

Cambios generacionales en las trayectorias laborales de las mujeres

Virginia Guzmán, Amalia Mauro
Centro de Estudios de la Mujer (CEM)

El presente artículo analiza las transformaciones de las trayectorias laborales de tres cohortes¹ sucesivas de mujeres y la constelación de factores de distinta naturaleza que intervienen en su constitución.

En tiempos de cambios acelerados, como sucede en el país desde hace al menos dos décadas, las trayectorias de las diversas generaciones difieren entre sí. Las transformaciones en curso no afectan de la misma manera a todas las cohortes, ya que la vida de sus integrantes discurre en escenarios económicos, sociales, políticos y culturales diferentes. No es lo mismo haber tenido veinte años en los sesenta que en los noventa y entrar al mercado de trabajo en décadas distintas. Ni el entorno cultural, en particular las representaciones predominantes respecto al rol de la mujer y el hombre en la sociedad, ni los significados que para mujeres y hombres tiene el trabajo extradoméstico, son los mismos que hace treinta años. La educación y el medio ambiente familiar, cultural y laboral en los que se desenvuelve la vida cotidiana de los hombres y mujeres jóvenes de hoy distan de los de ayer, y el futuro de quienes empiezan hoy su recorrido laboral no tiene mucho que ver con lo que viven actualmente sus mayores.

En el caso de las mujeres, más que en el de los hombres, la conjunción de un período histórico (económico, político y social) específico y momentos de transición crítica en el ciclo vital, da como resultado distintos comportamientos laborales. A lo

¹ Una cohorte está compuesta por el conjunto de sujetos que tienen en común haber vivido de manera simultánea un acontecimiento similar durante el mismo período. En nuestro estudio utilizamos las cohortes de nacimiento: las personas que forman parte de una cohorte comparten el hecho de haber nacido en la misma época (intervalo de tiempo) y, por lo tanto, tienen idéntica edad en un mismo momento histórico.

largo de su vida, cada generación o cohorte de mujeres 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.

Las trayectorias laborales, los cursos visibles y las orientaciones en el campo del trabajo, son el resultado de acciones y prácticas desplegadas por las personas a través del tiempo. Las trayectorias se van construyendo, definiendo y redefiniendo de manera no lineal 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 y la percepción de los límites y potencialidades personales. En este proceso, el papel del sujeto como instancia de construcción y mediación entre los condicionantes externos, por un lado, y los discursos y representaciones sociales, por el otro, resulta fundamental para entender el curso que adoptan los itinerarios laborales. Una misma constelación de factores puede ser interpretada de diferentes maneras y sustentar decisiones diversas que inciden en el futuro laboral.

Las trayectorias laborales como unidad de análisis hacen visibles, entonces, las oportunidades que una determinada época ofrece a sus integrantes, y también las relaciones existentes entre los cambios socioeconómicos y culturales y las transformaciones de las subjetividades personales y sociales.

Las trayectorias laborales también iluminan los procesos de construcción y cambio de las relaciones entre hombres y mujeres, al develar los distintos mecanismos de género que condicionan la experiencia laboral de las mujeres y afectan sus grados de libertad y autonomía para construir proyectos personales.

Los contenidos de este artículo se basan en los resultados de una investigación² que permitió, gracias a la aplicación de una encuesta, reconstruir la forma que adquirieron los recorridos laborales de mil mujeres de tres cohortes³ en cuanto a oportunidades de inserción, tipo y calidad de los empleos, movilidad ocupacional, duración de las trayectorias, logros y perspectivas futuras. Por otro lado, la realización de entrevistas en profundidad hizo posible esclarecer el modo como se relacionan los distintos factores que inciden en las trayectorias laborales, y los procesos de significación que alimentan las decisiones y prácticas de las mujeres.

1. La socialización para el trabajo

Cada generación vivió en un escenario socioeconómico, social y cultural particular. Las mujeres de la cohorte mayor que nacieron entre los años 1940 y 1950, lo hicieron en un clima cultural en el que las representaciones de lo femenino y masculino, las normas que regulaban los comportamientos entre los sexos y la división sexual del trabajo, eran más homogéneas y no estaban sujetas a cuestionamientos generalizados.

² La investigación "Las mujeres en el mercado laboral: desde el género a la formulación de políticas públicas" fue coordinada por Virginia Guzmán, participaron Amalia Mauro y Kathya Araujo, y estuvo financiada por la Fundación Ford.

³ La cohorte más joven incluye a mujeres de 25-35 años, la intermedia a mujeres de 35-44 años y la mayor a las de 45-55 años.

Entre la primera y la tercera cohorte median importantes cambios culturales. Un influente movimiento de mujeres en la región y en el país, surgido a partir de los ochenta, comenzó a cuestionar las representaciones tradicionales de lo femenino y masculino, alentando a las mujeres a diferenciar sus proyectos de vida de los familiares liderados por los hombres. La modernización del país y la globalización económica y social abrieron la sociedad chilena hacia el exterior y permitieron la circulación de nuevos modelos culturales de feminidad y masculinidad. Los cambios en la organización productiva actualmente ofrecen nuevas y distintas oportunidades laborales. A ellas tiene acceso un mayor número de mujeres, por diversas circunstancias; entre ellas, su creciente nivel educativo —similar al de los hombres—, el descenso en el número de hijos, y también el debilitamiento de la estructura familiar patriarcal organizada en torno a las decisiones masculinas.

Según los datos de los últimos cuatro censos de población (Instituto Nacional de Estadísticas, INE, 1960, 1970, 1982 y 1992) 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. Entre 1960 y 1992, las jóvenes de este tramo de edad con estudios técnicos y universitarios también aumentaron visiblemente, de 2 a 10 por ciento aproximadamente.

Las familias de origen cumplen un papel fundamental —aunque diferente de acuerdo a su posición económica y el contexto histórico y cultural— en la orientación de las mujeres hacia el mercado de trabajo y en la significación que este último adquiere en su identidad personal. Los progenitores distribuyen oportunidades entre hijos e hijas a fin de que adquieran las actitudes, habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño laboral, de acuerdo a las expectativas e imágenes sobre el futuro de sus hijos e hijas.

La estructura predominante de las familias de origen de las entrevistadas es de tipo autoritario con preeminencia de la figura paterna, lo que le otorga el poder para tomar las decisiones y demarcar los campos posibles o vedados en función de las imágenes de género prevaletentes. En las distintas cohortes son muy escasas las familias descritas como democráticas. Así, por ejemplo en la generación mayor los recursos estaban destinados preferentemente a los hijos varones y en las familias de un nivel socioeconómico más alto el monto podía ser el mismo, pero se orientaba a desarrollos distintos que desviaban a las jóvenes de los espacios y actividades connotados como masculinos.

La escasa visibilidad, valoración y prestigio social de las actividades laborales de las madres refuerzan el patrón tradicional de división sexual del trabajo, que somete a las mujeres a la autoridad masculina y las ata a la casa en términos efectivos (cuando se desempeñan exclusivamente como dueñas de casa) o representacionales (cuando esta representación se impone pese a que las mujeres desarrollen actividades laborales extradomésticas). Al contrario, ante un mayor reconocimiento y valoración de las actividades laborales de las madres, se presta más atención a la formación y futuro laboral de las niñas. En las generaciones de más edad de extracción campesina o urbana de escasos recursos, las madres con baja escolaridad no trabajaban o lo hacían en ocupaciones de poco prestigio. En las cohortes más jóvenes, tanto la educa-

ción como la participación laboral de las madres de las encuestadas son más altas que en las generaciones mayores.

La distancia entre madres e hijas resulta significativa en todas las cohortes, y se expresa comparativamente en la mayor cantidad de oportunidades y trato diferenciado que reciben las hijas. Sin duda, esta diferencia es resultado en parte de la modernización del país y la extensión del sistema educativo, pero también de la intervención de las propias madres y de la incorporación por parte de la figura parental masculina de nuevos valores socioculturales que se abren paso. Estos factores han incidido en la prolongación de los estudios y en la mayor propensión a trabajar de las nuevas generaciones, tendencia que se explica igualmente, como veremos luego, por los cambios experimentados por la organización de la producción y la introducción de innovaciones tecnológicas que elevan los requerimientos educativos para incorporarse al mercado laboral.

Diversas son las formas en que las figuras parentales influyen en el futuro de sus hijos e hijas. Los modelos e ideales que ofrecen los padres y madres están afectados internamente por cierta inconsistencia, y conviven en ellos ideas o aspiraciones diferentes o incluso opuestas. Por otra parte, el ejercicio del poder del padre en la familia se da al interior de un campo de fuerzas en conflicto, generalmente encubierto. Las madres encuentran formas de intervenir en favor de posiciones divergentes de las de la figura paterna, lo que resulta sustancialmente más evidente en la generación joven. Las madres oponen la fuerza de sus propios ideales, y promueven en sus hijas la educación, la profesionalización o la motivación para el trabajo, estimulándolas a que busquen una definición de sí mismas en oposición al modelo de mujer que ellas les ofrecieron. Los mismos padres descritos como machistas y autoritarios con sus mujeres, tuvieron muchas veces una actitud diferente con sus hijas. Mientras en el ámbito doméstico reproducían el modelo de sometimiento con sus esposas, un buen número de ellos incentivó en las hijas el afán educativo y la profesionalización. Esta contradicción se manifiesta claramente en mujeres pertenecientes a la generación mayor, y de manera menos extrema, también en las más jóvenes. En el caso de estas últimas, las transformaciones culturales y sociales en curso contrarrestan la influencia de la familia y se constituyen en soporte y empuje social a ocupar nuevas posiciones, particularmente en lo laboral. Las jóvenes, a diferencia de las mayores, tienen 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, algo de lo que carecieron las mayores.

Para la cohorte más joven de nivel socioeconómico y educativo más alto, la distancia entre los modelos y los ideales es menor, pues los modelos de mujer a los que están expuestas en la familia de origen se distinguen por tener más educación y participación en el mundo laboral.

Desde otra perspectiva, la familia actúa también como red de apoyo que permite descargar a las jóvenes de obligaciones domésticas, y ofrece una cierta seguridad material y emocional cuando ellas necesitan retirarse del trabajo para buscar posiciones menos precarias.

Estas redes familiares y sociales, en particular las de amistad, tienen que ver, además, de manera directa con las oportunidades laborales. Sirven como principal fuente de información acerca del mundo laboral en general y sobre las particularida-

des del mercado de trabajo. Proveen de información respecto a qué y cómo hacer para conseguir un empleo, facilitan contactos o informaciones sobre puestos de trabajo disponibles, dan acceso a circuitos laborales definidos y encaminan a las jóvenes hacia actividades acordes a sus habilidades y niveles educativos y apropiadas a su "condición femenina".

2. El ingreso, permanencia y movilidad en el mercado de trabajo

2.1 *El ingreso*

En décadas pasadas, la entrada de las jóvenes al mercado de trabajo era una etapa transitoria en sus vidas. Las mujeres 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.

Los cambios culturales ocurridos en el país quedan evidenciados en la baja participación laboral en 1970 de las mujeres casadas de 15-39 años (15 por ciento), edad en que existe más probabilidad de que tengan hijos pequeños; y en su incremento en 1992 (24,0 por ciento), lo que puede considerarse como un indicador de la permanencia de las mujeres con hijos en el mercado laboral.

Las motivaciones para ingresar y mantenerse en el mercado laboral y la significación atribuida al trabajo extradoméstico varían de acuerdo a la cohorte de pertenencia. Pese a que la gran mayoría de las entrevistadas señaló que la razón principal que las llevó a participar en el mercado de trabajo fue la necesidad económica, su mención disminuye entre cohortes, dando lugar en las jóvenes a motivos que aluden más a la autorrealización.

Existen otras diferencias entre las cohortes. Las mujeres de la generación más joven entran y permanecen en el mercado laboral siendo solteras, y en los primeros tramos de sus trayectorias se desplazan más a menudo de uno a otro trabajo. El paso por diversos tipos de empleos y climas sociolaborales les permite tomar distancia del mercado y de sí mismas, reflexionar y aumentar su conocimiento de las oportunidades laborales y de sus propias habilidades cognitivas, sociales y emocionales. Menos presionadas por las exigencias familiares y las demandas maritales, pueden preguntarse por lo que desean, por el grado de satisfacción alcanzado en el trabajo, y anticipar sus pasos futuros. Sin embargo, en las distintas cohortes, la soltería encierra potencialidades diferentes de acuerdo a los niveles de escolaridad y la socialización previa de las trabajadoras.

Las mujeres de la generación de más edad con niveles educativos altos que ingresaron solteras al mercado laboral, pudieron aprovechar su situación para dar forma a sus proyectos personales. En algunos casos, esta orientación fue fortalecida por experiencias personales que, al enfrentarlas a la fragilidad de la relación de pareja, las incentivaron a depositar en el trabajo gran parte de su seguridad y estima personal. Otra es la situación para las demás mujeres de la cohorte mayor que, aunque iniciaron solteras y a temprana edad su vida laboral, al no contar con recursos ni con suficiente bagaje cultural y educativo, se vieron obligadas a hacerlo generalmente como asesoras del hogar.

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 social. Si bien en sus planes está la constitución de pareja y familia, están conscientes de las limitaciones que ambas pueden imponer a sus vidas. De allí que algunas hayan decidido postergar el matrimonio y estén menos dispuestas a aceptar las limitaciones sin negociar y defender sus espacios de desarrollo personal.

Estas diferencias aparecen también al comparar las razones y duración del retiro temporal del mercado en los primeros tramos de las trayectorias. Mientras en las cohortes mayores este alejamiento es más prolongado entre el primer y segundo trabajo, lo que coincide habitualmente con el nacimiento de los hijos, entre las jóvenes la duración del intervalo entre empleos es más corta, y más elevada la magnitud relativa de quienes se dedican en ese tiempo a estudiar.

Cualesquiera sean las motivaciones para entrar y mantenerse en el mercado laboral 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 condicionando su ingreso y su permanencia en él.

El mercado ofrece a las mujeres un abanico de empleos connotados sexualmente, el que varía de acuerdo a las modificaciones de la estructura productiva y de las representaciones sobre el carácter femenino o masculino atribuido a las diferentes ocupaciones y ramas productivas.

En la década de los sesenta, cuando las mujeres que hoy tienen entre 45 y 55 años comenzaban su vida laboral, una de las fuentes de empleo para ellas eran los servicios personales, sobre todo los servicios domésticos, en los que se ocupaba más del tercio de las trabajadoras. En esa misma época, la industria manufacturera absorbía a una quinta parte de la fuerza de trabajo femenina, porcentaje que fue disminuyendo paulatinamente hasta llegar a su nivel más bajo en los años ochenta, para repuntar posteriormente a comienzos de la década del noventa.⁴ El primer empleo que obtuvieron muchas de las mujeres de la cohorte de más edad fue precisamente en estas dos clases de actividad, seguidas por el comercio y algunos servicios sociales, como salud y enseñanza. Asimismo, la primera ocupación de más de la mitad de los miembros de este colectivo fue de carácter manual asalariado,⁵ ya fuera como obreras o empleadas de casa particular o en otros servicios similares a los domésticos, como, por ejemplo, aseo de oficinas, cuidado no calificado de personas mayores o enfermas, entre otros.

Las transformaciones posteriores de la estructura productiva brindaron a las mujeres nuevas oportunidades laborales en los servicios financieros y en puestos de trabajo no manuales (oficinas y venta).⁶ Esto explica que los miembros de la genera-

⁴ En 1960, 19,7 por ciento; 10,7 por ciento en 1982 y 14,1 por ciento en 1992 (INE, Censos de Población y Vivienda).

⁵ En la investigación base de este artículo, se distingue cuatro categorías ocupacionales: no manual alta, no manual baja, manual asalariada y manual independiente o cuenta propia.

ción más joven, que entraron 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 incorporación a la industria y los servicios personales y a trabajos por cuenta propia. De esta manera, 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.

Aun cuando las oportunidades laborales abiertas a las mujeres se diversifican a lo largo de los años, las imágenes y prescripciones genéricas presentes en el mercado configuran las expectativas y valoraciones de las trabajadoras. De esta forma, a la mayoría de ellas no se les planteó la posibilidad de transgredirlas y entrar a espacios tradicionalmente masculinos, y mucho menos aspirar a posiciones de mando. Es al interior de territorios femeninos que no ofrecen resistencia al ingreso de las mujeres, donde la mayoría de las trabajadoras desenvuelven sus expectativas de logros profesionales y afirman sus proyectos de desarrollo laboral. Solo algunas mujeres, generalmente las trabajadoras que provenían de medios familiares y culturales más abiertos y críticos, cuestionaron abiertamente los contenidos atribuidos a lo femenino y masculino, y tuvieron un activo comportamiento tendiente a sustraerse de la influencia de las connotaciones sexuales de los diferentes espacios laborales. De esta manera, pretenden más empleos con mejores ingresos, condiciones de trabajo y perspectivas de ascenso.

2.2 Permanencia en el mercado laboral

Es sabido que el ingreso, la permanencia y el retiro del mercado de trabajo están condicionados por la influencia simultánea de las características del mercado, de la doble presencia en el ámbito laboral y en la familia y de la centralidad que tiene el trabajo extradoméstico en la identidad personal. No obstante, en este acápite solo analizaremos los factores asociados al mercado de trabajo que inciden en la permanencia o retiro de las mujeres en el mismo.

Las mujeres de la cohorte mayor e intermedia tienen una experiencia laboral muy extensa (22 años y 15 años en promedio, respectivamente). Las trabajadoras de las categorías no manual alta y manual independiente permanecen con más frecuencia en un solo trabajo, donde la mayoría se ha quedado como mínimo 15 años. Las trayectorias restantes han sido, por el contrario, discontinuas; es decir, las mujeres

⁶ Los servicios financieros y de apoyo a las empresas ocupaban en 1970 solo el 1,6 por ciento de la mano de obra femenina, en 1982 crecieron al 3,3 por ciento y en 1992 al 6,1 por ciento. Por otra parte, en 1970, el 22,8 por ciento del total de la fuerza de trabajo femenina de la Región Metropolitana era empleada de oficina y vendedora, proporción que sube a 30,4 por ciento en 1982. En el mismo período, en la categoría de trabajadoras manuales se redujo paralelamente el porcentaje de trabajadoras calificadas, semicalificadas y no calificadas hasta llegar a 57 por ciento (Adriana Muñoz 1988). En 1992, las trabajadoras de los grupos no manuales —alto y bajo— de esta misma región abarcaban a más de la mitad de la población femenina ocupada, reduciéndose al 46 por ciento la participación de las trabajadoras manuales (INE, Censo de Población y Vivienda 1992).

han cambiado varias veces de empleo, suspendiendo su participación en el mercado de trabajo entre uno y otro.

Las razones más usuales de retiro o cambios de trabajo tienen que ver con la calidad de los empleos y de las relaciones laborales, tales como:

- a) Condiciones laborales y ambientales negativas: mal clima laboral, excesiva extensión e intensidad de las jornadas de trabajo, bajos salarios, escasa protección legal. Cuatro de cada diez empleos no ofrecieron a las mujeres ningún beneficio legal.⁷ Para las trabajadoras, estas condiciones no solo atentan contra el bienestar físico, sino también minan la autoestima y la dignidad personal.
- b) Relaciones conflictivas con las jerarquías debido a la ausencia de normas claras, indefinición de las tareas, inestabilidad y arbitrariedad en la distribución de oportunidades y en la toma de decisiones.
- c) Control externo excesivo que coarta la iniciativa y se transforma en un mecanismo de hostilización.
- d) Pocas oportunidades de cambios de puestos de trabajo o ascenso en la jerarquía. Las trabajadoras reconocen que el traslado a nuevas posiciones en el trabajo eleva su autoestima y seguridad personal, lo que redundaría positivamente en su disposición a diseñar un proyecto de desarrollo laboral.
- e) Cambios en la organización y definición de los puestos de trabajo en el sentido de una mayor rigidez, exigencia y disponibilidad —física y mental— para el trabajo.

El sesgo de género potencia el efecto de cada uno de los factores señalados: las mujeres en general sostienen que la poca valoración y reconocimiento a sus aportes y la escasa consideración a los problemas específicos que enfrentan debido a su doble adscripción al mundo del trabajo y la familia, las desmotiva y mina sus aspiraciones laborales.

Sin embargo, existen a la par elementos que contrarrestan las presiones al retiro, los que se refieren principalmente a las consecuencias positivas del trabajo extradoméstico en la posición de las mujeres en el hogar, en el sentido de un mayor reconocimiento y valoración por parte de los otros miembros de la familia. Otros hacen referencia a los logros alcanzados por las trabajadoras en el transcurso de sus trayectorias. Así, por ejemplo, la mayoría de ellas reconoce que a lo largo de su trayectoria laboral sus ingresos se han elevado, han adquirido mayor estabilidad y accedido a algunos derechos legales. Asimismo, al menos ocho de cada diez encuestadas esperan contar con los recursos básicos que les corresponden de acuerdo con la legislación laboral vigente y/o por su posibilidad de optar a los beneficios de políticas sociales. Confían beneficiarse preferentemente con la jubilación y una vivienda propia, y en menor medida con previsión en salud.

⁷ Sin embargo, 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.

2.3 La movilidad ocupacional

Una de cada cuatro trabajadoras de las cohortes mayor e intermedia⁸ permaneció en un único trabajo, en particular las manuales independientes y las que ocupan cargos no manuales altos (profesionales y técnicas). Estos resultados confirman los hallazgos de otros autores, que sostienen que las mujeres prefieren la estabilidad más que cambiar en búsqueda de ascenso o mejoría en un mismo trabajo, o que las mujeres son mucho menos móviles que los hombres (Escobar Latapí 1993).

Para la mayoría de las mujeres del colectivo de más edad, la movilidad entre trabajos no supuso un cambio de posición ocupacional, es decir que, aunque cambiaron de empleo, se mantuvieron en la misma categoría (no manual alta o baja, manual asalariada o independiente). Solo un limitado porcentaje (15 por ciento) siguió una trayectoria irregular, o sea, que en su tránsito de un empleo a otro ocupó distintas posiciones, a veces subiendo, otras descendiendo, moviéndose entre estratos. Asimismo, en esta cohorte mayor son pocas las mujeres que se promovieron en la escala jerárquica.⁹

Ahora bien, la permanencia y estabilidad están relacionadas con la categoría ocupacional, siendo las trabajadoras de la franja no manual alta las más estables. En este grupo, la mayoría 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 aún las que desempeñan cargos directivos. Aunque registran pocas promociones internas, los mejores ingresos y condiciones laborales las motivan a conservar sus empleos. Este grupo es, además, el que se capacita con mayor frecuencia a lo largo de su trayectoria laboral.

En el caso de las oficinistas, vendedoras, supervisoras y encargadas de local (estrato no manual bajo), la movilidad interna es también restringida. Casi no hay trasposos entre oficinistas y vendedoras, aunque estas últimas suelen llegar a ocupar cargos de supervisoras o jefas de local. Las trabajadoras de esta categoría que cuentan con estudios técnicos o superiores, adquiridos muchas veces mientras trabajaban, tienen mayores posibilidades de ascender a puestos administrativos medios —jefas de departamento, de división— o llegar a ocupar cargos técnicos y profesionales de mayor jerarquía.

⁸ En el tema de movilidad solo se compararon la cohorte intermedia y la mayor, considerando que mientras más corto sea el período considerado, menores serán las probabilidades de que se den cambios significativos en lo concerniente a movilidad ocupacional, y este sería el caso de la cohorte de menos edad que está en sus primeros años de vida laboral.

⁹ 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 hecho 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 cuanto a ingresos solo 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.

En términos generales, las obreras, empleadas de casa particular y trabajadoras de otros servicios (manual asalariada) fluyen sobre todo hacia el autoempleo, y en menor medida acceden a puestos no manuales bajos. Es difícil pensar que estas trabajadoras 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. La mayoría de las trabajadoras del servicio doméstico del colectivo mayor tienen niveles de escolaridad muy bajos (apenas han alcanzado el básico), y en la generación intermedia, si bien los niveles educativos han mejorando un poco, todavía más de la mitad no ha sobrepasado el básico.

En ambas generaciones, al menos una de cada dos trabajadoras que cambian de categoría ocupacional, especialmente en el estrato manual asalariado y en menor medida en el no manual, circula hacia empleos manuales independientes.¹⁰ Este desplazamiento expresa tanto la búsqueda de formas más flexibles de trabajo para compatibilizar las actividades productivas con las labores domésticas, como las dificultades que enfrentan las mujeres que han pasado cierto límite de edad, alrededor de los cuarenta años, para encontrar empleo asalariado.

Con todos los resguardos del caso, por las razones mencionadas, podemos visualizar algunas tendencias específicas en las trayectorias laborales de las mujeres de la cohorte más joven. No solo el punto de partida de sus itinerarios es diferente en lo que a posición ocupacional y educación se refiere. En esta categoría, aun cuando muchas trabajadoras están en sus primeros empleos y años de trabajo, ya se advierte un porcentaje mayor de trabajadoras manuales asalariadas que han ascendido a puestos no manuales, situación relacionada con el hecho de que las generaciones más jóvenes se capacitan más y en nuevos campos de aprendizaje. Mientras 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 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 productos financieros).

Podemos concluir, entonces, que hay diferencias entre las cohortes en cuanto a recursos y punto de partida del itinerario laboral, lo que permite a las cohortes más jóvenes un mayor desplazamiento en el mercado laboral y acceder a posiciones más

¹⁰ En el estudio sobre cohortes realizado por Virginia Guzmán y Amalia Mauro (1996), se mostró que la industria da empleo, fundamentalmente 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 por cuenta propia en la producción de algún bien, o en la prestación de algún servicio. Vale destacar que en los últimos años se advierte una tendencia creciente a la externalización de parte del proceso productivo industrial, que las empresas encargan a mujeres que trabajan en sus casas (las trabajadoras a domicilio) o en pequeños talleres a su cargo. Los últimos trabajos de muchas de las obreras que empezaron a trabajar en la industria en edades tempranas (15-19 años) y que concluyen su trayectoria como cuentapropistas, se inscriben en rubros del área textil.

altas. Sin embargo, estas tendencias favorables para la generación más joven se dan en un cuadro de movilidad ocupacional restringida, que ubica a las personas dentro de determinadas categorías. Entre las categorías y puestos de trabajos se levanta una serie de barreras que impiden, por ejemplo, a las trabajadoras manuales ascender a la categoría no manual alta, no solo debido a diferencias de escolaridad, sino por su procedencia de clase y cultural. La mayor movilidad en las jóvenes se da en una franja intermedia, entre no manual baja y obreras asalariadas y empleadas domésticas, donde las jóvenes tienen que hacer constantes esfuerzos, habitualmente capacitarse, para no retroceder a las posiciones consideradas menos prestigiosa, como el trabajo en servicios domésticos.

3. La doble presencia de las mujeres

Las mujeres están presentes simultáneamente en el espacio familiar y laboral, ámbitos que no solo se organizan en torno a tareas de orden diferente, sino que están regidos por lógicas aparentemente contradictorias: la del afecto, solidaridad y relaciones personales, en un caso; la del rendimiento, disciplina y productividad, en el otro. Esto las obliga a depositar energías y expectativas en uno y otro, y a distribuir el tiempo entre las exigencias y demandas de la familia y del trabajo extrafamiliar.

Circunstancias de ambos ámbitos concurren sea para inhibir o ampliar los grados de libertad que las mujeres tienen para definir sus trayectorias laborales.

3.1 *La pareja en la vida laboral de las mujeres*

La presencia 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 en las trayectorias laborales de las mujeres con pareja.

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 las mujeres en el mercado de trabajo. Estas negociaciones están condicionadas por las imágenes de familia presentes desde la infancia, la valoración acordada por las mujeres y sus parejas a sus respectivos trabajos y la representación de ambos sobre el tipo de familia que quieren construir. Las negociaciones exigen a las trabajadoras armonizar y jerarquizar diversas representaciones y expectativas sobre sí mismas, con las imágenes y representaciones que los otros tienen de estas dimensiones y de sus identidades como trabajadoras.

Las posibilidades de las mujeres de hacer respetar sus trayectorias laborales se relacionan con la distancia objetiva entre ambos miembros en cuanto a sus niveles educativos, técnicos y profesionales, con la capacidad de generar ingreso y con el prestigio de las ocupaciones a las que acceden. Una gran distancia (heterogamia), a favor del marido actúa como presión implícita o explícita para que las mujeres, de acuerdo a criterios de costo/oportunidad y de prestigio social, subordinen sus proyectos a los del marido, los que se transforman en el eje del proyecto familiar. La organización del trabajo y la exigencia de una disponibilidad laboral total en los car-

gos de responsabilidad y mando influyen en el mismo sentido, el de la subordinación de las mujeres a las carreras laborales maritales.

Es posible construir tres tipos de relación de pareja. 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. Las mujeres entran y salen del mercado de trabajo de acuerdo a las necesidades de la familia. Este modelo es más usual en familias procedentes de sectores socioeconómicos bajos y en las generaciones mayores, pero también en sectores medios cuando existe una marcada heterogamia entre los cónyuges y prevalece una representación de la masculinidad asociada al éxito laboral y el prestigio social. Sin embargo, la subordinación de las mujeres en ambos sectores sociales no es total; las actividades laborales que ellas desarrollan son frecuentemente interpretadas por ellas como espacios de libertad y de realización personal dentro de una vida que está hegemonizada por la voluntad masculina.

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.

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. Las dinámicas familiares suelen estar cruzadas por negociaciones, tensiones o conflictos con respecto a la influencia o interferencia entre las carreras de ambos. Esta situación es más habitual entre las mujeres para las cuales el trabajo es una dimensión sustantiva de su identidad personal, tienen mayores niveles de escolaridad y se insertan en posiciones de mando medio.

Las mujeres de las generaciones intermedia y mayor tuvieron más dificultades en negociar su proyecto laboral, pues, a diferencia de la cohorte más joven, no contaron con modelos ni experiencias semejantes en sus familias de origen, ni un entorno cultural que reconociera la presencia más generalizada de las mujeres en el mercado de trabajo.

Para las mujeres sin pareja, las entradas y salidas del mercado no constituyen una alternativa. Las mujeres sin pareja con hijos debieron apoyarse emocionalmente en sus familias de origen y contar con su ayuda para la educación de los hijos y la realización del trabajo doméstico. Los hijos, a su vez, tuvieron un papel central como nutriente afectivo y de apoyo concreto a las madres, respaldándolas en sus decisiones. Para muchas de ellas, el trabajo representó una oportunidad para elaborar y compensar las frustraciones experimentadas en la vida de pareja y para recuperar, a decir de algunas, la autoestima tan mellada. Para las jóvenes solteras, aunque con matices diferentes, el trabajo constituye el centro de su vida actual y una base de proyección hacia el futuro. 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. Comparten una mayor conciencia de la responsabilidad que les cabe en definir el sentido de sus vidas, el que aparece menos ligado al peso de las costumbres que en el caso de las generaciones de más edad.

3.2 *Las relaciones con los hijos y el trabajo doméstico*

La mayoría de las mujeres entrevistadas, aunque con distintos matices y prioridades de acuerdo a su procedencia social y biografía personal, el grado de escolaridad y la situación familiar y laboral, sigue basando parte sustantiva de su identidad en la maternidad y en su desempeño como pareja, esposa y ama de casa. Esto permite comprender que, en el momento en que nacen sus hijos, acepten la redefinición y el reordenamiento del resto de las tareas domésticas —la alimentación, la limpieza, los trámites y pagos de los servicios— como propias de sus roles de madre y esposa, aunque antes dichas tareas hubiesen sido distribuidas de otra manera entre los cónyuges. Permite entender también que muchas mujeres permanezcan fuera del mercado de trabajo y/o que se retiren temporal o definitivamente cuando nacen los hijos. Un tercio de las mujeres de la generación mayor, y una de cada cinco 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, como dijéramos antes, las ausencias más prolongadas del trabajo se concentraron entre el primer 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. En los casos de permanecer en el mercado, muchas se desplazan a empleos de carácter más flexible que les permiten articular el trabajo remunerado y las obligaciones familiares.

No obstante, la incorporación creciente de las mujeres al mercado de trabajo y la menor valoración social de la consagración de las mujeres a la familia, han generado un proceso de redefinición de los alcances y contenidos atribuidos a la maternidad. La dedicación exclusiva a la maternidad deja insatisfechas a las trabajadoras, pero la articulación de ambas esferas les resulta difícil, sobre todo cuando no existen cambios sustantivos en la distribución del trabajo ni servicios sociales suficientes y adecuados que reduzcan las tareas domésticas.

Ahora bien, las modalidades y circunstancias en que la mujer vive la maternidad cambian de acuerdo a 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 las mujeres, por el otro. Las trabajadoras que se casaron jóvenes y tuvieron sus hijos en un breve lapso han estado más presionadas a asumir la totalidad de las tareas domésticas y han perdido fuerza en la negociación con la pareja ante la ausencia de una experiencia laboral previa que afirme su imagen de trabajadora. Esta situación es más frecuente en el colectivo de más edad, en el que una mayor proporción ingresó a trabajar estando casada y con menores niveles de escolaridad. Es diferente la experiencia de las mujeres que trabajaron antes de casarse, con niveles educativos más altos, las que se relacionan y negocian con sus parejas a partir de un pasado que las reconoce como trabajadoras.

4. El significado del trabajo en las mujeres, hitos críticos en las trayectorias laborales

202

La presencia simultánea de las mujeres en el mundo de la familia y del trabajo, y su posición generalmente subordinada en ambos espacios, permiten anticipar los hitos

críticos que suelen enfrentar en su vida laboral y el significado que adquiere el trabajo para ellas.

Los hitos críticos son las coyunturas específicas que rompen el equilibrio alcanzado entre vida familiar y laboral, exigen de las trabajadoras decisiones y/o nuevas respuestas que ponen en juego sus motivaciones, recursos y representaciones, e influyen sobre la dirección que toma el itinerario laboral. Estos momentos están asociados a eventos en la vida familiar y laboral, y la manera de enfrentarlos depende de las respuestas de los miembros significativos del entorno inmediato (padres, hermanos y hermanas, pareja, amigos y amigas). La ausencia de personas relevantes que refuercen la centralidad del trabajo en la vida de las jóvenes y les ayuden a anticipar los pasos siguientes en el momento de integrarse al mercado de trabajo, lleva a las jóvenes a incorporarse con una visión muy inmediata y coyuntural y a perder de vista el horizonte temporal de su trayectoria. La formación de pareja y el nacimiento de los hijos, en particular del segundo y tercer hijo, se vinculan frecuentemente con respuestas como el abandono (definitivo o temporal) del mercado de trabajo o con cambios de dirección del curso laboral. Atravesar esta situación sin dejar el ámbito laboral estaría ligado a la capacidad y posibilidad de delegar funciones y realizar negociaciones exitosas con la pareja.

A lo largo de las trayectorias laborales, la mayoría de las trabajadoras ha enfrentado conflictos con las jerarquías o con los compañeros de trabajo; se han sentido insatisfechas con el contenido de sus actividades, por considerar que no correspondían ni a sus capacidades, ni a sus expectativas, ni a la imagen de sí mismas; o han encarado nuevas exigencias derivadas de las transformaciones en la organización del trabajo.

En estos casos, la respuesta del entorno cercano juega un papel relevante en cómo ellas enfrentan las 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 que ella desempeña es muy bajo. Las mujeres sin pareja, al contrario, están obligadas a buscar otras formas de solución, lo que redundaría en un mejor aprendizaje del manejo de los conflictos en el puesto de trabajo.

La reinserción en el mercado laboral luego de un alejamiento temporal es una experiencia muy difícil. Las mujeres no solo se reincorporan por razones económicas, sino también movidas por el deseo de recuperar independencia y autonomía, y mejorar su posición en el hogar. De acuerdo con los testimonios, en los primeros momentos del retiro del trabajo, las mujeres experimentan un sentimiento de alivio al desaparecer el motivo de conflicto o presión inmediata y sienten que tienen la posibilidad y expectativa de mejorar la calidad de las relaciones con sus hijos. Sin embargo, la mayoría de ellas da cuenta de la frustración que les produce al cabo de un tiempo permanecer siempre en su casa, de los sentimientos de vacío e inutilidad que las embargan y de la pérdida de influencia dentro del hogar. Aquellas mujeres que quieren recuperar o mejorar la posición que tenían antes en el mercado de trabajo se enfrentan a menudo con una negativa del mercado, lo que pone a prueba su autovaloración personal, particularmente en quienes han pasado cierto límite de edad, lo que puede hacerlas desistir en su búsqueda. En los casos en que la reincorporación se relaciona con el descenso o empeoramiento de la calidad y/o condiciones de trabajo, los senti-

mientos de insatisfacción y las malas condiciones laborales efectivas de las ocupaciones las empujan 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 significado del trabajo está vinculado también con la doble presencia de las mujeres y su posición subordinada en la familia y en el mercado laboral. Los elementos con que se valora el trabajo se refieren básicamente al ámbito emocional y subjetivo, a procesos de redefinición subjetiva y de nuevas formas de representación de sí. 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 con aquellos del entorno familiar. Esta potencialidad del trabajo es reconocida por gran parte de las entrevistadas, más allá de las experiencias particulares de cada una. Asocian la presencia en el mundo laboral con el logro de autonomía e independencia 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, coinciden en que la permanencia exclusiva en la familia no solo atenta contra su individualidad, sino que, además, les hace perder poder y respeto dentro de las negociaciones familiares e inhibe su crecimiento personal. Empero, la priorización del sentido del trabajo asociada a la autorrealización comporta una aparente menor preocupación por subrayar los logros profesionales y laborales propiamente tales, y deja en segundo plano la dimensión de aporte material relacionada con el trabajo.

Las generaciones mayores acentúan más que las jóvenes los efectos positivos del trabajo en la familia, mientras que estas últimas subrayan las dimensiones de realización personal y laboral. Las características de la situación socioeconómica apoyan también interpretaciones diferentes, en la medida en que el monto de las urgencias no es equivalente. En mujeres de grupos sociales de mayores recursos,¹¹ si bien el sentido del trabajo es presentado a veces como necesidad, lo es principalmente como un destino elegido, vinculado con la idea de la autorrealización. Por el contrario, entre aquellas pertenecientes a sectores de menores recursos, el sentido del trabajo se presenta principalmente como una exigencia y una necesidad para la sobrevivencia, a pesar de que existe un reconocimiento de sus beneficios en el ámbito personal y emocional.

5. La centralidad de los sujetos

La reconstrucción de las trayectorias laborales permite conocer también cómo operan factores de orden individual y subjetivos, e identificar las características individuales que actúan positivamente en la permanencia y avances de las mujeres en el mercado laboral. Características individuales permiten entender las diferencias en el desarrollo laboral de mujeres que provienen de un mismo medio cultural, que han

¹¹ Lo antes dicho 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.

accedido a recursos educativos similares, tienen la misma posición familiar y ocupacional y enfrentan problemas similares. Niveles de satisfacción personal y laboral dispares acompañan sus itinerarios, los que pueden seguir un curso ascendente, irregular o descendente.

La significación que adquiere el trabajo en la vida de las mujeres y el lugar que ocupa en la representación de sí mismas, cumplen un papel central en su motivación e interés por permanecer en el mercado de trabajo y en la superación de los obstáculos y presiones que se ejercen sobre ellas para que se retiren. 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 eleva sus probabilidades de éxito laboral.

La continuidad en las trayectorias laborales se vincula, además, con una perspectiva de futuro asociada a esa actividad. Aunque el proyecto laboral no sea siempre del todo consciente para los individuos, pasado el tiempo y mirando hacia atrás es posible abstraer la racionalidad de los pasos dados por las mujeres para perfeccionarse como trabajadoras, mantenerse y desplazarse en el mercado.

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 a partir de determinadas expectativas y deseos que se expresan en metas y objetivos concretos. Es agente, además, en tanto construye, consciente e inconscientemente, estrategias para alcanzar los objetivos propuestos, estrategias que, para ser exitosas, deben armonizar las motivaciones y deseos, las habilidades, capacidades y límites personales, y las demandas laborales específicas.

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.

La capacitación permanente constituye una estrategia fundamental para hacer realidad proyectos laborales, dado que posibilita la continuidad y estabilidad en los empleos, sobre todo cuando estos cambian en su organización o incorporan nuevas tecnologías. Sin embargo, las mujeres entrevistadas no han dedicado mucho tiempo a programas de capacitación relevantes, que tengan efectos más positivos en su posición en el mercado de trabajo. Han emprendido, por el contrario, capacitaciones de corta duración, debido a 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.

La redefinición de las expectativas a partir de la confrontación de las perspectivas iniciales con las condiciones concretas del mercado de trabajo, con la percepción de los límites y potencialidades personales, las exigencias del medio social inmediato y el momento biográfico particular en el curso de la trayectoria laboral, resulta ser fundamental para mantener el control sobre los itinerarios laborales y asegurarse fuentes de satisfacción en el medio laboral. En este sentido, el reconocimiento de la insa-

tisfacción puede constituirse en un motor para el cambio cuando se relaciona con la percepción de sí misma como agente efectivo del mismo.

Otro de los factores más importantes que intervienen en la relación con lo laboral es la capacidad discriminativa emocional respecto al trabajo, referida a la capacidad para pensar y manejar la relación con él. Cuando la carga emocional se impone sobre la dimensión contractual formalizada del trabajo se tiende a producir una excesiva personalización de las relaciones y expectativas en lo laboral y una pérdida de conciencia sobre las responsabilidades y derechos que corresponden como trabajadora.

En resumen, la centralidad del trabajo en la representación de sí, la capacidad de elaborar un proyecto personal y analizar cognitivamente 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.

La idea y experiencia del éxito laboral, definido según criterios heterogéneos, están presentes en las trabajadoras que incorporan el trabajo como elemento importante de su identidad personal, cualquiera sea su categoría ocupacional. Dichos criterios 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 y sirven como guías de evaluación del éxito laboral son múltiples. Algunas mujeres valoran la posibilidad de innovación, la libertad y la creatividad en el desarrollo de la tarea; unas, los desafíos empresariales; y otras, la estabilidad y seguridad, y la armonía entre lo familiar y lo laboral.

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. La acumulación laboral se refleja en los itinerarios laborales, advirtiéndose un nivel superior en los que llamamos ascendentes, pues en ellos la calidad y/o el prestigio social de los puestos de trabajo y/o calificaciones de la tarea realizada van aumentando con el transcurso del tiempo.

El grado de satisfacción adjudicado por un sujeto a la experiencia laboral, tercer factor que entra a tallar en la definición de éxito laboral, está relacionado con los otros dos aspectos considerados, la adecuación del trabajo con las propias orientaciones y la acumulación laboral.

6. A modo de conclusión

En las trayectorias laborales de las mujeres intervienen múltiples causas y son la cristalización de la influencia de factores que intervienen a distintos niveles de la realidad y en diferentes espacios sociales. Estos no siempre actúan en un mismo sentido y, en ocasiones, incluso lo hacen en direcciones contradictorias; tampoco tienen el mis-

mo peso a lo largo de la vida. Por otra parte, los diversos componentes no actúan directamente, sino que son interpretados y significados por las mujeres en los distintos momentos de su ciclo vital y de acuerdo a su particular biografía personal.

Las trayectorias laborales han experimentado cambios intergeneracionales importantes, los que pueden ser entendidos en el contexto de las transformaciones sociales, económicas y culturales que han tenido lugar en el país, y en el del surgimiento de un relevante movimiento feminista. Los cambios se orientan hacia una mayor individuación de las mujeres, 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.

Las potencialidades que encierran los cambios no se cristalizan necesariamente en todas las mujeres, no significan una gran homogeneidad ni una linealidad ascendente en las condiciones de vida de las mujeres, y no todas las jóvenes se encuentran en mejores condiciones que las generaciones más viejas. 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 en las mujeres el riesgo de tener que depender 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 en posiciones laborales de mayor jerarquía.

Los cambios tampoco 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 distinta valoración social de los trabajos 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 continúan construyéndose a partir de la experiencia masculina.

Las políticas públicas en pro de la equidad de género en el mundo del trabajo deberían tener en cuenta la multiplicidad de factores que configuran las trayectorias laborales y el hecho de 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 experiencia laboral de hombres y mujeres y propiciar la participación de las trabajadoras en su elaboración. En este sentido, las políticas deberían promover los procesos de individuación de las trabajadoras que permitan superar su posición subordinada en el trabajo y la sociedad, y redistribuir las oportunidades entre ambos sexos.

Bibliografía

- Escobar Latapí, Agustín. 1993. "Crisis, reestructuración y mercado de trabajo: nuevos patrones de inserción y movilidad laborales en Guadalajara, México". Ponencia presentada en el XIII Congreso de la Unión Internacional de Ciencias Antropológicas y Etnológicas. México.
- 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. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Censo Nacional de Población y Vivienda. 1960, 1970, 1982, 1992. Santiago, Chile.
- Muñoz, Adriana. 1988. "Fuerza de trabajo femenina: evolución y tendencias". En: *Mundo de Mujer. Continuidad y cambio*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).