

TRAYECTORIAS LABORALES DE TRES GENERACIONES DE MUJERES*

Virginia Guzmán
Amalia Mauro
Kathya Araujo

Mayo de 2000

Introducción

La ponencia tiene por objetivo analizar los cambios experimentados en las trayectorias laborales de tres generaciones de mujeres, así como también evidenciar los distintos factores que, interrelacionados, configuran estas trayectorias. Revela la coexistencia de diversas generaciones en el mercado laboral y la heterogeneidad de los comportamientos laborales al interior de cada una de ellas. A partir de los análisis anteriores, avanza algunas recomendaciones de políticas para facilitar el acceso, permanencia y movilidad de las mujeres en el mercado de trabajo y el desarrollo de trayectorias laborales más autónomas.

Los contenidos de esta ponencia se basan fundamentalmente en los resultados de una investigación realizada por el Centro de Estudios de la Mujer entre 1995 y 1997. Se aplicó una encuesta a una muestra estratificada de mil mujeres del Gran Santiago, recogiendo información sobre las principales características de sus trayectorias laborales completas y algunas opiniones sobre el mundo laboral y su vinculación con el ámbito familiar. Se realizaron asimismo veinticinco entrevistas en profundidad. Con la primera se identificaron los factores que configuran las trayectorias laborales, los principales cambios ocurridos entre generaciones y descubrir la heterogeneidad y complejidad de estos itinerarios ocupacionales. Con las segundas se esclareció la forma en que concurren y se relacionan los factores en la construcción de las trayectorias laborales femeninas 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. A partir de estas distintas constelaciones posibles se puede anticipar, con las precauciones del caso, los posibles cursos laborales. Las entrevistas permiten además acceder a la subjetividad de los sujetos, a los procesos de significación que alimentaron sus decisiones y prácticas, y 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 problemas que enfrentaban. Cada nivel de análisis sustenta al siguiente, a la vez que se enriquece con los resultados subsiguientes.

La ponencia consta de cuatro partes. En la primera se presentan las características visibles de las trayectorias laborales de tres cohortes de mujeres. En ella delineamos la forma que

* Ponencia presentada en el 3er Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, 17-21 de mayo de 2000, Buenos Aires.

estos itinerarios laborales fueron adquiriendo en cuanto a oportunidades de inserción, permanencia y movilidad en el mercado de trabajo. En la segunda parte, nos referimos a los condicionantes de género en las trayectorias laborales de las tres generaciones. En la tercera abordamos las influencias que ejerce la conjunción de factores familiares, culturales y sociales en las representaciones y el significado que las mujeres de las distintas cohortes atribuyen al trabajo, así como también en los comportamientos laborales desarrollados en las trayectorias laborales. En la cuarta y última parte 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.

I.- Las características visibles de las trayectorias laborales de mujeres

1. El inicio de la vida laboral

Las mujeres que componen nuestra muestra entraron al mundo del trabajo con 21 años en promedio,¹ edad que difiere ligeramente entre cohortes: 20 años entre las más jóvenes, 22 en la cohorte intermedia y 23 en la de más edad. Esta aparente contradicción con los resultados de numerosos estudios que muestran que las generaciones más recientes retrasan su incorporación a la vida laboral², 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 1.

En términos generales, el grado más alto de inserción laboral sigue coincidiendo con la edad en que la mayoría de las mujeres forma su primera pareja por cuanto en Chile los cambios intercensales en las edades en que se emparejan no aparecen demasiado significativos³, lo que sí se ha dado es un descenso marcado de la fecundidad y un aumento en la esperanza de vida de las mujeres (Teresa Valdés y Enrique 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, se extendía hasta el momento en que se casaban. Ganar un salario sólo duraba hasta el matrimonio, el trabajo remunerado era una etapa en el ciclo de vida de la mujer, no

¹. 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 era sobre todo los servicios personales o domésticos (34,7%) y la enseñanza (14,9%), seguidos por la administración pública, el comercio y la agricultura.

². 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 16,6 % en 1970 y 14% en 1982.

³. 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. Cabe señalar, sin embargo, que la edad promedio de las mujeres a la primera unión aumentó en dos años en los últimos quince años, al pasar de 22,8 años en 1982 a 23,4 años en 1988 y a 24,8 años en 1997. (INE, Anuario de Demografía).

era una necesidad de toda la vida. Las mujeres dejaban de trabajar a tiempo completo al casarse por razones ajenas a las preferencias de los empleadores. Muchas de las encuestadas estaban solteras y vivían con sus padres cuando entraron al mundo laboral. Otras solo trabajaron unos pocos años hasta que se casaron o tuvieron hijos.

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 estos ya habían crecido, o porque una situación económica familiar crítica, como los bajos salarios o el desempleo de los maridos, las decidían a buscar un empleo. 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%). Esto se ve corroborado 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, así como la mayor mención a la oposición del esposo y la familia como obstáculos a superar para integrarse al mundo laboral.

La educación es otro de los factores cuya incidencia aparece con toda claridad no sólo en la incorporación al mundo del trabajo sino también en cuanto al puesto al cual se puede acceder para comenzar la trayectoria laboral. Así por ejemplo, las mujeres que ingresan como oficinistas tienen más educación que quienes lo hacen como vendedoras. Asimismo, son muchas más las trabajadoras que entran a los servicios domésticos con sólo estudios básicos que las obreras quienes exhiben algún grado de escolaridad media, aunque ambas pertenezcan a la misma categoría ocupacional.⁴

Existen también diferencias intercohortes evidentes en el nivel educativo de las mujeres en el momento inicial de la trayectoria, las que expresan en gran medida la prolongación de la educación formal observada en las últimas décadas en el país y los distintos grados de escolaridad alcanzados por la población joven en diferentes épocas.⁵ En la generación más joven predominan las mujeres con escolaridad media o superior al comenzar a trabajar; en la cohorte mayor una elevada proporción contaba, en cambio, con escolaridad básica y media. En la cohorte intermedia ya se empieza a advertir esta tendencia de cambio con una fuerte reducción de las que entran al

⁴ En este estudio se agruparon los diferentes trabajos en 4 grandes categorías. En primer lugar se consideró el carácter manual o no manual del trabajo y en segundo término el carácter asalariado o por cuenta propia del mismo. Categorías: No Manual Alta, incluye cargos directivos en el sector público y privado, profesionales y técnicos y administrativos de nivel medio. No manual baja abarca a oficinistas, vendedoras en establecimientos y supervisoras tanto de la producción como de los servicios y comercio. Manual asalariada abarca a trabajadoras de la producción y de los servicios -domésticos y no domésticos, que trabajan por un salario o sueldo fijo o jornal. Manual independiente o por cuenta propia incluye a productoras artesanas, vendedoras ambulantes sin puesto fijo o a comisión o porcentaje, propietarias de pequeños comercios, quienes los atienden personalmente, con o sin ayuda, y trabajadoras de los servicios por cuenta propia.

⁵ 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. En el período 1982-1992, 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 notoriamente entre 1960 y 1992, pasando del 2 a un 10 por ciento.

mercado de trabajo con educación básica y un aumento marcado de aquellas con escolaridad media, cuadro 1.

Las disparidades intercohortes en la escolaridad de las mujeres se advierten también en los mayores niveles educativos que poseen trabajadoras de distintas generaciones que ocupan puestos similares: la mitad de las oficinistas de la cohorte mayor cuenta con escolaridad media completa y 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 intermedio. Las primeras tienen escolaridad, básica o media incompleta, en tanto un gran porcentaje de las segundas han completado el nivel medio y muy pocas no han superado los grados básicos.

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. Las entrevistadas reafirmaron esta relevancia de la educación, sea para conseguir trabajo o como factor que diferencia entre ellas y sus hijas respecto a los trabajos que pueden obtener y a las condiciones laborales en que se desenvuelven.

Las mujeres apuntan diferentes motivaciones para incorporarse al mundo laboral, las que se asocian estrechamente con la significación que las distintas cohortes atribuyen al hecho de trabajar., como se verá más adelante. En las generaciones mayores, la necesidad económica predomina claramente entre todas las razones mencionadas y si han permanecido trabajando luego de casarse ha sido fundamentalmente para proveer a sus familias de un segundo ingreso. En esta cohorte, sólo las mujeres con niveles de escolaridad más elevados priorizaron otras motivaciones, relacionadas con la independencia y realización personal. Las nuevas generaciones, en cambio, 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 entraron a actividades no manuales.

Para conseguir empleo, las mujeres recurren preferentemente a la consulta con familiares, amigos y contactos cercanos, muchas veces los pares de estudios, sobre todo entre quienes han seguido estudios superiores. Esto pone en evidencia la importancia de las redes sociales como forma de obtención de información y ayuda para la obtención de empleo. 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, a veces muy limitadas en cuanto a las personas que pueden ponerlas en contacto con el mundo laboral.

Cuadro 1. 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

2. - El primer empleo

Los empleos ofrecidos a quienes se integran por primera vez al mercado de trabajo, hombres y mujeres, dependen de cuáles sean las principales actividades productivas, la organización de la producción y el trabajo predominantes y el desarrollo de las innovaciones tecnológicas alcanzado en ese momento. Por ello, cuando inician su vida laboral las distintas generaciones enfrentan estructuras ocupacionales diferentes, con demandas de fuerza de trabajo particulares. Es decir, las alternativas ocupacionales abiertas varían entre cohortes, observándose en consecuencia claras diferencias en los empleos a los que ingresan por primera vez las mujeres de las distintas generaciones.

Para la generación de más edad, las oportunidades de trabajo fueron más restringidas. En la década de los sesenta, cuando muchas de ellas, que hoy tienen entre 45 y 55 años, comenzaban su vida laboral, una de las fuentes de empleo fundamentales para las mujeres eran los servicios domésticos, en los que se ocupaba más del tercio de las trabajadoras. Estos puestos se redujeron

significativamente treinta años después.⁶ La industria manufacturera absorbía en esa misma época a una quinta parte de la fuerza de trabajo femenina, porcentaje que fue también disminuyendo hasta llegar a su nivel más bajo en los ochenta, para repuntar a comienzos de la década siguiente.⁷ El primer empleo que obtuvieron muchas de entrevistadas de esta cohorte fue dentro de la industria y los servicios personales, y en menor medida en el comercio y algunos servicios sociales como salud y enseñanza.

Al tener menores niveles de escolaridad e ingresar muy temprano o más tardíamente que las generaciones jóvenes se incorporaron, además, a posiciones más precarias: la primera ocupación de más de la mitad de este colectivo fue de carácter manual asalariado: obreras o empleadas de casa particular o en otros servicios similares a los domésticos -aseo de oficinas, cuidado no calificado de personas mayores o enfermas (cuadro 2). La excepción la constituyen las mujeres con niveles de escolaridad altos que ingresan a puestos no manuales superiores y cuyas razones para el trabajo tienen que ver con sus recursos personales

La cohorte más nueva, cuyos miembros entraron al mundo laboral a mediados de los ochenta, cuentan con grados más altos de instrucción, ingresan sobre todo estando solteras y encuentran una demanda de trabajo más diversificada. Disminuye su incorporación a la industria y los servicios personales y encuentran nuevas ofertas de empleo en la intermediación financiera, los servicios profesionales y otras actividades, y se duplica el ingreso a puestos no manuales de nivel bajo.⁸ Además, si una de cada diez mujeres del colectivo mayor entró al mercado laboral como trabajadora manual independiente, esta proporción se reduce a la mitad entre las jóvenes, cuadro 2. Recordemos que para las viejas generaciones el hogar y los hijos eran lo más importante en sus vidas y el trabajo remunerado les servía casi siempre para cubrir alguna necesidad económica. El trabajo independiente les permitía precisamente conciliar mejor ambas responsabilidades, ya que muchas veces podía realizarse en la propia casa o en horarios más flexibles o podían llevar a sus hijos con ellas.

⁶. Según datos de los Censos de Población (INE), en 1960 34% de la fuerza de trabajo femenina estaba ocupada como empleada de casa particular, en 1992 esta proporción se había reducido al 16,6%. La Encuesta Nacional de Empleo (INE) y indica una proporción muy similar para ese año (18,3), y en descenso para 1997: 15,4%.

⁷. La fuerza de trabajo empleada en la industria constituía el 19,7% en 1960 de la PEA femenina ocupada, 10,7% en 1982 y 14,1% en 1992 (INE, Censos de Población). Según la Encuesta Nacional de Empleo de 1996 esta misma proporción equivalía al 13,5 y en 1998 había descendido a 12,6%.

⁸. Entre las modificaciones en las actividades productivas y la demanda de empleo femenino observadas en las dos últimas décadas se destacan el crecimiento de los servicios financieros y el de los puestos de trabajo no manuales bajos (vendedoras, oficinistas): en 1970 los servicios financieros y de apoyo a las empresas ocupaban sólo el 1,6 por ciento de la mano de obra femenina, proporción que creció hasta alcanzar el 3,3 por ciento en 1982 y el 6 por ciento diez años más tarde; y según la Encuesta Nacional de Empleo de 1998 (INE), llegó al 8,5. En términos absolutos, según los censos de Población el número de ocupadas en esta actividad pasó de unas 10.000 en 1970 a 76.000 en 1992. En 1998 esta cifra ya suma 143 mil ocupadas (Encuesta Nacional de Empleo). Por otra parte, en 1970, el 22,8 % de la fuerza de trabajo femenina de la región Metropolitana era empleada de oficina y vendedora, proporción que sube al 30,4% en 1982 y a 35,2% en 1992.

Cuadro 2. 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

Para poder integrarse al mercado laboral, casi todas las mujeres salieron de sus hogares, excepto algunas independientes, permaneciendo en sus puestos de trabajo la jornada completa. Las diferencias intercohortes en estos aspectos no son significativas. Son pocas las que comenzaron a trabajar en media jornada, pero si la cohorte más joven menciona el estudio como causa de ello, las mujeres mayores aluden 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 y en los que se permanece poco tiempo, otra parece haber sido la situación de las cohortes mayor e intermedia, las que muestran bastante estabilidad al quedarse allí al menos durante cinco años. El haber ingresado por necesidad económica, como lo expresaron las entrevistadas esta generación, a nuestro entender, poco tiene que ver con la exploración y prueba de las condiciones del mercado laboral. En el colectivo joven, en cambio, recién iniciando su trayectoria, se registra ya una alta frecuencia de primeros empleos cuya duración no excede los 3 años. Esta permanencia más corta en el primer trabajo respondería más a una actitud de búsqueda, coherente con el significado atribuido por las jóvenes actuales al trabajo como fuente de realización personal. Esta disposición

se reflejaría también en que la mitad de las jóvenes dejaron su primer empleo por disconformidad con los salarios, insatisfacción con el empleo y búsqueda de mejores oportunidades. Esta corta duración de los primeros trabajos se vincularía también con la mayor flexibilidad en las condiciones de contratación que presenta la demanda de trabajo en los últimos tiempos.

3. La permanencia en el mercado laboral

Las mujeres de la cohorte mayor tienen una experiencia de trabajo muy extensa, 22 años en promedio; la mayoría de ellas se desempeñaron en uno o dos empleos, realizando a lo largo de los años actividades similares. La vida laboral de casi un tercio de ellas ha transcurrido sin interrupciones en un sólo 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. Los retiros temporales de cuatro de cada diez mujeres se prolongaron al menos por un año. En estos períodos de interrupción, las trabajadoras se dedican a las labores del hogar y al cuidado de los hijos (cuadro 3).

Cuadro 3. 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.

Los itinerarios laborales de la cohorte intermedia también han sido largos -15 años en promedio - y estables, muchas de las que tuvieron un único empleo cumplieron más de 10 años en él. Las trabajadoras no manual bajo y las manuales asalariadas son quienes más cambian de empleo. La corta duración de algunas trayectorias tiene que ver con el ingreso más reciente al mundo del trabajo o con retiro al casarse y tener hijo en el caso de quienes entraron muy jóvenes. Al igual que lo ocurrido entre sus congéneres de más edad, cada alejamiento del mercado laboral duró para muchas un año como mínimo, y usaron este tiempo para dedicarse al hogar.

Ahora bien, las cuestiones de índole familiar -casamiento, nacimiento de los hijos, cuidado de los menores y el hogar, y oposición del marido-, no fueron para estas generaciones las únicas razones para retirarse provisoriamente de la actividad económica o cambiarse de empleo, igual importancia tienen las decisiones personales asociadas con la situación en el trabajo -cantidad de trabajo, salarios, relaciones con el empleador, insatisfacción con el trabajo, etc. Las causas provienen en menor medida 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 similar a la registrada en las otras dos cohortes. 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 señalara antes en cuanto a las razones dadas para abandonar su primera ocupación, las que se reiteran con todos los trabajos desempeñados. 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

4. - La movilidad ocupacional

La recolección de información sobre cada uno de los trabajos que van conformando las trayectorias laborales de las mujeres nos permitió abordar la movilidad ocupacional no sólo en términos globales, es decir comparando el primero y el último empleo, sino teniendo en cuenta el paso y/o permanencia en las diferentes categorías ocupacionales. Creemos que esta nueva perspectiva sumada a la comparación intercohortes enriquece el análisis y la comprensión de las trayectorias.⁹

⁹ Cabe hacer una acotación previa. La comparación de trayectorias laborales de generaciones extremas -muy joven y muy viejas- puede llevar a errores y sesgos en las conclusiones, puesto que mientras más corto es el período considerado menos son las probabilidades de que se den cambios significativos en lo concerniente a movilidad ocupacional, este 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 remiten 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 Gisela Erler (1988)¹⁰. Agustín Escobar Latapí (1993), por su parte, ¹¹ señala que las mujeres son mucho menos móviles que los hombres. En nuestro caso encontramos que alrededor de una cuarta parte de las trabajadoras de las cohortes mayor e intermedia permanecen en un único trabajo, en particular las independientes -quienes pueden cambiar de rubro pero siempre como cuenta propia- y las que ocupan cargos no manuales altos -profesionales y técnicas.

La movilidad entre trabajos no supuso, por lo demás, un cambio de posición ocupacional para muchas de las mujeres de los dos colectivos comparados. Esto significa que aunque se trasladaran de empleo, se mantuvieron en la misma categoría -No Manual Alta o Baja, Manual Asalariada, Independiente. Alrededor de 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 estratos. Asimismo, en la cohorte mayor sólo seis de cada cien se promovieron en la escala jerárquica¹², mientras que en el colectivo intermedio, la proporción que logra ascender es levemente superior, cuadro 4.

Si observamos la movilidad ocupacional desde la perspectiva global, 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 y es lógico entonces que las trabajadoras traten de conservar sus empleos.¹³ Se registran además pocas promociones internas en esta categoría como sería por ejemplo el paso de profesional docente a un cargo directivo.

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. Además, las que logran ascender a puestos administrativos medios -jefas de departamento, de división- o a cargos técnicos y profesionales de mayor jerarquía son aquellas que cuentan con estudios técnicos o superiores, adquiridos muchas veces mientras trabajaban, lo que les facilitó este cambio jerárquico.

Las trabajadoras manuales asalariadas -obreras, empleadas domésticas y trabajadoras de otros servicios-, fluyen principalmente hacia el autoempleo y en menor medida acceden a puestos no manuales bajos. Es difícil que ellas asciendan a cargos no manuales de nivel alto, si tenemos presente los grados de calificación tan diferentes que requieren ambos tipos de puestos, excepto

¹⁰ El estudio se refiere a la participación laboral femenina en Alemania.

¹¹ Escobar Latapí estudia la movilidad ocupacional de hombres y mujeres de Guadalajara.

¹² 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 se hiciera otra pregunta complementaria no sabemos qué significó este cambio para las trabajadoras el cambio. 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.

¹³ 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 menos las que detentan cargos directivos

que ellas hubieran continuado con sus estudios, como ocurre con algunas trabajadoras de la categoría No manual bajo.

Cuadro 4. 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.

Pese a que existe cierto trasvase interno entre empleos de esta categoría, gran parte de las empleadas de casa particular siempre desempeñan ese trabajo en el transcurso de su vida laboral, y las obreras tienden a convertirse en trabajadoras por cuenta propia, luego de muchos años de dependencia.

La mayoría de las trabajadoras domésticas del colectivo de más edad tienen niveles de escolaridad muy bajos (apenas han alcanzado el nivel básico) así como familias numerosas (cuatro o más hijos) y muchas de las que tienen un hijo son madres solteras o están separadas. Estas condiciones favorecen muy poco el cambio de empleo. En la generación intermedia, si bien mejoran los niveles educativos de las empleadas domésticas, todavía más de la mitad 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 5. 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 independte.	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 independte.	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 ambas generaciones al menos una de cada dos trabajadoras que cambian de categoría ocupacional circulan hacia trabajos por cuenta propia.

En un análisis por cohortes hecho sobre la participación laboral de las mujeres (Virginia Guzmán y Amalia Mauro, 1996) mostramos que la industria manufacturera da empleo, sobre todo como obreras, a mujeres en edades jóvenes (20-29 años) y muy poco a las de más edad (49-59 años), quienes, por el contrario, encuentran mayor acogida en el Comercio y los Servicios Personales donde pueden trabajar de forma independiente: la venta sin establecimiento fijo, instalación de un pequeño negocio, producción de algún bien o prestación de algún servicio -peluquería, etc. Vale destacar asimismo que en los últimos años se advierte una tendencia creciente a la externalización de parte del proceso productivo industrial. Las grandes y medianas empresas de la rama textil, por ejemplo, encargan tareas 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 muestra también una tendencia a optar por formas más flexibles de trabajo que permiten compatibilizar las actividades productivas con las labores domésticas y en menor medida una búsqueda de independencia. En contraste con esta posibilidad que daría el trabajo por cuenta propia, las vendedoras y obreras de estas generaciones no sólo abandonan más el ámbito laboral sino que también aluden principalmente a motivos relacionados con el nacimiento y crianza de los hijos para hacerlo. Es cierto que para algunas de estas mujeres el paso al autoempleo sería la única posibilidad de continuar trabajando cuando ya no pueden seguir 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 eran ya adultas de 35 o más años.¹⁵

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 abre 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 estos 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.

Para esta cohorte, las oportunidades de trabajo han sido más limitadas, 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

¹⁴ La categoría Manual independiente incluye en el subgrupo Artesanas 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 se pudo hacer 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 N. Schlaën (1996) , Olate S. (1995)., Dirección del Trabajo (1999).

¹⁵ 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 ciudad de Monterrey y Escobar Latapí (1993) cuando sostiene que en Guadalajara, en la época del boom petrolero, la opción por el autoempleo muchas veces resultaba atractiva. Este autor destaca que hay también un aumento del autoempleo por ciclo vital.

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, destaquen como aspecto positivo 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 el 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 afectadas por las flexibilidades presentes en el mercado laboral.

No obstante esta mejor ubicación laboral, los trabajos que desempeñan 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. Estas mujeres 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 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 la permanencia de las mujeres 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.

II. Los condicionantes de género en las trayectorias laborales de las distintas generaciones

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 pre establecido siendo dirigidos preferentemente 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.

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 habían incorporado con mayor frecuencia al mercado de trabajo. Asimismo, las más jóvenes 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 más reconocidas por sus aportes al grupo familiar. No obstante, se observan diferencias intergeneracionales importantes en la relación que ellas establecen con el trabajo.

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.

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 directamente 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.

La presencia de las mujeres de la generación de más edad en el mercado de trabajo es más restringida que la observada 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. Por el contrario, en la cohorte más joven, 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.

Por otra parte, la estabilidad en la posición laboral advertida en las trabajadoras de la generación de más edad 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 sólo tipo de trabajo, por ello están más inclinadas a basar la seguridad en el desarrollo de sus recursos personales.

Parte importante de los cambios intergeneracionales observados se entienden en el contexto de transformaciones que han tenido lugar en el país. 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.

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.

Los cambios observados entre las generaciones se relacionan con transformaciones sociales más globales. Destaca la importancia del movimiento de mujeres de la década del ochenta que cuestiona las interpretaciones de lo femenino y masculino e hizo visible la subordinación genérica. A través de los años las mujeres de las distintas generaciones han ido adquiriendo una difusa pero creciente conciencia de ser discriminadas y comparten la creencia en la posibilidad de superar esta situación.

Sin embargo, las potencialidades que encierra el paso de una generación a otra 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. Coexisten en el presente formas diversas de interpretar y organizar las relaciones entre hombres y 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.

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.

III. La multicausalidad de las trayectorias laborales

Una complejidad de factores intervienen 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 dentro de las distintas configuraciones que conforman.

Las trayectorias son multicausadas y son, en cierto sentido, la cristalización de la influencia de factores que intervienen en distintos niveles de la realidad y 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 según su particular biografía personal.

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

Cambios en las representaciones sociales de género, con una mayor heterogeneidad y diferenciación interna, favorecen el desarrollo de las expectativas de las mujeres y las motivan a integrarse al mercado de trabajo; estimulan también una actitud de exploración de distintos caminos y búsqueda de oportunidades, lo que redundará positivamente en el proceso de individuación.

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 lo es la igualdad. Su generalización a otras relaciones humanas ha posibilitado que se la considere como valor y norma para la relación entre hombres y mujeres. Las trayectorias laborales están también 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 aumentado el tiempo no dedicado a la reproducción y sus posibilidades de incorporación a actividades extradomésticas. A su vez, la diversificación de la estructura productiva les ha abierto nuevas oportunidades de trabajo y en algunos casos en espacios productivos con organización 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.

Dentro de la familia 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 inciden en la cantidad, calidad y sentido de los recursos orientados a las mujeres. Cuanto menos valorizada y visible sea en su calidad de trabajadora, menos legítima aparece 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- condicionan la interpretación y expectativas de las hijas sobre su posición futura en la familia y sus actitudes frente al trabajo. Igual importancia tiene el apoyo de la familia de origen en 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 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.

Si bien es cierto que los niveles de escolaridad y la calidad del empleo -factores centrales en sus itinerarios laborales- marcan una diferencia significativa en los grados de autonomía que se permiten las mujeres, la valoración acordada por las mujeres y sus parejas a sus respectivos

trabajos, y la representación de ambos sobre el tipo de familia a construir median en la permanencia y en el uso de las oportunidades laborales.

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 algunas veces 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 dentro de la pareja sino también del grado de rigidez e institucionalización de las normas que regulan la organización del trabajo. De allí que, 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 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 las 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 de todas 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 muchas mujeres se reincorporan al trabajo, la ausencia temporal no sólo les significa la pérdida de oportunidades laborales o reinsertarse en posiciones laborales más precarias sino también aumentar 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 sus derechos.

Situaciones que afectan negativamente las trayectorias laborales de las mujeres:

- Hogares de padres con baja escolaridad y escasos recursos económicos, que presionan al ingreso temprano de los hijos/as al mercado de trabajo.
- 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.

Factores positivos 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 contra identificación 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.
- Homogamia entre las parejas en términos de educación, formación y posición laboral.
- Edad del nacimiento del primer hijo, número e intervalo entre los hijos.: maternidades más tardías ofrecen la oportunidad para el mutuo reconocimiento de expectativas y aspiraciones.
- Reconocimiento y valoración que suscita 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.

La posición que ocupan las mujeres en el mercado de trabajo incide en su permanencia o expulsión del mismo. Si bien no existen barreras explícitas a su ingreso a distintos puestos de trabajo, lo cierto es que las mujeres se orientan preferentemente a los espacios significados como femeninos, que les proporcionan una mayor flexibilidad para conciliar las exigencias simultáneas del mercado de trabajo y de 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 ausencia, de políticas y líneas de movilidad en los lugares de trabajo, son razones frecuentemente esgrimidas para dar cuenta de la permanencia o alejamiento del mercado de trabajo.

La modalidad que asume la 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 - 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 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 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 provoca con frecuencia distorsiones en las expectativas 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 en un motivo para el cambio, aunque este implique riesgos en el presente inmediato.

Distintas orientaciones y motivaciones están presentes, en diferentes categorías ocupacionales, en las trayectorias que son evaluadas por las trabajadoras como exitosas. Tanto una profesional como una técnica, una administrativa, una microempresaria o una trabajadora

independiente, pueden 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.

IV. Políticas Públicas y trayectorias laborales

Cualquier política pública se sustenta en, y transmite, concepciones y representaciones sobre las raíces de los problemas que abordan, sobre las formas más adecuadas de solucionarlos y propone una determinada imagen de sujeto. A su vez, las propuestas de políticas pasan por el tamiz de las representaciones de las personas a quienes van dirigidas, las cuales las aceptarán o no según 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 puedan incorporarlas y hacer uso de ellas.

Desde esta perspectiva, favorecer trayectorias laborales autónomas exige intervenciones de tipo comunicativo encaminadas a flexibilizar las representaciones sociales que construyen la relación de la mujer con el trabajo y a ofrecer otras con las cuales puedan elaborar una nueva interpretación de sus experiencias y reubicar 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, además, 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. En este sentido, sería importante interpretar las relaciones familiares ya no como una experiencia única y compacta en torno al proyecto masculino identificado con el proyecto familiar, sino como una experiencia dinámica en la cual se intercambian permanentemente distintos puntos de vistas, y se concilian expectativas y derechos. Se trataría de favorecer una nueva comprensión de las trayectorias individuales que dejarían de interpretarse como la cristalización rígida de roles sociales y entenderse como el producto de las motivaciones individuales, el autoconocimiento, la identificación de oportunidades y las relaciones y negociación continua con otros.

Las políticas orientadas en pro de la equidad de género en el mundo laboral deberían estar encauzadas entonces no sólo a solucionar los problemas específicos que enfrentan las mujeres en sus cursos ocupacionales, sino a favorecer también sus procesos de individuación como sujetos

con derechos dentro y fuera del mundo laboral y a fortalecerlas como trabajadoras con demandas y derechos específicos.

La presencia creciente de las mujeres en el mercado de trabajo y su vivencia de ser discriminadas como trabajadoras -doble jornada, menor valoración de sus aportes, mayores dificultades de ser promovidas- no bastan para que sean reconocidas y se construyan como sujetos diferenciados en el ámbito laboral, ni por tanto para que dejen de delegar su representación en dirigentes masculinos. Es conocida la menor participación de las mujeres en las organizaciones gremiales y en las instancias de diálogo social a las que concurren, con diferente fuerza y grado de influencia, los distintos actores que conforman el mundo del trabajo.

Es necesario pensar en intervenciones destinadas a asegurar oportunidades a las trabajadoras para que elaboren sus experiencias en el trabajo y las transformen en información, conocimientos y argumentos con los cuales fundamentar y promover sus demandas a las instancias donde se debaten y deciden temas de la realidad laboral.

La promoción de los problemas específicos que enfrentan las mujeres en cambiante mundo de trabajo y su incorporación a las agendas les exige no sólo afirmarse como interlocutoras reconocidas sino también contar con conocimientos sobre los cambios económicos y sus efectos en los/as trabajadores.

Por estas razones, las políticas públicas orientadas a la equidad de género deberían contemplar también la capacitación a las trabajadoras en temas económicos y laborales y el desarrollo de actividades que promuevan sus habilidades de liderazgo. Asimismo, la difusión masiva de los derechos laborales y del rol que les cabe a las instituciones gremiales y al Estado en su salvaguardia contribuiría a afianzar la conciencia de trabajadora de las mujeres y su perfil de interlocutora en escenarios sociales, gremiales y políticos.

Las trayectorias laborales femeninas están simultáneamente condicionadas por las políticas de Estado, las características del mercado y las dinámicas familiares. La multicausalidad de los factores que afectan las trayectorias laborales evidencia la necesidad de diseñar políticas de carácter integral e intervenir simultáneamente 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 las particularidades y necesidades de las mujeres trabajadoras.

A lo largo de estas trayectorias es posible distinguir algunos hitos importantes: el ingreso al trabajo, la maternidad, la movilidad en el mercado, la reincorporación luego de alejamientos temporales y el retiro definitivo. La forma, las características y los desafíos inscritos en estos distintos momentos así como la respuesta de los miembros del entorno inmediato juegan un importante papel en el ingreso, permanencia y desplazamientos de las mujeres en el mercado de trabajo. De allí que sea fundamental que en los lineamientos de políticas se aborde los hitos significativos en las trayectorias laborales femeninas.

Volviendo a nuestro punto de partida, podemos concluir que se requieren medidas de políticas que actúen en varios niveles a la vez para favorecer trayectorias laborales más autónomas en las mujeres. Es necesario transformar las representaciones sociales e impulsar procesos de individuación personal, y reconocer a las trabajadoras como sujetos sociales, con problemas e intereses singulares que deben ser atendidos en los espacios de diálogo social. Es

urgente asimismo 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 debido a las imágenes de género presentes en el mercado de trabajo que condicionan las posibilidades y características de su inserción laboral.

Referencias bibliográficas

- Balán, Jorge, Harley L. Browning y Elizabeth Jelin. 1977. **El hombre en una sociedad en desarrollo**. Fondo de Cultura Económica. México.
- 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.
- Dirección del Trabajo. 1999. **Trabajadores a control remoto. El trabajo a domicilio en Chile**. Cuadernos de Investigación. 9. Departamento de estudios. Dirección del trabajo. Santiago, Chile.
- Elrer, Gisela. 1988. *La paradoja alemana: escasa participación femenina en el mercado de trabajo y políticas sociales posindustriales*. **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.
- 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). **Anuario de Demografía**. Santiago, Chile
----- **Censos de Población y Vivienda** 1960, 1970, 1982 y 1992. Santiago, Chile.
----- **Encuesta Nacional de Empleo**. 1996. Santiago, Chile.
- 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, n° 83, Diciembre.
- 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.