es un valor considerado y considerable. Si bien en términos generales lo es para todas las generaciones, sólo en las más jóvenes esta apreciación deja de estar cruzada con tanta intensidad por imágenes de género que limitan o desfavorecen las oportunidades de las mujeres. En esa medida, el nivel de conflicto está menos presente y hay una actitud más activa de demanda y búsqueda en la generación más reciente.

Finalmente, cabe insistir en el importante papel de soporte o red de referencia de la familia de origen, en especial de las madres u otras figuras femeninas para el cuidado de los hijos, y de los padres o figuras masculinas en la orientación de las mujeres hacia el mercado de trabajo.

LA POSICION FAMILIAR DE LAS MUJERES

Los grados de autonomía y libertad que las mujeres pueden desarrollar a lo largo de sus trayectorias laborales dependen en gran medida de la edad de ingreso al mercado de trabajo, los niveles educativos y, en particular del estado civil. Incorporaciones tempranas, niveles escolares bajos y el hecho de estar casadas y ser madres restringen las posibilidades laborales de las mujeres. Las responsabilidades familiares y la disponibilidad física y psicológica para trabajar no son las mismas para mujeres solteras que viven solas o con sus padres que para aquellas con pareja e hijos.

LA PAREJA EN LA VIDA DE LAS MUJERES

La presencia o ausencia de una pareja estable, la edad de formación de la misma, la distancia entre sus miembros en cuanto a recursos que movilizan y oportunidades que les ofrece el mercado laboral, así como también el número, intervalo de nacimiento y edad de los hijos, son factores objetivos que inciden, aislada o simultáneamente, en un mismo o en diferente sentido, sobre las trayectorias laborales de las mujeres con pareja.

La influencia de la pareja como un factor de estímulo y soporte o de coacción y limitación fue reconocida tanto por las mujeres que aprecian como positivas y satisfactorias sus trayectorias laborales como por aquellas otras cuyos itinerarios laborales se han caracterizado por la discontinuidad. De manera que la relación de la mujer con su trabajo fuera del hogar no depende sólo de la carga de las tareas domésticas y de cuidado de los otros, sino de la calidad de la interacción entre los distintos miembros y de las imágenes, valoraciones y comportamientos que circulan dentro de la pareja y la familia.

La importancia y valoración acordadas por las mujeres a su trabajo y al de su pareja y la representación de ambos sobre el tipo de familia que se quiere construir median en la permanencia en el mercado de trabajo y el uso de las oportunidades laborales. Las expectativas de ambos miembros con relación a la pareja y el reconocimiento de los derechos de cada uno de ellos a un proyecto personal pueden coincidir o entrar en conflicto. Sin embargo, estas interpretaciones son susceptibles de cambios y

redefiniciones a lo largo de la vida de las parejas, como producto del intercambio y negociaciones acerca de los proyectos personales y de la respuesta de cada uno frente a las oportunidades que se les ofrecen.

La negociación de las mujeres con sus parejas para construir una experiencia laboral autónoma es especialmente delicada debido a la fuerza que tienen las representaciones sociales acerca de la maternidad y la dedicación de las mujeres a los suyos. El peso de las expectativas del otro es un aspecto que desde lo afectivo puede incidir en el modo en que se toman decisiones y se organizan las articulaciones entre lo laboral y lo doméstico familiar.

Las mujeres temen que su negociación en torno a mayores grados de autonomía para su desarrollo laboral pueda ser interpretada como un cuestionamiento y resistencia a asumir la maternidad, las responsabilidades domésticas y el papel de esposa. Asimismo, la anticipación de las mujeres respecto a lo que sus parejas desearían de ellas autolimita sus demandas de independencia. En sus relatos aparece la idea común de que el anhelo de las parejas es que ellas no trabajen aunque no se lo expresen directamente. Esto se da incluso en los casos en que se establecieron entre la pareja nuevos acuerdos y definiciones de responsabilidades, tareas y prioridades en función de la actividad laboral de las mujeres. Las más jóvenes comunican más explícitamente las limitaciones que puede imponerles la pareja y anticipan que la negociación con ellas es difícil y tiene pocas posibilidades de éxito, apreciación que las lleva en algunos casos a retrasar la convivencia con la pareja.

Reconocer la influencia de la pareja no significa solamente, como se podría desprender de lo expuesto, detectar el modo en que se activaría como obstáculo a lo laboral, sino también conseguir evaluar en qué medida puede funcionar como facilitador de la trayectoria laboral. Esto último ocurre con mayor frecuencia cuando se ha llevado a cabo una redistribución de tareas y un remodelamiento de los papeles de cada uno al interior del hogar, incorporando el aspecto laboral de la pareja mujer como elemento significativo y gravitante, lo que a su vez sería producto de un proceso de negociación. Resulta revelador el hecho ya mencionado de que las mujeres del grupo de mayor edad con trayectorias ascendentes adjudiquen al éxito de estos acuerdos y sus consecuencias parte

importante de su posibilidad de dedicación y permanencia en el campo laboral.[17]

El no tener pareja se constituyó para nuestras entrevistadas en un motivo para ingresar y permanecer en el mercado laboral. La ausencia de marido en el caso de las solteras les llevó a priorizar el trabajo como una dimensión ineludible de su trayectoria vital. Las solteras fueron más valoradas que las casadas por los logros materiales, sociales y espirituales alcanzados, lo que las estimuló a cuidar más de sí mismas y procurarse fuentes de gratificación personal. Las trabajadoras viudas, separadas o madres solas no tuvieron otra opción que quedarse en el mercado de trabajo al ser las principales responsables de la manutención de sus hijos primero y de sus padres después.

Las diferencias observadas entre mujeres con pareja y sin pareja relativas a su posición como trabajadora en sus familias y su orientación hacia el mercado nos llevó a analizar ambas situaciones por separado, desde las siguientes tres perspectivas: relación con la pareja o los otros adultos de su medio familiar, vinculación con la maternidad y los hijos, y distribución de las tareas domésticas.

Las mujeres con pareja

Las imágenes y expectativas de género sobre la familia construidas desde la infancia inciden en la disposición y capacidad de las mujeres para negociar un espacio propio de desarrollo y trayectorias laborales independientes y/o para resistir a las presiones maritales y sociales que las alejan de sus proyectos personales. La edad de formación de la pareja y la distancia objetiva entre ambos miembros –en niveles educativos, técnicos y profesionales, capacidad de generar ingreso y prestigio de las ocupaciones a las que acceden– condicionan igualmente las posibilidades de las mujeres de hacer respetar sus trayectorias laborales. Una distancia grande, heterogamia, a favor del marido actúa como presión implícita o explícita para que las mujeres, de acuerdo a criterios de costo/oportu-

17. Todas las entrevistadas de esta generación contaban con una pareja con la cual habían desarrollado procesos de negociación, con diferentes grados de dificultad y duración relativamente satisfactorios.

nidad y de prestigio, subordinen sus proyectos a los del marido, los que suelen identificarse con el proyecto familiar.

No obstante, las imágenes y prescripciones presentan fisuras que pueden ir haciéndose cada vez más evidentes a lo largo de la vida de pareja hasta obligarlas a negociar y reformular las valoraciones, ideales y representaciones de ambos sobre la familia y el derecho que les cabe a sus miembros a desarrollarse en lo laboral, con independencia de las distancias que los separan, los aportes de cada uno y las funciones que cada quien asume dentro y fuera del hogar.

El análisis de las entrevistas nos permitió construir tres tipos de relación de pareja. Las familias concretas tienden a incluirse en uno de ellos, aun cuando en algunos casos comparten características de los distintos tipos y/o se desplazan de uno a otro de acuerdo a la evolución particular de la dinámica familiar a través del tiempo.

El primero engloba los casos en que las mujeres subordinan su inserción y comportamiento en el mercado de trabajo a la aprobación e itinerario laboral de sus maridos. Este modelo es más frecuente en familias procedentes de sectores socioeconómicos bajos y en las generaciones mayores. Sin embargo, también es común en sectores medios cuando existe una marcada distancia de escolaridad, formación y capacidad de generar ingresos en menoscabo de las mujeres. El segundo tipo incluye a las parejas cuyos miembros no difieren mucho entre sí –homogamia– y concurren en el desarrollo de una misma actividad laboral destinada a asegurar la sobrevivencia familiar. Este arquetipo se da más en familias de sectores populares pero con mayores recursos sociales y educativos que en el caso anterior. El tercer tipo comprende a las parejas en las cuales las mujeres afirman su derecho a un desarrollo laboral autónomo, cualquiera sea la distancia de oportunidades entre ambos cónyuges, y conciben a sus familias organizadas en torno a la doble carrera de sus miembros. Estas concepciones son compartidas en distinto grado por los maridos, por lo que generalmente las dinámicas familiares suelen estar cruzadas por negociaciones, tensiones o conflictos en torno a la influencia o interferencia entre las carreras de ambos. Esta situación suele verse más asiduamente en casos en que las mujeres tienes mayores niveles de escolaridad y se insertan en actividades no manuales y en posiciones por lo menos de mando medio.

Detengámonos en tres historias de pareja que ilustran adecuadamente el primer tipo señalado: la subordinación de las mujeres a la voluntad y a los itinerarios laborales masculinos en medios socioeconómicos diferentes.

> ***Sara*** *(45 años, casada, 4 hijos, estudios universitarios incompletos) proviene de una familia de sectores medios. Al contraer matrimonio decide dejar de estudiar para que el esposo pueda continuar sus estudios, ya que éstos le parecieron más importantes que los propios (él estudiaba ingeniería civil). Además, sería él quien, según sus expectativas, tendría que hacerse cargo de mantener el hogar. Después del matrimonio empieza a trabajar porque el empleo del esposo era a tiempo parcial y sus ingresos no resultaban suficientes para cubrir las necesidades de la familia. Abandona este trabajo en el octavo mes de embarazo de su primer hijo. Varias razones intervienen en esta decisión. Su esposo suegra preferían que se quedara cuidando al niño, lo que era posible entonces ya que los ingresos del esposo habían aumentado lo suficiente como para que su aporte dejara de ser considerado indispensable. Por otra parte, la familia había evaluado que sería más lo que gastarían para que alguien cuidara al niño que lo que ella podría ganar con su trabajo. Poco más de un año después nace su hija. El esposo se gradúa y consigue un empleo como ingeniero. Sara empieza entonces la venta de repostería artesanal que ella misma produce. Esta actividad es interrumpida y retomada en ocasión del nacimiento de los siguientes dos hijos. Pese a la importancia que la actividad adquiere para ella, es considerada por el marido e hijos como una interferencia en la dinámica familiar y debe realizarla dentro de los límites estrechos que ésta le deja.*

María y Marta (ambas de 31 años) son mujeres más jóvenes que proceden de hogares de escasos recursos de zonas semiurbanas en el sur del país.

> ***María*** *(casada, 2 hijos, Primero Medio) fue la quinta hija y se ha visto obligada a trabajar desde los dieciséis años como asesora del hogar. Después de un año entra a trabajar puertas adentro,*

por lo que debe abandonar los estudios. A los diecinueve años se traslada a Santiago donde encuentra trabajo en una casa, en la que permanece seis años. En esta época conoce a su actual esposo, quien le pide, le exige más precisamente, que deje el trabajo. Estaba celoso, según María, del buen trato que recibía en su empleo, de que la trataran como a una hija y de los hombres jóvenes, familiares de los dueños de casa, que llegaban allí. Le hizo caso porque estaba enamorada, aunque vuelve a trabajar por necesidad económica deja el empleo cada vez que el marido se lo solicita. Con su marido ponen un pequeño negocio de verduras y abarrotes en la casa y aunque le va bien debe cerrarlo para evitar conflictos conyugales porque el esposo pensaba que atendía a los clientes hasta demasiado tarde y se ponía celoso porque ella iba a abastecerse al mercado. De esta manera, pese a que María valora muy positivamente el hecho de trabajar fuera del hogar y lo considera una fuente de autoestima e independencia personal no está dispuesta a confrontarse directamente con la voluntad del marido. Su idea es intentar mantenerse en el espacio laboral respetando los estrechos márgenes definidos por su pareja. Su seguridad de retornar a trabajar parece provenir de la contradicción en la que se halla su esposo: no quiere que ella trabaje pero al mismo tiempo no está en posición de cubrir las necesidades familiares sin el aporte de María.

***Marta** (casada, 3 hijos, Octavo Básico) es la menor de once hijos (la madre tuvo nueve hijos de su primer matrimonio y luego dos hijas de su segunda pareja). No termina el colegio, no sólo por falta de recursos materiales sino por escapar de una disciplina que según ella era muy estricta. Deja la escuela para entrar a trabajar vendiendo bolsos. A los dieciséis años se embaraza y se casa. Durante los primeros años vive con su suegra. Trabaja unos meses en el PEM y luego en el POJH. El esposo no quiere que trabaje debido a los celos y la desconfianza que le provocaba que ella estuviera en contacto con hombres y su actitud amistosa hacia ellos. Los problemas de alcohol y de celos del esposo, que se tradujeron en maltrato emocional y físico, precipitaron la separación. Conoce luego a su conviviente actual con quien tiene*

otros hijos. Cuando éste no tiene empleo o sus ingresos son muy bajos, Marta sale a trabajar y él permanece a cargo de la casa. Pero en cuanto él encuentra un trabajo adecuado ella vuelve a ocuparse de las tareas domésticas.

Como vemos a través de las narraciones anteriores, el proyecto laboral del hombre ha tendido a ser considerado como prioritario en la organización de la dinámica familiar. En este tipo de pareja las decisiones están supeditadas a los avatares laborales del marido y se declina el proyecto personal en función del otro. Se trabaja temporalmente para ayudar a la economía familiar en los momentos o períodos de necesidad, los que se reiteran a lo largo de la vida familiar. Las mujeres entran y salen del mercado de trabajo de acuerdo a las necesidades de la familia.

Las historias ponen de manifiesto las diferencias derivadas de la procedencia cultural y social de las parejas. En los sectores medios, la prioridad otorgada a las trayectorias masculinas se sustenta no sólo en la heterogamia entre ambos miembros sino también en una determinada concepción de la masculinidad que asociada al éxito laboral y prestigio social conduce a derivar las oportunidades hacia los hombres para que puedan acceder a posiciones más prestigiadas y de mayor retribución, tener éxito en la competencia frente a otros en el mercado laboral y cumplir con su papel de proveedores. En los sectores populares, en cambio, el dominio masculino se apoya menos en la distancia educativa y se afirma y valida más en imágenes de género que definen el dominio como una dimensión propia del ser hombre.

Sin embargo, la subordinación de las mujeres en ambos sectores sociales no es total y al interior de esta situación las mujeres buscan espacios propios y niveles de satisfacción al margen de la familia. Desde esta perspectiva, las actividades laborales que realizan tienen mucho sentido para ellas al ser interpretadas como espacios de libertad y realización personal al que les cuesta renunciar dentro de una vida hegemonizada por la voluntad masculina.

En el segundo tipo, integrado por aquellas parejas que se constituyen en una suerte de empresa familiar en el rubro de la producción y comercio, la distancia entre sus miembros es menor y sus aportes son igualmente

valorados. Incluso algunas veces la contribución monetaria de la mujer llega a ser más visible y valorada por la familia, lo que influye positivamente en su autoestima, satisfacción personal y capacidad de tomar decisiones frente a los cambios que ocurren en la familia o en el mercado. En este último caso, la heterogamia a favor de la mujer entra en contradicción con los estereotipos e imágenes de género habituales, lo que podría explicar la tendencia observada en algunos de estos casos a descalificar los aportes de la pareja masculina como una manera de subrayar los propios.

> ***Elsa*** *(55 años, casada, 4 hijos, Octavo Básico) empezó a trabajar muy joven, a los trece años, porque su situación económica no era muy buena. Trabajó inicialmente como asalariada y luego se independizó. Considera que le ha ido muy bien en los negocios. Es propietaria de su casa y de tres locales comerciales, dos de los cuales están arrendados. Actualmente se dedica a supervisar su negocio sin tener que permanecer atada al mismo. Afirma que no quiere menospreciar a su esposo, pero que todo lo que tiene lo hizo ella misma, es producto de su esfuerzo, y este hecho es motivo de gran satisfacción.*

El tercer tipo está constituido, como ya decíamos, por aquellas parejas en que las mujeres anhelan organizar sus familias en torno a la doble carrera de sus miembros independientemente de la distancia que las separa de sus maridos. El trabajo es para ellas una dimensión sustantiva de su identidad personal, por lo cual el dejar de trabajar y la ausencia de perspectivas laborales tienden a sumirlas en profundas crisis personales. Esta aspiración de las mujeres no siempre es evidente ni compartida por los maridos, sobre todo en los casos de heterogamia, ya que para ellos el ocupar posiciones laborales que proveen más ingresos y prestigio les confirma en la idea de la prioridad laboral masculina, la que sigue presente en tanto representación actuante, a pesar de que aparezca manifiesta la idea de la importancia de la actividad laboral de la mujer. La organización del trabajo y la exigencia de una disponibilidad laboral total en los cargos de responsabilidad y prestigio presionan en el mismo sentido de subordinar a las mujeres a las exigencias laborales maritales.

En estos casos, conservar la autonomía de los planes laborales y seguir en ellos ha sido el resultado de una negociación de las mujeres con su pareja. Acuerdos que les resultan imprescindibles pues es claro que sin el apoyo de la pareja una actividad regular y dedicada resultaría difícil.

Presentamos a continuación dos historias que ejemplifican en distinto sentido la cristalización de estas aspiraciones. En el primer caso, donde la distancia entre ambos miembros de la pareja es poca, el marido apoya y respeta la carrera de su mujer. La situación de la segunda es diferente, ya que la distancia en posibilidades laborales es más amplia y el marido tiende a actuar en función de sus prioridades y expectativas laborales sin detenerse a considerar las de su mujer. Esta situación deviene especialmente crítica cuando los desarrollos laborales de ambos se tornan contradictorios. En estas circunstancias, el reconocimiento y apoyo del marido al desarrollo laboral de su esposa fue la forma de dar salida a una crisis personal y familiar.

> ***Alicia*** *(53 años, casada, 2 hijos, Sexto de Humanidades, Secretariado) ingresa a trabajar a los diecinueve años como secretaria, se casa a los veinticuatro y tiene sus dos hijos en un lapso de siete años. A los treinta y un años, siete años después del nacimiento de su hijo, se retira del trabajo por decisión propia. Influyen en esta decisión su frustración laboral frente a una resolución del empleador que considera injusta. Como deseaba tener un segundo hijo, en estas circunstancias opta por retirarse, ya que le permitiría tener un embarazo con menos riesgo dada su tendencia a abortos espontáneos. Cuando está en la casa, luego del nacimiento del hijo y de haber organizado eficientemente el cuidado de los niños y la rutina doméstica, empieza a sentirse muy insatisfecha, con energías y capacidades subutilizadas, con el tiempo vacío.*
>
> *Su disponibilidad al trabajo ha estado acompañada por la actitud positiva y de cooperación del esposo, aunque sus expectativas hubiesen sido, según la opinión de Alicia, que permaneciese más tiempo en el hogar. La colaboración del marido, de la madre y de los hijos, cuando más grandes, es resaltada como elemento de apoyo que hizo posible su desarrollo laboral. Las decisiones*

de la esfera familiar han sido planificadas y armonizadas con las exigencias laborales. La esfera doméstica no fue pensada entonces en términos de conflictos con el mundo laboral, a pesar de que reconoce que asumir ambas implica exigencias mayores.

***Josefina** (48 años, casada, 3 hijos, estudios universitarios) empieza a trabajar siendo estudiante, alrededor de los quince años, en trabajos temporales, en procura de recursos materiales en un momento de crisis familiar asociado a la separación de los padres. Inicia su actividad profesional como educadora de párvulos a los veintiún años y contrae su primer matrimonio a los veintisiete y el segundo a los treinta. Sus tres hijos, del último matrimonio, nacen a lo largo de una década. Educada en el ideal de independencia y logro profesional, y con una gran capacidad para identificar las exigencias y requerimientos laborales y concordarlos con sus propias habilidades, tiene un inicio laboral exitoso y ascendente. Esta trayectoria es interrumpida por la crisis política en Chile que la obliga a exiliarse. El exilio y el cambio de países debido a razones emocionales-afectivas la llevaron a privilegiar los proyectos laborales de sus parejas, dejando en segundo lugar los propios, sin abandonarlos totalmente. Este proceso signado por fracasos y dificultades va a derivar en una crisis depresiva. Frente a ella, su segundo marido debe ceder y modificar su carrera profesional para ampliar las posibilidades de reinserción laboral de ella. Cambian de país, a uno más favorable para el desarrollo laboral de ambos. Allí tiene sus otros dos hijos. Este hecho, más las dificultades que tiene para adaptarse a la lógica de las instituciones donde se integra, la llevan a ejercer por su cuenta como consultora y docente universitaria durante algunos años. En la actualidad, ocupa un alto cargo, en temas relacionados con la educación de párvulos. Está muy orgullosa de haber preservado su línea laboral a pesar de todas las dificultades atravesadas a lo largo de su recorrido vital y valora los logros alcanzados en ambas esferas, aunque tiene claro que profesionalmente hubiera esperado más de sí misma. Se siente gratificada, acogida y satisfecha en la relación con sus hijos, pero la que mantiene*

con la pareja es percibida como un obstáculo para el desenvolvimiento de su vida laboral y como fuente de conflictos, aunque nota una mejora en esta relación, como resultado de esfuerzos prolongados y dolorosos de confrontación con su marido. Paradójicamente en él conviven convicciones racionales (acerca de la mujer, de su derecho al trabajo, a la realización) con expectativas respecto de sí y del otro cargadas emocionalmente y contrarias a las convicciones antes mencionadas.

Las mujeres han logrado mantener la autonomía de sus planes laborales y perseverar en ellos como resultado de una negociación con la pareja, la que consideran imprescindible pues sin su apoyo una actividad regular y dedicada les resultaría difícil. El nivel de dificultad de estos acuerdos, que implican polemizar sobre las representaciones acerca del rol materno y la responsabilidad doméstica, se puede ver, por ejemplo, en el reconocimiento del no estar casada como condición de sus logros por parte de las jóvenes con trayectorias laborales ascendentes. La idea imperante es que retardar el establecimiento del compromiso de pareja beneficia el desarrollo laboral. En estas apreciaciones no sólo se pone en juego la percepción de la dificultad de estas articulaciones, sino también la inseguridad respecto a la posibilidad de llevar a cabo negociaciones exitosas. Este tipo de arreglos es menos difícil en la familia de origen, pues por lo general la madre asume todas las responsabilidades domésticas. El tiempo disponible para el trabajo y para el perfeccionamiento es resultado en gran medida de este hecho.

El análisis de los tres tipos de relación de pareja evidencia la importancia que tiene la actitud y comportamiento de la misma en las trayectorias laborales de las mujeres. En las generaciones mayores e intermedias la disposición a aceptar y respetar el espacio de desarrollo laboral de las mujeres es mucho menor en las familias con escolaridad más baja, en las que los hombres son trabajadores manuales. Sólo cuando el hombre no trabaja o sus ingresos son insuficientes, las mujeres pueden entrar sin problemas al mercado laboral. Sin embargo, en estos casos los varones están más a menudo dispuestos a asumir parte importante del cuidado de los hijos y de las tareas domésticas. En las parejas con escolaridad

más altas y ocupaciones no manuales, el respeto y valoración del trabajo de la mujer se vincula, por un lado, a la posición que éste tiene en la identidad personal de las mujeres y, por otro, con la manera en que es interpretada la distancia objetiva en formación y desempeño laboral entre los cónyuges. La situación menos conflictiva se da cuando ambos miembros de la pareja se asocian en una empresa de carácter familiar, en la cual el aporte de la mujer es visible y sustantivo y forma parte de su satisfacción y orgullo personal.

Las mujeres sin pareja

Las mujeres que luego de incorporarse al mercado laboral permanecen solteras durante algunos años cuentan con más tiempo y espacio interno para experimentar en distintas ocupaciones. El paso por diversos medios sociales y tipos de empleos cuyos requisitos son de diferente índole, les permite profundizar en el conocimiento que tienen de sí y de sus habilidades cognitivas, sociales y emocionales. Las trabajadoras jóvenes, al rotar entre trabajos más que las cohortes mayores, pueden comparar los empleos desde diferentes puntos de vista: ambiente laboral, horarios, ingresos y posibilidades futuras. En esta situación, las jóvenes de las generaciones menores pueden preguntarse menos presionadas por exigencias familiares y expectativas y demandas maritales, por lo que desean, por el grado de satisfacción alcanzado en el trabajo y anticipar de esta manera con más libertad los pasos futuros a dar. Pueden así optar por permanecer o salir de un puesto de trabajo y decidir el destino de los ingresos independientemente de los gastos familiares, usándolos por ejemplo, si así lo desean y consideran necesario, para sufragar los gastos de capacitaciones que les aseguren el desplazamiento a mejores posiciones en el mercado laboral.

> ***Marcela** (30 años) procede de un hogar que le permitió terminar estudios superiores. Se insertó en el sector de la enseñanza. Ingresa como ayudante de parvularia, pero gracias a sus esfuerzos y un proyecto de estudios sistemático siguió la carrera de parvularia y luego la de pedagogía. Decidió postergar el matrimonio, en el entendido de que éste interferiría en sus planes de formación profesional. Gloria y Janeth, también integrantes de*

la generación más joven, entran asimismo solteras al mercado. Proceden de familias populares –sus madres trabajaron como empleadas de casa particular– y tienen niveles de escolaridad media. Pese a las diferencias culturales y educativas que las separan de Marcela también desarrollaron un comportamiento de búsqueda activa en el mercado laboral. Si bien ingresaron como asesoras del hogar se movieron rápidamente a otras posiciones laborales, para lo cual se capacitaron mientras trabajaban. En el lapso de menos de uno o dos años pasan a desempeñarse como vendedoras u obreras de confecciones. A diferencia de las generaciones mayores de su misma condición socioeconómica, han sido testigos en sus lugares de trabajo de la situación de las trabajadoras mayores con hijos y casadas, quienes, de acuerdo a sus opiniones, no sólo cuentan con escaso tiempo para ellas sino también están "atadas" a sus puestos, obligadas a aceptar situaciones poco dignas e injustas. Ambas coinciden además en señalar que el tiempo y la libertad que tienen se debe a su soltería.

Sin embargo, la soltería puede tornarse en obstáculo para los proyectos personales de las jóvenes, en particular de aquellas que proceden de familias con menos recursos. Son ellas las llamadas a hacerse cargo de las emergencias de carácter familiar que implican el cuidado y la atención de los miembros de sus familias, lo que las obliga muchas veces a postergar sus proyectos personales y laborales. Janeth debe abandonar sus estudios y ponerse a trabajar para atender y compensar la pérdida de recursos económicos que ocasiona la enfermedad de su madre. Gloria tiene que viajar al sur a atender a un hermano enfermo. Liliana se ve obligada a renunciar a su formación técnica para hacerse cargo del negocio familiar cuando el padre abandona a la familia e Hilda tiene que cuidar durante largos años a ambos padres enfermos.

La generación de pertenencia juega un papel importante en las posibilidades que ofrece la soltería en el momento del ingreso al mercado laboral. Empero, al interior de una misma cohorte, la soltería encierra potencialidades diferentes de acuerdo a los niveles de escolaridad y la socialización previa de las trabajadoras.

Las mujeres mayores que tenían niveles educativos altos y que ingresaron a empleos no manuales en el sector de la enseñanza o empresa privada, pudieron aprovechar su soltería para dar forma a sus proyectos personales. Depositaron en su actividad laboral una parte fundamental de su autoestima, seguridad, satisfacción y valía personal. En algunos casos, esta orientación fue fortalecida por las rupturas matrimoniales en sus familias de origen cuando eran jóvenes. El abandono de padres que eran muy estimados y respetados por ellas, las enfrentaron a la fragilidad de la relación de pareja y fue un incentivo más para depositar en el trabajo parte importante de su seguridad y estima personal.

Josefina y Alicia, que hoy bordean la cincuentena, son buenos ejemplos de la situación descrita. Ellas ingresan a trabajar alrededor de los veinte años. Alicia, con estudios medios, lo hace a la empresa privada a comienzo de los 60, con la esperanza de desempeñar un trabajo que le diera reconocimiento, le permitiera ampliar sus conocimientos específicos, progresar y acceder a puestos con mayor poder de decisión. Josefina, con estudios superiores, que entra a trabajar en jardines infantiles a finales de la misma década, en una coyuntura marcada por la innovación y apertura social, buscaba desarrollar su creatividad y cristalizar su compromiso social con el cambio. Ambas mujeres habían sido muy estimuladas cultural e intelectualmente durante la niñez y adolescencia y motivadas por sus padres a realizarse profesionalmente. Luego de la ruptura matrimonial en sus familias de origen permanecieron con sus madres y les prestaron apoyo afectivo y material, sustituyendo en parte el papel de sus progenitores ausentes.

La situación es bastante diferente para las otras mujeres de la cohorte mayor, que aunque ingresaron solteras, no contaron con suficiente bagaje cultural y educativo. Al proceder de familias numerosas, autoritarias, de escasos recursos, que no valoraban la educación ni les pudieron asegurar estudios más allá de la básica, o a lo más a algunos años de nivel medio, se vieron presionadas a incorporarse al mercado a edades muy tempranas, generalmente como asesoras del hogar.

Vemos entonces que las posibilidades que abre la soltería en el momento de ingreso al mercado de trabajo está asociada a la generación de pertenencia de las mujeres y a sus niveles de escolaridad en el caso de

las mayores. En las generaciones de más edad sólo las mujeres que contaban con niveles educativos altos pudieron beneficiarse de la mayor independencia que procura el estar soltera. En las cohortes más jóvenes, en cambio, la soltería sustenta en todos los casos una actitud de búsqueda y exploración que se asocia en menor medida con la escolaridad y la procedencia

Dentro del grupo de mujeres sin pareja fue posible distinguir dos subconjuntos. El primero está conformado por aquellas que no han contado con pareja a lo largo de su trayectoria laboral ya sea porque nunca se casaron, fueron madres solteras, o se separaron y enviudaron muy jóvenes. El segundo lo constituyen las solteras jóvenes.

Dos de nuestras entrevistadas solteras y sin hijos, pertenecientes a las generaciones mayor e intermedia, difieren entre sí en muchos aspectos: procedencia social, educación, expectativas profesionales y futuras y nivel de satisfacción personal, pero coinciden en la forma de interpretar su situación como la de hijas de familias sin responsabilidades hacia otros. Sus familias de origen siguen siendo su referente afectivo y apoyo más importante. Aunque con algunas diferencias, ninguna de ellas deposita en los logros laborales su realización personal. Sin embargo, la de mayor escolaridad y que ocupa un cargo no manual, reconoce las ventajas y posibilidades que se derivan de trabajar y el orden y sentido que proporciona a su vida cotidiana. No tener hijos y no contar por tanto con la base de valoración y satisfacción tradicional de las mujeres, les ha hecho más consciente de sus deseos y responsabilidades para sí mismas. Y en el momento actual anticipan en mayor medida que las mujeres casadas con hijos su situación futura.

*La familia de **Juana** (36 años, soltera, educación media incompleta) tenía una empresa de calzados en la que trabajaban todos sus miembros. Cuando la empresa quiebra, por una estafa, Juana se ve obligada a buscar empleo, pero dada su baja escolaridad sólo accede a trabajos temporales y poco protegidos –servicio doméstico, mesonera–, en los que se siente maltratada por sus jefes inmediatos. El ingreso al mercado laboral es interpretado entonces como un fracaso familiar que la somete a experiencias negativas. Juana trabaja sólo para procurarse el dinero necesa-*

rio para sus cosas. Tiene escasa disciplina de trabajo, se retira sin avisar de los empleos cuando se molesta. Consciente, sin embargo, de sus problemas psicológicos y la forma en que éstos interfieren en su vida personal, se refugia en su familia y sabe que necesita apoyo médico y psicológico especializado.

***Liliana** (46 años, soltera, educación técnica completa) es hija única y ha vivido siempre con sus padres. Aún ahora se mantiene en la posición de hija. El peso de su relación con ellos ha condicionado la forma en que ha organizado su vida laboral, la que no le ha significado sacrificios pues su madre se ha hecho cargo de las labores domésticas. Además, su trabajo no es percibido ni como exigente ni desgastante. Piensa que su futuro está asegurado pues heredará la casa de sus padres, tendrá su pensión y el dinero que actualmente junta. Asimismo, en el futuro cuando sus padres mueran y ella quede sola espera vivir con una amiga que tampoco tiene familia.*

Otra situación diferente ha sido configurada por aquellas trabajadoras con hijos que se separaron luego de duras experiencias matrimoniales, caracterizadas por el dominio y la descalificación, en unos casos, o por la irresponsabilidad, el abuso y desamor en otros. La separación o la viudez las ha dejado solas ante la responsabilidad de mantener y educar a sus hijos. Ninguna de ellas se planteó la posibilidad de retirarse del mercado de trabajo, y con el tiempo, la trayectoria laboral, aunque diferentemente abordada e interpretada, se constituyó en el centro del relato de sus vidas. Con distintos grados de reflexión deben desarrollar diferentes estrategias para sobrevivir y avanzar en el trabajo, de esta manera se ven obligadas a decidir sus acciones inmediatas y futuras. En los casos que presentamos, la experiencia vital las aleja de los cauces señalados por la historia de sus padres. En este sentido, están más obligadas a contar con ellas mismas y ampliar su habilidad para identificar y movilizar recursos. Si bien una vez separadas vuelven al hogar familiar, se redefine su posición en él. La experiencia matrimonial, la vida fuera del país, la presencia de hijos y el trabajo remunerado las hace más adultas a los ojos de sus padres y con los años terminan asumiendo la jefatu-

ra de su hogar. Su familia de origen ha sido un factor decisivo para su desarrollo laboral en la medida en que las ha ayudado con la educación de los hijos, se ha hecho cargo del trabajo doméstico y ha sido un referente afectivo importante para ellas. Dadas sus experiencias de pareja y vida familiar, la relación de pareja se disocia de las relaciones familiares, una de ellas tiene una pareja fuera del hogar y la otra afirma no tener interés en rehacer su vida afectiva.

El relato de la vida de ***Soledad*** *(41 años, viuda, 1 hija, estudios universitarios) aparece como una lucha constante ante la adversidad pero al mismo tiempo como una búsqueda. Búsqueda de sí, de un espacio para ella, de una manera de ganarse un lugar y de encontrarse conforme con ella misma, elementos que el trabajo y el desarrollo profesional le procuran. Buena parte de la posibilidad de recuperarse de las heridas infligidas por las experiencias dolorosas tanto en su casa como en su matrimonio está puesta en el hecho de trabajar, sentirse reconocida, autónoma, productiva e independiente. Se casa a los veintiún años en parte para escapar del autoritarismo, abuso y posesividad de su padre. Sin embargo, el matrimonio la pone en una situación tanto o más difícil. Su esposo, un profesional de éxito bastante mayor que ella, es descrito como machista y golpeador. Este, aunque estaba dispuesto a que ella estudiara no estaba de acuerdo con que trabajara. Cuatro meses después del matrimonio Soledad intenta suicidarse. Realiza luego algunos trabajos eventuales (en un consultorio privado y en una óptica) para salir del encierro del hogar. Casi tres años después del matrimonio abandona al esposo y regresa a la casa parental. Pero la relación con el padre resultó insostenible y diez meses más tarde decide volver con su marido, pese a saber que esta relación no era satisfactoria y que ella ya no lo quería. Frente al matrimonio "deshecho", como ella lo califica, y la evidencia de que el tiempo está pasando para ella, retoma los estudios para procurarse así algo que le dé una cierta seguridad para el futuro. Su experiencia en la Universidad es muy buena, disfruta de ella, se dedica seriamente a los estudios, establece nuevas relaciones amicales y participa activamente. En este con-*

texto Soledad se embaraza. El esposo la acusa de infidelidad y le propone abortar. Ante su negativa, él la conmina a decidirse entre el bebé y él. Soledad opta por continuar el embarazo y el esposo la abandona. Soledad vuelve a casa de sus padres, termina sus estudios, hace la práctica y un mes después del nacimiento de la niña concluye su tesis. El esposo viene a conocer a la niña un mes y medio después que ha nacido y a los pocos días muere en un accidente. Desde entonces Soledad vive en casa de sus padres. La presencia de la niña sirve para cohesionar a sus padres entre sí y produce un cambio de actitud radical en las relaciones de Soledad con su padre. Los padres la apoyan para que pueda trabajar. La abuela cuida a la niña, el abuelo le da apoyo financiero, y en general funcionan como referentes afectivos sólidos para la niña y para ella. Trabajar le genera mucha satisfacción y le sirve para recuperar su autoestima y seguridad personal. La relación con todos ellos es vivida como buena y satisfactoria y sus obligaciones y responsabilidades con su hija son el centro de sus planes y decisiones. Aunque en la actualidad tiene una pareja, ha excluido toda posibilidad de formar un nuevo hogar. Es una promesa hecha a su hija luego de evaluar la manera positiva en que se resolvió la situación para todos los miembros de su unidad familiar, y consecuencia también de su temor ante la idea de convivir con un hombre, a partir de sus experiencias negativas.

La vida de ***Nelly*** *(43 años, separada, 1 hijo, Pedagogía Básica), a diferencia de la de Soledad, parece ser el resultado de una serie de eventos que se presentaron sin ser llamados; de situaciones en las que se vio inmersa sin explicarse muy bien cómo y que la obligaron a hacerles frente de alguna manera, cualquiera que ésta fuera. Parte importante de sus esfuerzos y energías han estado dedicados a sobrevivir y superar una posición de inferioridad en el desarrollo de su vida laboral, pero estos intentos no pueden ser considerados como consistentes. Nelly se inicia en el trabajo de costura a los diecinueve años. El temor y el rechazo a ocupar el lugar de la madre muerta y pasar a ser objeto del control del padre, la llevan a hacer algo fuera de la casa, para tener*

libertad, evitar "hundirse" quedándose en la casa y liberarse de la presión del machismo que provoca "maltrato psicológico". Encuentra un trabajo en un taller de cortinas, pero no le gusta. Por intermedio de conocidos accede a un cargo de profesora sin título. Cinco años después se casa. Deja sus actividades laborales para ir con el esposo a otro país en búsqueda de mejores horizontes, principalmente para él. Pese a fallarles el apoyo prometido, parten sin contar con visa, sin trabajo ni autorización para ello. La estadía de un año y medio en este lugar es bastante difícil. Su situación personal y económica es precaria. Nelly se embaraza, realiza trabajos temporales de mala calidad. El marido va a otros países a buscar trabajo sin éxito. Las dificultades en la relación conyugal supusieron que vivieran separados por temporadas. Ella se quedó con su hijo recién nacido y sin ninguna ayuda por parte del marido. La relación con su esposo se va deteriorando tanto que él le pedía constantemente que regresara a Chile. Pero ella no aceptaba y le había pedido quedarse "conformándose con verlo". Finalmente, ella admite que no hay solución y resuelve volver. Una razón adicional es que debía decidir su reintegración al trabajo aquí en Chile o su salida definitiva del mismo. Regresa con el niño a la casa de su padre y reingresa a su trabajo en educación básica. Mientras ella trabajaba y se hacía cargo de las labores domésticas, su padre cuidaba al niño. Pese a los conflictos con su padre, a lo largo de los años éste se transforma en un apoyo importante en la educación de su hijo. El niño trabaja desde los ocho años (tiene dieciséis) aportando a la casa y a sus necesidades.

Como vemos en los dos casos analizados, las trabajadoras conforman una nueva familia integrada por tres generaciones, en las cuales actúan como bisagra entre la mayor y menor. A pesar de las tensiones que pueden suscitarse al interior de este grupo familiar, en ambos casos las trabajadoras se beneficiaron del apoyo afectivo y material de sus miembros, los que resultaron fundamentales para sus desempeños laborales. Asimismo, las relaciones tienden a ser horizontales y complementarias, organizadas en torno a las obligaciones y responsabilidades de la trabajadora en el mundo laboral y familiar. En ningún momento se pone en

duda la necesidad e importancia de su trabajo. Los hijos juegan un papel central como nutriente afectivo y de apoyo concreto a las madres, sosteniéndolas y apoyándolas en sus decisiones. Desde otra perspectiva, el trabajo representó para las mujeres una oportunidad para tomar distancia, elaborar y compensar las frustraciones experimentadas en la vida de pareja y para recuperar, a decir de algunas, la autoestima tan mellada.

Para todas las jóvenes solteras que conforman el segundo subgrupo de mujeres sin parejas, aunque con matices diferentes, el trabajo constituye el centro de su vida actual y una base de proyección hacia el futuro.

Si bien en sus planes está la constitución de pareja y familia, están conscientes de las limitaciones que ambas pueden imponer a sus vidas. Consideran que la pareja puede jugar un rol restrictivo y limitador en sus vidas, y que la familia de alguna manera puede presionarlas para que aplacen sus proyectos. De allí que algunas hayan decidido postergar el matrimonio y no estén dispuestas a aceptar las limitaciones sin negociar y defender sus espacios de desarrollo personal. No quieren repetir las experiencias de sus madres, sometidas en sus casas a la autoridad paterna y/o atadas a trabajos muy precarios que las expusieron al abuso y la arbitrariedad. Tampoco quieren verse en la situación de sus compañeras de trabajo mayores que aceptan condiciones muy desmedradas por ser jefas de familia y tener una escasa formación. Comparten una mayor conciencia de las responsabilidad que les cabe en definir el sentido de su vida, el que aparece menos atado al peso de las costumbres que en el caso de las generaciones de más edad. Saben por experiencia que los matrimonios son frágiles y no pueden sustentar el sentido de la vida de las mujeres. Algunas de las entrevistadas se han responsabilizado afectivamente de sus madres, ante la separación o el comportamiento negativo de sus padres. También advierten que no pueden contar con trabajos seguros y estables, razón por la cual una vez que ingresaron a trabajar continuaron sus estudios con el propósito explícito de cambiar de posición y progresar en el mercado de trabajo. La fragilidad de la pareja y la inestabilidad laboral les hace más conscientes de la necesidad de fortalecerse como sujetos individuales, desarrollar márgenes de autonomía y redefinir sus expectativas hacia la pareja.

***Gloria** (25 años, soltera, Cuarto Medio, técnica incompleta, obrera de confecciones) se traslada desde el sur a Santiago, una vez que deja de estudiar para técnica en asistencia judicial en provincia. La idea de migrar y trabajar fue una salida, un modo de escapar a un medio que, en su interpretación, la condenaba a un futuro que no quería para ella: la rutina del campo, el consumo de alcohol, cigarrillos y drogas más fuertes, el embarazo, un destino de mujer similar al de la madre. Situación que resume diciendo "si te quedas, te apestas". Salir de su medio social y familiar significaba apostar por una vida más "trabajada" (tener un trabajo, sostenerse, esforzarse para sí misma), pero con más experiencias y contactos que la enriquecieran personalmente. En Santiago vivían todas sus hermanas quienes son muy solidarias con ella. Decide vivir con la hermana soltera con quien convive hasta la actualidad, distribuyéndose las tareas domésticas, las que, por mutuo acuerdo, han reducido al mínimo indispensable. En la actualidad evalúa la posibilidad de realizar estudios técnicos (laboratorista dental).*

Pese a las malas condiciones laborales –inestabilidad en el trabajo (contratos temporales), sistema de tarifado, bajos sueldos, trato que reciben las trabajadoras–, para Gloria el trabajo está asociado positivamente con la posibilidad de autosostenerse y de tener una cierta autonomía. Ella no podría dejar de pensarse como trabajadora. En este sentido considera que debería hacer un esfuerzo y destinar dinero y energía para el estudio de una profesión técnica aunque todavía no se ha decidido a hacerlo. Reconoce que el hecho de estar soltera la sitúa en una posición privilegiada respecto a otras trabajadoras. Todo el dinero es para ella y tiene resueltos los problemas domésticos. Piensa que tener hijos en las condiciones de trabajo presentes es muy difícil.

***Marcela** (30 años, soltera, estudios superiores completos) termina sus estudios secundarios e ingresa a trabajar como asistente de párvulos. Al mismo tiempo entra a la universidad para seguir la carrera de Educación de párvulos, y una vez que la termina se inscribe en una licenciatura en Educación. Reconoce que combinar ambas actividades le ha demandado un gran esfuerzo, divi-*

dir los días entre el trabajo y el estudio y pasar los fines de semana preparándose, pero se siente muy satisfecha con sus logros, los que se han traducido en mayores responsabilidades, respeto, prestigio y estatus. Marcela señala que lo que más valora es la independencia y avanzar en su carrera. No se imagina quedándose en casa porque le gusta la actividad. Valora estar soltera en este momento porque le permite estudiar, lo que no podría hacer si tuviese hijos y marido. Sólo una vez que termine sus estudios pensará en formar pareja.

Daniela *(25 años soltera, educación técnica completa) trabaja en una empresa, en el campo de la programación. Le gusta su trabajo y las responsabilidades que asume como ejecutiva de operaciones la llenan de orgullo, pero reconoce estar más tensa y malhumorada. Nunca ha pensado en dejar de trabajar, considera que si se casara nunca dejaría de hacerlo pues piensa que la casa "embrutece" a las mujeres.*

El sentido atribuido al trabajo por las jóvenes se nutre de una mayor conciencia de género que les lleva a reconocer el destino de las mujeres como diferente y desigual al de los hombres, signado en muchos casos por la sumisión, la resignación y escasos márgenes de libertad. En la apreciación del destino de las mujeres mayores y en particular el de sus madres, no existe descalificación o desvalorización, al contrario, algunas de ellas han asumido conductas de protección y de reparación frente a sus madres. Pero no quieren repetir su destino y depositan en el trabajo y en la educación las bases de su independencia.

No obstante, si bien cuestionan las relaciones de pareja tradicional, abrigan pocas esperanzas de alterar estas relaciones y las tareas asignadas por género dentro del hogar. No se pronuncian sobre nuevos posibles arreglos familiares de carácter alternativo a los actuales que hagan menos pesadas y más compartidas las responsabilidades maternales y domésticas. La mayoría coincide en la idea de que el matrimonio y sobre todo la pareja podrían limitar su libertad actual, razón por la cual algunas han decidido en forma explícita postergar el matrimonio. El nivel de dificultad que, anticipan, tendría la negociación en torno a los contenidos de la maternidad y lo doméstico ha llevado a las jóvenes con trayec-

torias laborales ascendentes a reconocer como condición de sus logros el no estar casadas. La idea imperante es que retardar el establecimiento de compromisos de pareja beneficia el desarrollo laboral.

LAS RELACIONES CON LOS HIJOS Y EL TRABAJO DOMESTICO

La maternidad constituye uno de los referentes más importantes a partir del cual la sociedad significa, valora y representa la identidad social de las mujeres. Asimismo se considera el evento vital por el que se les asigna a ellas la responsabilidad del conjunto de las tareas que tienen lugar en el ámbito de lo doméstico y de la reproducción social. La representación social de la maternidad propicia, cuando ésta ocurre, la redefinición y el reordenamiento del resto de las tareas domésticas –la alimentación, la limpieza, el acceso a los servicios urbanos, los trámites frente a instituciones– como propias de la madre y esposa, aunque antes del nacimiento de los hijos éstas hubiesen sido compartidas de otra manera entre los miembros de la familia. Por esto, las nuevas tareas que conllevan la crianza y educación de los hijos no son concebidas en sí mismas y en forma independiente de la maternidad, ni tampoco como obligaciones a redistribuir entre los distintos miembros de la familia. La maternidad y las tareas domésticas son interpretadas como responsabilidades maternas asociadas entre sí. De esta manera, la maternidad termina por afianzar la posición de las mujeres en el mundo doméstico y redefine sus relaciones con el resto de los componentes de la familia.

Para las mujeres, la maternidad ocupa una posición central en la propia autopercepción y valoración de sí mismas y en el balance que hacen de sus vidas y logros personales. Los hijos constituyen una fuente de satisfacción afectiva y de compensación de frustraciones en la relación con la pareja y permiten la identificación y proyección futura. Esto explica que muchas mujeres permanezcan fuera del mercado de trabajo y/o que se retiren temporal o definitivamente con el nacimiento de los hijos. Un tercio de las mujeres de la generación mayor y un quinto de la cohorte intermedia dejaron de trabajar debido al nacimiento y cuidado de los hijos. Una de cada diez mujeres de la cohorte de más edad se retiró por más de un año del mundo laboral aludiendo a razones familiares. Además, las ausencias más prolongadas del trabajo se concentraron entre el primero y segundo empleo, período que coincide

habitualmente con la edad en que las mujeres tienen sus hijos, tendencia que se observó también en la generación intermedia. Muchas trabajadoras cambiaron sus empleos y pasaron a trabajar como independientes a fin de articular el trabajo remunerado y las obligaciones familiares.

La significación atribuida a la maternidad y los comportamientos asociados a ella no son sin embargo estáticos ni homogéneos, al contrario, se redefinen al compás de transformaciones económicas, sociales y culturales, y a lo largo de la trayectoria vital. En las últimas décadas, la incorporación creciente de las mujeres al mercado de trabajo ha contribuido a hacer más visibles la importancia y significación de las funciones que ellas desempeñan "naturalmente" en el ámbito familiar y ha proporcionado nuevos referentes sociales a partir de los cuales valorar y significar su comportamiento social.

En este nuevo escenario, la mayoría de las mujeres que hoy trabajan coincide en identificar las limitaciones que se derivan de la dedicación exclusiva a la maternidad y las tareas domésticas, la que, de acuerdo a sus testimonios, les impide afirmar su personalidad, limita su progreso personal y las priva de los beneficios asociados a la salida del "encierro doméstico". Ciertamente estas nuevas percepciones van a la par con la menor valoración que merece a nivel social la dedicación exclusiva de las mujeres a las tareas de cuidado y reproducción social.

Las transformaciones en las representaciones sobre los comportamientos femeninos, vinculadas con la incorporación creciente de las mujeres en el mercado de trabajo y a sus mayores niveles educativos, no se traducen necesariamente ni en forma inmediata, como distintas investigaciones lo demuestran, en cambios sustantivos en la redistribución de las tareas domésticas, como tampoco en la remoción de los obstáculos que impiden a las trabajadoras acceder a mejores posiciones en el ámbito laboral. De acuerdo a los datos del presente estudio, las mujeres casadas y con hijos siguen siendo las responsables fundamentales de las tareas de limpieza, cocina y cuidado de niños y adultos, ayudadas en pocos casos por empleadas.

Ni la significación atribuida por las propias mujeres a la maternidad y las tareas domésticas, ni las formas de articular su doble presencia en el

ámbito del trabajo doméstico y laboral se derivan directamente de las representaciones y prescripciones sociales. Aunque la mayoría de ellas siga afirmando la responsabilidad fundamental que les cabe en la crianza de los hijos, no aceptan pasivamente cualquier representación social sobre la maternidad, ni la totalidad de los contenidos y requerimientos atribuidos al trabajo doméstico. Las circunstancias en que se da la maternidad, la edad en que se tiene a los hijos, el intervalo entre ellos, el estado civil y la escolaridad por un lado, y el tipo de trabajo desempeñado por el otro configuran prácticas de vida diferentes que van a mediar entre las representaciones y prescripciones sociales y las interpretaciones y formas singulares de asumir la maternidad y el trabajo. Las representaciones sociales sobre la maternidad y el trabajo doméstico son apropiadas entonces al interior de circunstancias de vida determinadas y dentro del marco múltiple que da sentido y orienta las experiencias y actos de las mujeres.

Las trabajadoras que se casaron jóvenes y tuvieron sus hijos en un breve intervalo de tiempo han estado más presionadas a asumir la totalidad de las tareas domésticas y han perdido fuerza en la negociación con la pareja por un espacio laboral propio.

Por otra parte, la ausencia de una experiencia laboral previa e independiente y reconocida por la pareja, les ha dificultado afianzar la imagen de sí como trabajadora y relacionarse en un plano de mayor igualdad, sobre todo en los casos en que no cuentan con estudios especializados o con una profesión específica que puedan contraponer al desarrollo laboral del marido. Esta situación es más frecuente entre las trabajadoras de más edad, quienes ingresaron a trabajar en una mayor proporción estando casadas y con menores niveles de escolaridad. Ellas tuvieron entonces pocas oportunidades para redefinir el sentido y contenido de la maternidad y de las tareas del hogar y afectar desde una nueva práctica las expectativas de sus parejas sobre las funciones de madre y esposa. Es diferente la experiencia de las mujeres que trabajaron antes de casarse, con niveles educativos más altos, quienes pudieron definir en forma independiente sus proyecciones laborales, a la vez que abordar y resolver sin presiones externas los conflictos laborales. Ellas se relacionan y negocian con sus parejas a partir de un pasado que las define ya como mujeres que trabajan.

Del conjunto de las trabajadoras, las más jóvenes o de edades intermedias unidas o separadas con hijos, sobre todo las que se desempeñan preferentemente en puestos no manuales bajos y manuales asalariados, son quienes presentan mayores dificultades para armonizar el trabajo doméstico y el laboral, al estar sujetas a condiciones de trabajo más inflexibles. En esta situación, la maternidad y la actividad laboral las somete a una tensión sostenida debido al exceso de trabajo y a la preocupación permanente de abandonar a sus hijos, de no cumplir con las tareas domésticas ni dedicar suficiente tiempo a la vida familiar. Es comprensible, entonces, que sus demandas se refieran no sólo a una mayor flexibilidad horaria sino también a contar con una mayor comprensión, apoyo y ayuda del resto de la familia.

En la articulación de lo doméstico con lo laboral un mecanismo privilegiado ha sido la diferenciación de las funciones y la delegación de parte de ellas a otras personas, básicamente mujeres de la familia cercana (madre, hermana).

Para quienes poseen los recursos necesarios la empleada doméstica es otra opción para la delegación, pero en estas circunstancias se recurre con frecuencia también a figuras substitutivas que provengan del entorno familiar. De allí que las redes familiares bien estructuradas sirvan de sostén privilegiado para permitir la actividad laboral de las mujeres. En todos los casos estudiados la delegación se realiza a miembros del entorno cercano, no a instituciones o servicios estatales o de la empresa. Aparentemente, el incuestionado papel central de la familia como núcleo socializador y proveedor afectivo presente a nivel social hace que por el momento las redes organizadas comunal o estatalmente no tengan la relevancia que deberían o podrían tener. Esto restringe las alternativas de delegación de las mujeres y las hace dependientes de los vínculos con el medio más próximo. Para las mujeres con menores recursos esta dependencia es claramente mayor, así como también son mayores las exigencias de la doble jornada. Ante la ausencia de redes familiares estructuradas o disponibles se acude en este caso a las vecinas.

Ahora bien, la existencia potencial de estas redes no es elemento suficiente, es necesario que esté presente la posibilidad de operativizarlas. Esto es resultado tanto de la capacidad para activarlas como de aceptar

su justificación. En todos los casos en que se ha cedido parte de las funciones, ésta ha sido selectiva, a partir de las definiciones que hacen las mismas mujeres y su familia sobre las áreas de relación significativa con los hijos. Se mantienen fuera de la delegación algunos aspectos de la atención de los hijos, los que tienden a coincidir con las definiciones o redefiniciones propias de la responsabilidad materna.

Queremos poner de relieve dos ejes de diferenciación entre las trabajadoras en cuanto al sentido que la maternidad adquiere para ellas, las formas de organizar el trabajo doméstico y de posicionarse en las relaciones con los otros en la familia. El primer eje diferenciador es el sentido y posición que tiene la actividad laboral en la identidad personal de las trabajadoras y el segundo, el hecho de vivir la maternidad con o sin pareja. Ciertamente al interior de ambos ejes, los niveles de escolaridad, las características de los trabajos y los recursos familiares con que se cuenta van a marcar nuevas diferencias.

Sara, Alicia y Josefina, tres mujeres de la generación mayor, procedentes de capas medias y con niveles educativos formales similares, expresan los distintos sentidos que pueden asumir la maternidad y la asunción de las tareas domésticas según la posición que las mujeres tienen en la relación con la pareja y con los hijos y del peso que el trabajo adquiere en la constitución de su identidad personal. En el caso de Sara, la maternidad y las responsabilidades familiares son asumidas en bloque, sin diferenciarlas ni jerarquizarlas y constituyen el eje ordenador de su vida. Su medio social inmediato refuerza estas percepciones, no sólo porque no reconoce el valor ni los aportes de su actividad laboral al hogar sino porque la considera en competencia con sus responsabilidades de madre y esposa. A su vez, la posición de subordinación frente a los miembros de su familia la lleva a no exigir su reconocimiento y respeto. En cambio, aun cuando Alicia y Josefina siguieron considerando como propias las responsabilidades de los hijos y de lo doméstico, y en función de ellos se vieron obligadas a redefinir sus expectativas laborales, discriminaron los distintos componentes de ambas funciones, encargando aquellas que no les resultaba fundamental asumir en su rol materno. En ambos casos la ayuda de sus madres ha sido muy importante y para Alicia, el apoyo del marido ha sido sustantivo.

Sara *(45 años, casada, cuatro hijos, estudios universitarios incompletos), se casa a los veintitrés años, tiene su primer hijo cuatro años después. El cuidado y crianza de los hijos y las labores domésticas son las responsabilidades más importantes y ordenan su vida. Las metas que se trazó en la vida (astronomía, trabajar como intérprete) se redefinieron una vez casada y con el nacimiento de sus hijos, centrándose en el hogar. Desde ese entonces se ha movido de acuerdo con las necesidades y exigencias afectivas y materiales impuestas por el hogar. Esta situación la pone en una posición de extrema dependencia frente a los deseos y expectativas de su marido y de sus hijos. Ella misma se siente culpable y encuentra justificadas las quejas de los otros miembros de su hogar y el enojo de su marido cuando por dedicarse a su trabajo traspasa los límites acordados implícitamente y deja de cumplir con las expectativas asociadas con su papel al interior de la vida familiar. En general, se siente muy poco apoyada en su trabajo y criticada al interior del grupo doméstico. Sólo el hijo mayor es percibido como apoyo concreto y emocional, sostén ausente en las relaciones que establece con los otros miembros de la familia y en particular con el esposo. Esta posición en el hogar y la fusión de distintos planos de su vida se expresan también en sus opiniones y en su debilidad para sostener sus puntos de vista. Las opiniones de los otros aparecen como garantes y justificaciones de las propias o simplemente hace suyas las afirmaciones ajenas, incorporándolas. Se somete a los juicios externos sin realizar el esfuerzo de aclarar la validez de los mismos, aunque luego no los acata completamente. No parece contar con una idea definida de sí, del valor de lo que hace, de sus derechos en relación con los otros. Considera que su función de madre y esposa implica la postergación de los deseos y planes propios y renunciar a su derecho de ser reconocida y respetada.*

Alicia *(53 años, casada, 2 hijos, Sexto de Humanidades, Secretariado) es una persona emprendedora, muy motivada para superarse personalmente, lo que vincula firmemente a su trabajo, el que además constituye una fuente fundamental para su autoestima. Las decisiones de la esfera familiar y sus embarazos han sido*

planificados y armonizados con las exigencias laborales. El ámbito doméstico no ha sido pensado entonces en términos competitivos con el mundo laboral, a pesar de que reconoce que asumir ambas implica exigencias mayores y condiciones particulares. Ha resuelto estas dificultades por medio de estrategias diferentes pero convergentes: el apoyo de la madre y el esposo, quienes se han hecho cargo de una parte de las tareas domésticas y de las relativas a los hijos; un abordaje de sus obligaciones en el área doméstica que privilegia la aplicación de conceptos administrativos que faciliten las labores y economicen recursos; y la selección de las tareas obligatorias respecto a sus hijos a partir de una definición clara de los aspectos en esta relación que son considerados relevantes, en su caso, lo referente al rendimiento escolar. Su convicción acerca de la importancia del trabajo es indiscutible. No puede imaginarse a sí misma quedándose en casa sin desarrollar ningún tipo de actividad laboral.

A pesar de que para ***Josefina*** *(48 años, casada, 3 hijos, estudios universitarios) los hijos han sido una razón importante que ha limitado en cierta medida su dedicación a lo profesional, no parece haber ningún cuestionamiento acerca de la propiedad de hacerse cargo de ellos y más bien ha tendido a resolverlo a partir de la delegación de funciones a empleadas domésticas o a la madre. Esta última ha cumplido un papel relevante como sustituta de Josefina en las labores domésticas y cuidado de los niños, con lo cual no hubo una modificación mayor de la participación del esposo en las labores domésticas. En el momento actual evalúa la posibilidad de seguir estudios de post-grado, los que hace depender del tiempo disponible contrastado con las obligaciones familiares (básicamente los hijos), de la existencia concreta de apoyo a lo doméstico y familiar (especialmente del esposo) y de la pertinencia del estudio en relación con su desarrollo laboral y vital.*

Para la mayoría de las otras mujeres con parejas, insertas en otras posiciones en el mercado laboral, el nacimiento de los hijos ha significado un retiro temporal o un cambio de giro en la actividad laboral (de obrera

a trabajadora independiente). En muchos casos el alejamiento se ha debido a la ausencia de apoyo y de recursos económicos que hicieran posible delegar parte de las tareas de cuidado y domésticas y a la prioridad otorgada al trabajo del marido sobre el propio. En todas las circunstancias analizadas, las trabajadoras no cuentan con el apoyo permanente y sistemático del marido o pareja. Empero, reconocen que su ayuda e intervención en momentos específicos han sido muy importantes en su desarrollo personal. Les ha permitido terminar estudios, seguir algunos cursos, enfrentar conflictos laborales.

La situación de las mujeres con hijos sin pareja es distinta. Algunas entrevistadas luego de separadas o enviudar habían vuelto a vivir con sus padres, lo que configuró un curso familiar nuevo, diferente al de las mujeres con pareja. Para mantenerse en el mercado de trabajo, se han visto obligadas a armonizar las responsabilidades familiares y laborales –delegando parte del cuidado de los hijos y las tareas domésticas en los padres– y a dar prioridad a su desempeño laboral para poder mantener a su familia. La maternidad y la organización de las responsabilidades familiares adquieren nuevos sentidos en ausencia de la mirada y control de sus parejas. Para algunas de ellas la maternidad deviene una fuente de afecto y sus hijos una posibilidad de proyectarse en un futuro mejor, con mayores oportunidades. En otros casos, la redefinición tiene lugar en el sentido de acortar el período de responsabilidades materiales y de cuidado de los hijos, los que desde más pequeños colaboran en la realización de tareas domésticas y en las actividades laborales de las madres.

La maternidad deviene especialmente crítica y un factor de vulnerabilidad permanente para las mujeres que no cuentan ni con su familia de origen, ni con pareja ni con recursos para hacerse cargo en forma independiente de una familia. Esto les sucede a las asesoras del hogar, en particular a aquellas que provienen de provincia. En muchos de estos casos, la maternidad no ha sido planificada, se ha impuesto como producto de relaciones inestables que no han concitado el compromiso masculino. La maternidad es vivida entonces como una experiencia obligada, una fatalidad, producto de la desinformación o el engaño, y muchas veces es causa de abandono posterior. La maternidad aumenta la dependencia respecto a sus hogares de origen debido a que muchas trabajadoras deben dejar a sus hijos con sus madres mientras ellas trabajan en otra

ciudad. En circunstancias más favorables contaron con la buena voluntad y solidaridad de sus empleadores. Sin embargo, esta dependencia las hace muy susceptibles a la manipulación y las obliga a subordinar sus expectativas a las de quienes les apoyan.

Victoria *(37 años, soltera, 2 hijas, Cuarto Básico, asesora del hogar) viene de una familia campesina, de once hermanos –ocho varones y tres mujeres. Vive en el campo hasta los dieciséis años, edad a la que sale a trabajar como asesora del hogar a una ciudad vecina. A los dieciocho años nace su primera hija, que no es reconocida y a la que debe dejar a cuidado de sus padres. Un año después se traslada a Santiago a trabajar como asesora del hogar –dos años en una casa y luego doce años en otra. A los veintiséis años tiene su segunda hija, quien vive con ella en la casa donde trabaja. Para Victoria ambos embarazos son el resultado de la desinformación tanto debido a la poca información recibida como por su poca confianza para preguntar sobre el tema. La segunda hija es reconocida por el padre (un hombre casado) pero no ha percibido ninguna ayuda para su manutención. De la primera hija se han hecho cargo los abuelos y tíos. Sin embargo, sus padres le han pedido que se la lleve porque la joven se ha vuelto virtualmente inmanejable. Ha abandonado el colegio (en octavo básico) y llega muy entrada la madrugada a la casa. En general, tiene una conducta muy rebelde. La niña le recrimina el hecho de haberla dejado con los abuelos, lo que interpreta como una falta de afecto por parte de su madre. Para Victoria esto es un motivo central de preocupación, decepción y, al parecer, elemento importante en la dirección que tomen sus planes a futuro. Busca alcanzar las condiciones que le permitan tener a sus dos hijas con ella. Así podría encauzar a su hija mayor, evitar los maltratos que sufre por parte de los adultos en la casa en la que vive y atender al pedido de la niña de vivir con ella. Darles además una buena educación para que mejoren sus oportunidades (en comparación con las propias) en el futuro. Para ello trata de conseguir una vivienda y tener un trabajo independiente para poder cuidarlas y al mismo tiempo tener más ingresos (presumiblemente, también cambiar de actividad y estatus*

laboral). Ha pensado en modas pues es algo que siempre le ha gustado. Planea tomar un curso en la materia en algún momento. Su esperanza es que las niñas sean profesionales y que de ningún modo sigan su ejemplo o por lo menos sus huellas.

En resumen, las mujeres entrevistadas, aunque con distintos matices y prioridades de acuerdo a su procedencia y biografía personal, nivel de escolaridad, situación familiar y laboral, siguen basando parte sustantiva de su identidad en la maternidad y en su desempeño como parejas, esposas y amas de casa. Sin embargo, a la gran mayoría le es difícil interpretar con seguridad los alcances y contenidos atribuidos a la maternidad y han enfrentado conflictos en los intentos de armonizar las exigencias del mundo laboral y familiar. La realización exclusiva en uno de los dos espacios las deja insatisfechas, pero la articulación de ambas esferas les resulta difícil. En efecto, ellas se piensan a sí mismas, y desean continuar haciéndolo, como buenas madres y eficientes amas de casa, pero a la vez quieren desarrollarse como personas, situación que asocian en mayor medida a su experiencia laboral.

La articulación y negociación con el proyecto laboral de la pareja es un aspecto central en la construcción de la autonomía y la libertad de movimiento de las mujeres en el mercado de trabajo. El nivel de dificultad de estas negociaciones es evaluado como elevado ya que implican armonizar y jerarquizar las diversas representaciones y expectativas sobre sí mismas con las imágenes y representaciones que los otros tienen de estas dimensiones y de sus propias identidades. Las mujeres de las generaciones intermedias y mayores tienen más dificultades pues no cuentan con modelos ni experiencias semejantes en sus familias de origen. En estas familias, la madre asumía el conjunto de las responsabilidades domésticas y si trabajaba lo hacía en actividades que muchas veces no la alejaban de la casa, o su realización tenía lugar en tiempos y espacios claramente subordinados a la dinámica familiar.

Las jóvenes en cambio sí cuentan con modelos e ideales y tienden a relacionar desarrollo laboral con retraso del compromiso de pareja. Se inclinan a privilegiar la imagen de obstáculo a la de apoyo, aunque la pareja puede funcionar también como un estímulo para el desarrollo

laboral de las mujeres cuando ha tenido lugar una redistribución de tareas y un remodelamiento de los papeles de cada uno al interior del hogar, incorporando el aspecto laboral de la pareja como elemento significativo y gravitante. Esta evidencia, tal como lo señalamos, puede ser interpretada por la dificultad con la que perciben las negociaciones con la pareja al interior del ámbito doméstico. Además, es necesario considerar que tienen como modelos los casos de mujeres sin pareja y con hijos que al vivir con sus padres han liberado tiempo para el trabajo y para el perfeccionamiento.

Por otra parte, el sentido atribuido a la maternidad y la interpretación de los alcances del trabajo doméstico se construyen permanentemente desde una posición social determinada y en el interjuego de las representaciones, vínculos y prácticas sociales. Dentro de los lazos personales queremos destacar una vez más la representación e imagen que los otros más significativos –parejas, suegras, madres, padres e hijos– devuelven a las mujeres sobre su maternidad y su relación con el trabajo doméstico.

Del análisis de la posición de las mujeres en las familias es posible abstraer un conjunto de circunstancias y factores materiales y simbólicos que pueden actuar simultáneamente y potenciar sea sus efectos positivos o negativos en las trayectorias laborales de las mujeres. Como ya se ha señalado, de esta constelación de factores no puede derivarse directamente un curso o tipo de trayectoria laboral, su efecto está mediado por la interpretación y las respuestas de las personas en estas circunstancias. Algunas trabajadoras superan los condicionantes negativos, otras, al contrario, asumen como fatalidad sus coyunturas negativas y no identifican ni aceptan el desafío ni los riesgos que implica hacer uso de las nuevas oportunidades que se les ofrece a lo largo de la trayectoria laboral.

Con las precauciones del caso, en el cuadro siguiente se identifica el conjunto de factores y circunstancias que actuaron en un sentido positivo y/o negativo en las trayectorias laborales femeninas.

Situaciones de desventajas en las familias de origen

- Hogares de padres con baja escolaridad y escasos recursos económicos, que presionan al ingreso temprano de los hijos/as al mercado de trabajo, lo que significa la interrupción de la escolaridad.
- Madres que no trabajan remuneradamente o cuya actividad laboral es poco visible para el resto de la familia.
- Baja valoración de los padres de los logros educativos de los hijos y de la relación entre educación y situación laboral.
- Familias muy numerosas que redistribuyen las oportunidades entre los hijos, priorizando a los hombres sobre las mujeres.
- Familias de gran conflictividad donde el padre ejerce un poder no cuestionado y violencia sobre su mujer e hijos.
- Imágenes de género muy dicotómicas que configuran expectativas, prescripciones y comportamientos muy diferenciados hacia los hijos e hijas y que definen genéricamente los distintos espacios sociales y laborales.
- Escasa diferenciación entre los comportamientos, modelos e ideales de madres con comportamientos femeninos muy tradicionales.
- Participación de hijas mujeres en las tareas domésticas y cuidados de los otros al interior de familias numerosas.

Situaciones positivas en las familias de origen

- Familias con recursos económicos que valoran la educación y el desarrollo cultural de los hijos e hijas.
- Familias que enfatizan la relación entre educación, trabajo y logros vitales y transmiten ideales de independencia y autonomía a sus hijos/as.
- Familias que se oponen explícitamente a las imágenes de género tradicionales y sus efectos en la vida de las mujeres. Proponen nuevos arreglos entre los sexos y alternativas de desarrollo laboral no tradicionales.
- Familias que sostienen las trayectorias laborales de sus hijas proporcionándoles apoyo afectivo, protección material y/o refugio emocional en caso de conflicto.
- Diferencias significativas en los comportamientos paternos orientados a las hijas y a las madres. Esta distancia permite el cuestionamiento de los modelos concretos de ser mujer representados por la madre.
- Distancia entre los comportamientos y prácticas de las madres y sus ideales respecto a sus hijas que propician la identificación de las mujeres con los ideales y la contraidentificación con las dimensiones de subordinación y victimización presentes en sus comportamientos.

Situaciones de crisis y rupturas familiares favorecen el distanciamiento con el modelo tradicional de familia, y la individuación de los miembros de la familia.

- Factores en la familia de elección que inciden en las trayectorias laborales
- Edad de ingreso al mercado laboral y de formación de la familia.
- La distancia entre las parejas en términos de educación, formación y posición laboral.
- Edad del nacimiento del primer hijo, número e intervalo entre los hijos. La edad de la maternidad: maternidades más tardías ofrecen la oportunidad para el mutuo reconocimiento de expectativas y aspiraciones.
- Reconocimiento y valoración que suscitan las actividades laborales de las mujeres en la pareja, familiares cercanos e hijos/as.
- Definición, diferenciación y delegación de las tareas domésticas.
- Distribución del cuidado de los otros y las tareas domésticas al interior de la familia.
- Apoyo doméstico, redes familiares, amicales, y uso de servicios de cuidado infantil.



CAPITULO 3

LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Cualesquiera sean las motivaciones para entrar y mantenerse en el mercado de trabajo y las condiciones familiares que rodean y sustentan las trayectorias laborales, las mujeres enfrentan en el mundo del trabajo nuevas circunstancias, propias de la organización productiva, que actúan en el momento de su ingreso y afectan también su estabilidad y permanencia en él.

Este mercado les abre un abanico de empleos que están connotados sexualmente, y que varían de acuerdo a las modificaciones de la estructura productiva y en las representaciones sobre el carácter femenino o masculino atribuido a diferentes ocupaciones y ramas productivas. De esta manera los puntos de partida de los itinerarios de las trabajadoras se distinguen tanto por las diferencias de opciones de trabajo que se abren a las distintas cohortes como por las transformaciones en los procesos de socialización y por el grado de acceso de las mujeres a la educación.

En la década de los sesenta, más de la mitad de la cohorte mayor inició su vida laboral en puestos manuales asalariados, muchas de ellas lo hicieron como empleadas domésticas, ya sea porque eran muy jóvenes o adultas mayores con escasa preparación y formación. También fue importante su presencia en algunos servicios sociales como salud y educación. Las transformaciones posteriores de la estructura productiva brindaron a las mujeres nuevas oportunidades laborales en los servicios financieros y en puestos de trabajos no manuales (oficinas y venta). Los niveles de escolaridad más altos de las cohortes más jóvenes permitieron a una mayoría cumplir con los requerimientos de los nuevos empleos. Esto explica que los miembros de la generación más joven, que ingresaron al mercado laboral a mediados de los ochenta, dupliquen su presencia en puestos no manuales de nivel bajo –oficinista, vendedora y supervisora– a la par que disminuya su entrada como independientes.

La existencia de redes amicales y familiares más o menos amplias con que cuentan en el mercado de trabajo juega un papel de gran importancia en el momento de ingreso laboral ya que encaminan a las jóvenes a actividades que se consideran no sólo más acordes con sus habilidades y niveles educativos sino también apropiadas para las mujeres.

UN MERCADO DE TRABAJO CONNOTADO SEXUALMENTE

Aun cuando las oportunidades laborales abiertas a las mujeres se diversifican a lo largo de los años, las imágenes de género presentes en el mercado y en los medios sociales que rodean a las mujeres las encauzan hacia lugares de trabajo determinados donde ocupan posiciones subordinadas o de mando intermedio. Las ocupaciones connotadas como femeninas no ofrecen resistencia a su incorporación y permanencia como lo hicieron presente la mayoría de las encuestadas y entrevistadas quienes contaron con el apoyo de amigos y redes personales en el momento de su ingreso. Es al interior de estos territorios femeninos donde la mayoría de las mujeres desenvuelven sus expectativas de logros profesionales y afirman sus proyectos de desarrollo laboral.

Los relatos dan cuenta de las distintas consecuencias que tienen las prescripciones genéricas en la configuración de las expectativas y valoraciones de las trabajadoras. A la mayoría de las mujeres, independientemente de su escolaridad, no se les planteó la posibilidad de transgredirlas y entrar a espacios tradicionalmente masculinos y mucho menos acceder a posiciones de mando. En otros casos menos frecuentes, las narraciones de las trabajadoras como Soledad y Josefina entre las mayores, o como Gloria y Janeth, en las jóvenes, cuestionaron más abiertamente los contenidos atribuidos a lo femenino y masculino, valorizaron el papel de sus madres y los aportes de las mujeres y tuvieron un activo comportamiento tendiente a sustraerse de la influencia de las connotaciones sexuales de los diferentes espacios laborales. Finalmente, en algunos relatos más excepcionales que los anteriores, las trabajadoras, aunque no cuestionaron explícitamente las prescripciones de género, manifestaron más abiertamente sus deseos de ingresar a territorios masculinos. La circulación de imágenes de género fuertemente jerarquizadas en sus medios las llevó a valorar las actividades y profesiones desempeñadas por los hombres y a desvalorizar sistemáticamente las realizadas tradi-

cionalmente por las mujeres. Es decir, muchas mujeres se identifican con las imágenes paternas y toman distancia de imágenes maternas y espacios femeninos. Es el caso de Alicia y Marta quienes valoran más los territorios laborales más masculinos en búsqueda del reconocimiento y la significación que les fueron negados a sus madres en la familia y como una manera, no siempre explícita, de no reproducir la subordinación.

> *En la familia de* ***Marta*** *(31 años, casada, 3 hijos, Octavo Básico) el trabajo era considerado un destino obligado, pues no había duda de que todos deberían contribuir a generar recursos. El padre, sin embargo, pone en claro su preferencia por ocupaciones de tipo femenino para las hijas (costura, cocina). La madre, para quien el trabajo fue una realidad que enfrentó desde muy joven y cuyas condiciones resultaron ser bastante duras, no estaba en contra del trabajo en sí, pero no quería que sus hijas e hijos tuvieran que repetir sus experiencias en la vida laboral (aunque esto se extiende a lo personal), las que implicaron sacrificio y sufrimiento. Marta hubiese querido tener más capacitación. Desearía manejar camiones, y le gustan los trabajos pesados y las cosas que hacen los hombres. A ella le hubiese encantado trabajar en la construcción. En términos generales, le hubiera gustado ocupar cargos de mando y jerarquía.*

Las mujeres que aspiraron a incorporarse a espacios considerados masculinos y/o acceder en ellos a posiciones de mando más importantes enfrentaron mayores dificultades en concitar el apoyo de los demás para entrar y más exigencias que cumplir para poder permanecer en el trabajo, sobre todo si tienen pareja e hijos.

Las narraciones de algunas de las entrevistadas, en particular las de aquellas con grados de escolaridad más altos, dan cuenta de expectativas y aspiraciones profesionales y laborales frustradas tanto por prescripciones de género como por la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres. Así por ejemplo, vimos que Alicia (53 años) quería estudiar Química y Farmacia en la universidad y desempeñarse en cargos de jerarquía, lo que no pudo hacer por la oposición del padre a que se trasladase a estudiar a otra ciudad. Otras como Nelly, Liliana y Sara no pudie-

ron realizar su ilusión de ingresar a la universidad y/o ser aceptadas en una carrera más técnica. Loreto (36 años) no pudo ejercer su carrera técnica porque debió hacerse cargo de la familia abandonada por el padre. Marta (31 años) quiso trabajar como maestra en instalaciones telefónicas sin mayor éxito no sólo por sus limitaciones de salud sino también por la resistencia en ese ámbito a contratar a mujeres. En el caso de las trabajadoras de sectores populares, la principal desilusión estuvo asociada a la interrupción temprana de los estudios, sea para pasar a apoyar en las tareas domésticas y/o emplearse como asesora del hogar para aportar al ingreso familiar, tal como le ocurrió a Victoria.

La mayoría de las trabajadoras, incluso las que aceptan más pasivamente las prescripciones de género, coincidieron en la identificación de los mecanismos de discriminación hacia las mujeres que operan en sus lugares de trabajo, expresados en la tendencia a no reconocer y valorar sus aportes y desempeño, y en la desconsideración de los problemas específicos que enfrentan debido a su doble adscripción al mundo del trabajo y el de la familia.

Las mujeres socializadas en ambientes más abiertos y críticos y que cuentan con mayores recursos educativos tienen mayores posibilidades de sustraerse al efecto de las prescripciones genéricas y hacer frente a las resistencia. De esta manera pueden obtener empleos con mejores ingresos, condiciones de trabajo y perspectivas de ascenso que aquellas con bajos niveles de escolaridad, quienes están más presionadas a aceptar condiciones laborales muy precarias.

ESPACIOS FEMENINOS

Algunos espacios laborales concentran la presencia de las mujeres. Allí ingresan, se desplazan y permanecen. El relato de las trabajadoras sobre sus trayectorias laborales, así como la observación de la organización y las condiciones de trabajo en cada uno de estos ambientes, permiten identificar qué factores, de acuerdo a ellas, facilitaron la entrada, permanencia y avance en el mercado laboral y cuáles actúan al contrario como expulsores.

El empleo en casa particular

Se llega a trabajar como empleada de casa particular desde procedencias diferentes. Las jóvenes de origen rural ingresaron generalmente a muy temprana edad, impulsadas por el deseo de dejar el campo, trasladarse a la ciudad y acceder a la educación. A su vez, muchas jóvenes de sectores urbanos populares y de la cohorte más joven lo hicieron para obtener recursos complementarios a sus estudios y contar con un lugar desde donde buscar un trabajo más prestigioso, acorde con sus expectativas de desarrollo laboral. Las amas de casa con hijos ya crecidos entraron movidas por la necesidad de aportar a los ingresos familiares y, finalmente, algunas mujeres se refugiaron en este empleo luego de una trayectoria descendente.

Los requerimientos de ingreso a esta actividad son menores que los exigidos en gran parte de los otros empleos asalariados. Las trabajadoras de casa particular tienen niveles escolares promedios más bajos que el resto de las trabajadoras. Por otra parte, la aceptación en el trabajo depende más que en otros casos de las expectativas personales, apreciaciones y recursos de los empleadores que demandan este tipo de servicio.

La organización y las condiciones de trabajo presentan algunas características peculiares que exponen a las trabajadoras al abuso, el desconocimiento de los derechos o la manipulación afectiva por parte de los empleadores. Trabajan solas, sin posibilidad de intercambiar entre iguales opiniones sobre el trabajo, comparar y aunar criterios y fuerzas para modificar las condiciones laborales.

La regulación de estos empleos tiende a ser insuficiente, en particular porque los instrumentos de control se muestran poco efectivos frente a esta actividad que se desarrolla en un ámbito privado de difícil acceso. Además, en la medida en que este trabajo se realiza en el espacio doméstico está sujeto a interacciones personales de un alto nivel de intimidad. Estas dos características generan la tendencia a cargar afectivamente la evaluación de la situación laboral y de las relaciones que se establecen. Para muchas de estas empleadas que no cuentan con redes afectivas familiares y amicales, la familia donde trabajan se transforma en su única referencia afectiva y social, situación que deviene especialmente crítica en el caso de las jóvenes con un pasado marcado por carencias afectivas.

En estas circunstancias, tienden a depositar sus necesidades y expectativas en la nueva familia y tienen la fantasía de reparar en las relaciones actuales esas carencias pasadas. La intimidad de las relaciones promueve la definición afectiva de las mismas, ser tratada "como una hija" o "como de la familia".

La situación descrita las hace muy susceptibles a la manipulación afectiva que les impide llevar a cabo un desarrollo laboral autónomo y hacer respetar sus derechos laborales. En la medida en que la posibilidad de control es limitada, las trabajadoras comparten la idea de depender de la buena voluntad del empleador/a y por lo tanto del azar. Puede ocurrir entonces que si el empleador/a se muestra afectivo/a o considerado/a, sea condición suficiente para quedarse en el trabajo aunque por otro lado algunas condiciones laborales estén al margen de lo legalmente definido (no pagar las imposiciones o no dar salidas de descanso de manera regular). La debilidad de la dimensión contractual en estos trabajos deja el camino abierto para una redefinición altamente particular e incierta de los derechos y obligaciones.

> ***María*** *(31 años, casada, 2 hijos, Primero Medio) fue la quinta hija de un hogar con escasos recursos por lo cual ingresa a trabajar a los diecisiete años. Con ello buscaba ayudar a cubrir las necesidades del hogar y al mismo tiempo los gastos ocasionados por sus estudios. Después de un año de trabajar puertas afuera en media jornada acepta hacerlo en jornada completa. Esta decisión implicó el abandono de los estudios escolares. Había planeado trabajar, juntar dinero y luego seguir estudiando, pero nada de esto se realizó. Sin embargo, describe su experiencia laboral como positiva. Se sintió acogida y aprecia el trato que le dieron, lo que se expresa en haber sido tratada "como una hija". Después de tres años de permanecer en esta casa decide migrar a Santiago. Una hermana suya le propone venirse juntas, sugiriéndole que aquí encontraría mejores condiciones de trabajo y le resultaría más fácil poder concretar sus planes de continuar sus estudios paralelamente con el empleo. A la semana de estar aquí encontró un empleo donde se quedó seis años. Esta segunda experiencia es considerada también como positiva y la interpreta como muy*

buena pues la empleadora era como "su mamá". Empero, no tenía salidas los fines de semana porque permanecía con la dueña de casa quien tenía miedo de quedarse sola con los niños, no se respetaban los horarios de trabajo, no gozaba de vacaciones porque acompañaba a sus empleadores en sus propias vacaciones, no tenía contrato y por lo tanto no contaba con imposiciones. Pese a todo ello señala que esas desventajas eran poco importantes comparadas con el hecho de sentirse como en su casa, "te traten como si fuera tu casa", tener alimentación segura y acceso a otros bienes.

***Victoria** (37 años), de origen rural, queda embarazada menos de dos años después de haber salido a trabajar fuera de su casa a los dieciséis años. Deja a su hija recién nacida con sus padres, con quienes todavía vive. En el trabajo no se siente satisfecha ya que la remuneración no es muy alta, la ponen aparte, la marginan. Además, la promesa de estudiar, que ella coloca como central en su relato, no se cumple. Sin embargo, le dan facilidades para ver a su niña e ir a la casa de su familia con cierta frecuencia. Animada por una amiga, decide mudarse a Santiago donde le había conseguido un trabajo como asesora del hogar. En su decisión pesa la idea de encontrar mejores oportunidades de remuneración y posibilidades para estudiar. En este segundo trabajo no sólo se siente insatisfecha sino que opina que sufrió injusticias y fue explotada. Los empleadores eran muy exigentes, no respetaban su horario ni sus salidas, ni pagaban sus imposiciones. Se quedó dos años en ese empleo sintiéndose marginada e infeliz. Sin parientes ni grandes redes no supo a quién recurrir. Decide volver a su casa, antes de tener que continuar tolerando esa situación. Los empleadores no quisieron pagarle los beneficios por el tiempo de servicio, incluso la amenazaron diciéndole que si recurría a la Inspección del Trabajo sería tomada presa por Carabineros. Un carabinero conocido la ayuda a presentar su queja a la Inspección, consiguiendo que le paguen lo adeudado. A pesar de que su idea había sido volver a su casa, por intermedio de una conocida obtiene trabajo en Santiago. En este empleo ha permanecido doce años. Algunos años después de haber*

empezado a trabajar aquí sale nuevamente embarazada. Ante la dificultad de comunicar lo ocurrido decide renunciar pero cuando los empleadores se enteran de las razones de esta decisión le permiten quedarse y la apoyan en el embarazo, el parto y la posterior crianza de la niña. Actualmente vive con su segunda hija en la casa en la que trabaja. Se encuentra satisfecha y está contenta porque la han ayudado mucho con la niña y tiene un buen ambiente laboral. Se siente aceptada, respetada e integrada a la familia. Su niña es vista con afecto, como parte de la familia. Además, respetan sus derechos y cumplen todas las obligaciones legales para con ella. Se siente agradecida y en deuda con ellos, por eso se ha quedado tanto tiempo. Afirma que en esta casa tuvo la posibilidad de estudiar (le fue ofrecida), pero que el tiempo no le alcanza ya que tiene que cumplir con las obligaciones de la casa y con las responsabilidades para con su niña.

En comparación con las empleadas puertas adentro quienes trabajan puertas afuera ganan en independencia y pueden diferenciar con mayor claridad las relaciones laborales de las personales y afectivas. El hecho de contar con un hogar propio y con referentes afectivos y familiares, les permite tomar distancia y evaluar con mayor objetividad las características del trabajo y buscar otras oportunidades laborales.

Existe una diferencia importante en el comportamiento de las trabajadoras de acuerdo a su pertenencia generacional. La mayoría de las trabajadoras puertas adentro pertenecen a la cohorte mayor, tienen niveles de educación muy bajos (apenas han alcanzado el nivel básico), permanecen en la misma ocupación ante la falta de recursos afectivos, sociales y educativos y consideran que no tienen otra opción. Las mujeres de esta generación que trabajan puertas afuera tampoco tienen muchas oportunidades para desplazarse en el mercado de trabajo. Por el contrario, las integrantes de la cohorte más joven, con escolaridad relativamente más alta, evalúan esta clase de empleo como una actividad provisoria que es conveniente dejar atrás. Las integrantes de las generaciones más jóvenes que ingresaron como empleadas de casa particular y que contaban con educación media incompleta y/o completa se desplazaron a actividades como las de obreras y vendedoras. En el caso de las que trabajan puertas afuera y por horas, la flexibilidad horaria que tienen –se puede

trabajar por horas, medio día– constituye una razón de peso ya que permite combinar el trabajo con otras actividades, el estudio por ejemplo, y con la búsqueda de otras opciones laborales.

Varias razones presionan para el retiro del empleo cuando las trabajadoras cuentan con un mínimo de recursos: la calidad del mismo, la poca transparencia y ambigüedad del vínculo entre empleadores y trabajadoras, el trato que reciben, las condiciones laborales (bajos salarios, intensidad de trabajo, la extensión de la jornada), el incumplimiento de los derechos laborales y el escaso prestigio social de que goza esta ocupación.

El trabajo independiente

El trabajo independiente deviene una opción para las mujeres a partir de una determinada edad, sobre los cuarenta, cuando las responsabilidades familiares han disminuido y desean reincorporarse al mercado de trabajo. También es una alternativa posible para aquellas que se retiran de otros empleos asalariados, manuales y no manuales, y desean seguir produciendo ingresos. Finalmente, es una elección de futuro compartida por las mujeres que se acercan a la jubilación.

Las actividades manuales independientes ofrecen menos barreras al ingreso y los requerimientos exigidos parten de un piso relativamente bajo dada la variedad de formas que asume este tipo de trabajo. Las mujeres pueden comenzar a trabajar por cuenta propia a cualquier edad, en cualquier momento de su ciclo vital, sin tener necesidad de contar con certificaciones escolares ni laborales.

Una de cada diez mujeres de la cohorte mayor ingresó como manual independiente a diferencia del colectivo más joven que accede con más frecuencia a empleos sustentados en una relación salarial. Las trabajadoras independientes ven incrementar sus filas con mujeres provenientes fundamentalmente del estrato manual asalariado y en menor medida de los no manuales altos y bajos. El flujo hacia los empleos independientes es intenso, una de cada dos trabajadoras que durante su vida laboral cambian de categoría ocupacional termina desarrollando alguna actividad por cuenta propia.

Nuestras entrevistadas llegaron a ser trabajadoras independientes generalmente a partir de otros empleos que abandonaron por la rigidez de los horarios, el grado de exigencia y la disciplina laboral que entraban en contradicción con las responsabilidades familiares y les ocasionaban excesivo cansancio y tensión, también lo hicieron aquellas que presentaron especiales dificultades para adaptarse a la disciplina laboral y a grupos humanos conformados por personas distantes de su medio inmediato.

Las diferencias entre los trabajos independientes son significativas e impiden generalizar sobre sus características, organización y exigencias. Sin embargo, a través de las entrevistas fue posible distinguir algunas modalidades.

Una primera forma se advierte en el rubro de la pequeña producción, artesanal o de servicios, que se realiza al interior del hogar. Esta actividad puede constituir el único trabajo o ser complementaria de otro principal.

La mayoría de las mujeres que desempeñan esta clase de trabajo aprecian la flexibilidad que les otorga para organizar el tiempo de acuerdo al grado de urgencia de las demandas laborales y responsabilidades familiares. Además, valoran el hecho de permanecer en un ambiente más conocido y familiar, no estar sometidas al control, ni a las órdenes de las jerarquías laborales y poder establecer relaciones más horizontales con los clientes con quienes interactúan. Todo esto compensa la poca valoración que en algunos casos tiene su trabajo frente a su marido y familia.

Pese a las ventajas reconocidas, el análisis de las trayectorias laborales muestra que este tipo de actividades corren el riesgo permanente de ser subsumidas en la lógica familiar y por tanto, ser poco visibles y valoradas por los familiares cercanos, lo que repercute en el grado de autonomía que se permite a las mujeres para organizarse y expandir su actividad económica.

> *Para* ***Sara*** *(45 años, casada, 4 hijos, Sexto de Humanidades) la producción para el mercado, pese al cansancio físico que le significa y el desgaste emocional provocado por la descalificación familiar y las propias dudas, constituye un espacio de indepen-*

dencia y valoración muy apreciados y le permite encontrar en los clientes una fuente de gratificación y reafirmación personal.

***María** (31 años, casada, 2 hijos, Primero Medio) ingresa al mercado laboral muy joven como empleada doméstica, empleo del que se retira al casarse. Se reincorpora tiempo después motivada por problemas económicos en la familia, combinando su antiguo trabajo con actividades independientes. El marido pone un negocio de verduras y abarrote en la casa. María aprecia mucho este trabajo, le va bien, le permite conocer gente, compartir y hacerse de clientela. Además, le sirve para salir del encierro de la casa y valerse por sí misma, pero el negocio se cierra por problemas de celos del marido.*

La segunda modalidad de trabajo independiente está constituida por aquellas trabajadoras que incursionan junto con sus maridos en la instalación de pequeñas empresas en el sector servicio o la producción, las que presentan mayores exigencias que las actividades independientes anteriormente señaladas. Exigen un mínimo capital de instalación y sobre todo recursos personales: independencia, capacidad de asumir riesgos, aprender de la experiencia de los otros y adaptarse a los cambios del mercado. La flexibilidad se expresa también en la habilidad para combinar distintas actividades productivas a las que se puede recurrir según las oportunidades cambiantes del mercado.

En estas situaciones, las trabajadoras aprecian también el no tener jefes, la libertad, flexibilidad e independencia para organizarse, y las relaciones establecidas con los clientes. Pero dan más importancia a los logros materiales que suelen ser mayores a los ingresos que tendrían como asalariadas y que compensan los esfuerzos y riesgos asumidos. Pese a ello, todas se quejan de la falta de protección laboral y social. No cuentan con jubilación, ni con alguno de los derechos reconocidos a otros trabajadores, ni tienen la información suficiente para acceder a los sistemas de crédito y financiamiento, lo que las obliga a recurrir a modalidades de préstamo informal.

***Loreto** (36 años, 2 hijos, casada, estudios técnicos) estudia control industrial pero no ejerce su profesión porque tuvo que hacer-*

se cargo de un puesto en La Vega cuando su padre abandonó el hogar, y se siente frustrada por ello. Además, si hubiera trabajado en lo que estudió hubiese ganado muy poco en comparación con lo que le podía dar el negocio. Intentó después buscar empleo en una empresa para probarse a sí misma porque se sentía insegura. Aunque postuló y la llamaron no pudo dejar la Vega por cuanto era más seguro. Al comienzo, cuando tomó las riendas del negocio, dice haber sentido mucho apoyo, pero al comenzar a expandirse hubo más envidia. Además, tuvo otros problemas, tales como ser acosada sexualmente, tener que esclavizarse y trabajar sin descanso por ser independiente. Después del nacimiento de su hijo retomó de inmediato el trabajo, pero cuando nació su hija tuvo que dejarlo (por el riego de vida que implicaba) y se dedicó a la familia durante cinco años. Sin embargo, el estar en la casa la enferma por lo cual se pone a trabajar nuevamente en asociación con otras mujeres. Venden verduras, frutas y langostas en el barrio alto con buenos resultados, según su opinión.

***Elena** (36 años, casada, 2 hijos, media completa), al salir de la enseñanza media ingresa a trabajar en una tienda en el centro, pero una vez que se casa y tiene su hijo abandona su empleo. Después de algunos años regresa a trabajar en costura con su marido. Pueden hacerlo porque él saca un premio en la lotería que les permite comprar máquinas de coser y obtienen además algunos préstamos de familiares y amigos. Poco a poco, gracias a los consejos de conocidos, fueron ampliando su actividad y comprando más máquinas. Llevan alrededor de seis años como microempresarios. Su esposo se dedica a cortar y ella a conseguir clientes. Ambos realizan al mismo tiempo otras actividades: ella se ocupa de la administración de encuestas y el marido cuida casas.*

***Elsa** (55 años, casada, 4 hijos, Octavo Básico) trabajó primero como asalariada y después se independizó. Escogió trabajar como independiente porque el marido ganaba muy poco y así tenía libertad para organizar su actividad. Ser cuentapropista la obliga*

a permanecer durante muchas horas al frente de su negocio, pero por otro lado le permite tener independencia. Además, debe estar atenta a cualquier eventualidad o problema que se presente en el camino, por lo que debe pensar en todas las soluciones posibles. Señala que como todas las cosas el trabajo tiene un lado bueno, la independencia, y uno malo, que la separa de su familia y no le queda tiempo para compartir con ellos.

Al ser independiente se ha movido de rubro sólo para probarse a sí misma, ya que el mundo del comercio se ha transformado en un desafío. Sin embargo, llegó un momento en que se cansó física y mentalmente y empezó a retirarse poco a poco. Lo más importante es que se siente satisfecha con lo que hizo, ya que pudo mejorar el nivel de vida de su familia y ahora puede vivir una vejez tranquila, sin grandes lujos pero con todo lo necesario.

El mundo del comercio, sobre todo en algunos rubros específicos, enfrenta a las mujeres con espacios más masculinos, los cuales deben aprender a dominar. Adaptarse a medios más competitivos, enfrentar la agresividad y a veces ser objeto de asedio sexual, las lleva a ser más conscientes de las desventajas de las trabajadoras. Pese a que en algunos casos estas características las empujan al retiro, cuando logran manejar el medio y las tensiones se sienten satisfechas de haber enfrentado los desafíos y ganan en seguridad personal. Este es el caso, por ejemplo, de Loreto que para mantenerse con su negocio en La Vega tuvo que ser una más entre los hombres y muchas veces hacer lo mismo que ellos. Elsa, por su parte, señala que su trabajo, pese a las ventajas que tiene, le ha traído algunos problemas sobre todo por tratarse del rubro de las bebidas alcohólicas. Como no todas las personas reaccionan igual con el alcohol, ha debido aprender a defenderse y a desarrollar un carácter que no es el de ella para sobreponerse.

En síntesis, los factores que mantienen a las mujeres como trabajadoras independientes se relacionan con la libertad y la flexibilidad para realizar y combinar distintos tipos de actividades. En algunos casos, el desafío de emprender iniciativas y ver cristalizados con éxito proyectos propios se constituyen en una fuerza de atracción para permanecer en esta clase de trabajo. La relación con otros, fuera del ámbito familiar, es muy apreciada, al sentirse valoradas y reconocidas en sus capacidades.

Los factores expulsores son diferentes según cual sea el trabajo por cuenta propia que se desarrolla. Cuando se realizan en el hogar estos factores tienen más relación con el grado de valoración y apoyo que concitan en sus familias y la autonomía que logran frente a la lógica y urgencias de la vida familiar. En los otros casos influyen las dificultades en el acceso a los créditos, la competencia en el mercado y las fluctuaciones en la demanda.

Obreras y vendedoras

La rama de confecciones y el comercio, a donde ingresan normalmente muchas mujeres, como lo ha hecho la mayoría de nuestras entrevistadas, exigen niveles de escolaridad correspondientes preferentemente a media completa. No requieren experiencia laboral previa en el rubro ya que parte importante de la capacitación referida al manejo de las máquinas en el caso de la producción y de la venta en el comercio, se obtiene en el mismo lugar de trabajo.

El paso del empleo doméstico a la confección y la venta es muy fluido. Sin embargo, estos empleos son valorados y significados diferentemente por las trabajadoras. El trabajo de asesora del hogar es el menos valorado, le sigue el de auxiliar en la producción, luego el de obrera y vendedora, que ocupan un nivel similar. Por ello, las trabajadoras hacen esfuerzos permanentes para no "retroceder" a un empleo menos prestigiado. No ser empleada de casa particular adquiere una significación especial en el caso de las jóvenes cuyas madres tuvieron esta ocupación. Se trata de no reiterar la experiencia de subordinación vividas por ellas y de las cuales fueron testigos. El empleo en ventas, pese a los horarios de trabajo tan extensos y la tensión que implica el contacto con los clientes, es considerado mejor por su carácter de trabajo no manual.

Los trabajos de obrera y vendedora comparten varias características en cuanto a calidad del empleo: bajos salarios, contratos temporales, condiciones ambientales negativas, rigidez y extensión de los horarios. Asimismo, en estos empleos suele presentarse muy a menudo mucha arbitrariedad, entendida como requerimientos que exceden las exigencias derivadas de la función que se cumple, una baja formalización de las relaciones laborales expresada en la ausencia de definiciones claras

de las tareas, y un excesivo control. Una dimensión particularmente irritante está referida a la índole de las relaciones con los jefes y jerarquías en primer lugar y con los compañeros de trabajo, en segundo término. La mala calidad de estas ocupaciones lleva a las trabajadoras a retirarse de estos empleos cuando pueden, buscar otros trabajos en la misma rama, o incursionar en un rubro diferente para lo cual se capacitan. La permanencia en estas actividades se debe a la falta de oportunidades y a la presión de las necesidades económicas, en especial en el caso de mujeres mayores.

Pese al deseo de acceder a empleos más calificados y de mayor prestigio social, las posibilidades para hacerlo son bajas de no mediar estudios sistemáticos y prolongados que aumenten sus calificaciones, amplíen su nivel cultural y cambien sus hábitos sociales. En las dos generaciones mayores, los casos de vendedoras, jefas de local u obreras que llegan a ocupar cargos no manuales altos son la excepción.

> ***Janeth*** *(23 años) comienza a trabajar a los quince años, a tiempo parcial, como empleada doméstica con una pareja de personas mayores, para sufragar los gastos de sus estudios. Cuando la madre se enferma se ve obligada a hacerlo a tiempo completo en esa misma casa. Un año después los empleadores mueren y ella debe buscar un nuevo empleo. Se ocupa otra vez como asesora del hogar, trabajo que le parece humillante y con un prestigio mínimo, por lo cual decide no trabajar nunca más en esta actividad. Consigue empleo como vendedora, ocupación que le gusta por el contacto con las jóvenes y porque el sueldo es mejor, pero el horario es muy exigente. Los días de semana trabaja hasta entrada la noche y los domingos hasta las tres o cuatro de la tarde. Ante la posibilidad de cierre del negocio busca un nuevo empleo como vendedora en una mueblería del que se retira muy pronto porque no le gusta y entra a trabajar en una fábrica de confecciones como limpiadora de prenda, pero los dueños cometen muchos abusos con las exigencias de trabajo, no les pagan horas extras y la hacen trabajar de noche. Luego de un mes consigue otro empleo similar y, poco a poco, durante los dos años que permanece allí aprende a utilizar distintas máquinas. Pese a*

que cumple tareas de maquinista le siguen pagando como limpiadora. Finalmente la despiden porque baja su rendimiento como forma de protesta. No le pagan desahucio pero los mismos dueños le consiguen el empleo siguiente, que era nocturno. Una antigua empleadora le ofrece trabajo como ojaladora. En este empleo los jefes le piden que vigile a sus compañeras e informe sobre sus conductas, pero no lo hace, y por problemas con otra trabajadora, incondicional a los jefes, según ella, es despedida. Ingresa a trabajar en el comedor de la organización sindical de las trabajadoras de confecciones donde realiza además labores sindicales e incursiona sin éxito como confeccionista independiente. También trabaja temporalmente como vendedora. Sus posibilidades laborales en el rubro de la confección se restringen debido a su actividad sindical. En la actualidad está considerando cambiar de rama, quiere incorporarse al sector salud. Ha realizado ya un curso de enfermería y espera seguir otros que sean reconocidos por el Ministerio de Salud.

***Gloria** (25 años, soltera, Cuarto Medio, estudios técnicos incompletos) se traslada desde el sur a Santiago donde sus hermanas la orientan en la búsqueda de trabajo. Busca empleo a través del diario sin suerte. Por recomendación de una de las hermanas va a Patronato donde consigue un trabajo de vendedora en un negocio de ropa, inventando experiencia previa en la actividad. Empleo que no le gustó porque los dueños eran personas difíciles, no había ningún tipo de comodidades para el trabajador, no le respetaban ni el horario ni la definición de funciones. Decide entonces cambiar y busca un nuevo empleo por el diario y encuentra uno como vendedora en una tienda de lámparas, del que sale tres meses después por reducción de personal. Se sintió muy decepcionada. Trabaja luego en una tienda de cosméticos y perfumería, pero tampoco estaba conforme porque era muy pesado –el horario era casi todo el día, de lunes a sábado– y no le quedaba tiempo para hacer otra cosa. Los patrones eran muy exigentes y el trabajo le suscitaba mucha tensión. Sin embargo, en este empleo como en los anteriores estableció muy buenas relaciones con las compañeras. Por un amigo de la hermana se ente-*

ra de un puesto disponible en el taller donde él trabaja. Gloria renuncia entonces a su empleo y empieza a trabajar allí como limpiadora de prendas, aunque le exigía también esfuerzo, su horario era más corto. Esta experiencia laboral la pone en contacto con una realidad más compleja y más dura que no conocía. El ambiente no le pareció atrayente, tampoco el trabajo, pero el horario y el dinero, mejores en comparación con los empleos anteriores, hicieron que permaneciera allí durante seis meses. Lo deja ya que debe volver al sur por tres meses porque su hermano y madre se enferman. De regreso a Santiago trabaja de limpiadora de prendas en diferentes talleres, pero en ninguno dura mucho. Se combinan el ser trabajos mal pagados con muy malas condiciones laborales, abusos y exigencias más allá de sus obligaciones. Además, por lo menos en uno de ellos, enfrenta problemas severos con las compañeras de trabajo por competencia personal. En el verano toma un curso de corte y confección y máquina, pues aunque no le gusta, pensó que sería bueno tener una certificación como ésta, que podría ayudarla en su búsqueda de trabajo. Hace la práctica en un taller donde aprende mucho. Cuando termina su práctica la contratan por unos meses más, sin embargo, la producción bajó, con lo cual sus ingresos se redujeron. Dejó este empleo y estuvo tres meses sin poder encontrar otro. Las hermanas la ayudaron económicamente. Trabajó luego en un taller pequeño, pero se retiró poco después porque no le pagaban. Por otra parte, a través de su hermana, había empezado a asistir a un comedor organizado por los trabajadores de la confección textil, donde la contratan por tres meses para ayudarla ya que estaba desocupada. La dirigente con la que trabajaba intercedió para que consiguiera un contrato en una fábrica textil grande, donde se desempeña como limpiadora de prendas, labor que ella describe como más relajada y mejor pagada que la de maquinista, pero con menos prestigio que esta última. Tanto el ambiente como las condiciones de trabajo y salariales eran buenas, pero su contrato era temporal. Con el dinero de la liquidación vuelve al sur donde se queda un mes, y a su regreso se mantiene sin trabajar otro mes. Posteriormente encuentra el empleo actual, como maquinista en una fábrica de ropa para

hombre. Tiene problemas con su jefa, lo que le acarrea consecuencias directas en el dinero que puede ganar. Además, el trabajo es duro y el sueldo no es muy alto, pero se ha quedado aquí porque tiene la posibilidad de aprender a manejar diferentes máquinas, lo que la beneficiará en el futuro para acceder a otros puestos de trabajo. Sin embargo, en el momento de la entrevista estaba pensando cumplir un año y buscar un nuevo trabajo. Evalúa también la posibilidad de realizar estudios técnicos (laboratorista dental).

Cuando estas trabajadoras –obreras, vendedoras– se casan y tienen hijos la incompatibilidad entre las responsabilidades familiares y laborales se torna crítica. La rigidez y extensión de los horarios les impiden hacerse cargo de ambas obligaciones ya que los bajos salarios no les permiten procurarse ayuda doméstica. Las mujeres que laboran en estas condiciones están obligadas entonces a recurrir y depender de una red familiar y por tanto cualquier cambio en la esfera familiar las presiona hacia fuera del trabajo.

Las mujeres de las generaciones joven e intermedia, con hijos pequeños, unidas o separadas, y poca escolaridad, que se desempeñan en puestos de las categorías no manual baja y manual asalariada, presentan mayores dificultades para articular el trabajo con la vida familiar en sus dos dimensiones relacionales: los hijos y la pareja. Ellas se quejan con mayor frecuencia que otras trabajadoras del poco tiempo que tienen para dedicar a los hijos, el temor a abandonarlos y la tensión nerviosa a la que están sometidas.

La enseñanza

El acceso a esta rama de actividad exige un nivel de escolaridad más alto que en los casos anteriores: media completa, técnica o universitaria. Los establecimientos a los que ingresan difieren mucho entre sí de acuerdo a la categoría a la que pertenecen –municipales, privados subvencionados o privados–, y al nivel de la enseñanza que cubren: pre escolar, básico, media y educación de adultos. Esta amplitud en el tipo de establecimientos y la variedad de actividades asociadas a la enseñanza explican la diversidad de las características de las maestras y profesoras.

Las mujeres de la generación mayor que se dedicaron a la enseñanza proceden de sectores sociales diversos y contaban con distintos grados de formación educacional y de experiencia. Sin embargo, la formación y escolaridad previa influyeron decididamente en la posibilidad de moverse entre los diferentes establecimientos. Las cohortes más jóvenes tuvieron, comparativamente, mayores exigencias de formación lo que contribuyó desde el inicio de su carrera a dotar a sus trayectorias laborales de un mayor grado de profesionalización. La capacitación permanente y los rendimientos profesionales son, según ellas, los mecanismos más importantes de movilidad profesional.

El sector de la enseñanza comparte una serie de características que actúan a favor de la permanencia y movilidad de las mujeres al interior del mismo.

Las maestras pueden dedicar tiempos variables al trabajo, enseñar en distintos establecimientos y beneficiarse con jornadas de diferente extensión sin poner en riesgo sus derechos laborales. Esta mayor flexibilidad les permite adaptar su dedicación al trabajo a las exigencias familiares e incursionar en nuevas alternativas laborales sin tener que renunciar al lugar de trabajo, si se procuran el tiempo necesario que exige la búsqueda de un nuevo empleo.

La enseñanza supone el manejo de productos culturales (libros, medios audiovisuales u otros) y ofrece posibilidades de capacitación permanente, lo que concita aprobación y prestigio social en su medio inmediato. Al mismo tiempo deja márgenes de autonomía e iniciativa personal en la organización de la experiencia pedagógica. Por otra parte, se sustenta en relaciones interpersonales cercanas principalmente con los alumnos y padres de familia, las que constituyen una fuente importante de reconocimiento y gratificación. Nuestras entrevistadas interpretan los avances y logros de sus alumnos, sobre todo los de aquellos que provienen de sectores más desfavorecidos, como méritos propios a partir de los cuales no sólo valoran su actividad sino también a ellas mismas.

En resumen, el carácter intelectual de la actividad, la calidad de las relaciones humanas, el grado de iniciativa y creatividad permitido, así como la trascendencia y significación que atribuyen a la labor de educar son los aspectos más valorados en los relatos de las mujeres, quienes reafir-

man su compromiso con la enseñanza pese a los bajos ingresos y la menor recompensa social de esta profesión en relación con otras.

No obstante lo anterior, las maestras dan cuenta de otro conjunto de factores que tornan conflictiva e insatisfactoria la experiencia de trabajo y que actúan a favor del retiro del mercado de trabajo o al cambio de actividad cuando se presenta la oportunidad de hacerlo. Las entrevistadas comparten el sentimiento de que los profesores son tratados injustamente al no corresponder sus salarios a la trascendencia y significación social que tiene la enseñanza.

Los relatos de las maestras mayores dan cuenta de la existencia de mucha arbitrariedad en el trato de las autoridades y en la distribución de oportunidades entre los maestros: renovación de contratos, traslados, capacitaciones, licencias. Esta arbitrariedad fue mayor, de acuerdo a nuestras entrevistadas, en los colegios particulares subvencionados y durante el período del gobierno militar. En ellos, las autoridades tejieron una red de maestros incondicionales a ese gobierno, lo que debilitó el poder de negociación de los maestros que se tradujo en un empeoramiento de las condiciones laborales y salariales.

Tampoco las interacciones entre maestros son fáciles. Aunque se trata de relaciones entre iguales donde cada quien tiene definido su territorio de acuerdo con la materia que dicta, operan otras distinciones más informales derivadas del prestigio que tiene cada materia, la procedencia social y las características personales de cada uno, las que pueden conflictuar las dinámicas grupales. Se instauran mecanismos de inclusión y exclusión de los maestros a los grupos constituidos y los rumores tiñen el ambiente laboral.

> ***Soledad** (41 años, viuda, 1 hija, estudios universitarios) se siente estimulada y aceptada en el primer colegio en el que trabaja. Al cabo de un año es promovida al cargo de subdirectora a media jornada (la otra sigue ejerciendo como profesora). Esta situación le genera dificultades con los colegas y apoderados dado que suscita comentarios malintencionados acerca de la razón de su promoción; la sindican de ser amante de uno de los socios del colegio. Conmovida por esta experiencia renuncia y postula a un*

nuevo establecimiento en el que se siente fuera de lugar y del cual es muy crítica respecto a la metodología y el ambiente. En esas circunstancias se aisló del resto de profesores y se sintió humillada por la conducta de los apoderados (tratarlas como nana). Al final del año fue despedida. Entra a trabajar a un colegio donde se queda tres años. La situación de los profesores es descrita como humillante. Son sometidos a control, existe una red de informantes que vigila a los profesores. La permanencia y promoción se encuentran supeditadas a aceptar la complicidad con los dueños en contra de los colegas. Después de su ingreso al sindicato y debido a un error que comete frente a la inspección es despedida. El despido se da de manera extremadamente humillante y violenta (con violencia tanto psicológica como física). Es una experiencia muy amarga y sumamente dolorosa que le deja como secuela problemas emocionales por un buen tiempo. El mismo año en que es despedida había comenzado a trabajar en un colegio para niños de escasos recursos, en media jornada, y al que se dedica tiempo completo desde el año siguiente hasta la actualidad. A pesar de que los sueldos son bajos y haber tenido otras ofertas, está contenta en este colegio, le permite desarrollar sus ideas, el ambiente entre colegas es democrático, abierto, y existe un clima de confianza. Además se siente satisfecha de poder desarrollar parte importante de sus inquietudes: su vocación de servicio al trabajar con niños de escasos recursos y con pocas posibilidades. La pedagogía le permite sentirse reconocida e ir sensibilizándose a lo largo de su trayectoria laboral a las necesidades de otros, haberse humanizado a través de estas experiencias y relaciones, haber aprendido en términos emocionales en la relación con los niños y en términos profesionales. Pero a pesar de la satisfacción por el reconocimiento, es muy crítica respecto al lugar social de los profesores, la poca consideración que se les tiene, el poco reconocimiento a su labor, las limitadas oportunidades de mejora y frente a los condicionantes sociales que impiden a los niños de bajos recursos beneficiarse adecuadamente con los esfuerzos de estimulación y dedicación pedagógica.

Nelly *(43 años, separada, 1 hijo, Pedagogía Básica) entra a trabajar como profesora de modas en un programa de educación de adultos, pero se va al extranjero y se aleja de la enseñanza. Cuando vuelve al país reingresa a la educación básica, sin tener la práctica necesaria. La experiencia fue negativa por sus sentimientos de inadecuación debido a su falta de conocimiento y el rechazo de sus colegas. Recibe la ayuda del hermano y de una de las profesoras y así logra cumplir mínimamente con las exigencias que se le plantean. Al mismo tiempo asiste a algunos cursos cuando son gratuitos, e inicia estudios en la universidad para la obtención del título que le permita regularizar su situación y asegurar su fuente de trabajo. En un momento de reestructuración del establecimiento donde trabaja le encargan el curso de educación física para el Octavo Básico. Sabiendo que le resultaba imposible cumplir con ello, presenta su queja y al no ser aceptada pide su traslado. Va a otro colegio en donde ejerce por dos años más en el nivel básico. Pasado ese tiempo, la directora la pone a disposición del servicio. Es enviada a una nueva escuela en la que establece mejores relaciones y se siente más aceptada. El director la ayuda y se mantiene oculto el hecho de que no tenga título. Sin embargo permanece allí poco tiempo porque llegan dos profesoras con título y se hacen cargo de los cursos que le habían sido encomendados a ella. Fue transferida a otro establecimiento en el que se le requirió que llevara los cursos de música, técnico manual, artes plásticas y educación física. Todas materias desconocidas para ella, por lo cual pide su traslado. Pasa a otro colegio donde realiza su práctica y es evaluada para la obtención del título; de allí va a otro donde le asignan un tercer año básico y al año siguiente la ponen a disposición del servicio. Finalmente, es trasladada al colegio en el que trabaja hasta ahora.*

La falta de formación para la tarea que debía cumplir le genera un sentimiento permanente de inseguridad e inadecuación. Esta situación explica en parte sus constantes traslados de establecimientos. En la actualidad lleva ocho años en el mismo colegio y ha comenzado a sentir cierta seguridad respecto a su desempeño. En todo este camino laboral, Nelly realiza otras actividades

para ganar dinero y complementar sus ingresos (moda, venta de pasteles y tortas que ellas misma prepara).

El grado de feminización del ambiente laboral que predomina en la enseñanza ha permitido menos que en otros espacios la emergencia de reivindicaciones de género que den cuenta de las diferentes oportunidades y el trato recibido por profesoras y profesores. Aunque las entrevistadas se refieren al efecto negativo y corrosivo que tienen en las trayectorias de las profesoras los rumores sobre su conducta sexual.

El trabajo en la empresa privada

A la empresa privada se puede entrar a ocupar diferentes posiciones jerárquicas, sea como profesional, personal técnico, administrativo, obrero o auxiliar. Los requerimientos de escolaridad y de experiencia laboral varían para cada uno de los puestos. De todos ellos, queremos referirnos a las exigencias y características del trabajo que enfrentan las mujeres con estudios técnicos o superiores que acceden a cargos de jerarquía intermedia.

La empresa privada les exige una alta disponibilidad frente a los requerimientos del trabajo, el respeto a las normas de funcionamiento y a las jerarquías y una adecuada capacidad de adaptación a las exigencias, siempre renovadas, de productividad de la empresa. Las trabajadoras deben, por ejemplo, estar dispuestas a participar en los programas de capacitación aun cuando se realicen fuera de horas de oficina, y adaptarse a sucesivos cambios en la organización del trabajo. La constante transformación de las tecnologías y formas de realizar el trabajo y el reemplazo de los/as funcionarios/as por personal más joven y calificado constituyen una amenaza y presión permanentes sea para cambiar de trabajo (en el caso de las más jóvenes) o para retirarse cuando se trata de las trabajadoras mayores.

Estas exigencias pueden volverse fácilmente contradictorias con el desarrollo de otras dimensiones de la vida personal y familiar. Por lo tanto, de no contar las mujeres con un proyecto laboral claro y una solución a los problemas personales, domésticos y familiares, es difícil que puedan acceder y permanecer en estas posiciones. En estas circunstancias son importantes las presiones que se ejercen sobre ellas para que se manten-

gan en categorías subordinadas o para que se trasladen a puestos de trabajos más flexibles.

Las trabajadoras situadas a niveles de decisión intermedios deben desarrollar una mayor conciencia de las habilidades y requerimientos exigidos en la ejecución de sus funciones y estar alertas a la manera en que son redefinidos de acuerdo a los cambios en la organización del trabajo. Así por ejemplo, en algunas empresas, la valoración que tenía la experiencia y la disciplina en la práctica laboral ha ido cediendo lugar a la certificación y profesionalización, lo que ha concentrado las oportunidades en los profesionales jóvenes que están ocupando puestos de mando medio o alto, postergando a las mujeres mayores cuyo desempeño se ha basado más en la disciplina y la experiencia. Por otra parte, las mujeres que ocupan cargos intermedios son más conscientes de la importancia que tiene la posición ocupada en la jerarquía para el acceso a las oportunidades.

> ***Daniela*** *(25 años, soltera, Técnica en programación) es contratada como secretaria una vez finalizada la práctica. Posteriormente es ascendida a ejecutiva de operaciones, puesto que le ha significado recargo de trabajo y por tanto un alargamiento de su jornada. Ingresa a trabajar a las nueve de la mañana pero puede permanecer en su oficina hasta la una de la madrugada, lo que en el pasado le ocasionaba problemas con su padre. Su agotamiento es tan grande que los fines de semana se dedica a dormir y por esta razón quiere cambiarse para tener una vida personal, días tranquilos y no trabajar tantas horas diarias. El aumento de responsabilidades le ha generado tensión y cambiado el carácter. No siente apoyo de la empresa a la cual, según ella, sólo le interesa el rendimiento. Por otro lado, el horario y las responsabilidades que tiene entran en contradicción con su interés de seguir estudiando. Considera que el salario, que es bajo en general, no compensa su trabajo. No les pagan horas extras aunque le retribuyen con un porcentaje de las utilidades y les dan facilidades ante la eventualidad de problemas familiares. Sin embargo, como le gusta el trabajo y el ambiente laboral se le hace difícil tomar una decisión. Además, considera que su trayectoria hasta el momento ha sido exitosa porque ha ascendido todo lo que podía.*

Alicia (53 años, casada, 2 hijos, Sexto de Humanidades, Secretariado), ante la negativa familiar para continuar estudios universitarios en otra ciudad, estudia secretariado, actividad que ejercerá durante algunos años, pero que es poco valorada y vivida como insatisfactoria. Finalizados sus estudios, a través de los contactos personales de su padre consigue realizar su práctica ad-honorem en un ministerio. Una vez terminada la misma y gracias a un dato informativo de amistades, obtiene su primer trabajo como secretaria en un negocio. En este momento sus padres se separan y se queda sola con la madre, a quien debe apoyar económicamente, pero, además, y de manera más significativa, en lo referente al manejo del hogar, dado que la madre se sintió sobrepasada por las obligaciones y responsabilidades de la casa, a cargo del padre hasta entonces.

Pocos meses después de empezar a trabajar está disconforme con su trabajo, se encuentra poco tomada en cuenta en sus ideas y limitada en sus iniciativas. Sin embargo, este descontento, que la lleva a empezar a buscar otro trabajo, no se extiende a las relaciones personales. Se siente acogida por sus compañeros y en general establece buenas relaciones en el medio laboral. Después de dos años de trabajo en los que adopta una actitud de aprendizaje (estudia inglés) y espera, consigue otro empleo de secretaria del contador general a través de la información y contactos de un amigo suyo. Este puesto le brindó la posibilidad de ampliar su horizonte y acceder a nuevos conocimientos (contables). Se siente muy motivada para el aprendizaje y el jefe está muy dispuesto a ayudarla en ello. Con la promoción de su jefe a una gerencia, también asciende ella al cargo de secretaria ejecutiva de gerencia. Trabaja nueve años en esta empresa, donde conoce al que sería más tarde su marido.

Las razones para dejar el trabajo son de dos órdenes, las que aparecen en momentos distintos de su narración. El primer motivo que arguye es el deseo de tener un hijo más, lo que solo podía, según opinión médica, a condición de que dejara de trabajar. La segunda razón fue la decepción provocada por el rechazo a su solicitud de entrar a un curso de computación ofrecido por la

empresa. Rechazo que fue interpretado como una insistencia de la empresa por mantenerla en su condición de secretaria, sabiendo que había llegado al tope de sus posibilidades de desarrollo en esta actividad laboral. Dos años después del nacimiento de su hija decide volver a trabajar. A pesar de haber participado en organizaciones comunitarias y/o vecinales, se "empezó a volver loca" con la casa. Tenía mucho tiempo libre y sentía la necesidad de aportar. Envía su currículum a diferentes empresas, sin suerte. Cuenta que fue llamada por muchas de ellas para ser evaluada, pero no consiguió los puestos por estar casada y tener dos hijos. Se siente discriminada. Por intermedio de conocidos de su padre obtiene un empleo como reemplazo en una empresa. Después de algunos meses de desempeñar funciones en diferentes divisiones, es contratada para un puesto en el área de control de ventas. Deja así de ser secretaria pasando a un puesto al que llega gracias a los conocimientos ganados en el trabajo anterior. Cargo que ejerce desde hace veintiún años hasta la actualidad. En el tiempo transcurrido y de manera constante ha tomado muchísimos cursos de capacitación y de especialización. Sin embargo, no obtuvo un título académico a pesar de que hizo estudios de contabilidad. Un año antes de titularse abandonó los estudios ante la imposibilidad de combinar las actividades laborales, las responsabilidades del estudio y la atención a los niños. La falta de título es uno de los aspectos que más lamenta y considera que es lo que más ha influido en que no haya podido obtener promociones en la empresa. Enfrentada con la cercanía de su jubilación, se ha planteado continuar trabajando de manera independiente (banquetería). Como sabe que es necesario prepararse para ello, ha empezado a tomar cursos en esta especialidad.

A lo largo de los años ha llegado a ocupar una posición de jerarquía en la empresa donde trabaja. Esto ha sido posible a su esfuerzo, dedicación y respeto a los principios organizativos y normas de funcionamiento de la empresa. Sin embargo, es crítica con los cambios actuales, con la mayor velocidad y los mayores niveles de competitividad interna que en su caso se traducen en un alto grado de tensión y que estarían determinando su deseo de jubilar antes del tiempo previsto.

La falta de certificación académica y la casi ausencia de oportunidades para las mujeres en los espacios en que se han desempeñado constituyen factores de desaliento y expulsión. Asimismo, su permanencia en espacios laborales de carácter mixto las ha hecho más sensibles a los mecanismos de discriminación de género presentes en el mercado laboral. Las trabajadoras se quejan sobre todo de que sus capacidades no sean reconocidas e igualmente valoradas que la de los hombres y de que las oportunidades sean menores para ellas. Además, coinciden en señalar las dificultades que comparten las mujeres debido a su doble responsabilidad. Sin embargo, las energías invertidas, los logros y beneficios obtenidos pueden explicar que las mujeres que ocupan cargos no manuales altos sean las más estables en el trabajo.

DETERMINANTES DEL MERCADO DE TRABAJO

Del conjunto de trayectorias laborales desarrolladas en los diversos espacios analizados, queremos abstraer aquellos factores situados en el mercado de trabajo que en forma aislada o conjunta fueron considerados decisivos por las mujeres para permanecer, moverse o retirarse del mercado laboral. Estos componentes se combinan diferentemente en cada puesto de trabajo y son apreciados de distinta manera por las trabajadoras según la escolaridad, el momento del ciclo vital y las expectativas de desarrollo personal y profesional. Mientras algunas subrayan la importancia de la libertad para tomar decisiones e innovar en el puesto de trabajo, otras, al contrario, dan más valor a la existencia de jerarquías, normas claras y líneas de promoción preestablecidas. Del mismo modo, algunas aprecian la independencia y la ausencia de control externo en los trabajos independientes pero se lamentan de su falta de protección legal.

En este punto pondremos entre paréntesis los factores que proceden del ámbito familiar, que como hemos visto, también inciden decisivamente en las trayectorias laborales femeninas. El doble trabajo asumido por ellas explica, por ejemplo, que la flexibilidad sea una de las características más apreciadas y demandadas por las trabajadoras, sobre todo en las edades intermedias, porque les permite organizar la jornada y atender a las exigencias simultáneas de la familia y lo laboral sin subordinar las actividades de un ámbito a las del otro.

Condiciones laborales y ambientales

Las condiciones laborales y ambientales se convierten en motivo de retiro cuando son tan negativas que someten a las trabajadoras a situaciones difíciles de soportar física y psíquicamente. Las entrevistadas dejaron, por ejemplo, trabajos realizados al aire libre que las exponían a las inclemencias climáticas durante largas jornadas, o aquellos otros que implicaban cumplir con extensas jornadas en espacios estrechos, hacinados, obscuros y pocos ventilados. En algunos casos particulares, nuestras entrevistadas fueron sensibles al hecho de permanecer en el mismo lugar durante muchas horas. La extensión e intensidad de las jornadas de trabajo, los bajos salarios y la inestabilidad laboral dan lugar a quejas reiteradas y gatillan el abandono del empleo.

Según las trabajadoras los factores señalados no atentan sólo contra el bienestar físico sino también minan la autoestima y la dignidad personal. La permanencia en el trabajo bajo las condiciones indicadas es interpretada por nuestras entrevistadas como un signo de subordinación y sometimiento y constituye una constatación flagrante de la ausencia de oportunidades para acceder a otros espacios laborales.

Las trabajadoras de la producción –rural e industrial– y el comercio comparten las características más negativas en cuanto a intensidad del trabajo, extensión de la jornada y condiciones ambientales. Es significativo que estas trabajadoras no mencionen como factor de permanencia y/o retiro la ausencia de derechos laborales y la escasa protección legal de sus trabajos en la actualidad.

Relaciones con las jerarquías

Las entrevistadas son especialmente sensibles a las formas de operar de las jerarquías. La ausencia de normas claras que determinen y valoren adecuadamente las funciones desempeñadas, la inestabilidad en el comportamiento de los jefes y la arbitrariedad en la toma de decisiones y en la distribución de oportunidades, constituyen motivos frecuentes de insatisfacción y retiro. Las entrevistadas han dejado su empleo cuando los jefes las han acusado injustamente de robos, cuando se les ha exigido cumplir funciones de soplonaje, cuando se les ha regateado el pago

justo de la nueva función a las que han sido ascendidas o cuando se les ha negado la posibilidad de capacitarse o frustrado en sus expectativas de ascenso. A la inversa, los aspectos más valorados de las jerarquías son la formalidad en las relaciones, el reconocimiento de las capacidades y rendimientos de los trabajadores/as, la distribución de acuerdo a criterios objetivos, los estímulos y las oportunidades para capacitarse y ascender en el lugar de trabajo.

La mayoría de las trabajadoras, salvo las independientes y profesionales, se han quejado del comportamiento informal y arbitrario de las jerarquías. El trabajo de las empleadas de casa particular es un caso especial dado el carácter aleatorio de la calidad de las relaciones laborales que depende casi con exclusividad de las características personales de los empleadores/as.

Control externo

Los distintos trabajos están sometidos a diferentes grados de control externo. Cuando éste es extremo coarta la iniciativa y se transforma en un mecanismo de hostilización y llega a crear situaciones tales que lo convierten en causa frecuente de retiro del trabajo. La ausencia de control externo, la determinación de un ritmo propio, son especialmente apreciadas por las trabajadoras independientes o por las profesionales *free lance* mientras que el excesivo control es una queja compartida por las trabajadoras que están en la producción y en el rubro de las ventas.

Grado de vulnerabilidad al conflicto

La existencia de jerarquías muy arbitrarias y de trabajos poco diferenciados entre sí genera un clima propicio para el conflicto. Las trabajadoras se enfrentan a situaciones de competencia entre ellas al estar poco definidas sus funciones y depender más de las decisiones arbitrarias de los jefes. Al contrario, la especialización, el establecimiento de normas y las jerarquías claras son dimensiones que contienen el conflicto, cuya presencia es uno de los motivos por los cuales las trabajadoras abandonan un empleo.

Niveles de competitividad interna

Las distintas actividades económicas difieren en cuanto a la velocidad con que sus procesos de trabajo se modifican, afectando tanto a los contenidos de las ocupaciones como a las habilidades y conocimientos demandados para desempeñarlas. El cambio y la posibilidad de reciclaje permanente pueden ser factores de atracción para algunas trabajadoras pero también de expulsión si los nuevos requerimientos que supone el cambio les significan altos costos personales y familiares.

Movilidad horizontal y vertical en los lugares de trabajo

Las posibilidades de movilidad hacia nuevas posiciones en el lugar de trabajo como respuesta al desempeño resulta ser un factor importante para permanecer y avanzar en el mercado laboral, aun cuando ello implique una mayor intensidad de la jornada y la postergación de otras dimensiones de la vida personal y social.

Las trabajadoras reconocen que el traslado a nuevas posiciones en el trabajo eleva su autoestima y seguridad personal, lo que ha redundado positivamente en su disposición a diseñar un proyecto de desarrollo laboral.

En síntesis, en este capítulo se puso de manifiesto la existencia de factores de distinto tipo que orientan a las mujeres hacia determinados espacios laborales y/o las aleja o presiona a salirse de otros una vez que han ingresado a ellos,

Un primer tipo está constituido por las imágenes y prescripciones de género que connotan sexualmente las ocupaciones y valoran en forma diferente los comportamientos y los aportes de hombres y mujeres en el medio laboral. La menor valoración y reconocimiento que suscita el trabajo de las mujeres en comparación con los de los hombres suele constituirse en un factor de desmotivación soterrado sobre todo cuando las trabajadoras lo asocian con características personales. En los espacios mixtos, las mujeres llegan a ser más conscientes de la discriminación de la que son objeto en tanto mujeres, por lo que pueden objetivar

esta situación y dejar de vincular la falta de reconocimiento a atributos personales.

Un segundo tipo de factores de carácter más estructural se deriva de la forma en que está organizado el trabajo en los espacios laborales y de la división sexual del trabajo en la sociedad. La doble presencia de la mujer en los ámbitos reproductivos y productivos las presiona en distintos momentos de su trayectoria a mantenerse o desplazarse a espacios laborales organizados en forma más flexible para armonizar los trabajos reproductivos y productivos. La heterogeneidad de la estructura productiva implica la coexistencia de espacios laborales con distintas velocidades de innovación tecnológica y de cambios en la organización del trabajo. Desde esta perspectiva, en la medida en que la organización del trabajo deviene más inflexible y exige una disponibilidad total a sus trabajadores, no contempla las tareas de la reproducción social y tiende por tanto a excluir a las mujeres de esos lugares de trabajo al ser responsables de la reproducción social cotidiana.

Un tercer tipo de factores tiene directa relación con una cultura empresarial y el respeto que dentro de la misma se otorga a los trabajadores. Las condiciones de trabajo en los distintos espacios laborales responden a consideraciones económicas impregnadas de connotaciones valóricas y culturales. Las malas condiciones de trabajo, la arbitrariedad, la hostilidad de los empresarios y jerarquías laborales son expresivas de la forma en que en el medio laboral se conceptualizan la igualdad y la distancia social. Esta cultura de irrespeto y arbitrariedad que fue mayor durante el gobierno militar, presiona a muchas mujeres a dejar los lugares de trabajo. También traba directamente las posibilidades de ascenso y movilidad a lo largo de una trayectoria laboral en la medida en que la formación y promoción de los trabajadores no son una prioridad en el medio de trabajo.



CAPITULO 4

LA DOBLE PRESENCIA DE LAS MUJERES

Las trayectorias laborales de las mujeres están condicionadas por factores que operan en el mundo familiar y laboral, y cuyos contenidos y grados de influencia varían de acuerdo a los diferentes contextos históricos y culturales en que transcurren los itinerarios. Estos factores son interpretados por las trabajadoras de acuerdo al marco de sentido que orienta sus biografías en distintos momentos de su vida.

En este capítulo analizaremos los hitos críticos que fueron identificados por las mujeres en sus trayectorias laborales, cuyo enfrentamiento fue decisivo en la posición de la mujer en el mercado de trabajo, y en la permanencia o retiro del mismo. En un segundo momento, se identificarán los factores que estuvieron presentes en los itinerarios laborales que pueden ser calificados como exitosos por su carácter continuo, acumulativo y ascendente y que fueron valorados como satisfactorios por parte de las mismas trabajadoras. Finalmente y a modo de síntesis, reflexionaremos sobre el significado del trabajo para las mujeres a partir de su presencia simultánea en el mundo de la familia y del trabajo.

HITOS CRITICOS EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES

Los hitos críticos son coyunturas específicas que exigen de las trabajadoras decisiones y/o nuevas respuestas que ponen en juego sus motivaciones, sus recursos y representaciones e influyen sobre la dirección posterior que toma el itinerario laboral. Los hitos críticos alteran el equilibrio logrado pero al mismo tiempo abren espacio para nuevas articulaciones.

EL INGRESO AL MERCADO DE TRABAJO

La edad y el nivel de educación intervienen en la posición laboral inicial de las trabajadoras y en el curso de sus trayectorias posteriores. Se incorporan a posiciones más precarias quienes poseen baja escolaridad y no han contado con redes familiares y amicales.

Las redes funcionan como fuentes privilegiadas de información en el momento de entrada y en los futuros desplazamientos, ofrecen datos acerca de posibles oportunidades laborales, dan una imagen de la situación del mercado laboral y de las condiciones de trabajo en determinados sectores laborales. Pero, además, proporcionan una especie de educación laboral informal al transmitir las estrategias, estilos y hasta trucos que son convenientes utilizar para entrar a este campo. Las trayectorias de las mujeres que no cuentan con los recursos señalados son más inestables y discontinuas y frecuentemente no logran superar las barreras que impiden pasar a otros espacios laborales.

En las decisiones sobre cuándo ingresar al mercado laboral, aparte de los recursos económicos, educativos y culturales de la familia, influyen la actitud de padres, maestros o parejas que rodean a las jóvenes. La ausencia de personas significativas que ayuden a anticipar los pasos siguientes, las lleva a incorporarse sin un mayor horizonte laboral y en respuesta a situaciones muy inmediatas y coyunturales

Las trayectorias de Marta, Victoria y María son ilustrativas. Pese a los esfuerzos que hacen por pasar a trabajos diferentes a los realizados en la producción rural, en la venta informal y en los servicios personales, la falta de escolaridad pero sobre todo de experiencia, continuidad y certificación laboral, son obstáculos que no logran superar.

Marta
Edad: 31 años
Estado civil: casada
No. de hijos: 3 (varones 13/8/2 años)
Nivel educativo: 8° Básico
Ocupación actual: dueña de casa

	Edad/año	
venta de bolsos (centro de trabajo de madre) (4 meses)	14 años (1979)	abandona los estudios escolares, primero medio
PEM (meses)	16 años (1981)	se casa (sale embarazada)
	17 años (1982)	nacimiento primer hijo
POJH Centro abierto (2 años) (deja por embarazo y nacimiento segundo hijo)	18 años (1983)	
	21 años (1986)	separación, vuelta a casa de padres
limpieza y selección de nueces (2 meses)	22-23 años (1987-1988)	empieza a vivir con actual conviviente nacimiento segundo hijo
recolección de tomates (meses)	24 años	
recolección y limpieza de cebollas (meses)	25 años (1990)	
garzona (meses) garzona (2 meses)		se enfermó de los riñones, hospitalización. Se enferma nervios
asesora del hogar (3 meses)	26 años (1991)	
selección nueces (1 1/2mes) limpieza recolección ajos (3 meses)	27 años (1992)	
limpieza de parras (1 1/2 mes)	28 años (1993)	nacimiento tercer hijo
trabajo en instalaciones telefónicas - contratista (días)	29 años (1994)	curso de capacitación instalaciones telefónicas

Victoria
Edad: 37 años
Estado civil: soltera
No. de hijos: 2 (niñas de 17 y 9 años)
Nivel educativo: 4º Básico
Ocupación actual: asesora del hogar

	Edad/año	
asesora del hogar (3 años)	16 años (1975)	Sale del hogar paterno y migra a la ciudad
	18 años (1977)	nacimiento de primera hija (no reconocida)
asesora del hogar en Santiago (2 años)	19-20 años (1978-79)	
asesora del hogar en Santiago (12 años) (trabajo actual)	23 años (1982)	
	26 años (1985)	nacimiento segunda hija (reconocida)

María
Edad: 31 años
Estado civil: casada
Nivel educativo: 1ro. Medio
No. de hijos: 2 (varones - 6/3 años)
Ocupación actual: dueña de casa

	Edad/año	
asesora del hogar, media jornada (un año)	17 años (1982)	Cursa 1ro. medio
jornada completa, puertas adentro en la misma casa (2 años)	18 años	abandona los estudios escolares
asesora del hogar puertas adentro (6 años)	19-20 años (1985)	emigra a Santiago en busca de mejores condiciones y oportunidades
deja el trabajo por celos de quien sería su esposo	25 años (1990)	se casa/nacimiento primer hijo
asesora del hogar (1 año)	27 años (1992)	
trabaja tiempo parcial (vuelve a su primer trabajo en Santiago) (2 años)	28 años (1993)	nacimiento segundo hijo
renuncia por celos marido		
negocio independiente- pequeño almacén (1 año)	30 años (1995)	
cierra por celos del marido		

LA FORMACION DE PAREJA Y EL NACIMIENTO DE LOS HIJOS

Los momentos más críticos en las trayectorias laborales de las mujeres son el matrimonio y el nacimiento de los hijos, en particular del segundo y tercer hijo, a los que se vinculan como respuestas el abandono (definitivo o temporal) del mercado de trabajo o el cambio de dirección del itinerario laboral.

Las mujeres que renuncian al empleo para dedicarse a la crianza de los hijos lo hacen por lo general guiadas por la presión de representaciones sociales acerca de lo femenino, de sus propias representaciones y expectativas al respecto y sobre las responsabilidades que consideran que tienen en tanto mujeres. Influye igualmente el modo en que se define la distribución de tareas en el ámbito doméstico. Cuando aumenta el número de niños creen que es lo más adecuado para ellos, y es parte de sus obligaciones, alejarse del trabajo, más aun cuando consideran que no tienen opciones confiables de delegación de su cuidado. Es este, además, un momento que se evidencia álgido en lo que respecta a la negociación con la pareja en la medida en que el argumento de la importancia de la madre en la crianza de los niños, sostenida por la pareja o por los otros más cercanos, aparece como irrebatible. Atravesar esta situación sin dejar el ámbito laboral parece estar ligado a la capacidad y posibilidad de delegar funciones y realizar negociaciones exitosas con la pareja en el sentido de generar una definición novedosa de las significaciones de ser madre y ser esposa, y del peso de lo laboral como opción personal.

Gran parte de nuestras entrevistadas, principalmente las de la generación mayor, luego del nacimiento de los hijos se retiraron en forma temporal del mercado o cambiaron de actividad laboral, pasando de posiciones exigentes en cuanto a horarios, lugar de trabajo y dedicación, a trabajos cuya realización depende más de la organización personal e interna. Sara dejó el empleo en ventas al nacer su primer hijo, posteriormente se ocupa en venta artesanal, lo mismo hizo Marta. El marido de Marta considera que uno de los dos debe permanecer en la casa porque los niños no pueden quedarse bajo el cuidado de extraños. Elena se retira del trabajo que tenía para dedicarse por varios años a cuidar a los niños hasta que empieza a trabajar en una microempresa familiar.

Elena
Edad: 36 años
Estado civil: casada
Nº de hijos: 2 (varones, 13 y 11 años)
Nivel educativo: Media completa, técnico en bienestar social
Ocupación: costurera

	Edad/año	
vendedora de ropa (un año y medio) deja porque se casa y sale embarazada	21 años (1980)	matrimonio
	22 años	nacimiento primer hijo
	25 años (1985)	nacimiento segundo hijo
Microempresaria confección, en sociedad con el marido (6 años, hasta momento entrevista)	30 años (1990)	

Andrea
Edad: 49 años
Estado civil: casada
Nº de hijos. 4 (27 y 26 mujer/23 y 21 hombre)
Nivel educativo: Media incompleta
Ocupación: trabajadora de la confección

	Edad/año	
ojaladora (un año y medio)	14 años (1961)	
operaria (un año y medio)	17 años (1964)	
operaria (2 años)	19 años (1966)	matrimonio
costurera en casa (2 años)	21 años (1968)	nacimiento primera hija
	22 años (1969)	nacimiento segunda hija
	26 años (1973)	nacimiento tercer hijo
	28 años (1975)	nacimiento cuarto hijo
overlista (5 años hasta la actualidad)	44 años (1990)	

Elsa
Edad: 55
Estado civil: casada
Nºde hijos: 4 hijos (38/36/ 32/25 años)
Nivel educativo: 8vo. Básico
Ocupación: comerciante

	Edad/año	
empacar calzado (3 años)	13 años (1953)	nacimiento primera hija
selección de telas (3 años)	18 años (1958)	
	19 años	nacimiento segunda hija
	20 años (1960)	matrimonio
	23 años (1964)	nacimiento tercer hijo
mesonera (5 años)	25 años (1966)	separación
comerciante (25 años hasta la actualidad)	30 años (1970)	nacimiento cuarto hijo
	31 años	vuelta del marido

La presión al retiro es más fuerte en mujeres de la cohorte mayor, con niveles de escolaridad bajos y que ocupan posiciones laborales más desventajosas por la rigidez y presión laboral. En estos casos, los costos familiares del trabajo son superiores.

El papel de las mujeres como encargadas del cuidado en la familia dan lugar a otro tipo de situaciones que afectan la continuidad laboral. Con frecuencia, cuando un familiar está enfermo (y eso incluye a la familia actual y la de origen), son las mujeres quienes deben hacerse cargo y, en consecuencia, se ven obligadas a abandonar el mercado laboral. Este retiro puede ser de algunos días como de muchos años, según las circunstancias.

SITUACIONES DILEMATICAS

En los lugares de trabajo se implementan muy pocas políticas destinadas a facilitar la articulación entre la vida laboral y familiar. El escaso reconocimiento de la situación de la mujer con hijos se manifiesta, por ejemplo, en el bajo porcentaje de trabajadoras que ha gozado de beneficios legales asociados a la maternidad: licencia maternal, horas de lactancia o permiso por enfermedad de los hijos. Para atender a los problemas familiares y de los hijos, las mujeres hacen uso de otros beneficios legales compartidos con los varones: vacaciones, licencias por enfermedad, permisos administrativos. De manera que muchos problemas derivados de la doble jornada son solucionados recurriendo a otros derechos que les permiten indirectamente atender las emergencias familiares.

Las transformaciones en la organización del trabajo, que implican nuevos requerimientos y una mayor exigencia, pueden ser también motivo de cambio de ocupación o de retiro en la medida en que trastornan el siempre frágil equilibrio entre el mundo laboral y familiar al aumentar los costos familiares y se traducen, cuando en la familia no hay modificaciones en la distribución del trabajo, en un aumento de tensión y cansancio de las mujeres.

A lo largo de sus trayectorias laborales la mayoría de las trabajadoras han enfrentado conflictos ya sea con las jerarquías o con los compañeros de trabajo y se han sentido insatisfechas con el contenido de sus actividades al considerar que no correspondían ni a sus capacidades, ni a

sus expectativas, ni a la imagen de sí mismas. En ocasiones, el malestar se asocia a la evidencia de que sus habilidades y capacidades no son reconocidas por el solo hecho de ser mujeres.

La posición familiar de las mujeres y la respuesta del entorno inmediato juegan un papel relevante en cómo ellas enfrentan estas situaciones conflictivas. Las mujeres con pareja son muy vulnerables a los consejos o intervención de los otros para retirarse del empleo o cambiarse a trabajos menos exigentes, sobre todo cuando el doble ingreso no es tan importante o el costo/beneficio del trabajo es muy bajo.

Muchas veces la maternidad y la crianza de los hijos se convierten en una compensación a frustraciones laborales y una alternativa a coyunturas muy conflictivas en el mundo laboral. En estos casos, la vuelta al hogar y la dedicación a los hijos ayuda a las mujeres a tomar distancia de semejantes situaciones. La atención del hogar, el cuidado de los hijos y las opiniones del marido las disuaden de seguir buscando otras opciones laborales o enfrentar el conflicto.

Las características de la mayoría de los trabajos a los que acceden las mujeres, el uso limitado de derechos, la escasa protección a la maternidad y la insuficiencia de normas que regulan las relaciones laborales son factores que desde el mundo laboral dan fuerza a las posiciones maritales y filiales que presionan a favor del retiro de las trabajadoras del mundo laboral.

Beatriz se sintió presionada, agotada y al borde del estrés en el empleo. Estaba tan tensa que hasta tenía problemas de ubicarse en el centro, incluso sufrió un accidente laboral. Tomó una licencia y decidió dejar de trabajar hasta que los hijos mejoraran su rendimiento escolar. Pese a que en el trabajo le aconsejaron que no renunciara, su marido y sus hijos estaban contentos y ella en un principio también. En otras dos oportunidades fue despedida del empleo por reclamar y "alzar a las masas" porque le molestaba profundamente el engaño e incumplimiento de los empleadores.

Las mujeres sin pareja están obligadas a buscar otras formas de solución de los conflictos en el trabajo. Deben aprender a manejarlos, sea anticipando o evitando los conflictos, sea abordándolos con una mayor asertividad, haciendo valer los derechos que protegen a las trabajadoras.

A lo largo de su trayectoria laboral como maestra, Soledad se ha visto injustamente tratada en varias ocasiones. La primera vez sintió que su dignidad y honor fueron puestos en entredicho al correrse el rumor de que su ascenso era producto de sus relaciones íntimas con su jefe. En una segunda oportunidad, cambia de trabajo porque se siente obligada a negar su condición de separada y madre en el lugar donde trabaja, otra vez es despedida violentamente por oponerse al clima y las condiciones laborales arbitrarias de su colegio. En todas esas circunstancias, si bien se siente apoyada por su familia, está obligada a mantenerse en el mercado de trabajo y enfrentar el conflicto, replantearse su posición en el trabajo y buscar nuevas opciones futuras que le permitan superar la situación de conflicto y respondan igualmente a sus expectativas laborales.

Nelly enfrenta sucesivos problemas en su desempeño como maestra debido a su escasa formación y una inseguridad muy grande respecto a sus capacidades, unidas a cierta rigidez en sus concepciones. Varias veces es puesta a disposición del servicio y trasladada a distintos colegios. Sin embargo, ante la imposibilidad de retirarse empieza a buscar formas de abordar los problemas laborales, de compensar sus desventajas de formación y manejar las relaciones interpersonales. Finalmente lo logra, lo que se manifiesta en su estabilidad laboral de los últimos años.

Beatriz
Edad: 40 años
Estado civil: separada
Nº de hijos: 5 (18 hombre/17 mujer/15 m/ 12 h/9 h)
Nivel educativo: media completa
(terminó hace pocos años)
Ocupación actual: dueña de casa

	Edad/año	
vendedora (3 años)	20 años (1975)	nacimiento primer hijo
	22 años (1977)	nacimiento segunda hija
	23 años	nacimiento tercera hija
	25 años (1980)	
vendedora (3 años)	26 años (1981)	
	28 años (1983)	nacimiento cuarto hijo separación
	31 años (1986)	nacimiento último hijo
vendedora tarjetas de crédito (2 años)	33 años (1988)	
vendedora de tarjetas de crédito (1 año)	35 años (1990)	

Loreto
Edad: 36 años
Estado civil: casada
Nº de hijos: 2 (7/5 años)
Nivel educativo: técnica superior completa
Ocupación actual: venta fruta

	Edad/año	
puesto en La Vega (7 años)	22 años (1982)	separación de padres, asume responsabilidad negocio y familia
	26 años (1986)	matrimonio
	28 años (1988)	primer hijo
retiro del mercado	29 años	hermano menor se casa problemas sicológicos dedicación a la casa
reingreso mercado	31 años (1991)	nacimiento segundo hijo
venta frutas a domicilio	34 años (1994)	participación en actividades comunitarias

Gloria

Edad: 25 años
Estado civil: soltera
No. de hijos: —
Nivel educativo: 4to Medio.
Estudios incompletos: técnico en asistencia judicial
Ocupación: obrera textil

	Edad/año	
	19 años (1990)	estudia técnico en asistencia judicial (un año y medio)
		abandona
	21 años (1992)	migra a Santiago
vendedora tienda de ropa (2 meses)		
vendedora tienda de lámparas (3 meses)	22 años (1993)	enfermedad de madre que coincide con enfermedad y hospitalización hermano. Debe volver al sur (3-4 meses)
vendedora de cosméticos (2-3 meses)		retorno a Santiago
obrera fábrica textil (limpiadora de prendas) (6 meses)		curso de corte y confección y máquina
trabajos cortos en talleres pequeños	23 años (1994)	3 meses sin trabajo
práctica remunerada. Fábrica textil pequeña		
contrato en la misma fábrica (2 meses)		
taller textil pequeño (poco tiempo)		
Organización de trabajadores de la confección. Trabaja como apoyo (3 meses)	24 años (1995)	
fábrica textil grande (limpiadora prendas) (5 meses)		
fábrica textil (maquinista) (casi un año, hasta momento entrevista)	25 años (1996)	

LA REINCORPORACION AL MERCADO DE TRABAJO

Las mujeres no sólo se reincorporan al mercado de trabajo por razones económicas sino también movidas por el deseo de recuperar independencia y autonomía, realizarse personalmente y mejorar su posición en el hogar. En efecto, cuando las mujeres se retiran, de acuerdo a los testimonios recogidos, experimentan un sentimiento de alivio al desaparecer el motivo de conflicto o presión inmediata y un cúmulo de tareas postergadas, útiles y necesarias, las esperan en sus hogares. Tienen además expectativas de mejorar la calidad de las relaciones con sus hijos, hacerse cargo de sus problemas y contribuir a la armonía familiar. Sin embargo, la mayoría de ellas da cuenta de la frustración que le produce luego de un tiempo permanecer siempre en su casa, de los sentimientos de vacío e inutilidad que la embargan y de la pérdida de influencia dentro del hogar. Muchas de ellas reconocen haber sufrido problemas psicológicos que asocian a esa situación.

Beatriz no trabaja actualmente. Se retiró debido al excesivo estrés. Decidió dejar de trabajar hasta organizar nuevamente la casa. Al comienzo estaba contenta, después ya no porque habían cambiado las cosas. Tienen menos dinero y el marido comienza a controlar lo que ella gasta; con los niños también tiene problemas porque no aceptan su autoridad, y ella misma está muy aburrida en la casa, no encuentra qué hacer.

Luego de siete años de trabajo, Loreto se retira de su puesto en La Vega. Está cansada y su familia no necesita ya su aporte. Su marido la apoya en esta decisión. Permanece cinco años en su casa dedicada a los niños, lo que según ella le produce una neurosis a pesar de que cuando trabajaba lo que más quería era estar en su hogar. Tuvo muchos problemas que recayeron en su hijo, pero asistió a terapia y ahora se encuentra mejor. Participó en actividades de voluntariado social y en la actualidad se ha organizado para trabajar en la venta de varios productos comestibles.

Alicia deja su empleo por dos años. En ese período sale embarazada y tiene una hija. Al cabo de ese intervalo decide volver a trabajar, ya que comienza a sentirse loca en la casa con tanto tiempo libre que tiene y, además, porque necesita aportar.

La reinserción en el mercado laboral es una experiencia en general muy difícil para aquellas mujeres que quieren recuperar o mejorar la posición que tenían antes. En estos casos se topan a menudo con la negativa del mercado, lo que pone a prueba su autovaloración personal, particularmente en quienes han pasado cierto límite de edad. Esto explica que la mayoría de las mujeres a cierta edad, alrededor de los cuarenta años, decidan reincorporarse como independientes, para lo cual necesitan capacitarse o buscar las formas de transferir su experiencia laboral previa a un trabajo por cuenta propia. La reinserción es por cierto más fácil para aquellas que cuentan con niveles de escolaridad más altos, tienen mayores calificaciones y han estado menos tiempo fuera del mercado laboral. De todas maneras, el reingreso satisfactorio exige un gran despliegue de energía y capacidad para sacar partido de las habilidades y competencias previamente adquiridas. Asimismo está presente el componente motivacional que empuja y sostiene esta búsqueda. Otro factor importante en la reinserción es la capacidad para activar las redes familiares y sociales.

En otras circunstancias, la reincorporación se relaciona a menudo con un descenso o empeoramiento de la calidad y/o condiciones de trabajo. Los sentimientos de insatisfacción y las malas condiciones laborales efectivas de las ocupaciones a las que reingresan las mujeres las presionan a abandonar otra vez el mercado laboral. El nuevo reingreso tiempo después suele deberse a la necesidad económica o a la insatisfacción por permanecer en el ámbito doméstico, estableciéndose de esta manera un círculo vicioso.

EL RETIRO DEFINITIVO DEL MERCADO DE TRABAJO

El retiro definitivo del mercado de trabajo es un tema poco abordado e inquietante para la mayoría de las trabajadoras de la cohorte mayor por la incertidumbre e inseguridad real que les ocasiona el tema. Esto se debe también a la significación que tiene este momento de paso a una nueva etapa, con connotaciones más negativas, que exige importantes definiciones y una anticipación de la vejez. Tal vez por esta razón, y no sólo por necesidades económicas, la mayoría de las mujeres entrevistadas próximas al retiro tenían planes de seguir trabajando como independientes.

Las mujeres que trabajan en cargos no manuales superiores y con niveles de escolaridad alta están en mejores condiciones para enfrentar este momento ya que esperan contar con jubilación y previsión en salud. También lo están, aunque en menor medida, aquellas que trabajan como manuales asalariadas. Para el resto, la situación es más insegura. Ante la ausencia de protecciones legales, la vivienda constituye un recurso más firme por ser producto más directo de esfuerzos familiares y por la existencia de políticas habitacionales a las que pueden optar.

La aparición del retiro definitivo en las entrevistas como un tema sobre el cual hay tan poca elaboración o reflexión, parece estar vinculado al hecho de que gran parte de estas mujeres no han desarrollado una concepción muy clara de la temporalidad en la que están inscritas sus acciones y la idea de futuro. Ello afecta la posibilidad de incluir sus acciones en el campo laboral en un plan más general y extendido en el tiempo. En otras palabras, se relaciona con la dificultad para pensar este tipo de actividades como proyecto laboral y parte de un proyecto vital.

LOGROS EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES

La reconstrucción de los itinerarios laborales de las mujeres a partir de las narraciones de nuestras entrevistadas permite profundizar en el conocimiento de la forma en que operan factores de orden individual y subjetivos a lo largo de esas historias e identificar un conjunto de elementos que actúan positivamente en la permanencia y avances de las mujeres en el ámbito laboral.

Estos factores explican las diferencias en el desarrollo laboral de mujeres que provienen de un mismo medio cultural, que han accedido a recursos educativos similares y tienen la misma posición familiar y ocupacional. En algunos casos sus itinerarios serán ascendentes, en otros irregulares o descendentes y se acompañarán de distintos niveles de satisfacción personal y laboral.

LA CENTRALIDAD DEL TRABAJO

La significación que adquiere el trabajo en la vida de las mujeres y el lugar que éste ocupa en la representación de sí mismas juegan un papel

central en su motivación e interés por permanecer en el mercado de trabajo y por superar los obstáculos y las presiones que se ejercen sobre ellas para que se retiren.

Para mantenerse en el mercado laboral, la representación de sí misma como trabajadora, que como ya hemos dicho se articula a otras representaciones, debe adquirir cierta independencia y prioridad al interior del complejo representacional que sustenta la identidad personal, sobre todo en situaciones críticas. En la medida en que el trabajo sea un eje fundamental en la construcción de la imagen de sí, las trabajadoras contarán con motivación y energía para mantenerse en el mercado de trabajo. Esto elevará a la vez sus probabilidades de éxito laboral y por lo tanto la posibilidad de tener confirmaciones satisfactorias a su imagen personal como trabajadora. Los logros emocionales y subjetivos que proporciona el trabajo en estos casos están asociados a la constitución de una imagen positiva de sí mismas, la que les da mayor seguridad en la negociación con las expectativas y demandas de los otros y las hace menos susceptibles a dejarse influir por razones de tipo afectivo emocional esgrimidas por su entorno, especialmente el familiar.

En la generación de más edad, la representación del trabajo como eje central de la identidad personal aparece con mayor frecuencia en las mujeres de niveles de escolaridad altos, que han ocupado posiciones no manuales, también está presente en aquellas con menos educación que trabajan o trabajaron como independientes. Para las más jóvenes el trabajo ocupa un lugar importante en la representación de sí mismas con mayor independencia de la escolaridad y las posiciones laborales más ventajosas en las que se han ubicado.

Los itinerarios laborales de Josefina, Alicia y Elsa, que se sitúan en posiciones ocupacionales distintas, ilustran la influencia de la representación personal como fuente de energía y de motivación para enfrentar y superar los obstáculos, y/o buscar alternativas diversas para armonizar las diferentes demandas y responsabilidades a lo largo de sus trayectorias.

Para Josefina, el trabajo es un elemento fundamental en la representación de sí misma. Vinculado con la idea de independencia, trabajar en el sentido más general y amplio ha sido una necesidad para ella. El trabajo

profesional y particularmente el que ha elegido desarrollar como opción profesional es lo que le da satisfacción y el reconocimiento personal y de los otros. En la narración de Josefina destaca como elemento común de sus variadas experiencias vitales una gran energía puesta en la consecución de espacios laborales y un gran compromiso emocional con ellos, aun cuando las experiencias no hayan sido homogéneas en cuanto a resultados. Por otro lado, pese a los cambios atravesados, se ha mantenido básicamente en una misma área temática y de tareas en su desarrollo laboral, lo que le otorga estabilidad y consistencia a su trayectoria laboral.

Para Alicia, funcionaria de rango medio en una empresa privada, la actividad laboral es un aspecto imposible de desligar de su propia representación. Está orientada fundamentalmente por el desarrollo laboral, al que ha convertido en el organizador principal de la representación de sí y elemento motivador y orientador. En su relación con el esposo se definió desde el principio la importancia que para ella tenía este tipo de actividad. De hecho, la organización de las tareas y responsabilidades domésticas se hace teniendo en cuenta las necesidades impuestas por el desarrollo laboral de ambos. Alicia ha redefinido la significación tanto de la responsabilidad de los hijos (básicamente vinculado al apoyo educativo cuyo indicador es el rendimiento escolar) y del hogar (colocándolo en función de una adecuada organización y administración de recursos y de delegación de funciones). La centralidad del proyecto laboral supone que si bien se dan articulaciones y son necesarias negociaciones y se incorporan las exigencias de las otras funciones, esto se lleva a cabo bajo la premisa de que ese proyecto en tanto eje orientador no puede ser puesto en cuestión.

Es el mismo caso de Elsa, una exitosa pequeña empresaria. Tampoco aquí la centralidad del proyecto laboral se discute y las responsabilidades con los hijos se redefinen poniendo énfasis en el hecho de que la mejora económica redundará en mayores oportunidades educacionales y por tanto laborales a futuro. La dinámica doméstica también es organizada en función de las necesidades laborales impuestas y el proyecto de Elsa cobra con el tiempo mayor importancia que el de su pareja, convirtiéndose en prioritario al interior de la dinámica familiar.

La continuidad en las trayectorias laborales, en especial de aquellas que las mismas mujeres consideran exitosas, parece depender no sólo del valor adjudicado a lo laboral sino que se vincula además con una perspectiva de futuro asociada a esa actividad.

Un proyecto supone la definición de ciertos objetivos y estrategias para su consecución. Aunque el proyecto no siempre sea del todo consciente para los individuos, como tampoco lo son las estrategias que se utilizan, pasado el tiempo y mirando hacia atrás es posible abstraer la racionalidad de los pasos dados por las mujeres para perfeccionarse como trabajadoras y desplazarse en el mercado.

Un proyecto laboral es además dinámico pues está abierto a la reformulación a partir de la experiencia. Su nivel de concreción varía de individuo a individuo, pero lo más importante es que a partir de él lo laboral es incluido en un horizonte mayor que le da sentido en función de una continuidad que incorpora la idea de futuro.

Para Alicia, la idea de superación y aprendizaje funcionó como motor para emprender actividades de perfeccionamiento dirigidas a ir accediendo a puestos de mayor responsabilidad y reconocimiento. Marcela tiene como objetivo ir ocupando cada vez cargos de mayor influencia. Ha llevado a cabo estudios complementarios que le han permitido pasar de asistente a educadora de párvulos. Actualmente cursa una licenciatura en Educación, dado que su meta en este momento es formar educadoras. Para Elena, la idea orientadora ha sido avanzar en las actividades comerciales independientes. Si bien en un primer momento ello estuvo ligado a la posibilidad de encontrar una actividad más rentable e independiente, con el transcurso del tiempo se fueron incluyendo objetivos vinculados más con medir sus propias habilidades comerciales a través de la acumulación y con enfrentar retos en este sentido.

El paso desde la idea de actividad laboral hacia la de proyecto laboral supone poner en claro que se trata de un itinerario del cual el sujeto es agente. Es agente en la medida en que está comprometido en él a partir de determinadas expectativas y deseos que se expresan en metas y objetivos concretos. Lo es además en tanto construye, consciente e inconscientemente, estrategias para alcanzar los objetivos propuestos. La idea

de estrategia sólo cobra sentido al interior de un proyecto general. Estas estrategias, para ser fecundas deben surgir de una evaluación combinada de motivaciones y deseos, de habilidades, capacidades y límites personales, y de las demandas laborales específicas.

Por último, ser y representarse como agente o sujeto activo de un proyecto laboral permite un modo diferente de pensarse a sí mismo; estimula a hacerse cargo de los deseos y expectativas personales y a reconocer la propia participación en el devenir de los acontecimientos. Promueve de esta manera una imagen más autónoma e individuada, una transformación en el sujeto particular.

El manejo del tiempo constituye una dimensión muy importante en la construcción de un proyecto laboral. La capacidad de ponerse metas a mediano y largo plazo y de organizar el presente en función de ellas es fundamental para producir cambios significativos en la posición que se ocupa en el mercado de trabajo.

La posibilidad de forjar un proyecto laboral tiene, por cierto, relación con las condiciones ofrecidas por el mercado de trabajo. Una excesiva movilidad puede ser el producto tanto del tipo de contratos ofrecidos (temporales) como de las malas condiciones laborales de los empleos que empujan al cambio de puesto. La posibilidad de construir proyectos laborales no se sustenta sólo en recursos personales internos y el acceso a las oportunidades culturales y educativas sino también en las posibilidades de movilidad laboral y de capacitación que ofrecen los distintos lugares de trabajo. Los empleos precarios, sin líneas de movilidad y con bajos ingresos sumergen a las mujeres en el presente inmediato, y las presiona a responder a las demandas del día a día en la familia y en el medio laboral.

La centralidad de la representación del trabajo y la elaboración de un proyecto laboral se asocian con una mayor capacidad de tomar distancia de las condiciones laborales actuales y contrastarlas con las expectativas. En este sentido, el reconocimiento de la insatisfacción puede constituirse en un motor motivacional al cambio. Este punto es relativamente complejo pues insatisfacción y cambio no necesariamente se vinculan con una dirección ascendente o positiva de la trayectoria laboral. En algunos casos la insatisfacción empuja al cambio constante, lo que le da un

carácter fragmentario y discontinuo a las trayectorias, incidiendo negativamente sobre ellas. Pero queremos subrayar aquí otro tipo de respuestas, aquellas en las que el sujeto se reconoce como agente de cambio sin esperar que éste se realice fuera.

Ahora bien, la posición contraria es aquella en que la ausencia de insatisfacción promueve el conformismo y por lo tanto una tendencia pasiva al mantenimiento del statu quo, lo que se observa con frecuencia en situaciones laborales que otorgan una cierta seguridad y protección aunque no necesariamente se desarrollan en condiciones que sean evaluadas como buenas por las propias mujeres.

Podríamos decir entonces que este factor de insatisfacción vinculado al cambio interviene de manera positiva cuando se relaciona con la percepción de sí misma como agente efectivo de cambio, lo que pasa por la consideración de ser agente en el propio destino laboral. Esto supone observarse críticamente en la evaluación de la situación y por lo tanto partir de que el cambio en una misma puede generar modificaciones en la posición y situación laboral.

La redefinición de las expectativas en el curso de la trayectoria laboral resulta fundamental para mantener el control sobre ese derrotero y asegurarse fuentes de satisfacción en el medio laboral. El volver a determinar expectativas se hace desde las diferentes experiencias que resultan de la confrontación de las perspectivas iniciales con las condiciones concretas del mercado de trabajo, y con la percepción de los límites y potencialidades personales respecto a la tarea misma, las exigencias del medio social inmediato y el momento biográfico particular.

El caso de Soledad muestra muy bien este proceso de transformación/definición de expectativas concretas respecto al trabajo a partir de la interacción de distintas experiencias.

Soledad empieza su carrera de maestra luego de una época de incertidumbre marcada por serias dificultades en su vida personal. El trabajo se transforma en un eje de valoración y sentido personal. Si bien en un principio parte importante de la satisfacción en el trabajo era el lugar de prestigio que le permitía ocupar respecto a otros y sus expectativas se encontraban vinculadas con la posibilidad de tener influencia a otros

niveles (deseaba formar maestros), estas perspectivas volvieron a definirse en función de la experiencia laboral. Una serie de frustraciones en el mundo laboral la llevaron a dar menos importancia al prestigio y a su propio protagonismo en procesos de transformación de la educación a gran escala y a privilegiar en cambio el valor y la satisfacción que le aporta desarrollar su vocación de servicio en sectores más necesitados, lo que vincula con ideales de justicia social. Una buena parte de la razón de esta transformación radica en el choque con estructuras institucionales educativas con propuestas pedagógicas de las que es sumamente crítica. Su actitud frente a ellas fue de permanente interpelación pasiva. Esta situación conflictiva se acentuó por el hecho de haberse visto obligada a asumir como jefa de hogar debido a la quiebra financiera del padre, razón por la cual tuvo que aceptar puestos y condiciones de trabajo en todo contrarias a sus propias creencias. Ello termina en una situación de gran violencia, cargada de humillación para Soledad. Como resultado de esta experiencia decide mantenerse en un espacio laboral pequeño con condiciones materiales limitadas pero coincidente con sus propias convicciones pedagógicas. Su decisión de privilegiar y ser consecuente con esta dimensión ética personal la ha llevado a no aceptar ofertas de trabajo mejor remunerado. Si bien es cierto que por un lado esta insistencia en quedarse en este espacio laboral aparece como una respuesta defensiva y de protección ante las experiencias que ha atravesado y como una manera de evitar exponerse, por otro lado se deja ver como una consecuencia natural de haber encontrado la claridad acerca de sus propios valores y expectativas.

LA CAPACIDAD ANALITICA

La capacidad analítica para identificar requerimientos de distintos tipos, reconocer la adecuación de las habilidades a las exigencias y para diagnosticar la propia posición dentro de la situación laboral, está presente en las trayectorias laborales fluidas y ascendentes. Esto supone que las trabajadoras puedan definir las demandas a las que deben responder y anticipar y organizar respuestas a las mismas. Esta capacidad de análisis de situaciones está en la base de las tomas de decisiones que orientan las trayectorias laborales.

Gloria es una joven obrera del ramo de la confección. Posee impulso para el trabajo, pues éste le permite autonomía e independencia. Sin embargo, las condiciones laborales hacen que la posición de trabajadora sea poco gratificante. Ha basado su trayectoria laboral en su capacidad para entender la forma y dinámica en que se organizan las situaciones laborales y, consecuentemente, cómo debe o puede ubicarse en ellas. Evalúa las expectativas y demandas de los otros y utiliza esta información para definir la manera de intervenir extrayendo el mayor beneficio posible. Esta capacidad le permite determinar las ventajas y desventajas de una opción laboral o vital a la hora de enjuiciarla y, por lo tanto, especificar en qué posición se encuentra. Estas características le han posibilitado progresar laboralmente en cada uno de los campos en que se ha desempeñado (ventas, obrera textil) y decidir en momentos adecuados cambios a su favor en el área de trabajo.

La narración de Josefina sobre su itinerario de trabajo destaca su gran capacidad para describir las destrezas de distinto tipo que demandaban sus sucesivos trabajos e identificar las cualidades y habilidades personales que le permitieron responder a esos requisitos. Sabe muy bien, por ejemplo, que su primer trabajo en un almacén y luego en una fuente de soda los obtuvo por ser joven, estudiante, amable y sobre todo inspirar confianza a la empleadora por su juventud. Posteriormente, ya en el ejercicio de su profesión es consciente de que su capacidad de organización y de gestión así como también su creatividad y capacidad de asumir riesgos están a la base de su designación como directora de proyectos.

Otro de los factores más significativos que intervienen en la relación con lo laboral es la capacidad discriminativa emocional respecto al trabajo.

El trabajo se encuentra siempre cargado emocionalmente, en ello radica también la posibilidad de desmotivarse por él. Además, el hecho que el trabajo se constituya en eje de la imagen de sí implica un compromiso emocional del individuo pues entran en juego la necesidad de reconocimiento y retribución emocional y afectiva.

La discriminación emocional alude a la capacidad de analizar con una distancia adecuada las relaciones laborales, sin teñirlas ni distorsionarlas

con las necesidades afectivas y frustraciones pasadas. Se refleja en la capacidad de subrayar el carácter contractual de las relaciones laborales. Ello es importante porque modula las exigencias respecto al trabajo y la forma como las mujeres se perciben a sí mismas en tanto trabajadoras. La emocionalización del vínculo con el trabajo provoca distorsiones principalmente en la manera en que interpretan y actúan las interacciones entre derechos del trabajador y exigencias del empleador. La carga emocional se impone a la dimensión contractual formalizada del trabajo y se expresa en una excesiva personalización de las relaciones y expectativas en lo laboral.

Es el caso de Janeth, que proyecta a las distintas situaciones de trabajo las vivencias y emociones que le suscitaron en la infancia la situación laboral de su madre. De allí que tienda a interpretar cualquier conflicto laboral como una circunstancia discriminatoria y humillante. Pero al mismo tiempo la necesidad de aprobación le lleva a depositar muchas expectativas en el reconocimiento de sus jefes, lo que le impide anticipar los elementos conflictivos que comportan algunas condiciones laborales. Similar es la situación de María, asesora del hogar, quien hace primar la necesidad de afecto y seguridad personal sobre el conocimiento y exigencias de cumplimiento de sus mínimos derechos.

LA CAPACITACION PERMANENTE

La capacitación permanente constituye un aspecto fundamental para hacer realidad proyectos laborales dado que posibilitan la continuidad y estabilidad en los empleos, sobre todo cuando estos cambian en su organización o incorporan nuevas tecnologías.

En las entrevistadas se advierte la tendencia a seguir sucesivas capacitaciones de corta duración. Esta elección parece deberse a que estos cursos cortos exigen reorganizaciones domésticas que logran ser manejadas al durar poco tiempo. Al contrario, la mayoría de las ellas no apuestan a programas de formación de mayor aliento que tendrían efectos positivos indiscutibles en su movilidad laboral. Los proyectos de mayor duración no sólo entrañan la dificultad de requerir reorganizaciones más estables y difíciles de sostener en el tiempo. Las mujeres comparten también una suerte de temor de comprometerse a más largo plazo, en la idea de los

posibles imprevistos familiares o simplemente por cierta desconfianza en sus propias capacidades para mantenerse en un proyecto por períodos prolongados.

Alicia, por ejemplo, en el transcurso de su trayectoria laboral asiste a más de una veintena de cursos de distinta especialización pero se inhibe de postular a una formación universitaria indispensable para certificar los conocimientos adquiridos en la práctica y ascender a una jefatura.

Los límites de esta distribución y uso del tiempo de manera tan cortoplacista son resentidos por las mismas trabajadoras, en particular las de la cohorte mayor que han accedido a posiciones laborales de responsabilidad y proyección. Ellas lamentan no haber invertido más tiempo y energía en formaciones más sólidas y sistemáticas que les hubieran permitido seguir avanzando en el camino recorrido. La exigencia de especialización certificada es especialmente conflictiva para ellas en la medida en que aparece como una demanda del mercado del trabajo cuando buena parte de su vida laboral activa ya ha transcurrido. Es decir, estas exigencias se presentan en un momento vital en el que la decisión de emprender estudios de perfeccionamiento que proporcionen certificación no es considerada necesariamente una opción para ellas. No lo es porque supone una inversión de energía, tiempo y dinero, la cual no les asegura que redunde en su favor, por cuanto ya entra en juego como factor relevante la disminución de sus posibilidades de promoción por razones de edad. La generación mayor encuentra entonces un reto en los altos niveles de formación y certificación que exige el mercado, respecto a los cuales se encuentran en posición de desventaja. Algunas mujeres de la cohorte más joven, en cambio, están dispuestas a ponerse metas más exigentes y reconocidas como es el caso de Marcela, que mientras trabaja sigue estudios universitarios, o los de las jóvenes obreras y vendedoras que eligen cursos considerando las posibilidades de ascenso laboral.

Las mujeres de grupos con menos recursos enfrentan otros problemas para responder a las nuevas exigencias de capacitación en el mercado laboral. La formación constante requiere una inversión material que no pueden hacer dado que sus ingresos son destinados a atender necesida-

des personales y familiares prioritarias y básicas. De este modo, y desde esta perspectiva, las oportunidades laborales para este grupo tienden a disminuir.

Otro factor que dificulta las posibilidades de perfeccionamiento es el tiempo, que afecta a las mujeres de todas las generaciones y grupos sociales. La doble jornada a la que se ven sometidas disminuye significativamente el tiempo disponible más allá del horario laboral. De esta manera, se encuentran en condiciones más desventajosas para realizar estudios o cursos de perfeccionamiento. Esto atañe básicamente a proyectos de largo aliento.

EL EXITO LABORAL

La centralidad del trabajo en la representación de sí, la capacidad de elaborar un proyecto personal y analizar cognitiva y emocionalmente las situaciones laborales están presentes en la mayoría de las trayectorias laborales que son consideradas como exitosas por parte de las propias trabajadoras y son mucho menos frecuentes en los itinerarios estimados irregulares o descendentes.

El éxito laboral, tal como lo muestra la investigación realizada, no es exclusivo de un grupo social. Tanto la idea como la experiencia de éxito laboral están presentes en las distintas categorías ocupacionales estudiadas. Asimismo, los criterios para definirlo son diferentes y heterogéneos. Ellos hacen referencia, en primer lugar, a las motivaciones y valores que orientan las trayectorias laborales, en segundo término, al grado de acumulación material y de reconocimiento efectivo y, en tercer lugar, al nivel de satisfacción asociado a la experiencia laboral. En la combinación e interacción de estos tres aspectos se organiza la definición de éxito laboral.

Las motivaciones y valores que encauzan las trayectorias laborales son múltiples. Algunas mujeres, como en el caso de Josefina, valoran preferentemente la posibilidad de innovación, la libertad y la creatividad en el desarrollo de su actividad. La estabilidad y la seguridad encaminan la trayectoria de Alicia. Los desafíos empresariales son muy estimulantes en la vida de Elena. Estas orientaciones a las que se adscriben y a partir

de las cuales encauzan sus decisiones y actos, sirven también como guías para la evaluación de lo que son sus trayectorias laborales y el nivel de éxito vinculado a éstas.

Para Elena, microempresaria, los retos empresariales, usualmente imprevistos, y el desarrollo de estrategias para enfrentarlos y superarlos son parte integrante de los aspectos con los que se mide este éxito. Ella evalúa el avance obtenido por el progreso de la pequeña empresa familiar en la que trabaja. Para Liliana, auxiliar de enfermería, los valores básicos son la estabilidad y la ausencia de conflicto. La seguridad ofrecida por la rutina y lo conocido es un valor que ha guiado su trayectoria. Liliana ha permanecido por aproximadamente veintitrés años en el mismo puesto de trabajo y se halla satisfecha con lo que ha obtenido. Gloria es una joven pragmática orientada por criterios de remuneración y condiciones laborales y muy guiada por la evaluación del equilibrio entre esfuerzo y logros. Ella deja el trabajo de vendedora de cosméticos en una tienda grande por el de obrera en una fábrica de confecciones. A pesar de que el primer trabajo tiene más prestigio social, decide cambiar tomando en consideración la mayor retribución económica y las mejores condiciones de trabajo (en términos de horario) que le ofrecía el puesto de obrera.

Pero, evidentemente, conseguir compatibilizar las motivaciones y valores orientadores personales con el ámbito del trabajo no es suficiente para definir el éxito laboral, el grado de acumulación juega también un papel importante como indicador para esta definición.

El grado de acumulación se relaciona tanto con lo material como con el modo en que se han sucedido a lo largo de la historia laboral los diferentes puestos de trabajo y/o calificaciones de la tarea realizada.

En términos de acumulación material, la propiedad inmobiliaria aparece con frecuencia como un signo de éxito. Tener una casa propia es una aspiración de las mujeres de la generación mayor de diferentes sectores sociales y laborales. Entre las más jóvenes, en cambio, no es visto como un símbolo particular asociado a él. En cuanto a la acumulación laboral, ésta se refleja en los itinerarios laborales, advirtiéndose un mayor nivel en los que llamamos trayectorias ascendentes pues en ellas la calidad y/o el prestigio social de los puestos de trabajo y/o calificaciones de la

tarea realizada van aumentando en el transcurso del tiempo. Marcela (30 años) es un buen ejemplo de una trayectoria ascendente, ya que habiendo empezado su carrera a los diecinueve años como asistente de párvulos, decide cursar Educación de párvulos como una manera de progresar. La intención de seguir desarrollándose profesionalmente la ha llevado a continuar sus estudios. En el momento de la entrevista realizaba cursos conducentes a una Licenciatura en Educación.

Por el contrario, en las trayectorias que llamamos descendentes la calidad y/o el prestigio social del puesto de trabajo o tarea que se realiza disminuye con el tiempo. El caso de Hilda, quien comienza su itinerario como auxiliar de enfermería y termina de asesora del hogar, puede servir de ilustración.

Las trayectorias intermedias son itinerarios que tienen un desarrollo irregular o completamente estable, lo que no permite ubicarlos en las categorías antes descritas. Este tipo de trayectoria laboral es la más frecuente. La de Liliana, ya mencionada, puede considerarse una trayectoria intermedia: a lo largo de veintitrés años no ha habido mayor variación, ni ascenso ni descenso. Victoria se ha desempeñado siempre como asesora del hogar. Aunque sus condiciones laborales han mejorado en el puesto de trabajo actual ello no representa una mejora efectiva, sólo es un progreso en comparación con las pésimas condiciones en las que había trabajado antes. En su itinerario tampoco ha habido cambios significativos en ninguno de los dos sentidos.

Pero, si bien es posible evaluar desde afuera el desarrollo de las trayectorias en función de las modificaciones en puestos y tareas, es necesario tener en cuenta que los actos y prácticas están sometidos a determinadas interpretaciones de los sujetos mismos a partir de las cuales los sancionan en términos valorativos. El grado de satisfacción adjudicado por un sujeto a la experiencia laboral es el tercer factor encontrado que entra a tallar en la definición de éxito laboral. El nivel de satisfacción está relacionado con los otros dos aspectos considerados, el grado de adecuación del trabajo con las propias orientaciones y el nivel de acumulación. En cierto modo es el producto de procesos personales, altamente particulares, de confrontación y otorgamiento de sentido que hacen los sujetos de sus experiencias, como es por ejemplo el caso de Soledad. Guiada por

motivaciones y valores que apuntan a la innovación y a la creatividad, pero que, por otro lado, adjudica mucho peso a sus ideales de justicia social, el ser contratada por un colegio que en términos laborales le ofrecía un buen puesto con un nivel de prestigio social mayor que el de los ocupados antes, es evaluado como una experiencia sumamente insatisfactoria debido a sus diferencias con los principios educativos y con el grupo social que se encontraba representado en esa institución.

Teóricamente, según lo dicho hasta ahora, las trayectorias laborales ascendentes no necesariamente tendrían que ser consideradas exitosas, aunque tienden a coincidir. Esto se explicaría por al hecho que las respuestas del medio (a través de lo material y/o del reconocimiento laboral o profesional) funcionan como confirmaciones personales y se convierten en fuente de satisfacción. Sólo en un caso (Gloria) se encontró una trayectoria ascendente que no estaba asociada a la idea de éxito laboral. En este caso, la razón residía en la falta de claridad motivacional y las dificultades surgidas por las condiciones de trabajo. Así, en términos generales, trayectorias ascendentes y éxito laboral se encuentran en una relación de correspondencia.

EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO

Los itinerarios laborales y el significado del trabajo para las mujeres no podrían ser analizados sin considerar su doble presencia en la familia y en el trabajo. Como hemos visto a lo largo de este capítulo la presencia simultánea en estos dos espacios condiciona sus trayectorias laborales. Ambos ámbitos están organizados en torno a tareas de orden diferente y regidos por lógicas aparentemente contradictorias, la del afecto, la solidaridad y de relaciones personales en un caso, la del rendimiento, la disciplina y la productividad en el otro.

En el mundo del trabajo se les demanda a las mujeres, de acuerdo a la imagen de un buen trabajador, una disponibilidad total que es difícil de sostener cuando también la exige la imagen de esposa, madre y ama de casa. La desconsideración de esta doble presencia en el mundo del trabajo les significa jornadas intensas y les impide aprovechar las oportunidades de la misma manera que los hombres. La demanda de flexibilidad laboral para disminuir sus niveles de tensión y cansancio

responde a la necesidad de armonizar ambas esferas. También les lleva a ingresar o desplazarse en distintos momentos de su trayectoria a ámbitos de trabajos organizados de manera más flexible o a desempeñarse como independiente. La situación más difícil la enfrentan aquellas mujeres que trabajan en empresas o instituciones con una organización muy rígida del trabajo, que deben cumplir largos horarios, se encuentran en posiciones subordinadas y a la vez tienen hijos pequeños. Desde esta perspectiva, son las trabajadoras no manuales en posiciones inferiores y las manuales asalariadas quienes sufren con más intensidad los efectos de la doble presencia en el mundo familiar y laboral.

Las mujeres trabajadoras, aunque con distintos matices y prioridades, siguen basando parte sustantiva de su identidad en la maternidad y en su desempeño como parejas, esposas y amas de casa y a lo largo de su trayectoria sufren diferentes presiones para que dediquen más tiempo a la familia y postergen realizaciones de índole profesional, lo que les resulta especialmente conflictivo ya que para muchas de ellas la dedicación exclusiva a la familia las deja insatisfechas. En efecto, ellas se construyen a sí mismas, y desean continuar haciéndolo, como buenas madres y eficientes amas de casa pero a la vez quieren desarrollarse como personas, situación que vinculan en mayor medida con su experiencia laboral.

La doble presencia les obliga entonces a depositar energías y expectativas en uno y otro ámbito, simultánea o sucesivamente, y a redistribuir el tiempo entre las exigencias y demandas de la familia y del trabajo extrafamiliar a lo largo de toda la vida. La sucesión de presencia y ausencia del mercado laboral que caracteriza la trayectoria de una parte significativa de nuestras encuestadas y entrevistadas les significa transiciones cargadas de complejas implicaciones tanto en el plano de la experiencia subjetiva como de la organización social.

Esta realidad explica por qué la mayoría de las mujeres identifican en la doble presencia en el mundo laboral y familiar la especificidad de su situación y la razón más importante de discriminación en el mundo laboral y postergación en el familiar.

No obstante, la doble presencia de las mujeres en el mundo del trabajo y

la familia no es sólo un mecanismo de coacción, de sobretrabajo y de tensión, sino también abre posibilidades importantes de desarrollo personal y de redefiniciones de la identidad personal. La doble presencia las dota de una base de identidad personal y social más diversificada y las provee de un espacio alternativo de refugio, de satisfacción y de refuerzo cuando experimentan situaciones de conflicto grave en uno de ellos. Estar en el mercado laboral les ofrece oportunidades de ser reconocidas en su familia y de negociar una mejor posición en su interior. Contar con una familia les permite retirarse del ámbito de trabajo en momentos de conflicto y debilitar de esta manera el vínculo de dependencia extrema de los trabajadores respecto a los requerimientos del mercado laboral. Algunas de nuestras entrevistadas pudo apoyarse en su pareja para retirarse temporalmente en búsqueda de mejores trabajos y para otras, la realización en el mundo laboral les permitió recuperar su autoestima y sentido de la vida luego de fracasos afectivos y hacerse cargo en forma independiente de una familia.

Por otra parte, la doble presencia les da mayores posibilidades de adquirir conciencia de derecho respecto a la participación de la familia en las tareas domésticas y a la responsabilidad de los empresarios y del Estado para contrarrestar los efectos familiares negativos que ocasiona la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. A la pareja y familia se les demanda contribuir con trabajo doméstico, apoyo y comprensión emocional; a los empresarios, flexibilidad horaria y mejores condiciones de trabajo y al Estado, políticas de apoyo a las familias, cumplimiento de las leyes e instalación de salas cunas.

La posibilidad de independencia y de autonomía o en su defecto el grado de coacción que se ejerce sobre las trabajadoras al interior de sus familias y en el medio laboral dependen de factores estructurales tales como la posición social de las familias y las posibilidades abiertas por la estructura productiva en distintos momentos históricos. Las circunstancias históricas y culturales constituyen factores importantes que inhiben o favorecen, según los casos, el proceso de su reconocimiento como persona con un proyecto de vida y afectan su disponibilidad para ingresar al mercado de trabajo.

Las generaciones mayores acentúan más que las jóvenes los efectos

positivos del trabajo en la familia mientras las cohortes más jóvenes subrayan las dimensiones de realización personal y laboral. Para éstas últimas es más evidente que no pueden depositar incondicionalmente su seguridad y bienestar en familias y parejas organizadas de acuerdo a pautas tradicionales. Asimismo, la pérdida de calidad de los trabajos y la inestabilidad laboral que restringen las posibilidades de progresar en el mismo empleo, estimulan una actitud de búsqueda e interrogación sobre sí misma y de exploración sobre el proyecto personal dentro del cual, lo laboral adquiere más relevancia que en el pasado.

Las características de la situación socioeconómica apoyan también interpretaciones diferentes en la medida en que las urgencias no son equivalentes. Tampoco son equivalentes las calidades de las oportunidades laborales, lo que se evidencia directamente en las condiciones de trabajo. Estos dos elementos inciden en la acentuación de uno u otro aspecto del trabajo.

En mujeres de grupos sociales de mayores recursos[18], el sentido del trabajo si bien es presentado parcialmente como necesidad, lo es principalmente como un destino elegido vinculado con la idea de la autorrealización. En cambio, en las mujeres pertenecientes a los sectores de menores recursos el sentido del trabajo se presenta prioritariamente como una exigencia y una necesidad para la sobrevivencia, a pesar de que existe un reconocimiento de sus beneficios a nivel personal y emocional. No hay duda acerca del trabajo como destino. El trabajo como destino y su estrecho vínculo con la satisfacción de necesidades hace que la dimensión material del mismo se encuentre resaltada. Del mismo modo, y sin duda también en buena parte debido a lo precario de su situación laboral, las condiciones de trabajo en general y la problemática salarial en particular son puntos muy sensibles en sus narraciones.

Las mujeres de la cohorte mayor reconocen en mucho menor medida el papel que les cabe a los empresarios y al Estado en la solución de los problemas que se derivan de su inserción en el mercado de trabajo.

18. Lo dicho antes no se aplica a mujeres jefas de hogares monoparentales, en estos casos el dinero y el aporte material son puestos en relieve con las consecuencias que mencionamos para otros grupos sociales.

Asimismo, las demandas son distintas entre generaciones, mientras las mayores se refieren más a políticas de apoyo a las familias, las jóvenes destacan el cumplimiento de las leyes y mejores condiciones laborales.

Las mujeres con mayores niveles de escolaridad y que están en cargos no manuales altos reconocen más el papel que les cabe a los empleadores y al Estado y subrayan la necesidad de que se cumplan las leyes. Las cohortes mayores y de menores niveles de escolaridad solicitan políticas de corte más asistencial.

Sin embargo, pese a las diferencias señaladas entre las mujeres, su doble presencia en el mundo de la familia y del trabajo, las lleva a atribuir un mismo significado ideal al trabajo, con los matices de diferencias ya señalados. Las trabajadoras asocian la presencia en el mundo laboral principalmente con dos aspectos: el logro de autonomía e independencia frente a la familia y la posibilidad de ser valorada y reconocida por medio del trabajo. El trabajo es evaluado como una fuente de enriquecimiento personal a través del contacto con otros. En este mismo sentido, la mayoría de las entrevistadas coincide en que la permanencia exclusiva en la familia no sólo atenta contra su individualidad sino que además les hace perder poder y respeto dentro de las negociaciones familiares e inhibe su crecimiento personal.

Los elementos ideales del trabajo están vinculados básicamente con aspectos relativos a lo emocional y subjetivo. El hecho de que se sitúe la influencia del trabajo en esta dimensión indica la relación en que éste es colocado con respecto a la redefinición subjetiva y nuevas formas de representación de sí. En efecto, para muchas de las mujeres entrevistadas, el trabajo, a través de los logros emocionales y subjetivos que provee, está asociado a la constitución de una nueva imagen de sí, a nuevos espacios y a la capacidad de negociación con otros, especialmente aquellos del entorno familiar. Esta potencialidad del trabajo es reconocida por la mayoría de entrevistadas, más allá de las experiencias particulares de cada una.

La priorización del sentido del trabajo, vinculada a la idea de autorrealización, recoge de manera más definida los aspectos de beneficio per-

sonal y emocional que el trabajo puede proporcionar, al mismo tiempo que conlleva una menor preocupación por subrayar los logros profesionales y laborales propiamente tales y a su vez dejar en segundo plano la dimensión de aporte material relacionada con el trabajo, lo que implica una cierta invisibilización de los efectos materiales del trabajo propio para los otros del medio cercano.



CAPITULO 5

LAS TRAYECTORIAS LABORALES EN LA INTERSECCION DE PROBLEMATICAS TEORICAS

El análisis de las trayectorias laborales de tres generaciones de mujeres aporta a la comprensión de preguntas formuladas al interior de distintos campos de problemáticas teóricas.

Las trayectorias hacen visibles las relaciones que existen entre cambios socioeconómicos y culturales y las transformaciones de las subjetividades personales y sociales, cuyas velocidades de cambio no son similares. Asimismo, ponen en evidencia la importancia del sujeto como una instancia de mediación y de construcción de significados en un mundo cambiante. Por otro lado, los itinerarios laborales transparentan las oportunidades de movilidad social que una determinada época ofrece a sus miembros. En efecto, el análisis de cada trayectoria a partir de los movimientos de una persona en el mercado de trabajo ilumina tanto las trabas que impiden su desplazamiento y su acceso a posiciones laborales más calificadas como las posibilidades de movilidad, horizontal y vertical, que se le ofrecen en los distintos momentos de su curso vital.

Las trayectorias laborales también esclarecen los procesos mediante los cuales se construyen y pueden cambiar las relaciones entre hombres y mujeres. El examen de estos recorridos ocupacionales permite entender cómo operan los distintos mecanismos que restringen los grados de libertad y autonomía de las mujeres para construir proyectos personales. Estos mecanismos condicionan la experiencia laboral de las mujeres, la que se caracteriza por su doble presencia en la familia y el mercado de trabajo donde ocupan y se desplazan sobre todo en espacios laborales significados como femeninos.

Por último, el conocimiento producido permite identificar los campos de actuación en los que se debiera intervenir para mejorar la situación de las mujeres en el trabajo y favorecer trayectorias laborales más autónomas.

Cada uno de estos problemas son tratados en los acápites que siguen. En el primero se hace referencia a la multiplicidad de factores de orden externo e interno que configuran las trayectorias laborales. Se subraya asimismo la importancia que tiene en la constitución de itinerarios estables e independientes la significación que otorgan las mujeres al trabajo y el reconocimiento de sus habilidades y expectativas personales, por un lado, y la interpretación de las oportunidades que les ofrece el medio laboral, por otro.

En el segundo acápite se hace alusión a las determinaciones de género presentes en las trayectorias laborales y sus transformaciones a lo largo de tres generaciones. En el tercero y último se proponen lineamientos de políticas públicas que favorezcan el desarrollo laboral de las mujeres, a partir de los conocimientos aportados por el análisis de las trayectorias.

LA MULTICAUSALIDAD DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES

Una complejidad de factores intervienen y se interrelacionan en la construcción de las trayectorias laborales de las mujeres. Estos no siempre actúan en un mismo sentido y, en ocasiones incluso operan en direcciones contradictorias. Asimismo, varía el peso que adquiere cada uno de ellos a lo largo de la vida y al interior de las distintas configuraciones que conforman.

Las trayectorias son multicausadas y son en cierto sentido la cristalización de la influencia de factores que intervienen a distintos niveles de la realidad y en diferentes espacios sociales. Sin embargo, ellos no actúan directamente, sino que son reinterpretados y significados por las mujeres en los distintos momentos de su ciclo vital y de acuerdo a su particular biografía personal.

Las representaciones sociales sobre lo femenino y masculino y las normas que regulan los comportamientos de cada género van a condicionar la interpretación que las mujeres dan a sus vidas y su capacidad de identificar y hacer uso de las oportunidades sociales que les ofrece su medio.

Cambios en las representaciones sociales, en el sentido de una mayor heterogeneidad y diferenciación interna, favorecen el desarrollo de las expectativas y motivan a las mujeres a integrarse al mercado de trabajo, también estimulan una actitud de exploración de distintos caminos y de búsqueda de oportunidades, lo que redunda positivamente en el proceso de individuación personal. Estas transformaciones no se producen en el vacío, sino que dan cuenta de la resignificación que a lo largo de las últimas décadas han experimentado algunos de los valores sociales fundamentales como es el caso de la igualdad. Su generalización a otras relaciones humanas ha posibilitado que sea considerada como valor y norma que deben regular también la relación entre hombres y mujeres.

Las trayectorias laborales están igualmente condicionadas por la dinámica económica y social de un país. El mayor acceso de las mujeres a la educación y las transformaciones en el tamaño y organización de las

familias han ampliado considerablemente el tiempo de las mujeres no dedicado a la reproducción y sus posibilidades de incorporación a actividades extradomésticas. A su vez, la diversificación de la estructura productiva ha abierto nuevas oportunidades de trabajo a las mujeres y en algunos casos en espacios productivos organizados de manera más flexible, lo que ha facilitado la armonización de las exigencias derivadas de su doble presencia en el mercado laboral y en el ámbito familiar.

La influencia de las transformaciones culturales, sociales y económicas en los individuos está mediada por la posición de las mujeres en las familias y en los espacios laborales a los que se integran.

La familia es un espacio donde se establecen múltiples relaciones entre las cuales queremos destacar en primera instancia la influencia de los vínculos intergeneracionales en el desarrollo de los recursos emocionales e intelectuales de la nueva generación, en la distribución de oportunidades que se dirigen hacia ella y en la gestación de expectativas y motivaciones futuras para el trabajo.

La valoración y posición de la madre en la familia influyen en la cantidad, calidad y sentido de los recursos orientados a las mujeres. Mientras menos valorizada y visible sea su calidad de trabajadora, deviene menos legítima la necesidad de una distribución equitativa de oportunidades entre hombres y mujeres. Los modelos e ideales transmitidos por ambos padres, así como la distancia entre prácticas, modelos y expectativas, sobre todo en el caso de las madres que ocupan posiciones claramente subordinadas, van a condicionar la interpretación y expectativas de las hijas sobre su posición futura en la familia y sus actitudes frente al trabajo. Es igualmente importante el apoyo de la familia de origen en el momento de la incorporación inicial de las mujeres al mercado y en las siguientes situaciones de crisis y cambios significativos en sus vidas, como adultas solteras, casadas o separadas, con y sin hijos.

La posición de la mujer adulta en su familia y en especial la relación con la pareja condicionan los grados de libertad que ellas se arrogan para desarrollar proyectos personales y laborales independientes, para

negociarlos con las prioridades maritales y armonizarlos con las necesidades familiares.

Si bien es cierto que los niveles de escolaridad y la calidad del empleo marcan una diferencia significativa en los grados de autonomía que se permiten las mujeres, y se han revelado como factores centrales en su permanencia y avances en el mercado de trabajo, la posición y expectativas del marido juegan un rol por lo menos de similar importancia. Las distancias entre las posiciones laborales, la capacidad de ingreso y el prestigio de ambos miembros de la pareja, afectan las trayectorias laborales femeninas cada vez que las carreras profesionales de los hombres así lo exigen. Mujeres con mayores recursos educativos y profesionales han experimentado en algunos casos más problemas y enfrentado conflictos más intensos para mantenerse y avanzar en el mercado que otras con menores recursos pero en una posición de mayor homogamia con sus cónyuges.

La incidencia de la posición del marido no depende sólo de la voluntad de éste para concordar su vida laboral con una nueva distribución de trabajo y oportunidades entre los miembros de la pareja, sino también del grado de rigidez e institucionalización de las normas que regulan la organización del trabajo. De esta manera, pese a una eventual buena disposición de los maridos para armonizar su carrera con la de sus mujeres, la exigencia de disponibilidad total inscrita en la organización misma del trabajo reduce las posibilidades de implementar nuevos arreglos entre hombres y mujeres sin menoscabar las carreras laborales masculinas. La confrontación con estas limitaciones reaviva en hombres y mujeres los estereotipos culturales que asocian la virilidad a un desarrollo laboral exitoso y la feminidad al apoyo y sustento que dan las mujeres a la realización masculina. Los hombres se culpabilizan de no responder a las exigencias laborales y las mujeres por exigir en demasía y afectar la realización de la pareja. De esta manera, la flexibilidad en la organización del trabajo es también una demanda de aquellos hombres que desean conciliar la vida laboral con la familiar y el desarrollo personal, así como un medio para debilitar la fuerza de los estereotipos vigentes.

Las consecuencias de la maternidad en la vida laboral de las mujeres superan a aquellas derivadas directamente del cuidado de los hijos. En la mayoría de los casos conlleva una redistribución de las responsabilidades familiares y la atribución definitiva a las mujeres de la carga del conjunto de las tareas domésticas, sea en sus dimensiones de organización, control y/o realización de las mismas. Es frecuente que las mujeres disminuyan la dedicación al trabajo o se retiren temporalmente cuando nace un hijo. Aunque un porcentaje significativo de mujeres se reincorpora al trabajo, la ausencia temporal no sólo les significa la pérdida de oportunidades laborales o reinsertarse en posiciones laborales más precarias, sino también el aumento de la distancia con los maridos lo que debilita su poder de negociación futura. Las mujeres sin pareja, con o sin hijos, no están obligadas, en cambio, a supeditar o negociar su posición en el mercado, aun cuando los recursos para su familia sean menores de los que tendrían de contar con un doble ingreso y sean también más vulnerables a la explotación y la pobreza si no poseen suficientes recursos educativos, intelectuales y emotivos.

A lo largo de cualquier historia laboral es posible distinguir varios momentos de conflicto y crisis en el ámbito del trabajo. La manera de plantearse frente al conflicto y superarlo, así como el apoyo del medio familiar para enfrentarlo sin apelar al retiro, son decisivos para el desarrollo de la capacidad de autonomía de las trabajadoras y para su mejor conocimiento de la lógica que organiza el medio laboral y de sus derechos.

La posición que ocupan las mujeres en el mercado de trabajo incide en su permanencia o expulsión del mismo. Si bien no siempre existen barreras explícitas a su ingreso a distintos puestos de trabajo, lo cierto es que las mujeres se orientan preferentemente a aquellos espacios significados como femeninos, que les proporcionan una mayor flexibilidad para conciliar las exigencias simultáneas derivadas de su doble presencia en el mercado de trabajo y en la familia.

Las condiciones laborales, el grado de flexibilidad o rigidez de la organización del trabajo, la calidad de las relaciones con las jerarquías y la presencia, o al contrario ausencia, de políticas y líneas de movilidad

horizontal o vertical en los lugares de trabajo, van a ser razones frecuentemente mencionadas para dar cuenta de la permanencia o alejamiento del mercado de trabajo.

La modalidad de combinación de los factores señalados permite anticipar con distinto grado de seguridad, el curso probable de las trayectorias laborales futuras. Sin embargo, las posibilidades que abre o los obstáculos que impone una determinada combinatoria de factores están mediados por la significación que las mujeres le atribuyen a las circunstancias que enfrentan y por sus características cognitivas y emocionales, sin menoscabo de que estas últimas sean también el resultado de las oportunidades y la calidad de las relaciones interpersonales presentes a lo largo de sus biografías personales. De esta manera, una misma conjunción de factores puede dar lugar a itinerarios laborales distintos.

La presencia de trayectorias laborales ascendentes y satisfactorias ha estado muy asociada a la centralidad que el trabajo adquiere en la representación y valoración de sí de la trabajadora. La posición del trabajo en la identidad personal condiciona el sentido atribuido a las situaciones que se enfrentan –las mismas pueden ser interpretadas como desafíos o como obstáculos insalvables– y en la perseverancia para buscar soluciones a los conflictos que se oponen a la permanencia y avances en el mercado laboral. La centralidad del trabajo se vincula también con la capacidad de anticipar cursos laborales posteriores y negociar el proyecto laboral con los otros significativos de su medio familiar y del trabajo.

Los altos grados de motivación que sustentan las trayectorias exitosas nutren y orientan las capacidades cognitivas de las trabajadoras. Ellas se vuelven competentes para detectar las oportunidades presentes e identificar en forma más precisa los requerimientos laborales y relacionarlos con sus características y atributos personales. Asimismo, la capacidad de discriminación emocional resulta fundamental para ser sensible y responder adecuadamente a las dinámicas afectivas y a la vez tomar distancia de ellas. De esta manera se evita la excesiva emocionalización de la relación laboral, lo que frecuentemente provoca distorsiones en las expec-

tativas de las trabajadoras respecto al trabajo y sus jerarquías y entorpece la afirmación de sus derechos laborales frente al empleador.

La anticipación de las posiciones laborales a las cuales se quiere acceder permite a las trabajadoras estar más atentas al grado de adecuación del trabajo a las propias orientaciones y expectativas laborales y vitales, y por tanto, transformar los niveles de insatisfacción que acompañan la distancia entre la situación actual y la deseada es un motivo para el cambio, aunque éste implique riesgos en el presente inmediato.

Distintas orientaciones y motivaciones están presentes, desde diferentes categorías ocupacionales, en las trayectorias que son evaluadas por las trabajadoras como exitosas. Una profesional, una técnica, una administrativa, una microempresaria o una trabajadora independiente, pueden desde sus posiciones comunicar los logros alcanzados a lo largo de su itinerario laboral. Sin embargo, es más difícil encontrar trayectorias exitosas en algunas categorías ocupacionales, dada la calidad de los empleos y la ausencia de cualquier estímulo o política que favorezca la movilidad laboral. El éxito en estos casos pasa por alejarse de estos puestos de trabajo y desplazarse a otros espacios del mercado, lo que exige de las trabajadoras una importante capacidad de anticipación, de formación y voluntad para persistir en el proyecto pese a las dificultades enfrentadas.

En breve, el conjunto de factores señalados condiciona las trayectorias de las distintas generaciones de mujeres que coexisten en la actualidad en el mercado de trabajo. Sus concepciones y comportamientos laborales difieren según su edad, lugar de procedencia, escolaridad, grupo socioeconómico de pertenencia y puestos que desempeñan. No obstante, estos condicionamientos se cristalizan y mediatizan en biografías singulares al interior de las cuales cada trabajadora da significado a su experiencia laboral.

LAS DETERMINACIONES DE GENERO EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES

Las mujeres trabajadoras comparten un conjunto de experiencias similares en sus familias y en su posición en el mercado de trabajo. No obstante, se observan significativas diferencias entre las generaciones estudiadas que evidencian la existencia de transformaciones económicas, sociales y culturales que afectan a los sistemas de géneros vigentes.

La urbanización, la democratización en la distribución de las oportunidades educativas y de salud, la apertura de la sociedad chilena hacia el mercado internacional y los medios de comunicación, han debilitado las representaciones homogéneas sobre los estilos y formas de vida y han propiciado cambios en los comportamientos personales y sociales.

Las transformaciones económicas se han traducido también en una nueva demanda de trabajo a las mujeres que ellas han podido satisfacer dada su mayor preparación y elevación de sus niveles de escolaridad.

En este contexto surge en las últimas décadas un importante movimiento de mujeres que cuestiona las interpretaciones de lo femenino y masculino y devela la subordinación genérica, acelerando con ello el debilitamiento del orden de género vigente que provocaban las transformaciones en curso. A través de los años las mujeres de las distintas generaciones van adquiriendo una difusa pero creciente conciencia de ser discriminadas y comparten la creencia en la posibilidad de superar esta situación. Este movimiento contribuye por tanto a los procesos de democratización de las sociedades al generalizar la demanda de igualdad a un nuevo tipo de relación social y al abrir al escrutinio social aquello que sucede en espacios considerados privados.

La mayoría de las narraciones de las trabajadoras sobre sus familias de origen dan cuenta de su organización jerárquica en torno a la autoridad masculina. La figura paterna es descrita reiteradamente como dominante, controladora y autoritaria. La figura materna, al contrario, es por lo común percibida como subordinada a la voluntad del padre y/o expuesta a las consecuencias del incumplimiento por parte de su pareja de su rol

de proveedor. A las madres se les reconoce su fortaleza para soportar y enfrentar situaciones familiares difíciles y son valoradas por los mensajes e ideales de independencia que transmitieron a sus hijas incluso desde posiciones de dependencia y/o de sometimiento.

La distribución de recursos siguió un patrón preestablecido siendo dirigidos preferencialmente a los hombres o distribuidos de acuerdo a criterios de género entre hijas e hijos. En muy pocas narraciones las relaciones parentales son descritas como igualitarias y la repartición de recursos entre los hijos como equitativa. Sin embargo, en la mayoría de los relatos la educación y el trabajo extradoméstico de las mujeres son aceptados como valores y medios de movilidad social que permiten a las familias acceder a mejores niveles de vida.

Las integrantes de la generación mayor contaron menos con modelos de madres que trabajaban fuera del hogar o que pese a hacerlo, fuesen valoradas como tales. En el caso de las cohortes menores, sus madres tenían un nivel educativo más alto y se incorporaron con mayor frecuencia al mercado de trabajo. Asimismo, las jóvenes de ahora manifiestan más abiertamente su desacuerdo con este tipo de organización autoritaria de la familia y expresan más de manera explícita su deseo de distanciarse de este patrón familiar.

Para todas las mujeres entrevistadas el trabajo les significa espacios de libertad que les permite debilitar su dependencia hacia los otros, adquirir confianza en sus capacidades y ser reconocidas por sus aportes al grupo familiar, sin embargo, son las cohortes más jóvenes quienes relacionan más la experiencia de trabajar con la realización personal.

El retiro del trabajo en el momento de casarse o tener hijos fue más frecuente en la generación mayor, cuyas integrantes cuestionan menos la importancia de la maternidad y la prioridad de la vida familiar sobre la laboral. En cambio las jóvenes, si bien siguen basando parte sustantiva de su identidad en la maternidad y en su desempeño como parejas, esposas y amas de casa, están más dispuestas a redefinir los alcances y contenidos de la maternidad y a discriminar entre sus distintas dimensiones para redistribuirlas y delegarlas. Por otra parte, negocian más directa-

mente con su medio inmediato un espacio para su desarrollo personal. Aun más, las jóvenes solteras tienden a asociar las posibilidades de independencia y desarrollo personal con el retraso de su emparejamiento o matrimonio, subrayan la imagen de obstáculo de la pareja sobre la de apoyo, aunque en algunos casos reconozcan que ésta ha constituido un estímulo importante para su desarrollo personal.

En las generaciones mayores, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo fue ocasionada sobre todo por razones económicas. Por este motivo, muchas de las que ingresan solteras se alejan del mercado cuando se casan o tienen hijos y si permanecen trabajando es fundamentalmente para proveer a sus familias de un segundo ingreso. En esta generación, sólo las mujeres con niveles de escolaridad más elevados priorizaron otras motivaciones para el ingreso relacionadas con la independencia y realización personal.

Para la generación de más edad las oportunidades de trabajo fueron más restringidas. Al tener menores niveles de escolaridad e ingresar muy temprano o más tardíamente que las generaciones jóvenes, se incorporaron a posiciones más precarias. La excepción la constituyen las mujeres con niveles de escolaridad altos que entraron a puestos no manuales superiores y cuyas razones para el trabajo tienen que ver con sus recursos personales. La presencia de las mujeres de esta generación en el mercado de trabajo presenta un grado de amplitud menor que el observado en las generaciones siguientes. Ingresan las mujeres sin recursos o aquellas otras que tienen los niveles de escolaridad superiores. Esta situación contribuye de algún modo a que el trabajo remunerado sea asociado a situaciones excepcionales y no sea visto como una experiencia generalizable a todas las mujeres.

Las integrantes de la cohorte joven cuentan con grados más altos de instrucción, se incorporaron al mundo laboral sobre todo estando solteras y encuentran una demanda más diversificada de trabajo. En esta generación las mujeres están presentes en una mayor amplitud de puestos y categorías ocupacionales. Este hecho contribuye a generalizar y legitimar la experiencia laboral de las mujeres.

La mayoría de las mujeres de la cohorte más antigua se desempeñaron en uno o dos trabajos, realizando a lo largo de los años actividades similares. La estabilidad en la posición laboral les ha facilitado compatibilizar las exigencias derivadas del trabajo y de la familia pero a la vez ha reforzado sus posiciones subordinadas en el mundo laboral y familiar. Al contrario, las jóvenes cuestionan más la subordinación de las mujeres, sus narraciones se refieren a menudo a la disolución de las familias y son testigos en sus ámbitos de trabajo de la situación que enfrentan las jefas de hogar. Por otro lado, pese a su corta experiencia de trabajo, muchas de ellas han cambiado de ocupaciones con frecuencia, debido ya sea a la inestabilidad y lo precario de los puestos de trabajo a los que acceden (contratos temporales, cierre de empresas), sea a su disconformidad con las condiciones laborales. Las jóvenes están, asimismo, más conscientes de los riesgos que implica depositar la seguridad y su realización personal en un tipo de familia tradicional o en la estabilidad posible de lograr en un solo tipo de trabajo, por ello están más inclinadas a basar la seguridad en el desarrollo de sus recursos personales.

El sentido de los cambios en la posición de las mujeres entre las generaciones se orienta hacia su mayor individuación, requisito fundamental para que se reconozcan como sujetos de derecho al interior de las relaciones de género que organizan la familia y el mundo laboral y público. Sin embargo, las potencialidades que encierra el cambio no se cristalizan necesariamente en todas las mujeres, ni todas las jóvenes se encuentran en mejores condiciones que las generaciones más viejas, tampoco significa una gran homogeneidad ni una linealidad ascendente en las condiciones de vida de las mujeres. La menor escolaridad y el ingreso a posiciones laborales muy precarias aumentan la vulnerabilidad de las mujeres frente a la dependencia de otros y probablemente, aunque pertenezcan a la generación más joven, desarrollen menos grados de libertad en sus vidas que mujeres de las generaciones mayores más escolarizadas y situadas en posiciones laborales de mayor jerarquía.

Por otro lado, los cambios no han dado lugar a una transformación sustantiva de los ejes centrales en que se apoya el orden de género. La

división sexual del trabajo sigue sustentando la diferenciación entre esfera productiva y reproductiva y la valoración social diferencial de los trabajos socialmente desempeñados por hombres y mujeres explica la subordinación de los trabajos reproductivos a los realizados en la esfera productiva. La presencia creciente de las mujeres en el mercado de trabajo donde ocupan posiciones más diversificadas, y su mayor permanencia y estabilidad en él no han logrado transformar la valoración social del trabajo femenino ni que sean reconocidas como sujetos con experiencias, concepciones y demandas particulares. En el ámbito productivo y público los modelos de comportamiento siguen construyéndose a partir de la experiencia masculina. En definitiva, no se ha logrado aún una redistribución equitativa del reconocimiento social de los trabajos ni de las oportunidades entre hombres y mujeres.

POLITICAS PUBLICAS Y TRAYECTORIAS LABORALES

Cualquier política pública se sustenta en, y transmite, concepciones y representaciones sobre las raíces de los problemas que abordan y de las formas más adecuadas de solucionarlos, ofreciendo a través de ellas una determinada imagen de sujeto. A su vez, las propuestas pasan por el tamiz de las representaciones de las personas a quienes van dirigidas, las cuales las aceptarán o no de acuerdo a la significación que les otorguen a partir de su propia experiencia. El impacto de las políticas está entonces condicionado no sólo por su capacidad para responder a los problemas específicos, sino también a que los sujetos las reconozcan efectivamente como respuestas y estén en condiciones de incorporarlas y hacer uso de ellas.

Desde esta perspectiva, las políticas públicas en pro de la equidad de género en el mundo del trabajo deberían tener en cuenta que los problemas que enfrentan las mujeres son el resultado de contradicciones y obstáculos que se nutren de determinadas concepciones y representaciones sociales, muchas de las cuales son interiorizadas por las propias mujeres. La solución de los problemas debería entonces contemplar acciones destinadas a cuestionar los significados atribuidos a la expe-

riencia laboral de hombres y mujeres y propiciar la participación de las trabajadoras en su elaboración.

La multicausalidad de los factores que afectan las trayectorias laborales evidencia la necesidad de intervenir en diferentes campos de la administración pública para que diversas políticas –orientadas a la familia, la educación, la promoción de las actividades productivas, implementación de servicios por ejemplo–, y no sólo las laborales tengan en cuenta la particularidades y necesidades de las mujeres trabajadoras. De esta manera, las políticas en pro de la equidad deberían tener, y muchas de ellas ya tienen, un carácter integral y estar encauzadas tanto a solucionar los problemas específicos que enfrentan las mujeres dada su doble presencia en el mundo familiar y laboral como a promover sus procesos de individuación, superar su posición subordinada en el trabajo y la sociedad y redistribuir las oportunidades entre ambos sexos.

Las trabajadoras como sujetos de derecho

Las mujeres que han podido orientar sus trayectorias laborales a partir de expectativas de avances y logros y para las cuales el trabajo tiene una gran centralidad en la autoestima personal, han conseguido acumular más bienes materiales y simbólicos que las otras trabajadoras y afirmar su perfil de trabajadoras como una experiencia incuestionable y no negociable. También las mujeres jóvenes con mayores niveles de escolaridad y en puestos que les permiten más márgenes de libertad para alcanzar sus expectativas laborales tienen la voluntad de afirmar y no renunciar a esta dimensión de su identidad personal.

Las trayectorias satisfactorias y exitosas para las mujeres, cualquiera sea su punto de partida, salvo excepciones que ya analizamos, demuestran la importancia que tiene manejar las contradicciones familia/ trabajo remunerado. En estas situaciones, el trabajo extradoméstico ha sido motivo de negociaciones permanentes con el resto de los miembros de la familia, lo que ha terminado en la redefinición del sentido de las actividades de cada uno y la distribución de oportunidades y tareas al interior de la familia.

Estas constataciones demuestran la necesidad de diseñar políticas que además de abordar los problemas específicos que enfrentan las mujeres en sus cursos ocupacionales, apunten a favorecer sus procesos de individuación como sujetos con derechos dentro y fuera del mundo laboral y a fortalecerlas como trabajadoras con demandas y derechos específicos. Asimismo, son necesarias intervenciones de tipo comunicativo encaminadas a flexibilizar las representaciones sociales que construyen la relación de la mujer con el trabajo y a ofrecer otras diferentes con las cuales puedan elaborar una nueva interpretación de sus experiencias y resituar el lugar del trabajo en sus vidas.

Estas acciones pondrían de manifiesto la heterogénea presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, sus aportes a la producción y al ingreso familiar. Propiciarían el debate público entre representaciones sociales conservadoras y otras progresistas más acordes con las tendencias de cambio, posibilitando la generación de nuevas imágenes sociales compatibles con las experiencias reales de las mujeres. Las representaciones sobre la maternidad, por ejemplo, podrían vincularse a otras nuevas de la paternidad y al mismo tiempo subrayar el carácter social que tiene la crianza y el cuidado de los niños/as.

En este sentido, también sería importante ofrecer nuevas interpretaciones sobre las relaciones familiares, ya no entendidas como una experiencia única y compacta en torno al proyecto masculino identificado con el proyecto familiar, sino como una experiencia dinámica al interior de la cual se intercambian permanentemente distintos puntos de vista, y se concilian expectativas y derechos. De esta manera se favorecería una nueva comprensión de las trayectorias individuales que dejarían de ser interpretadas entonces como la cristalización rígida de roles sociales y pasarían a ser entendidas como el producto de las motivaciones individuales, del autoconocimiento, de la identificación de oportunidades y de las relaciones y negociación continua con otros.

Las acciones comunicativas deberían ir acompañadas de políticas dirigidas a las familias y a los distintos agentes educativos para que impulsen el desarrollo de las capacidades intelectuales y emocionales de las

manente de los trabajadores. Asimismo la respuesta de los miembros del entorno inmediato va a jugar un papel relevante en el ingreso, permanencia y desplazamientos de las mujeres en el mercado de trabajo. Vemos entonces que las trayectorias laborales femeninas en sus hitos más importantes están simultáneamente condicionadas por las políticas de Estado, las características del mercado y las dinámicas familiares.

El ingreso al trabajo

En las últimas décadas ha aumentado la diversidad de puestos de trabajo ocupados por las mujeres. Las cohortes mayores ingresaron preferentemente a puestos manuales, como obrera y empleada doméstica, o a servicios sociales como salud y enseñanza y al comercio. Una vez en el mercado de trabajo, las que permanecieron en él tienden a mantenerse en las mismas categorías ocupacionales. Las generaciones más jóvenes, en cambio, han entrado menos que sus congéneres mayores a la industria y los servicios personales, y han accedido a nuevos puestos en los sectores de intermediación financiera, servicios profesionales, y en diferentes actividades relacionadas con las comunicaciones y la cultura. Entre las integrantes de la cohorte intermedia, se observa la presencia de mujeres que ocupan cargos técnicos y profesionales y que comparten mayores posibilidades de promoción en el mercado laboral y de acceso a cargos de decisión en el mundo de la producción.

Por otra parte, el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo a edades tempranas se ha ido postergando en el transcurso del tiempo, aunque en menor medida que los varones, debido a la prolongación de los años de instrucción y a los mayores requisitos de los puestos de trabajo. La mayoría de las mujeres de la cohorte más joven que se incorporaron a mediados de los ochenta tenían niveles educativos medio y superior; en cambio, muchas mujeres de la cohorte mayor entraron al mercado de trabajo con escolaridad básica y media. Las mujeres de las cohortes más recientes que ingresaron al mercado de trabajo a edades tempranas (10-19 años) ocuparon puestos en servicios de baja calificación. Por el contrario, cuando lo hacen a edades adultas jóvenes (20-29 años) disminuyen los puestos de baja calificación y aumentan los de técnicos y profesiona-

les, justamente por esta incorporación más tardía y con grados de calificación más altos. Desde esta perspectiva, la postergación del ingreso laboral tiene una recompensa en el mediano plazo.

Es posible entonces afirmar que las oportunidades laborales de las mujeres se han diversificado e incrementado con el paso del tiempo debido en gran parte a los cambios en la oferta y demanda de la fuerza de trabajo femenina. Sin embargo, la posibilidad de que se beneficien con estas nuevas oportunidades va a depender del sector social de pertenencia, la edad, la posición familiar, el nivel de escolaridad y la calidad de las redes sociales con que cuentan en el momento del ingreso al mercado. En este sentido, las bajas calificaciones, la escasa información sobre el mercado laboral y la carencia de habilidades requeridas por las distintas ocupaciones así como la estrechez de las redes y contactos personales constituyen obstáculos importantes para acceder a puestos de trabajos con posibilidades de ascenso y calificación.

La mayoría de las mujeres ingresan al mercado de trabajo a través de la información provista por sus familiares, amigos y contactos cercanos, personas de su medio social inmediato. Estas redes sociales, que constituyen un capital social de importancia indiscutible, afectan las posibilidades de acceso según la extensión y heterogeneidad de los miembros que integran la red. Cuando éstas son muy pequeñas, elevan la dependencia de las mujeres a las pocas personas que pueden relacionarlas con el mundo laboral. Las mujeres que transcendieron su red social inmediata (familia, parientes, amigos) en el proceso de búsqueda de empleo tuvieron mayores posibilidades de éxito. Sus estrategias se sustentaron en gran medida en sus habilidades personales, emocionales, sociales e intelectuales, con las que pudieron identificar los requisitos de los empleos y relacionarlos con sus propias capacidades. En todos los casos, una fuerte motivación y una imagen clara de lo que las personas querían y podían obtener en cada momento orientaron esta búsqueda. Las trabajadoras contaron además con la fuerza emocional suficiente para superar fracasos y persistir en su propósito. En síntesis, las estrategias de búsqueda fueron más exitosas cuando las mujeres no se limitaron a activar las redes personales y combinaron un elevado autoconocimiento con

conocimiento preciso y complejo de lo que acontecía en el mercado laboral.

Asimismo, a nivel cultural, la persistencia de estereotipos sexuales de los empleadores se constituye en otro fuerte obstáculo al ingreso de las mujeres a distintas ocupaciones tipificadas como masculinas o no claramente femeninas.

De las consideraciones anteriores pueden desprenderse lineamientos de políticas destinados a favorecer el ingreso de las mujeres a posiciones no subordinadas y menos precarias en el mercado laboral.

En primer lugar resulta conveniente implementar medidas encaminadas a postergar el inicio de la vida laboral para ampliar el período de tiempo dedicado a la escolaridad y la capacitación previas a la entrada al mercado de trabajo. De no ser posible el alargamiento de la escolaridad formal, sería beneficiosa la implementación de programas de capacitación que compensen los déficit educativos con la adquisición de habilidades específicas. Estos programas deberían hacer esfuerzos por contrarrestar la tendencia observada en las jóvenes a tomar cursos de capacitación de corto alcance que disminuyen a la larga sus posibilidades de acumulación de experticias y de certificación. Deberían, por el contrario, estimular la elección de programas más complejos que desarrollen las habilidades generales que aseguran la flexibilidad y autonomía de la fuerza de trabajo. Por otra parte, se hace necesario implementar sistemas de información y orientación para el trabajo visibles y accesibles a las mujeres que complementen el papel de las redes y disminuyan las situaciones de dependencia extrema.

Las características que comparten las mujeres que tienen éxito en la búsqueda de trabajo podrían ser tomadas en cuenta en el diseño de los servicios de información y los programas de capacitación. Sería recomendable incluir acciones de consejería para fortalecer las capacidades emocionales e intelectuales necesarias para una búsqueda exitosa de empleo. Las consejerías podrían, por ejemplo, ayudar a las trabajadoras a explicitar el sentido que tiene el trabajo para ellas y evaluar su grado de convencimiento y asertividad personal al respecto. Contribuirían tam-

bién a desarrollar la capacidad de identificar y proyectar expectativas laborales a partir de un mejor autoconocimiento de las habilidades personales y de las características del mercado. De esta manera, favorecerían la capacidad de planificación y anticipación de las personas. Por otra parte, y en el terreno emocional, sería conveniente ayudar a las trabajadoras a diferenciar las necesidades emocionales que no necesariamente deben ser satisfechas en el espacio de trabajo y que lo sobrecargan de sentido, de las necesidades, demandas y derechos que tienen como trabajadoras.

Otro aspecto fundamental en el acceso al mercado de trabajo es la implementación de acciones que debiliten los estereotipos de los empleadores sobre las características de la fuerza de trabajo femenina, como ha sido demostrado en las investigaciones de Lais Abrahmo (1998), Sandra Lerda y Rosalba Todaro (1997). En este sentido, resulta necesario un trabajo de sensibilización a los empleadores, empresarios y organizaciones gremiales, para estimularlos a aceptar a mujeres en las prácticas laborales y contratarlas luego en puestos de trabajo que no son los tradicionalmente femeninos. Sería útil pensar en la posibilidad de transferirles incentivos de distinta índole para que acepten participar en experiencias piloto destinadas a visibilizar los aportes y grado de productividad de las mujeres, disminuyendo de esta manera los argumentos que sustentan la segregación sexual en el mercado de trabajo.

Matrimonio, maternidad y trabajo

Las transformaciones económicas y sociales de los últimos tiempos han favorecido el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y han revertido la tendencia de las trabajadoras a retirarse del mercado laboral al nacer sus hijos. Sin embargo, como veremos a continuación, la maternidad no está suficientemente aceptada ni protegida en los distintos lugares de trabajo, lo que la convierte en una experiencia tensionante y en un factor de pérdida de oportunidades laborales y/o un motivo de retiro del mercado de trabajo. Las mujeres casadas dan cuenta de las presiones sutiles o abiertas que han sufrido para prevenir embarazos o para retirarse una vez que han tenido hijos. Son frecuentes los

testimonios sobre el cambio de funciones durante y después del embarazo y los obstáculos interpuestos a su promoción al no considerar la organización del trabajo, los horarios de reuniones y de capacitación, las responsabilidades derivadas de la maternidad.

Son las trabajadoras manuales asalariadas –obreras, empleadas domésticas– y las no manuales bajas –oficinistas, vendedoras, supervisoras–, sobre todo las de las cohortes de edad intermedia, quienes declaran mayores problemas para armonizar la vida laboral y familiar al enfrentar una organización del trabajo poco flexible y estar sometidas a una tensión permanente derivada de las exigencias de la producción o del público en el caso de las vendedoras.

Las reestructuraciones productivas han generado, asimismo, una diversidad de formas de empleo y de contratación respecto a las cuales las normas referidas a la maternidad son insuficientes, en particular en el caso de los empleos llamados atípicos. El fuero maternal ampara limitadamente a la mujeres contratadas a plazo fijo o por obra, sólo lo hace durante el período en que prevalece el contrato, una vez extinguido este vínculo laboral las trabajadoras pierden los demás derechos de protección a la maternidad. Las trabajadoras a domicilio, por su parte, están obligada a probar judicialmente el carácter laboral de la relación de trabajo.

Lo inadecuado de la normativa y la valoración negativa de la maternidad en el medio laboral parecen vincularse a bajas en las tasas de natalidad y a la inhibición por parte de las trabajadoras en el uso de los derechos que les corresponden ante el temor de que se afecte su futuro laboral. Algunas de las jóvenes encuestadas, anticipando los efectos de la maternidad en el trabajo, postergan el inicio de la convivencia y el nacimiento de los hijos hasta haber logrado una posición más consolidada y menos vulnerable en el mercado de trabajo. Commaille (1993) llama la atención sobre la autocensura de las mujeres que adelantándose a futuras discriminaciones en el lugar del trabajo, casi no se benefician de los derechos acordados a la maternidad. En un sentido similar, en nuestro estudio vimos que las trabajadoras hicieron poco uso de los derechos

asociados a la maternidad, salvo el referido a las licencias maternales. El mayor recurso a los otros beneficios que comparten con los demás trabajadores –licencias por enfermedad, permisos administrativos, licencias sin goce de haber–, sugiere que fueron utilizados para resolver los problemas derivados de la maternidad. También es significativo el bajo porcentaje de consultas sobre normas de protección a la maternidad que se realizan anualmente a la Dirección del Trabajo, lo que puede ser indicativo tanto de un insuficiente conocimiento de la normativa o del poco convencimiento de su utilidad.

Al no existir en número suficiente servicios de calidad para atender las responsabilidades domésticas y de cuidado a otros, al no haberse modificado los horarios y modalidades de atención de los servicios públicos, y al no haber variado substantivamente el reparto de las tareas reproductivas, las mujeres están obligadas a buscar soluciones individuales para armonizar su doble presencia en la familia y el trabajo. En la mayoría de los casos delegan parte del cuidado de los hijos a personas cercanas, por lo general mujeres de su red inmediata, y en el medio laboral hacen uso de distintos recursos o subterfugios para flexibilizar en la medida de lo posible sus jornadas de trabajo. Estas soluciones tienen el riesgo de acrecentar la dependencia de la mujer de su red inmediata e invisibilizar las responsabilidades sociales de los padres, los empleadores y el Estado para abordar el tema. Asimismo, redunda en una pérdida sostenida de oportunidades laborales a lo largo de su vida.

De las consideraciones anteriores se desprende la necesidad de políticas de distinto tipo:

En primer lugar aparece necesario adaptar la normativa referida a la maternidad a las nuevas condiciones productivas. Resulta también importante pensar sobre formas más flexibles de trabajo que permitan a hombres y mujeres abordar las responsabilidades que conlleva el nacimiento de hijos. Un tema de especial preocupación debería ser la implementación de formas de protección contra la pérdida de la categoría laboral al reincorporarse al mercado de trabajo

En segundo lugar, a fin de favorecer la conciliación entre la maternidad y el trabajo resulta conveniente, implementar servicios de cuidado de los hijos acordes con las jornadas de trabajo de padres y madres, prolongar la jornada escolar, aumentar la cobertura preescolar, ampliar los horarios de atención de las instituciones públicas y desarrollar estrategias comunicativas destinadas a debilitar los estereotipos sexuales y favorecer un nuevo reparto del trabajo reproductivo.

Los desplazamientos en el mercado de trabajo

El iniciar las trayectorias laborales a partir de posiciones más calificadas y el acceso permanente a programas de capacitación son dos factores que en las tres generaciones estudiadas influyeron positivamente para que las mujeres pudieran mantenerse y avanzar en el mercado laboral.

Una vez que ellas se incorporaron al mercado de trabajo las posibilidades de ascender o movilizarse a otras ocupaciones estuvieron relacionadas con la participación en programas de capacitación. El paso de una categoría laboral a otra fue precedido por la asistencia a alguna capacitación ad hoc, que permitió a las trabajadoras no sólo acceder a mejores puestos, sino también acumular currículos laborales visibles y confiables frente a los empleadores. La falta de capacitación, formal o informal, en la práctica profesional se ha transformado en un mecanismo vicioso que las somete, sobre todo en casos de niveles de escolaridad muy bajos, a una continua rotación entre empleos equivalentes muy descalificados.

Nuestro estudio también demostró que en los lugares de trabajo se desarrollan en forma muy deficiente programas de capacitación y líneas de promoción. Esta situación es más crítica para las trabajadoras que se desempeñan en puestos no manuales bajos y manuales asalariados. Las condiciones laborales en los trabajos en la industria y/o en el comercio así como la falta de movilidad interna se expresan en la salida y traspaso frecuente de las trabajadoras, sobre todo las jóvenes, entre estas dos categorías de empleos. El ingreso a otras posiciones desde el empleo doméstico y trabajos agrícolas no calificados es muy difícil por las barreras de calificación y certificación con las que chocan.

La importancia del contenido y tipo de capacitación al que se accede fue visible en aquellos casos de mujeres que aunque comenzaron en posiciones más calificadas de la estructura ocupacional, y asistieron continuamente a programas de capacitación, no seleccionaron los contenidos ni los niveles de formación en forma apropiada. Ellas reconocen que sus bajas expectativas para alcanzar niveles de educación formal altos o asistir a programas de capacitación en materias de punta, dificultaron el reconocimiento de sus habilidades y les bloqueó la posibilidad de ejercer cargos de jefatura, aunque se sintiesen preparadas gracias a la experiencia laboral acumulada. Consideran que el tiempo invertido en cursos de capacitación de corto alcance podría haber sido reorientado a proyectos con mayor perspectiva.

La urgencia de la capacitación y la presión por adquirir y perfeccionar las competencias laborales es mayor en las jóvenes y mujeres de la generación intermedia quienes enfrentan rápidos cambios en el mundo del trabajo, los que redefinen el contenido de numerosos empleos, las pautas de clasificación y las líneas de movilidad. En estas circunstancias, sólo las trabajadoras que están dotadas de una adecuada formación pueden adaptarse con más flexibilidad a los cambios en la organización del trabajo y avanzar en el mercado. Al contrario, las trabajadoras menos calificadas o con poco acceso a programas de capacitación serán empujadas a posiciones más precarias o expulsadas del trabajo.

Una situación particularmente crítica enfrentan las mujeres que se han retirado en forma temporal del mercado de trabajo y que al reincorporarse aspiran a conservar o mejorar la posición que tenían antes. En estas circunstancias se topan a menudo con la negativa del mercado, lo que pone a prueba su autovaloración personal, sobre todo en quienes han pasado cierto límite de edad. Esto explica que la mayoría de las mujeres de alrededor de los cuarenta años decidan reincorporarse como independientes, para lo cual también necesitan capacitarse o buscar las formas de transferir su experiencia laboral previa a un trabajo por cuenta propia. La reinserción es por cierto más fácil para aquellas que cuentan con niveles de escolaridad más altos, tienen mayores calificaciones y han estado menos tiempo fuera del mercado laboral. De todas mane-

ras, el reingreso satisfactorio exige un gran despliegue de energía y la capacidad para sacar partido de las habilidades y competencias previamente adquiridas. Está presente asimismo el componente motivacional que empuja y sostiene esta búsqueda.

La reincorporación se relaciona a menudo con un descenso o empeoramiento de la calidad y/o condiciones de trabajo. Los sentimientos de insatisfacción y las malas condiciones laborales efectivas de las ocupaciones a las que entran de nuevo las mujeres las presionan a abandonar otra vez el mercado laboral. El reingreso tiempo después suele deberse a la necesidad económica o a la insatisfacción que les produce permanecer en el ámbito doméstico, estableciéndose de esta manera un círculo vicioso.

Las consideraciones anteriores ponen de relieve la importancia de políticas de capacitación que acompañen la trayectoria laboral de las mujeres. Sería conveniente pensar en programas de capacitación que atiendan las necesidades diferenciadas de las mujeres en el mercado de trabajo, de las jóvenes que recién ingresan, de las trabajadoras que se desplazan a posiciones técnicas y profesionales y de aquellas que luego de un retiro temporal se reincorporan al mercado de trabajo. En todos los casos, las capacitaciones deberían orientarse a mejorar el desempeño de las mujeres en los puestos de trabajo a los que acceden con mayor frecuencia y a facilitar su desplazamiento a otros empleos más calificados en sectores más modernos y productivos y/o a posiciones de mayor jerarquía ocupacional. Se trataría al mismo tiempo de elevar su productividad y su poder de negociación como trabajadora, así como de asociar más estrechamente la capacitación a su actividad laboral.

La experiencia compartida por muchas mujeres de haber adquirido en el desempeño laboral conocimientos y habilidades que les permite desempeñar tareas complejas, que no son consideradas en los momentos de los ascensos ni en la determinación de sus remuneraciones, lleva a pensar en la necesidad de implementar un sistema nacional de certificación de calificaciones reconocidas.

Es importante favorecer el reingreso y/o progreso de las mujeres que se desempeñan como independientes mejorando su acceso a los recursos productivos del crédito, a la mejora de la tecnología y a los mercados.

La capacitación debería ir junto con un esfuerzo más sostenido por tipificar la discriminación en el mundo del trabajo, y por implementar medidas de acción positiva que faciliten los desplazamientos de las mujeres en el mercado de trabajo.

El retiro definitivo

El retiro definitivo del mercado de trabajo es un tema poco abordado e inquietante para la mayoría de las trabajadoras de la cohorte mayor por la incertidumbre e inseguridad real que les ocasiona el tema. Esta escasa referencia al mismo parece estar vinculada al hecho de que gran parte de estas mujeres no han desarrollado una concepción muy clara de la temporalidad en la que están inscritas sus acciones y la idea de futuro. Ello afecta la posibilidad de incluir sus acciones en el campo laboral en un plan más general y extendido en el tiempo. En otras palabras, se relaciona con la dificultad para pensar este tipo de actividades como proyecto laboral y parte de un proyecto vital.

Las trabajadoras disponen por lo general de pocos recursos al momento del retiro: la jubilación propia o del marido, una vivienda heredada de los padres o adquirida gracias al esfuerzo personal o familiar. La cobertura en previsión de salud es muy baja, pocas mujeres se benefician de ella, lo que las expone a situaciones de carencia a edades en que la atención en salud es más necesaria. Además, estos recursos para el futuro no son en general producto del reconocimiento social y público a los años de trabajo, sino de iniciativas de ahorro personal, lo que desfavorece a las trabajadoras que tienen menores posibilidades de guardar fondos para más adelante. Estas mujeres cuentan sobre todo con sus hijos, hecho que las pone en una situación de difícil dependencia y vulnerabilidad.

Si bien el aumento de los años promedio de vida laboral de las mujeres las legitima y las hace beneficiarias de los sistemas de previsión social,

en el momento del retiro del trabajo siguen siendo perjudicadas y discriminadas por la normativa vigente. En efecto, la menor duración de la vida laboral de las mujeres, el límite legal de jubilación a los 60 años, las remuneraciones percibidas y la menor densidad de las cotizaciones les hace difícil reunir el mínimo de 240 meses de cotizaciones previsionales necesarias para obtener una jubilación mínima al final de la vida laboral. El período de acumulación de ahorros previsionales es más corto en el caso de las mujeres y éstos deben cubrir un período de pasividad más largo, teniendo en cuenta no sólo el límite legal de jubilación sino también su expectativa de vida más alta.

Resulta entonces urgente considerar en el diseño de las políticas en el campo de la previsión y seguridad social, la especificidad y variedad de situaciones que enfrentan las trabajadoras. Las políticas de seguridad y previsión reducen la dependencia de la familia, su vulnerabilidad frente a la pobreza y su exposición a situaciones de maltrato.

Volviendo a nuestro punto de partida, podemos concluir que se requiere actuar en varios niveles simultáneamente para favorecer trayectorias laborales más autónomas en las mujeres. Es necesario transformar las representaciones sociales e impulsar procesos de individuación personal, a la vez que reconocer a las trabajadoras como sujetos sociales, con problemas e intereses singulares que deben ser atendidos en los espacios de diálogo social. Asimismo, es urgente dar respuesta a través de la familia, el mercado y las políticas públicas a los problemas que las mujeres enfrentan dada su doble inserción en la familia y en el mercado de trabajo, y a las imágenes de género presentes en el mercado de trabajo, que condicionan las posibilidades y características de la inserción laboral de las mujeres.

BIBLIOGRAFIA

Abramo, Lais. 1998. **Imágenes de género y políticas de recursos humanos en un contexto de modernización productiva**. Documento de ILPES. Santiago, Chile.

Abramo, Lais y Rosalba Todaro.1998. *Género y trabajo en las decisiones empresariales*. **Revista Latinoamericana de Sociología del Trabajo** n° 7. Sao Paulo.

Balán, Jorge, Harley L. Browning y Elizabeth Jelin. 1977. **El hombre en una sociedad en desarrollo**. Fondo de Cultura Económica. México.

Bertaux-Wiame, Isabelle, Cristina Bordería y Adele Pesce. 1988. *Trabajo e identidad femenina. Una comparación internacional sobre producción de las trayectorias sociales de mujeres en España, Francia, Italia*. **Sociología del Trabajo**. Nueva época, núm. 3, primavera.

Casas, José Ignacio. 1988. *Características del trabajo de la mujer: el caso español*. **Sociología del Trabajo**. Nueva época, núm. 3, primavera.

Christenson, Bruce, Brígida García y Orlandina de Oliveira. 1989. *Los múltiples condicionantes del trabajo femenino en México*. **Estudios Sociológicos**. Vol VII, núm. 20, mayo-agosto. pp.251-280. Colegio de México. México.

Commaille, J. 1993. **La stratégie des femmes. Travail, famille et politique**. Editions La Découverte. París.

Díaz, Ximena, Julia Medel y Norah Schlaën. 1996. **Mujer, Trabajo y Familia: el trabajo a domicilio en Chile**. Documento de Trabajo. Centro de Estudios de la Mujer, CEM. Santiago, Chile.

Elrer, Gisela. 1988. *La paradoja alemana: escasa participación femenina en el mercado de trabajo y políticas sociales posindutriales*. **Sociología del Trabajo**. Nueva época, núm. 3, primavera.

Escobar Latapí, Agustín. 1993. Crisis, reestructuración y mercado de trabajo: nuevos patrones de inserción y movilidad laborales en Guadalajara, México. Ponencia preparada para el XIII Congreso de la Unión Internacional de Ciencias Antropológicas y Etnológicas. México, agosto.

García, Brígida y Orlandina de Oliveira. 1994. **Trabajo femenino y vida familiar en México**. Colegio de México. México.

Garrido, Luis J. 1992. **Las dos biografías de la mujer en España**. Estudios 33. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. España.

Guerra, Elda. 1988. *El trabajo de las mujeres: modelos interpretativos para comprender el presente e imaginar el futuro.* **Sociología del Trabajo**. Nueva época, núm. 3, primavera.

Guzmán, Virginia y Amalia Mauro. 1996. Las diferencias generacionales en las trayectorias laborales de las mujeres chilenas. Un insumo para las políticas públicas. Informe Final. CEM. Santiago, Chile.

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). **Censos de Población y Vivienda,** 1952, 1960, 1970, 1982 y 1992.

Jackson, Daphne. 1993. *Problemas con que se enfrentan las mujeres cualificadas que se reincorporan al trabajo.* En J. Firth-Cozens y M.A. West (compiladoras). **La Mujer en el mundo del trabajo**. Ediciones Meorata, Colección psicología-Manuales. Madrid.

Jelin, Elizabeth. 1973. *Cambios ocupacionales en Monterrey. Ciclo vital y cohortes.* En Jorge Balán, Herley L.Browning y Elizabeth Jelin. **Migración, estructura ocupacional y movilidad social (El caso de Monterrey)**. Instituto de Investigaciones Sociales. Universidad Nacional Autónoma de México. México. pp.175-194.

————. 1970. *Estructura ocupacional, cohortes y ciclo vital.* En Susana Lerner y Raúl de la Pena. **Actas de la Conferencia Regional Latinoamericana de Población**. México, Colegio de México, 30 de mayo, pp.97-102.

Lerda, Sandra y Rosalba Todaro. 1997. *¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales por sexo.* **Sociología del trabajo** N° 30. Madrid.

Moore, Henriette. 1994. **A passion for difference.** Chicago University Press. Chicago.

Muñoz, Adriana. 1988. *Fuerza de Trabajo Femenina: Evolución y Tendencias.* En **Mundo de Mujer: Continuidad y Cambio**. Centro de Estudios de la Mujer, CEM, Santiago, pp. 185-277.

OECD. Organization de Cooperation et Developement Economique. 1994. **Les femmes et le changement structurel. Nouvelles perspectives**. OECD/ OCDE. Francia.

Olate G., Sara. 1995. Estudio sistemático y crítico de la legislación extranjera y nacional en materia de trabajo a domicilio. **Boletín Oficial. Dirección del Trabajo**. Año VIII, nº 83, diciembre.

Picchio, Antonella. 1994. *El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral.* En Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (comp.) **Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales**. ICARIA - FUDHEM.D.L. Barcelona.

Poal Marcet, Gloria. 1993. **Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral**. Siglo XXI. España.

Recchini de Lattes, Zulma y Catalina Wainerman. 1983. **Estado civil y trabajo femenino en la Argentina: un análisis por cohortes**. Cuadernos del CENEP, núm. 28. Buenos Aires. Argentina.

Rossetti, Josefina. 1988. *La educación de las mujeres en Chile contemporáneo.* En **Mundo de Mujer, Continuidad y Cambio**. Centro de Estudios de la Mujer, CEM. Santiago, Chile.

Rubin-Kurtzman, Jane R. *Los determinantes de la oferta de trabajo femenino en la ciudad de México, 1970.* **Estudios Demográficos y Urbanos**. Núm. 18, pp.545-582. El Colegio de México. México..

Ryder. 1965. *The cohort as a concept in the study of social change.* **American Sociological Review**, 6. December, pp. 843-861.

Scott, Joan W. 1990. *El género una categoría útil para el análisis histórico.* En Lamas, Marta (compiladora) **El género: la construcción cultural de las**

diferencias sexuales. Universidad Nacional Autónoma de México-PUEG. México. pp. 265-302.

Tilly, Louise A. y Joan Scott. 1987. **Les femmes, le travail et la famille**. Rivages/ histoire. Francia.

Valdés, Teresa y Enrique Gomariz (coordinadores). 1992. **Mujeres latinoamericanas en cifras. Chile**. Ministerio de Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer España, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO, Chile. Santiago, Chile.

ANEXOS

ANEXO METODOLOGICO

Este estudio se basó en la aplicación de una encuesta a una muestra probabilística estratificada constituida por 1.000 mujeres de 25 a 55 años del Gran Santiago, quienes estaban trabajando en el momento de la aplicación de la misma, junio-agosto 1996, o habían trabajado antes por un período mínimo de dos años en el caso de las menores de 35 años y de cinco años para las de 35-55 años. Posteriormente se realizaron 25 entrevistas a mujeres seleccionadas entre quienes habían respondido a la encuesta, tratando de cubrir las diferentes cohortes y categorías de ocupación: No Manual Alta y Baja, Manual Asalariada e Independiente.

COHORTE

Una cohorte está compuesta por el conjunto de sujetos que tienen en común el haber vivido de manera simultánea un acontecimiento similar durante el mismo período de tiempo. En nuestro estudio utilizamos las cohortes de nacimiento, es decir, las mujeres de cada cohorte comparten el hecho de haber nacido en la misma época (intervalo de tiempo) y por ende tienen la misma edad en un mismo momento histórico.

El método empleado consistió en separar el total de la muestra en tres colectivos de mujeres y seguirlos en el transcurso de su ciclo de vida y en su trayectoria laboral. El más joven abarca a las mujeres de 25 a 34 años, nacidas entre 1961 y 1971; la cohorte intermedia incluye a las mujeres de 35 a 44 años, nacidas entre 1951-1961 y la tercera a las mujeres de 45-55 años, nacidas entre 1940-1951.

ANALISIS MULTIVARIADO DE FACTORES

Para poder determinar la influencia que tienen en el nivel de escolaridad de las encuestadas el conjunto de factores familiares considerados se aplicó un modelo de regresión lineal múltiple, método estadístico que permite ver cuán correlacionadas están un conjunto de variables para poder actuar como predictor de un fenómeno. Se tomaron como variables dependientes la escolaridad de la encuestada y como variables independientes el trabajo y la escolaridad de ambos progenitores y el número de hermanos.

El modelo de regresión lineal múltiple entrega un R múltiple de 51% con un p. 0.0000. Las variables más significativas de la ecuación son la escolaridad del

padre y de la madre con una Beta =0.1866 (p -0.0414) y B= 0.1860 (p=0.0318) respectivamente. Estas dos variables explican por sí solas un 51% de la ecuación. Le siguen en nivel de importancia el número de hermanos con una Beta= -0.1577 (p=0.010). El Beta negativo significa a mayor número de hermanos menos posibilidades de educación para la trabajadora.

Regresión múltiple	.51288		
Escolaridad padre	.1866	Trabajo padre	-.0268
Escolaridad madre	.1860	Trabajo madre	.0266
Número de hermanos	-.1577		

CATEGORIAS POSICION OCUPACION:

Existen varias alternativas para construir los estratos ocupacionales, cada una de ellas tiene sus ventajas e inconvenientes y cuentan con distintos grados de precisión. Para nuestro análisis agrupamos en categorías amplias las variables ocupación y posición en la ocupación, utilizando dos criterios de diferenciación: trabajo no manual y manual; trabajo asalariado y no asalariado. La primera distinción que resume diferencias en cuanto a calificación de la fuerza de trabajo, remuneraciones, niveles y estilos de vida, ha sido ampliamente documentada en la bibliografía sobre estratificación social y movilidad ocupacional (Balán, Browning y Jelin, 1977; Muñoz, Oliveira y Stern, 1981; García, Muñoz y Oliveira, 1983; García y Oliveira, 1994). Las ocupaciones manuales fueron divididas en asalariadas y no asalariadas, dada la importancia que el trabajo independiente no profesional ha adquirido en las últimas décadas. Con la combinación de estos dos criterios construimos las cuatro grandes categorías ocupacionales siguientes:

1. Trabajadora No Manual Alta (o superior): incluye a quienes ocupan cargos directivos en el sector público o privado, empresarias, profesionales y técnicas, y administrativas de nivel medio.

2. No Manual Baja (o inferior): comprende oficinistas, vendedoras en establecimientos y supervisoras tanto de la producción como de los servicios y comercio.

3. Manual Asalariada: abarca a trabajadoras en la producción, y trabajadoras de los servicios -doméstico y no domésticos-, que trabajan a sueldo fijo, salario o jornal.

4. Manual no asalariada, independiente o por cuenta propia: incluye a productoras, artesanas, vendedoras ambulantes, sin puesto fijo, vendedoras a comisión o porcentaje, propietarias de pequeños comercios, quienes en general atienden personalmente los negocios, con o sin ayuda, y trabajadoras de servicios por cuenta propia (peluquera, cosmetóloga, etc.).

Al interior de cada una de las categorías se diferenciaron los siguientes subgrupos ocupacionales:

No manual alta: directivas, profesionales/técnicas, administrativas nivel medio

No manual baja: oficinistas, vendedoras/supervisoras

Manual asalariada: obreras, empleadas de casa particular, trabajadoras de otros servicios

Manual no asalariada: artesanas, comerciantes, proveedoras de servicios varios.

ANEXO ESTADISTICO

Cuadro 1
Nivel de escolaridad de la encuesta según ocupación del padre.
(en porcentajes)

Nivel educación encuestada	Ocupación del padre				
	No manual alta	No manual baja	Manual asalariado	Manual independiente	Total
Sin educac.	-	-	0,6	0,4	0,4 (3)
Educ.básica	4,9	12,8	30,1	26,9	22,5 (185)
Educ.media	26,2	40,4	47,9	40,1	41,2 (339)
Educ.super.	68,9	46,8	21,4	32,6	35,9 (295)
Total	100,0 (122)	100,0 (141)	100,0 (332)	100,0 (227)	100,0 (822) *

Nota*: Las 178 mujeres faltantes corresponden a aquellas que no respondieron a la pregunta referida a ocupación del padre.

Cuadro 2

Escolaridad de la encuestada según escolaridad del padre, por cohortes

Escolaridad encuestada	Escolaridad padre				
	s/educac	básica	media	superior	ns/nc
Cohorte 25-34					
Sin educación	6,3	0,0	0,0	0,0	1,4
Básica	31,2	14,2	8,4	0,0	25,3
Media	50,0	53,1	42,1	21,7	40,8
Superior	12,5	32,7	49,5	78,3	28,2
Ns/Nc	–	–	–	–	4,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	(16)	(162)	(107)	(46)	(71)
Cohorte 35-44					
Sin educación	4,2	0,0	0,0	0,0	4,3
Básica	62,5	27,2	5,5	0,0	39,1
Media	25,0	50,0	47,9	23,3	46,4
Superior	8,3	22,8	46,6	76,7	8,7
Ns/Nc	–	–	–	–	1,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	(24)	(136)	(73)	(30)	(68)
Cohorte 45-55					
Sin educación	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6
Básica	75,0	48,5	18,4	6,7	58,2
Media	20,0	34,0	38,8	30,0	24,1
Superior	5,0	17,5	42,9	63,3	4,8
Ns/Nc	–	–	–	–	11,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	(20)	(103)	(49)	(30)	(62)

Cuadro 3

Nivel de escolaridad encuestada según el número de hermanos (en porcentajes)

Escolaridad encuestada	Número de hermanos				
	ninguno	1-2	3-4	5 y más	Total
Cohorte 25-44 (*)					
sin educación	–	0,8	–	–	0,2 (1)
básica	7,7	3,4	12,1	25,2	13,6 (55)
media	46,2	42,4	40,9	50,4	44,2 (178)
superior	46,2	53,4	47,0	24,4	40,6 (164)
Cohorte 35-44 (*)					
sin educación	–	1,7	1,0	1,3	1,2 (4)
básica	38,5	8,6	19,6	32,3	24,4 (80)
media	30,8	41,4	47,1	46,5	40,1 (148)
superior	30,8	48,3	32,4	20,0	29,3 (96)
Cohorte 45-55 (*)					
sin educación	–	–	–	0,7	0,1 (1)
básica	28,6	25,6	41,3	51,8	43,6 (112)
media	21,4	44,2	31,7	29,2	31,9 (82)
superior	50,0	30,2	27,0	18,2	24,1 (62)

Nota(*): Los valores que faltan para completar el 100 % corresponde, en cada cohorte, a las respuestas ns/nc.

Cuadro 4

Nivel de educación según categoría ocupacional, por cohortes.

(en porcentajes)

Categoría ocupación/escolaridad	Cohortes de edad		
	25-34 años	35-44 años	45-55 años
No manual alta			
sin educación	2,9	–	–
básica	–	–	2,4
media	8,7	7,7	7,1
superior	88,4	92,3	90,5
Total	100,0 (69)	100,0 (52)	100,0 (42)
No manual baja			
sin educación	–	–	–
básica	3,7	5,3	17,0
media	53,5	71,2	61,7
superior	42,8	23,7	21,3
total	100,0 (159)	100,0 (114)	100,0 (47)
Manual asalariada			
sin educación	–	2,1	1,4
básica	31,6	53,5	68,0
media	59,9	39,4	27,9
superior	8,5	4,9	2,7
Total	100,0 (152)	100,0 (142)	100,0 (147)
Manual independiente			
sin educación	5,6	–	–
básica	16,7	27,3	44,8
media	66,7	54,5	44,8
superior	11,0	18,2	10,4
total	100,0 (18)	100,0 (22)	100,0 (29)

Cuadro 5

Razones de ingreso al mercado de trabajo según cohorte de edad

Razones de ingreso	Cohortes de edad							
	25 - 34 años		35 - 44 años		45 - 55 años		total	
Necesidad económica	230	57,6	222	67,3	188	71,0	640	64,3
Independencia	33	8,3	10	3,0	6	2,3	49	4,9
Por gusto	47	11,8	34	10,3	22	8,3	103	10,4
Término carrera	29	7,3	16	4,8	8	3,0	53	5,3
Cambio ciudad	2	0,9	4	1,2	3	1,1	9	0,9
Ejercicio profesión	35	8,8	24	7,3	21	7,9	80	8,0
Otros	24	6,0	20	6,1	17	6,5	101	6,1
Total	400	100,0	330	100,0	265	100,0	995	100,0

Cuadro 6

Primera ocupación según cohorte de edad.

Categoría ocupación	Cohorte de edad					
	25-34 años		35-44 años		45-55 años	
	N	%	N	%	N	%
No manual alta	69	17,1	52	14,7	42	15,8
empresaria, gerente	–	–	–	–	–	–
profesional/técnica	55	13,6	46	13,9	37	14,0
administrativa nivel medio	14	3,5	6	1,8	3	1,1
No manual baja	160	39,7	113	34,0	47	17,7
oficinistas	85	21,1	58	17,5	34	12,8
vendedoras/supervisoras	75	18,6	55	16,5	13	4,9
Manual asalariada	162	40,2	151	45,5	153	57,7
obreras	53	13,2	46	13,9	60	22,6
trabaj.servicio doméstico	75	18,6	71	21,4	61	23,0
trabajadora servicios	34	8,4	34	10,2	32	12,1
Manual independiente	9	2,2	15	4,5	23	8,7
artesanas	–	–	2	0,6	5	1,9
comerciantes	9	2,2	13	3,9	18	6,8
Ns/Nc	3	0,7	1	0,3	2	0,8
Total	403	100,0	332	100,0	265	100,0

Cuadro 7
Razones de retiro del primer trabajo según cohorte

Razones retiro	Cohortes							
	25-34 años		35-44 años		45-55 años		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Fin de contrato	14	4,4	15	5,4	10	4,9	39	4,9
Despido	13	4,0	16	5,7	16	7,9	45	5,6
Bajos salarios	96	29,9	72	26,1	50	24,6	218	27,3
Por un trabajo mejor	23	7,2	27	9,8	15	7,4	65	8,1
Problema empresa	13	4,0	25	9,1	13	6,4	51	6,4
Problemas con empleador	10	3,1	10	3,6	4	2,0	24	3,0
Lejanía, distancia	3	0,9	1	0,4	-	-	4	0,5
Exceso trabajo	13	4,0	7	2,5	4	2,0	24	3,0
Insatisfacción trabajo	18	5,6	11	4,0	8	3,9	37	4,6
Acoso sexual	4	1,2	2	1,1	-	-	6	0,9
Problemas salud	4	1,2	10	3,6	5	2,5	19	2,4
Oposición marido	2	0,6	-	-	2	1,0	4	0,5
Casamiento	18	5,6	16	5,7	14	6,9	48	6,0
Nacimiento hijos	18	5,6	16	5,7	10	4,9	44	5,5
Cuidado hijo	17	5,3	11	4,0	17	8,4	45	5,6
Dedicarse hogar	1	0,3	3	1,1	3	1,5	7	0,9
Cambio ciudad	13	4,0	6	2,2	12	5,9	31	3,9
Otros	41	12,8	28	10,0	20	9,8	89	10,5
Total(a)	321	100,0	276	100,0	203	100,0	800	100,0

Nota (a): El resto de encuestadas permanece en el primer trabajo (N=200)

Cuadro 8

Tipo de recursos según categoría de ocupación último empleo (en porcentajes)

Tipo de recursos (a)	Categoría ocupación			
	N. man. alta	No man.baja	Man.asalr.	M.indepn
Jubilación	79,4	65,4	59,5	49,3
Previsión salud	47,1	29,2	24,3	28,1
Vivienda	47,1	34,2	28,9	43,3
Otros	12,4	7,1	4,3	11,3
Ninguno	2,9	5,0	11,8	11,8
Ns/Nc	2,4	3,5	6,0	6,9
Total mujeres	170	281	346	203

Nota (a): Pregunta de respuestas múltiples.

Cuadro 9

Logros en condiciones laborales según categoría ocupación del último trabajo (en porcentajes)

Mejoras (a)	Categoría ocupacional			
	N. man. alta	No man.baja	Man.asalar.	M.independ
Ingreso	54,1	35,2	17,9	38,4
Estabilidad	32,9	19,6	12,4	32,0
Beneficios legales	14,7	12,5	5,8	2,0
Condiciones de trabajo	11,8	5,7	8,1	7,4
Horarios flexibles	7,6	5,7	2,6	13,3
Promociones	4,1	7,5	2,3	2,5
Total mujeres (b)	170	281	346	203

Nota (a). Pregunta de respuestas múltiples; (B) total de mujeres actualmente ocupadas: 678.

Cuadro 10

Logros en condiciones laborales según nivel de educación

Mejoras*	Nivel de escolaridad			
	sin.educ	básica	media	superior
Ingreso	33,3	33,9	36,0	59,2
Estabilidad	33,3	23,0	26,1	31,9
Beneficios legales	-	6,9	9,4	14,1
Condiciones de trabajo	-	11,7	9,2	11,3
Horarios flexibles	-	5,2	8,2	8,3
Promociones		3,6	4,8	14,1
Total mujeres	6	248	414	326

Nota *: Pregunta de respuestas múltiples.

A lo largo de su vida, cada generación de mujeres se vincula al mercado de trabajo en momentos históricos diferentes. Las trayectorias laborales de las sucesivas generaciones expresan las transformaciones ocurridas en el tiempo. Ni el entorno cultural, en particular las representaciones predominantes respecto al rol de la mujer en la sociedad, ni los significados que para las mujeres tiene el trabajo extradoméstico, son los mismos a través de los años. Tampoco lo es la situación del mercado laboral. Ni los requerimientos que se exigen a las trabajadoras ni las condiciones de trabajo son iguales.

Poner de manifiesto la coexistencia de distintas generaciones en el mercado laboral y la heterogeneidad de los comportamientos laborales al interior de cada una, contribuye al debilitamiento de los estereotipos sexuales prevalecientes respecto al comportamiento laboral femenino y contribuye al diseño de políticas públicas que se adapten a la diversidad de situaciones.