

Mujeres y trayectorias laborales en el contexto de familias con integrantes privados/as de libertad



«Mujeres y trayectorias laborales en el contexto de familias con integrantes privados/as de libertad». Principales Resultados Estudio **«Participación en el mercado laboral formal e informal de mujeres jefas de hogar a cargo de niños/niñas con padre o madre privado/a de libertad. Un estudio mixto en la Región de Valparaíso».** Investigación desarrollada por el Área de Estudios de Corporación Galerna y financiada por el Fondo Concursable Chile de Todas y Todos del Ministerio de Desarrollo Social.

Equipo de Investigación:

Claudio Montero Urrutia (Coordinador Equipo de Investigación)

Nadia Poblete Hernández (Investigadora Principal)

César González Moris (Coordinador Trabajo de Campo)

Elizabeth Jorquera Pizarro (Encargada Análisis Estadístico)

Zélia Davy Ballu (Ayudante de Investigación)

Domingo Asún Salazar (Asesor Metodológico)

Diseño:

Gonzalo Brito Barrios

Área de Estudios - Corporación Galerna

Independencia 2686, Valparaíso

www.galerna.cl

Valparaíso, octubre de 2015.

«Los contenidos de este texto pueden ser reproducidos en cualquier medio, citando la fuente».

Hecho en Chile / Printed in Chile.

*Dedicamos este libro
a nuestro querido compañero Domingo Asún,
quién siempre nos recalcó la importancia
de difundir y compartir el conocimiento
como aporte a la construcción
de otro mundo posible.*

Contenido

PRESENTACIÓN	9
INTRODUCCIÓN	11
I. REFERENTES CONCEPTUALES	15
1.1. División Sexual del Trabajo: algunos antecedentes teóricos	15
1.2. División Sexual del Trabajo: algunos antecedentes históricos	17
1.3. Conceptualización y visibilización del trabajo reproductivo	20
1.4. Antecedentes de la situación laboral actual de las mujeres	21
1.5. Jefatura de Hogar	24
1.6. Privación de Libertad e impacto en las trayectorias laborales	25
1.6.1. Efectos de la Privación de Libertad	25
1.6.2. Reorganización familiar y doble rol de las mujeres	26
II. CARACTERIZACIÓN SOCIAL, ECONÓMICA Y LABORAL DE LAS MUJERES	29
2.1. Aclaraciones metodológicas preliminares	29
2.2. Características Sociodemográficas de las Mujeres y sus Familias	30
2.3. Condición Socioeconómica y Laboral	36
2.4. Cuadro de Síntesis: Resultados Caracterización Social, Económica y Laboral	47
2.5. Análisis Bivariados: Pruebas de Asociación y Cruces de Variables	48
III. ANÁLISIS DE CONGLOMERADOS Y SELECCIÓN DE CASOS	59
IV. RECONSTRUCCIÓN DE TRAYECTORIAS LABORALES	65
4.1. Inicio Trayectoria Laboral	66
4.1.1. Edad de inicio de la Trayectoria Laboral y Escolaridad	66
4.1.2. Formas de Acceso al Mercado Laboral	71
4.1.3. Características Primer Trabajo	72
4.1.4. Motivaciones para ingresar al mercado laboral	75
4.1.5. Valoración Primera Experiencia Laboral	77
4.2. Permanencia de las mujeres en el mercado laboral	77
4.2.1. Particularidades de las Trayectorias Laborales	78
4.2.2. Características Transversales de las Trayectorias	80
4.2.3. Sobre los sueldos	83
4.2.4. Relaciones Sociales en el trabajo	84

4.2.5. Interrupciones de Trayectorias Laborales	85
4.2.6. Proyecciones y Valorización del Trabajo	87
4.2.7. Mejoras en la Trayectoria Laboral	89
4.3. Dinámica expulsiva del mercado laboral	90
4.4. Sobre la Privación de Libertad	91
4.5. Recursos o capacidades personales, familiares y del entorno que operan como facilitadores de la participación laboral	93
V. SUGERENCIAS Y COMENTARIOS FINALES	95
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	99

*«Pasaron, es cierto, esos tiempos de ignorancia y de barbarie,
hemos llegado al siglo del vapor, de las luces y la electricidad,
y sin embargo, la condición de la mujer es casi idéntica
a la de aquellos tiempos que tanto horror nos causan.
Se ha innovado en la forma, pero no en el fondo»*

Carmela Jeria, Periódico La Alborada, Publicación Social Obrera.
Domingo 10 de Septiembre de 1905

PRESENTACIÓN

La siguiente publicación se desarrolla en el marco de la construcción de una **Línea de Investigación** colaborativa, generada entre el Consejo de Análisis Investigación y Proyectos de la Dirección Regional Valparaíso de Gendarmería de Chile, la Escuela de Trabajo Social PUCV y el Área de Estudios de Corporación Galerna.

Esta Línea de Investigación, que hemos denominado «**Producción y reproducción social de las violencias**», busca realizar un aporte desde una mirada crítica y propositiva a la comprensión de temáticas sociales complejas, asociadas a las diversas manifestaciones de la violencia, el delito y la seguridad pública.

INTRODUCCIÓN

El presente texto da cuenta del proceso y los resultados de investigación desarrollados en el marco del estudio denominado **«Participación en el mercado laboral formal e informal de mujeres jefas de hogar a cargo de niños/niñas con padre o madre privado/a de libertad. Un estudio mixto en la Región de Valparaíso»**, realizado por el Área de Estudios de Corporación Galerna y financiado por el Fondo Concursable Chile de Todas y Todos del Ministerio de Desarrollo Social.

Como equipo de investigación, nos hemos acercado a la temática de la privación de libertad considerando particularmente los efectos provocados en las familias, en los hijos e hijas y en las mujeres que se quedan a cargo de estos niños/niñas cuando se produce la separación forzosa del padre o de la madre. En este contexto, se ha puesto en evidencia que las mujeres que realizan las labores de cuidado, enfrentan diversas dificultades por lo que deben desplegar una serie de recursos que les permitan afrontar la situación de crisis que implica la nueva situación familiar generada por la privación de libertad.

Numerosos son los efectos que causa la privación de libertad en la familia. Los estudios refieren entre los más destacados y a la vez complejos: la estigmatización y por tanto aislamiento comunitario, el trauma de la detención, la pérdida de un referente afectivo, la reestructuración de la familia y en algunos casos la dispersión física de sus integrantes, la devastación de la economía familiar, entre otros. En torno a la crisis economía familiar se plantea que la privación de libertad genera un empeoramiento de la economía del grupo familiar, aún más si quien es recluido cumplía el rol de sostenedor/sostenedora familiar, dado que difícilmente se recupera la contribución económica del mismo. En efecto, muchas familias ven disminuidas significativamente sus ingresos, empeorando sus condiciones materiales de subsistencia (Ministerio de Desarrollo Social - Galerna, 2014).

Si a lo anterior, agregamos que las personas que asumen la carga económica y afectiva una vez estando privados de libertad el padre o la madre de una familia, son mujeres (pareja, madre, hermana, etc.), las posibilidades de enfrentar la crisis económica adquiere complejidades vinculadas con las desigualdades, brechas, barreras que existen y que están asociadas a la condición de género y al sexismo presente en el mercado laboral.

Por lo tanto, la situación de estas mujeres pudiera presentar complejidades que se entrecruzan y que debieran implicar medidas y estrategias desde diversas instancias gubernamentales. Para ello, es fundamental conocer en profundidad la realidad que enfrenta este grupo.

Sumado a lo anterior llamaba la atención —a este equipo de investigación— que en programas como Abriendo Caminos,¹ no se considerara a las mujeres cuidadoras más allá de su función de cuidados. En rigor, participan en la intervención en tanto mediadoras en la tarea central definida por el programa, asociada al bienestar del niño o niña. En este sentido, se ha sugerido en estudios anteriores, considerar a las mujeres cuidadoras como sujetas partícipes directa del proceso de intervención, con necesidades particulares y por tanto, con urgencia de apoyos específicos (Ministerio de Desarrollo Social- Galerna Consultores, 2014).

En esta línea, el estudio se propone, caracterizar socio laboral y demográficamente a las mujeres jefas de hogar que tienen bajo su cargo a niños/niñas cuyo padre o madre se encuentra privado de libertad, describir e identificar sus trayectorias laborales, para finalmente, lograr un análisis total de su situación. Por tanto, la relevancia de la investigación desarrollada se asocia con la producción de un conocimiento específico sobre un grupo de mujeres que se encuentra en un contexto particular y que por tanto, requiere de apoyos y respuestas atinentes a su situación.

Metodológicamente, el estudio se definió como un acercamiento mixto de tipo cualitativo y cuantitativo, cuyo sujeto de estudio fueron las mujeres cuidadoras partícipes del Programa Abriendo Caminos de la Región de Valparaíso. Las estrategias y técnicas de producción de información utilizadas fueron las siguientes: 1) investigación documental, que implicó una revisión bibliográfica de estudios, publicaciones en torno a la inserción y mantención de las mujeres en el mercado laboral formal e informal; 2) elaboración y aplicación de cuestionario aplicado a las mujeres cuidadoras y jefas de hogar pertenecientes a los Programas Abriendo Caminos ejecutados por dos entidades ejecutoras de la Región de Valparaíso, aplicando un total de 101 cuestionarios; 3) entrevistas semiestructuradas, se realizaron entre 1 y 3 encuentros con 6 mujeres seleccionadas a partir de un análisis de conglomerados.

1 El Ministerio de Desarrollo Social, señala que el Programa Abriendo Caminos está dirigido a apoyar a niños y niñas de familias donde hay situaciones de separación forzosa en razón del cumplimiento de condena de alguno de sus integrantes. El programa es ejecutado por organizaciones no gubernamentales y su diseño y soporte metodológico está a cargo del Ministerio.

Vinculado con la estructura del texto, el primer capítulo está centrado en los antecedentes teóricos y contextuales, que permiten acercarse a las trayectorias laborales de las mujeres, considerando los elementos estructurales profusamente estudiados en las Ciencias Sociales y que en gran medida tienen como concepto central en sus análisis la división sexual del trabajo además, se presentan cifras que refieren un panorama asociado a las diferencias en la participación entre hombres y mujeres en el mercado laboral chileno.

El capítulo dos, presenta la caracterización social, económica y laboral de las mujeres partícipes del estudio, la que permite construir una primera panorámica de las trayectorias laborales.

El tercer apartado, aclara el procedimiento utilizado para seleccionar a las mujeres que se incorporaron a la fase cualitativa y con las cuales se concretan las entrevistas.

El siguiente capítulo expone la reconstrucción de las trayectorias laborales evidenciando los elementos comunes y las diferencias que emergen a partir del análisis de la producción de información cualitativa.

Finalmente, se incorpora un capítulo de sugerencias y comentarios finales, que busca volver a los elementos más estructurales que inciden en la realidad de las mujeres, pero además, poner en tensión a la luz de los resultados las perspectivas conceptuales en las cuales se han basado las políticas públicas vinculadas a mujeres y trabajo, así como, los objetivos y pretensiones de los programas que se generan a la luz de dichas conceptualizaciones.

Todo busca contribuir a la difícil comprensión y abordaje de las dinámicas asociadas con lo productivo, reproductivo y como éstas se presentan en la realidad de una familia, de las mujeres y con ello, revisar los sustentos de políticas públicas que en algunos casos, evidencian distancias significativas con las experiencias vida, en este caso, de un grupo de mujeres que han debido enfrentar la privación de libertad de un familiar y sus consecuencias.

I. REFERENTES CONCEPTUALES

1.1. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: ALGUNOS ANTECEDENTES TEÓRICOS

Desde hace varias décadas, numerosos son los trabajos e investigaciones que han indagado y profundizado en las diferencias que existen en la incorporación, mantención y características de la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral y cómo en ella incidiría la condición de género.²

Los estudios en cuestión evidencian que existen diversas dificultades y obstáculos para que la participación de hombres y mujeres se de en condiciones de equidad, siendo las desventajas considerables para las mujeres. En esta línea, la producción de conocimiento feminista y de género ha aportado significativamente a la develación y conceptualización de dichas diferencias, asociando en gran medida esta situación, a los efectos de la división sexual del trabajo.

Ya Engels lo planteaba en 1884: con el surgimiento de la agricultura y particularmente de un nuevo sistema económico, las mujeres son relegadas al espacio doméstico, son expulsadas de lo productivo y las dinámicas complementarias precapitalistas son reemplazadas por una nueva dinámica socioeconómica, que situará a la monogamia y la familia como dispositivos que asegurarán un nuevo orden societal.

En consecuencia, la división sexual del trabajo establece un orden social, basado en diferencias existentes en las sociedades preindustriales, pero que en sociedades capitalistas se transforman en desigualdades cristalizadas y naturalizadas a partir de la condición de género.

Así, el capitalismo marcó un cambio trascendental en la situación de las mujeres, la nueva forma de organización económica asociada a la privatización de las tierras y al establecimiento de relaciones monetarias, relegó a las mujeres

2 Relevantes son los números y valiosos estudios desarrollados por el CEM (Centro de Estudios de la Mujer) que desde la década de los '80 ha problematizado la relación mujeres-trabajo. Así también vale destacar lo desarrollado por Elena Caffarena, Felicita Klimplel y otras mujeres que tempranamente –primeras décadas del siglo XX– identificaron desigualdades sexistas en la participación laboral.

al mundo de lo reproductivo, el que además fue subvalorado frente al trabajo que permitía generar valor en el mercado, es decir, el trabajo productivo. Por tanto, «*la importancia económica de la reproducción de la mano de obra llevada a cabo en el hogar, y su función en la acumulación del capital, se hicieron invisibles, confundiendo con una vocación natural y designándose como “trabajo de mujeres”*».(Federici, 2010: 112)

Lo anterior implica una feminización del espacio privado que supone, tal como lo plantea Scholz (2000), la adjudicación de cualidades, actividades y valoraciones sociales específicas que quedan al margen de lo que se considera trabajo abstracto³ y que difícilmente pueden ser subsumidas a la lógica del valor establecido por el capitalismo.

Así, el trabajo reproductivo no entra al circuito de la valorización mercantil (valor de cambio), no considerándose como un elemento central del proceso de acumulación capitalista, aún más, se puede plantear incluso que su utilidad o valor social, siempre está en entre dicho, porque no es considerado una actividad en la cual se invierta energía, tiempo y que tenga una relevancia vital, más bien, es concebido como algo dado, natural, que en su cotidiano estar pierde visibilidad.

En consecuencia, la división sexual del trabajo no sólo implica que las labores asignadas a lo femenino queden desvalorizadas monetariamente y por tanto no consideradas en los procesos de acumulación, cuestión evidenciada por Federici, sino que además culturalmente, socialmente son naturalizadas y por tanto, ignoradas en cuanto a su relevancia en la mantención de la vida humana.

Considerando ya sea la invisibilización del trabajo doméstico o la imposibilidad de que éste sea integrado bajo el manto del trabajo productivo, lo que se instala en el debate a partir de estas autoras es un problema conceptual

3 Trabajo abstracto es propio de las sociedades capitalistas. Revisar producción teórica desarrollada por el Grupo Crisis, <http://www.krisis.org/>. Ahora bien, tanto el trabajo de Federici, como el de Scholz, evidencian la relación entre la reproducción social y el trabajo productivo, las «transferencias» entre aquello que no es considerado trabajo y lo que sí es valorizado como tal. Estas relaciones, implicaron ampliar el concepto de trabajo hacia actividades que no se incluyen dentro de la lógica la producción de mercancías. Esta línea argumentativa será clave en los planteamientos políticos de diversas organizaciones feministas. Planteamientos, criticados por Roswitha Scholz, en tanto, la idea de igualar lo reproductivo con el trabajo productivo, tendería a ser una propuesta de corte reformista más que de transformación de las lógicas patriarcales y capitalismo, dado que se relativiza la crítica radical a este sistema de trabajo.

significativo, que tiene claras implicancias políticas: ¿Es posible considerar el trabajo doméstico y de cuidados como trabajo productivo? En rigor, ¿es posible homologar lo productivo con lo reproductivo?⁴

Si bien los alcances a estas preguntas sobrepasan significativamente los objetivos de este estudio, es de suma relevancia que el conocimiento a producir permita construir argumentos que ayuden a dilucidar dichos cuestionamientos, los que aluden no solo aspectos sociolaborales, sino también a construcciones culturales que inciden directamente en las concepciones y representaciones de lo reproductivo y productivo y las desigualdades que generan.

1.2. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: ALGUNOS ANTECEDENTES HISTÓRICOS

En este contexto, es relevante no sólo revisar antecedentes teóricos sino también históricos, con el fin de apreciar las modificaciones o permanencias en la división sexual del trabajo y en las valoraciones que se construyen económica y socialmente de lo femenino y lo masculino considerando dicha división.

Claro es que la relación mujeres trabajo no es un fenómeno reciente. De hecho si se revisan antecedentes del proceso de invasión española de los siglos XVI y XVII, se puede plantear que el sistema de encomienda ligada a servicios personales en las minas, agricultura y defensa del territorio colonizado estuvo compuesta por mujeres indígenas, en rigor no sólo el indio era el encomendado sino también su familia. Así también, se sabe de esclavas que venían con

4 En esta reflexión es interesante seguir revisando los planteamientos de Silvia Federici como de Roswitha Scholz, que en alguna medida se sitúan en posiciones distintas. La teórica alemana desde una mirada crítica a la conceptualización de lo reproductivo como trabajo, y por otro lado, la visión desarrollada por Federici en torno a la necesidad de asalariar las labores desarrolladas en el espacio doméstico. Importante es aclarar, que en los últimos escritos de la feminista italiana, se presenta un cambio en el posicionamiento señalado, que pasa por una nueva mirada hacia el trabajo doméstico. «También son las mujeres las que han liderado los esfuerzos para colectivizar el trabajo reproductivo como herramienta para economizar los costes reproductivos y para protegerse mutuamente de la pobreza, de la violencia estatal y de la ejercida de manera individual por los hombres. Un ejemplo destacado son las *ollas comunes* (cocinas comunes) que las mujeres de Chile y Perú construyeron durante los años ochenta, cuando debido a la fuerte inflación ya no se podían permitir afrontar la compra de alimentos de manera individual» Federici (2013), «Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproductivo y luchas feministas», Traficantes de sueños, Madrid.

los europeos.⁵ En este sentido, parece relevante revisar como en la etapa previa a la invasión colonialista, la división sexual del trabajo poseía características particulares. Segato señala que la preinvasión europea, el mundo indígena poseía un sistema patriarcal basado en relaciones duales, complementarias, en las que lo doméstico tenía un valor significativo, distinto a lo que sucede en las relaciones que genera el capitalismo, caracterizadas por lo binario y con ello, por la instalación de la jerarquización entre los sexos.⁶

Durante el siglo XVIII, los estudios historiográficos destacan un aumento significativo de la población, así como la masculinización de las zonas mineras. En este contexto, las mujeres pobres comenzaron a trasladarse a los incipientes centros urbanos y con ello a desarrollar actividades laborales vinculadas con el servicio doméstico. Gazmuri y Sagredo (2013), además señalan que ocuparon un rol fundamental en actividades productivas asociadas con la artesanía y la agricultura.

Las mujeres del siglo XIX declaraban distintos oficios en los primeros censos de los que se tiene registro, siendo alrededor del 30% las que señalaban algún tipo de actividad de carácter productivo (1854 el 30,7%; 1865 26,2%; 1875 27,9%; 1885 28,5%) (Gálvez - Bravo, 1992). En el desglose en torno a las actividades específicas se puede apreciar una clara segmentación horizontal del mercado de trabajo, los oficios feminizados son los ligados a la manufactura (hilanderas, tejedoras y costureras, bordadoras, sombrereras y zapateras) y a la industria alimenticia:

...amasanderas y panaderas, dulceras, lecheras y queseras, configuran una industria alimenticia compuesta en sus inicios en un 45.7% por mujeres (...) En los servicios la participación de las mujeres es importante y en el servicio doméstico se encuentra la mayoría. Para ellas, la salida del propio domicilio conduce a otro domicilio donde son cocineras, sirvientas y nodrizas. Las lavanderas' combinan ambos lugares de trabajo, su domicilio y el ajeno, y muchos patrones (Idem, pp.18-19).

Con el desarrollo del capitalismo de tipo fordista-keynesiano, para el caso chileno, las mujeres si bien siguen desarrollando actividades laborales particular-

5 Es interesante revisar el trabajo de Luis Vitale, *La condición de la mujer en la colonia y la consolidación del Patriarcado*, en «El protagonismo social de la mujer», ubicado en http://www.archivochile.com/Ideas_Autores/vitalel/5lvc/05lvcmujer0010.PDF.

6 Segato, Rita, «Género y colonialidad: en busca de claves de lectura y de un vocabulario estratégico descolonial», revisado en http://nigs.paginas.ufsc.br/files/2012/09/genero_y_colonialidad_en_busca_de_claves_de_lectura_y_de_un_vocabulario_estrategico_descolonial__ritasegato.pdf.

mente aquellas provenientes de los sectores populares, no se podría hablar de una integración masiva como mano de obra a las industrias, siendo esta área productiva casi totalmente masculinizada. Siguiendo a Valdés (2008), el Estado Benefactor fortalece la división sexual del trabajo, al asalar al hombre y levantar la maternidad como la función central de las mujeres.

Hoy, con un capitalismo en su fase de desarrollo más avanzado de corte neoliberal, la participación de las mujeres en distintas áreas de la producción económica ha aumentado, sin embargo este proceso ha ido de la mano con una mayor precarización de las condiciones laborales, tanto para hombres como para mujeres. En este sentido, Scholz plantea:

...bajo el dictado de los mercados mundiales y las subsiguientes tendencias a la flexibilización, la situación normal (la masculina) del trabajo se va erosionando, y las biografías laborales discontinuas, típicas de las mujeres, se están convirtiendo cada vez más como «situación normal» para los hombres (Scholz, 2000).

Así también, otros cambios se asocian con un fuerte aumento de la familia monoparental a cargo de mujeres y el declive de la figura del hombre como proveedor. Estos cambios tanto a nivel de la participación laboral de las mujeres, como la mayor flexibilidad laboral, sumado a la diversidad de modelos de familia,

...no cambia en absoluto el hecho de que las mujeres sigan siendo las que cargan con la educación de los hijos, los trabajos domésticos, etc. Y que sigan ganando menos y raras veces se les pueda encontrar en posiciones altas, a pesar de tener ya las mismas calificaciones que los hombres (Ídem, p. 13).

Por tanto, lo que resulta ser nuevo es el aumento significativo de la participación de las mujeres en el mercado formal del trabajo y junto con ello, el esfuerzo de numerosos organismos internacionales y de los Estados en fomentar las tasas de participación y ocupación de las mujeres.

No obstante, estas modificaciones a pesar de ser significativas no han implicado una subversión del sistema sexo género y esto porque siempre lo reproductivo aparece como un factor decisivo en los distintos ámbitos en los que se desenvuelven las mujeres. Es por ello, que se puede considerar, como ya la ha planteado toda una tradición teórica feminista, que la división sexual del trabajo ha sido uno de los pilares en los cuales se sustenta la subordinación de las mujeres.

1.3. CONCEPTUALIZACIÓN Y VISIBILIZACIÓN DEL TRABAJO REPRODUCTIVO

Considerando lo anterior, es relevante apreciar –a modo general– los avances conceptuales asociados a la división sexual del trabajo. En esta línea, encontramos la vasta producción de conocimiento generada desde la economía feminista. Sin duda uno de los aspectos más relevantes en este sentido, es la visibilización del trabajo reproductivo, la que ha implicado nombrar distintas actividades que son parte de esa reproducción social desarrollada fundamentalmente en el mundo de lo privado y por mujeres.

Se tiene por tanto, una primera diferenciación que establecen algunas teóricas y que refiere al trabajo doméstico como una actividad específica asociada a aspectos más materiales de la reproducción social.

típicas tareas tales como hacer las compras de bienes y la adquisición de servicios para el hogar, cocinar, limpiar la casa, lavar, planchar la ropa, cuidar mascotas y plantas y también tareas de gestión en cuanto a la organización y distribución de tareas (Aguirre, 2009: p.34).

Mientras que la noción de trabajo de cuidados incluirá la dimensión de lo material, pero también lo afectivo y todo aquello, que no puede comprenderse en el marco de lo productivo:

Es un concepto que pretende captar la transversalidad de las prácticas y representaciones femeninas. La noción de trabajo de cuidados considera que las facetas «material» e «inmaterial» están complejamente imbricadas (...) trasciende la frontera de lo monetizado, al incluir tanto tareas remuneradas como no remuneradas, mostrando que las experiencias de las mujeres no establecen esos cortes abruptos entre mercado y familia, menos aún entre mercado y vida. Por tanto, es una noción que pretende ser alternativa a los términos anteriormente usados para describir los trabajos no remunerados de las mujeres en el ámbito privado, englobándolos, pero yendo más allá y estableciendo líneas de continuidad con las actividades remuneradas y no remuneradas en el espacio público (Pérez Orozco, 2006: 165).

Así dentro del trabajo de cuidados podemos incluir el trabajo de parentesco, el que se entiende como «*la concepción, el mantenimiento y las celebraciones rituales a través de los lazos de parentesco dentro del grupo doméstico, incluyendo visitas, cartas, llamadas telefónicas, regalos y tarjetas recordatorias*» (González, 2010: 125).

En este texto, se utilizará específicamente la noción de trabajo de cuidados planteada por Amaia Pérez de Orozco, decisión que también considera los relatos

de las mujeres que han participado en el estudio y como en ellos, la concepción de los cuidados en el ámbito privado incluye tanto lo afectivo como lo material.

1.4. ANTECEDENTES DE LA SITUACIÓN LABORAL ACTUAL DE LAS MUJERES

Tal como se ha planteado, las mujeres históricamente han tenido una participación en labores productivas, y en las últimas décadas dicha participación ha ido en aumento. No obstante, la tasa de participación de las mujeres al mercado laboral en Chile sigue siendo una de las más bajas de América Latina y de los países miembros del OCDE.

Cuadro N° 1: Evolución de las tasas de participación económica de las mujeres urbanas en el mercado laboral, América Latina (promedio ponderado). Población de 15 años y más

	1990	1997	2002	2008	2013
Tasa de Participación	41.6	47.8	51.8	53.8	54

Fuente: INE, 2015, Chile

Cuadro N° 2: Tasa de participación de las mujeres en América Latina, año 2012

País	Tasa de Participación
Chile	43
Argentina	48.4
México	50
Venezuela	50.4
Brasil	54.8
Uruguay	56.4
Colombia	58.2
Perú	64.4

Fuente: INE, 2015, Chile.

Por otro lado, tener un puesto de trabajo que permita la generación de ingresos no necesariamente implica una mejora en las condiciones de vida de las mujeres. En rigor, una de las características del empleo al que acceden las mujeres es la precariedad del mismo. De acuerdo con la Fundación Sol:

Sólo el 16% (1,15 millones) de la población femenina en edad de trabajar (15 años y más) tiene posibilidades de tener un empleo de calidad con contrato laboral indefinido, cotizaciones y seguro de cesantía. El 27,2% (1,8 millones) está en ocupaciones inestables, desprotegidas o informales, es decir, están insertas de forma endeble en sus puestos de trabajo, lo cual se ve reflejado en contratos definidos, ausencia de contrato laboral, subempleo, falta de cotizaciones y seguro de desempleo, etc. (2012).

En términos generales, las mujeres tienen acceso a trabajos de menor calidad que los puestos «masculinos». Lo que se asocia con la existencia de la división sexual vertical del trabajo, es decir, las mujeres difícilmente pueden acceder a puestos de alta responsabilidad como la dirección de grandes empresas o administraciones.

Así también, las mujeres tienen que enfrentar la llamada división sexual horizontal del trabajo, es decir una segregación ocupacional del mercado laboral que se vincula con la existencia de sectores considerados como «femeninos», por ejemplo: servicios, enseñanza, trabajo doméstico remunerado. Esta condición, al igual que lo anteriormente señalado, no solo es un fenómeno que ocurre en Chile sino que se presenta de manera transversal.

Para ilustrar lo anterior: en los países de la OCDE, numerosas son las mujeres que tienen un empleo en sectores feminizados, por ejemplo en la Unión Europea el 84,9% de las mujeres ocupadas el año 2013 trabajaban en el sector de los servicios (INE, España) y según la OIT, para el año 2010 el 83% de los trabajadores domésticos eran mujeres.⁷ En Chile, el año 2011, el sector de los servicios domésticos concentraba el 11,7% del total de las mujeres ocupadas, mientras que muy pocos hombres tenían este tipo de empleo, sólo el 0,4% de los ocupados (INE, Chile).

Los sectores «femeninos» de la economía son de manera general poco valorados socialmente y las trabajadoras perciben en promedio un sueldo mucho menor a los ocupados en los sectores «masculinizados» como el sector bancario. Según la OIT el 2011, los ingresos promedios de las mujeres en el mundo representaban el 77,1% de lo que percibían los hombres. Además, ejecutando las mismas tareas, los hombres ganan aproximadamente 30% más

7 Esta concentración sube hasta el 93% en el Reino Unido. En los países menos desarrollados de Europa, como Rumania, Bulgaria o República Checa, las mujeres participan significativamente en el sector industrial y agrícola (Rumania 30,9% sector agrícola y el 20,5% en la industria). En promedio, en la Unión Europea, el 84,9% de las mujeres ocupadas trabajan en el sector de los servicios, el 11,2 en la industria y el 4% en el sector agrícola (INE, España).

que las mujeres. Esta alta brecha salarial de género muestra una de las discriminaciones que sufren las mujeres en el mercado laboral.

Teniendo acceso a puestos de trabajo con menos responsabilidades, ingresos y reconocimiento social que los hombres, muchas mujeres se incorporan y participan en el mercado laboral en condiciones de precariedad y con una gran flexibilización, a pesar de que esa participación se da en la modalidad de dependencia. Por tanto, tener un trabajo para muchas mujeres no necesariamente ha implicado una mejora en las condiciones de vida, de hecho la doble o triple jornada laboral es una realidad que no presenta importantes modificaciones, siendo la carga total de trabajo, es decir la suma de las horas dedicadas a lo productivo y a las labores de cuidado, superior a las 70 hrs. semanales.⁸

En esta línea, el trabajo por cuenta propia se ha transformado en una fuente de ingresos para muchas mujeres, tratando con ello no sólo desarrollar el ejercicio de una actividad de manera autónoma, sin tener empleador ni empleados, sino también, conjugar los horarios de trabajo y las labores de cuidado.

A nivel nacional, de acuerdo a los datos entregados por la Nueva Encuesta Suplementaria de ingresos, el total de ocupados por cuenta propia representa el 20.2% del total de ocupados, siendo 45.8% mujeres y 54.1% hombres, los ingresos mensuales promedio son \$ 244.218, específicamente para las mujeres hablamos de \$169.278, mientras que los hombres perciben 307.758, estableciéndose una brecha salarial entre hombres y mujeres superior al 40% (NESI, 2013).

Para la región de Valparaíso, el total de trabajadores/trabajadoras por cuenta propia alcanza un total de 149.960 personas, siendo un 46.6% mujeres y un 53.3% hombres. El ingreso promedio mensual de este grupo de trabajadores/as en la región es de \$249.974. Para las mujeres el ingreso medio es de \$185.344, mientras que para los hombres es de \$306.548, estableciéndose al igual que a nivel nacional una brecha sobre el 40% (INE, 2013).

El trabajo por cuenta propia, puede ser entendido como una oportunidad para desarrollar iniciativas individuales, pero en muchos casos es sinónimo de trabajo informal y precario. Dada las dificultades que presenta la participación de las mujeres en el mercado laboral formal dependiente, la opción de generar «microemprendimientos» emerge como una alternativa, no obstante, dicho emprendimiento se ha traducido para muchas mujeres, en el desarrollo de

8 Encuesta experimental del uso de tiempo libre 2009. Boletín Informativo, INE.

actividades poco calificadas, con jornadas parciales e irregulares de trabajo y que sólo permiten generar ingresos para subsistir.

1.5. JEFATURA DE HOGAR

El concepto de jefatura de hogar, tal cual como lo plantea un artículo de la CEPAL, el año 1991, posee una ambigüedad asociada a «la asignación de la jefatura [por otros] miembros del hogar», es decir, esta forma de definición constituye un problema dado que los miembros del hogar pueden utilizar «diferentes criterios para hacer esta asignación» (CEPAL, 1991:7).

Así también, un estudio de Félix Acosta (2001) centrado en una revisión de los resultados de investigación de diversos estudios sobre jefatura de hogar en América Latina, señala que el concepto y su investigación presenta dificultades metodológicas porque:

no existe una definición estandarizada de la jefatura de hogar que sea utilizada en las diferentes fuentes de información; por el contrario, un concepto con contenidos culturales tan amplios como el de la jefatura declarada –que define como jefe o jefa del hogar a aquella persona reconocida como tal por los demás miembros–, usado en la mayor parte de los censos y encuestas de hogares de los países revisados, puede introducir sesgos, de parte tanto del entrevistador como de quien contesta el cuestionario, en la medición de la prevalencia y en el análisis de la situación social de los hogares (p. 45).

En consecuencia, la concepción de jefatura de hogar de facto o económica, no necesariamente coincide con el reporte de la familia. Por ello, en el presente estudio, encontrarnos mujeres jefas de hogar que no han desarrollado actividad productiva y que por tanto, no han tenido ni tienen una fuente de ingresos vinculada con actividad laboral alguna. En este sentido, será importante distinguir aquellas Jefas de Hogar que han desarrollado alguna actividad generadora de ingresos sueldos o salarios, de aquellas cuya mantención dependa de otras fuentes de ingresos como rentas, jubilaciones, pensiones o subsidios monetarios.

De acuerdo con los datos de la Encuesta NESI trimestre octubre diciembre año 2013, de un total de 5.490.149 hogares, un 64,4% posee jefatura masculina, mientras que el 35.5% presenta una jefatura femenina. De estos totales, los porcentajes de ocupados y ocupadas y la distribución por categoría laboral es la siguiente:

Cuadro N° 3: Jefatura de Hogar y Ocupación

Categoría Laboral	Jefatura de Hogar	
	Femenina	Masculina
Empleadores/as	3.6%	7.5%
Cuenta Propia	26.6%	21.5%
Asalariados/as	58.5%	70%
Servicio Doméstico	10.7%	0.2%
Familiar no remunerado	0.4%	0.5%
Porcentaje de Jefes de Hogar Ocupados/as	27.3%	72.6%

Fuente: INE. Nueva Encuesta suplementaria de ingresos, trimestre Oct. - Dic. 2013.

Lo anterior evidencia que las Jefaturas de Hogar ocupadas son mayoritariamente masculinas y que los tipos de trabajo que poseen mejores condiciones laborales las concentran hombres. Si bien, las mujeres se agrupan en el sector de asalariados/as, se puede apreciar que existen porcentualmente, mayor cantidad de mujeres que obtienen sus ingresos a partir del trabajo por cuenta propia y servicio doméstico, lo que evidencia una mayor precariedad.

1.6. PRIVACIÓN DE LIBERTAD E IMPACTO EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES

1.6.1. Efectos de la Privación de Libertad

Estudios realizados por la institución postulante (MIDEPLAN - Galerna, 2009; MDS - Galerna 2010; 2014), señalan que uno de los cambios de mayor ocurrencia frente a la privación de libertad del padre o la madre, es que las mujeres son las que asumen la responsabilidad de los cuidados materiales y afectivos al interior del hogar. Ello implica, no sólo buscar o generar estrategias para obtener recursos, sino también criar a niños/niñas en algunos casos de segunda generación, ya que corresponde a mujeres mayores el cuidando nietos u otro niños/as.

Por tanto, uno de los elementos que más impacta sobre la familia ante la privación de libertad se relaciona con el aspecto económico-laboral. Cuando se encuentra privado(a) de libertad el o la sostenedora económica de la familia, las adecuaciones que debe realizar el grupo familiar para adaptarse a la nueva situación son complejas y de difícil implementación, ya que muchas veces la precariedad económica o laboral se relacionan directamente con la actividad

delictiva del familiar preso, de ahí la mayor precarización económica de la familia y la dificultad para la cuidadora a cargo de los/las niños/niñas para encontrar nuevas fuentes lícitas de soporte económico. Dadas estas dificultades económicas en las cuales se encuentran inmersas un porcentaje significativo de familias, la generación de ingresos se transforma en una necesidad para muchas de las cuidadoras. Si a lo anterior le agregamos que muchas de éstas, realizan actividades laborales en condiciones de extrema precariedad, la necesidad de adquirir algún oficio y recibir algún apoyo en términos de inserción laboral es clave.

1.6.2. Reorganización familiar y doble rol de las mujeres

Del total de la población penal existente en Chile un 32.6% equivalente a 43.302 personas se encuentran privadas de libertad. Esta población es eminentemente masculina –más del 90% son hombres– pero en el último tiempo ha presentado un importante y progresivo aumento de la cantidad de mujeres encarceladas.⁹

Las consecuencias y los efectos de la prisionización no solo son vivenciadas por la persona privada de libertad sino que también por sus familias, asimismo, el impacto no solo se hace patente cuando el padre o la madre se encuentran en el recinto penitenciario, sino que también es posterior al término de la condena.

Entre los efectos más destacados por la literatura, se encuentran la incertidumbre frente a la determinación judicial; el trauma de la separación; la devastación de la economía familiar; los efectos de la estigmatización social y la pérdida de un referente afectivo significativo. En torno a la devastación de la economía familiar, Arditti et al. (2003) advierte en un estudio, que la privación de libertad afecta duramente la economía del grupo familiar, aún más si quien es recluso cumplía el rol de sostenedor/sostenedora familiar, puesto que se pierde la potencial contribución económica del mismo. En efecto, buena parte de las familias padece una disminución significativa de sus ingresos, reportando encontrarse en peores condiciones económicas que antes (Ministerio de Desarrollo Social- Galerna, 2014).

Así, la carga económica y afectiva, una vez estando privados de libertad el padre o la madre de una familia, la asumen mayoritariamente mujeres (parejas, madres, hermanas, etc.), por lo que las posibilidades de enfrentar la crisis económica vía empleo formal adquiere complejidades vinculadas con las des-

9 Ministerio de Justicia, 2013.

igualdades, brechas y barreras que se presentan en la participación laboral femenina y que están directamente vinculadas con la condición de género. Entre las complejidades se encuentra, la necesidad de compatibilizar las estrategias de generación de recursos con la labor de cuidados.

Por lo tanto, la situación de estas jefas de hogar se ve agudizada por una serie de vulnerabilidades que se entrecruzan y que debieran implicar medidas y estrategias desde diversas instancias gubernamentales.

II. CARACTERIZACIÓN SOCIAL, ECONÓMICA Y LABORAL DE LAS MUJERES

2.1. ACLARACIONES METODOLÓGICAS PRELIMINARES

La metodología mixta en diferentes estudios desarrollados por este equipo de investigación, ha sido una opción a través de la cual se ha perseguido la producción de un conocimiento lo más cabal, consistente y coherente posible con los procesos vitales de los y las sujetos que han participado en los distintos procesos de investigación desarrollados.

Por tanto, esta metodología ha sido una posibilidad de ir construyendo miradas analíticas que permiten reconocer características generales y a la vez hallar especificidades que evidencian la singularidad con la que se tejen las vidas a pesar de las condiciones estructurales. Es una opción, que también se vincula con la búsqueda de profundizar en las realidades, capacidades y necesidades de los y las sujetos a partir de ciertas características, tratando de captar los aspectos que permanecen invisibilizados en los datos; es primero generar una panorámica para luego utilizar un zoom que permite ver aquello que es ignorado y que de alguna manera explica cómo se forma esa panorámica, cómo se ordena, cómo se construye, para luego volver a la mirada general.

Es sin duda, la búsqueda del anudamiento entre lo estructural y lo micro, es el intento de tratar de comprender que en el dato se encadenan una serie de procesos. Es el intento, de desarrollar una mirada ante las complejidades de las realidades, ante lo que aparece como inaprensible.

Por ello, a continuación se expondrán algunas características de las mujeres que participaron en este proceso de estudio, lo que permitió a este grupo de investigación tener una primera panorámica de sus trayectorias laborales y de otras características relevantes de su devenir. Luego se mostrará la reconstrucción de historias laborales a partir del relato experiencial de 6 mujeres, que complementarán los hallazgos cuantitativos o los tensionarán. Cuando el conocimiento generado a través de ambas metodologías es coherente se establece una interpretación que posee contundencia y por tanto, permite abrir la comprensión de los procesos. Al contrario, cuando los resultados parecen contradictorios, la tensión instalada implica construir interpretaciones que más

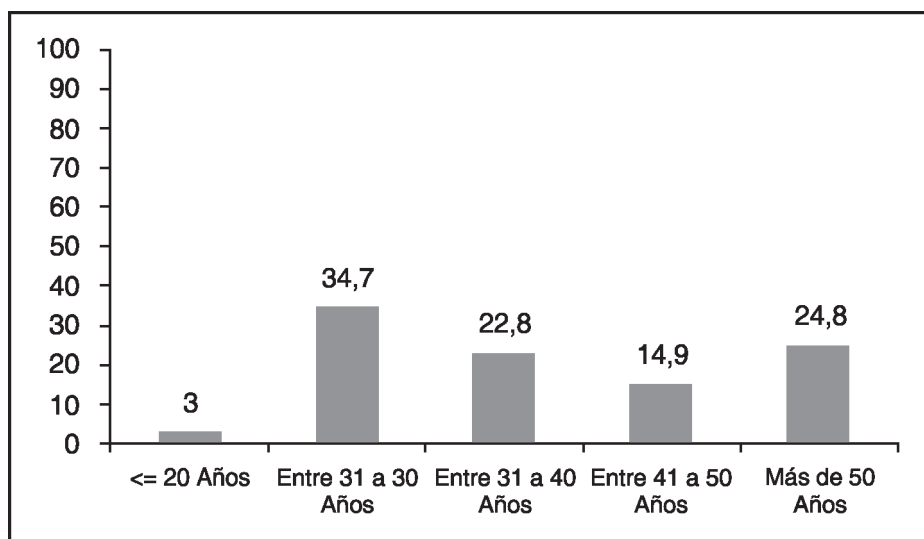
que cerrar el proceso analítico, abren posibilidades, instalan preguntas, hipótesis necesarias de trabajar posteriormente.

2.2. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LAS MUJERES Y SUS FAMILIAS

Tabla N° 1: Edad de las Mujeres Encuestadas

N°	101
Media	38,93
Moda	52
Desv. típ.	14,287
Mínimo	20
Máximo	76

Gráfico N° 1: Distribución por Tramos de Edad de las Mujeres Encuestadas



Respecto a las edades, como se observa en la tabla N° 1 y el gráfico N° 1, la edad promedio de las encuestadas fue de 38,9 años, la de menor edad tuvo 20 años y la de mayor edad tenía 76 años al momento de contestar el cuestionario. La distribución por tramos de edad indica que existe una leve concentración (34,7%) en el tramo que va desde los 21 a 30 años de edad, no obstante, es significativo el grupo de mujeres que tenía más de 50 años (24,8%). En rigor, podemos evidenciar que el grupo en términos etarios presenta una importante diversidad.

A nivel educativo, como se visualiza en el gráfico N° 2, es posible señalar que un 67,3% de las mujeres no había logrado completar los 12 años de escolaridad básica y media obligatorios según el sistema educativo nacional, al momento de ser encuestada.¹⁰

Gráfico N° 2: Escolaridad de las Mujeres Encuestadas

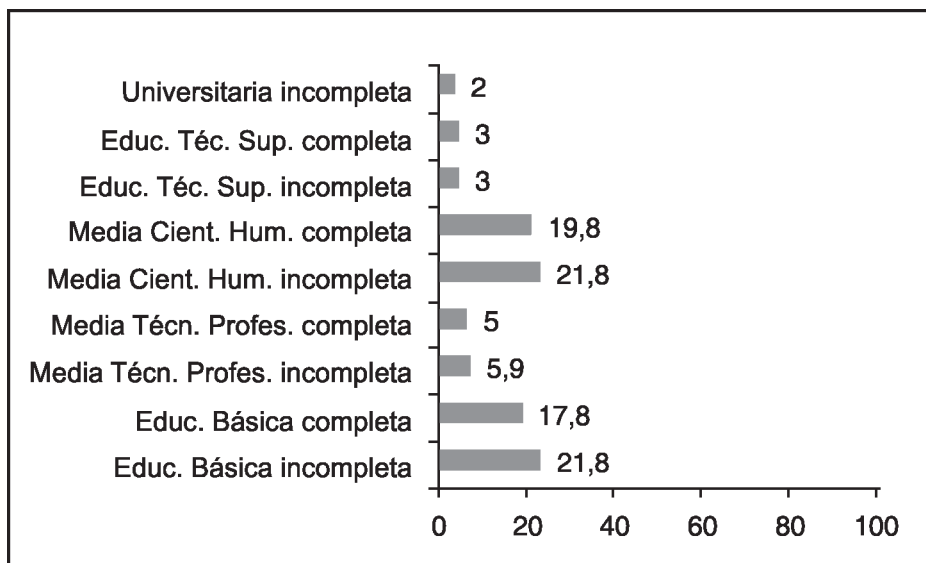


Tabla N° 2: Integrantes de los Grupos Familiares de las Encuestadas

Respuestas	Sí
Pareja o Esposo	39,6
Hermanos(as)	15,8
Hijos(as)	81,2
Nietos(as) / Bisnietos(as)	30,7
Madre/Padre	23,8
Suegro(a)	2
Cuñado(a)	3
Otros familiares	0
Otros no familiares	3
NS/NR	0

10 Actualmente son 13 años de educación obligatoria.

A nivel de la composición de los grupos familiares de las encuestadas, como se observa en la tabla N° 2, el 39,6% declara estar viviendo con su pareja o esposo, el 15,8% con hermanos/as, el 81,2% con hijos/as, el 30,7% con nietos/as o bisnietos/as y el 23,8% con sus padres y/o madres. Estos datos nos muestran, que existe un porcentaje considerable de mujeres que están ejerciendo labores de cuidados y crianza no sólo vinculadas con sus hijos o hijas, hablamos de mujeres que cuidan a sus nietos, bisnietos. Así también, algunas de sus madres y/o padres, seguramente, son sujetos de cuidados específicos.

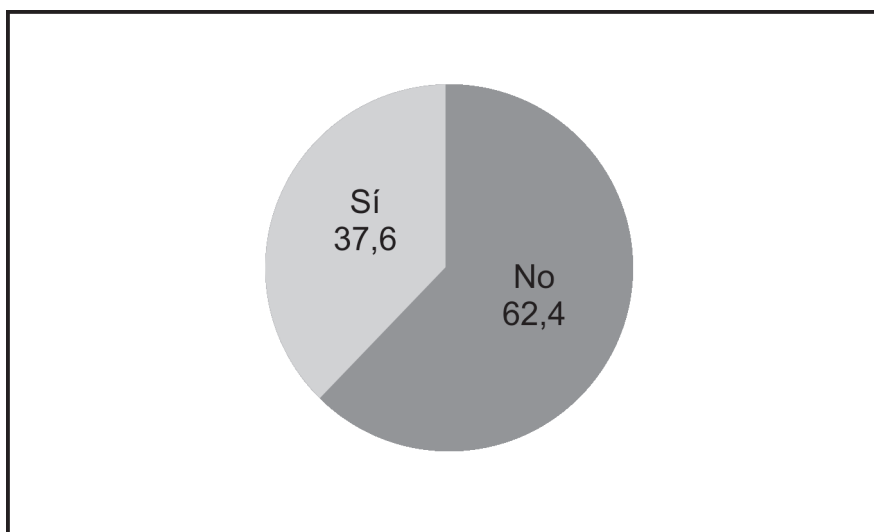
Tabla N° 3: Presencia de Enfermedades Crónicas entre las Encuestadas

Enfermedades Crónicas	Sí	No
Enfermedades cardiovasculares: hipertensión, hipercolesterolemia, ataque cardiaco o infarto	18,8	81,2
Otros problemas graves al corazón (arritmias, cardiomiopatías), accidente vascular encefálico AVE.	0	100
Enfermedades metabólicas: diabetes, enfermedad de la tiroides	12,9	87,1
Enfermedades digestivas: cirrosis hepática, cálculos a la vesícula, úlcera péptica, colon irritable.	8,9	91,1
Enfermedades respiratorias crónicas (bronquitis, asma, enfisema, neumoconiosis)	6,9	93,1
Enfermedades infecciosas: tuberculosis, sida	2	98
Enfermedades neurosiquiátricas: epilepsia, depresión, esquizofrenia, demencia (alzheimer).	9,9	90,1
Obesidad: sobrepeso u obesidad	12,9	87,1
Enfermedades ostioarticulares: artritis reumatoide, artrosis, osteoporosis, hernia lumbar.	10,9	89,1
Enfermedades genitourinarias: insuficiencia renal, problemas ginecológicos (mioma uterino, prolapso, problema de mamas)	2	98
Enfermedades oftalmológicas: catarata, glaucoma, presbicia, astigmatismo, miopía.	9,9	90,1
Cáncer	3	97
Presenta enfermedades crónicas	52,5	47,5
(NO LEER) NS/ NR	4	96

De las mujeres encuestadas más del 50% señaló presentar alguna enfermedad crónica, llamando la atención que muchas de éstas, además declaran padecer doble o triple patología. Las condiciones de salud, pueden ser un elemento significativo al momento de analizar las trayectorias de trabajo, porque en algunos casos, puede estar asociada con interrupciones de las trayectorias laborales, desempleo o inactividad.

Así también, cuando se les consultó por la existencia de algún integrante de su grupo familiar que tenía algún tipo de enfermedad crónica (gráfico N° 3) o discapacidad, el 37,6% de las encuestadas respondió afirmativamente, lo que acentúa la responsabilidad de estas mujeres en las tareas de cuidado.

Gráfico N° 3: Presencia de Algún Integrante de la Familia con Enfermedad Crónica



Respecto a la cantidad de integrantes de los grupos familiares de las encuestadas, (gráfico N° 4) un 5% de las mujeres señalan formar parte de grupos familiares compuestos por dos integrantes, un 21% integran grupos familiares de tres integrantes, mientras que más de un 70% señala que sus familias están compuesta por cuatro o más integrantes.

Gráfico N° 4: Cantidad de Integrantes de los Grupos Familiares

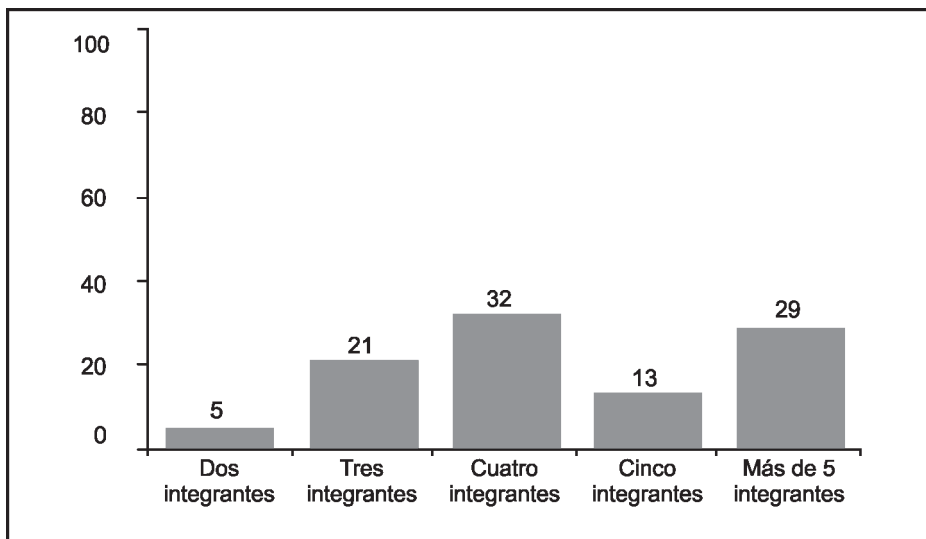


Gráfico N° 5: Responsable del Cuidado y Crianza de los/as Niños/as

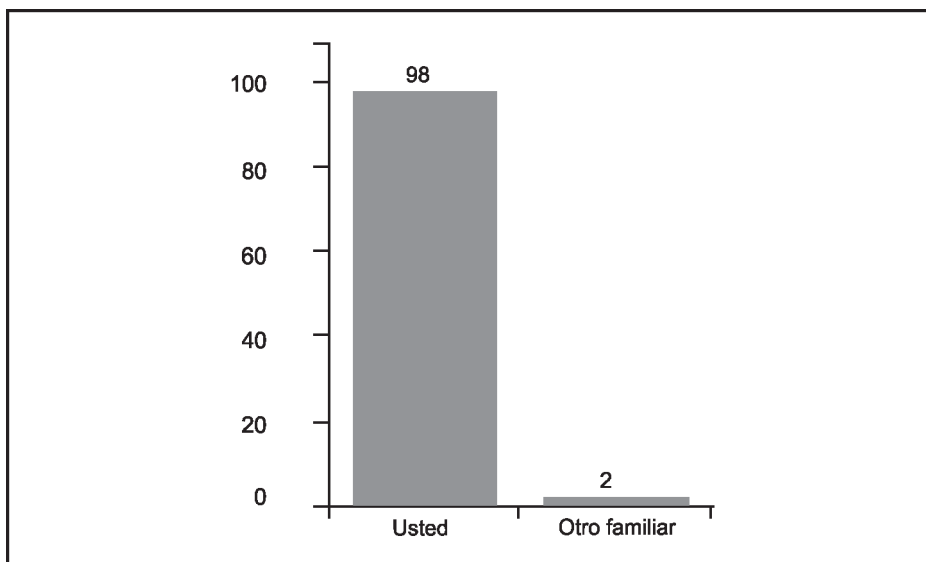
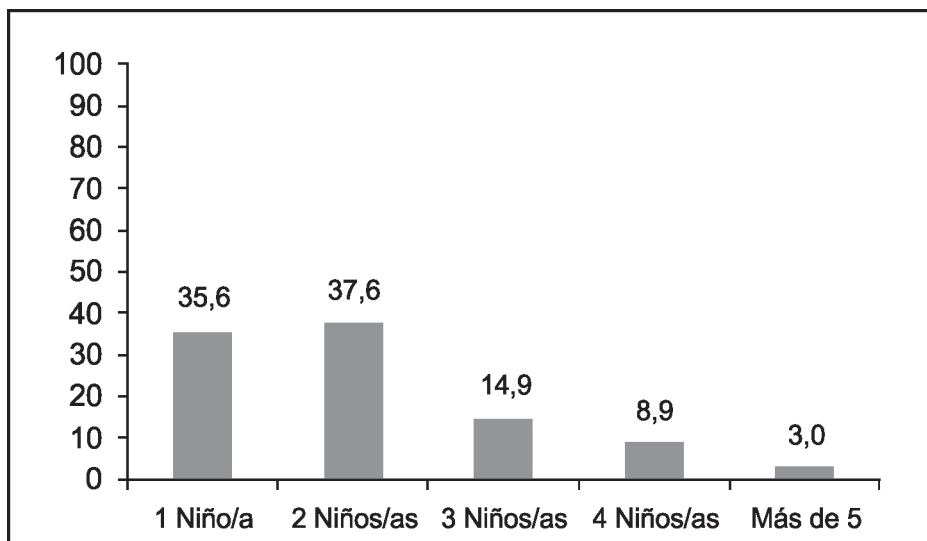


Gráfico N° 6: Cantidad de Niños/as a Cargo de las Mujeres Encuestadas



Por otra parte, como se observa en el gráfico N° 5, del total de mujeres encuestadas, el 98% declara ser la responsable principal del cuidado y crianza de los niños y niñas que integran su grupo familiar. Así también, el 35,6% declara que tiene a cargo 1 niño/a, el 37,6% 2 niños/as, mientras que 26,8% señala ser responsable de los cuidados de 3 o más niños/as. Por otro lado, la mayoría de las mujeres encuestadas declaran dedicarse más de 8 horas a las labores de crianza de niños y niñas.

Tabla N° 4: ¿Cuántas horas dedica al día a las labores de crianza de los niños y niñas?

Tiempo Destinado a Crianza	Porcentaje
Menos de 4 horas al día	6,9
4 horas a 8 horas al día	35,6
Más de 8 horas	57,4
Total	100,0

2.3. CONDICIÓN SOCIOECONÓMICA Y LABORAL

En relación a la condición socioeconómica y laboral de las mujeres encuestadas, como se presenta en la tabla N° 5, un 39,6% declara que el ingreso promedio mensual de sus familias se encuentra en el tramo de los \$225.001 a \$370.000, el 33,7% señala que este ingreso es inferior a los \$225.000, el 16,8% indica como ingreso promedio mensual un monto entre los \$370.001 a los \$575.000. De este modo, a partir de estos resultados, es posible señalar un 73,3% de las mujeres dice tener un ingreso mensual a nivel familiar inferior a los \$370.000.

Tabla N° 5: Ingreso Económico Mensual de las Familias de las Encuestadas

Tramos ingreso	Porcentaje
Menos \$ 225000	33,7
Entre \$225001 a \$370000	39,6
Entre \$370001 a \$575000	16,8
Entre \$575001 a \$730000	5,9
Entre \$730001 a \$985000	1,0
Entre \$985001 a \$1500000	1,0
Perdidos	2,0
Total	100

A nivel laboral, el 89,1% de las mujeres declara haber tenido algún trabajo remunerado (gráfico N° 7) y un 47,2% señala haber comenzado a trabajar antes de cumplir 18 años de edad. No obstante lo anterior, existen casos de mujeres que comenzaron a trabajar a los 6 años de edad y otras que iniciaron su vida laboral a los 52 años. Así también, un 39,3% de las encuestadas declara haber tenido en el marco de su vida no más de tres experiencias laborales, un 41,6% entre 4 y 7 trabajos y un 19,1% señala haber tenido más de 7 experiencias laborales (gráfico N° 8).

Gráfico N° 7: Mujeres que han tenido Experiencias de Trabajo Remunerado

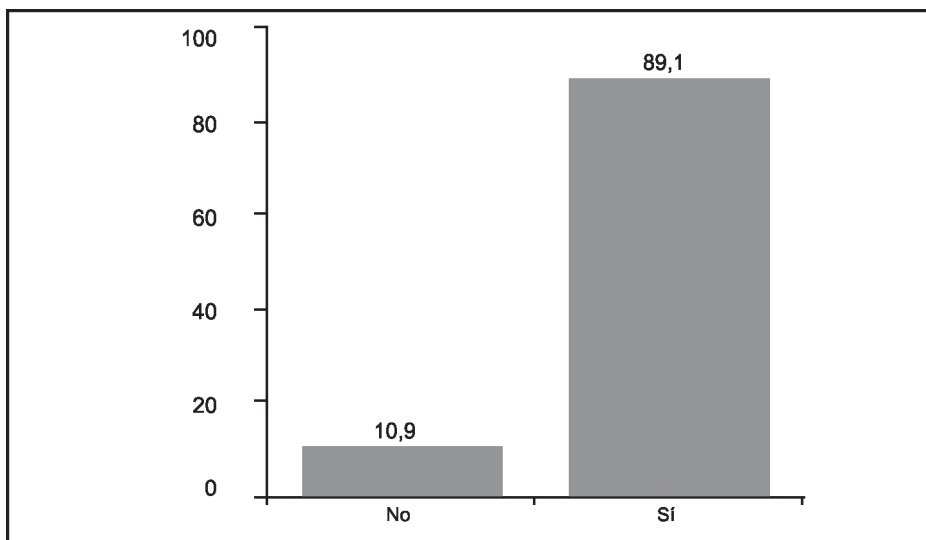
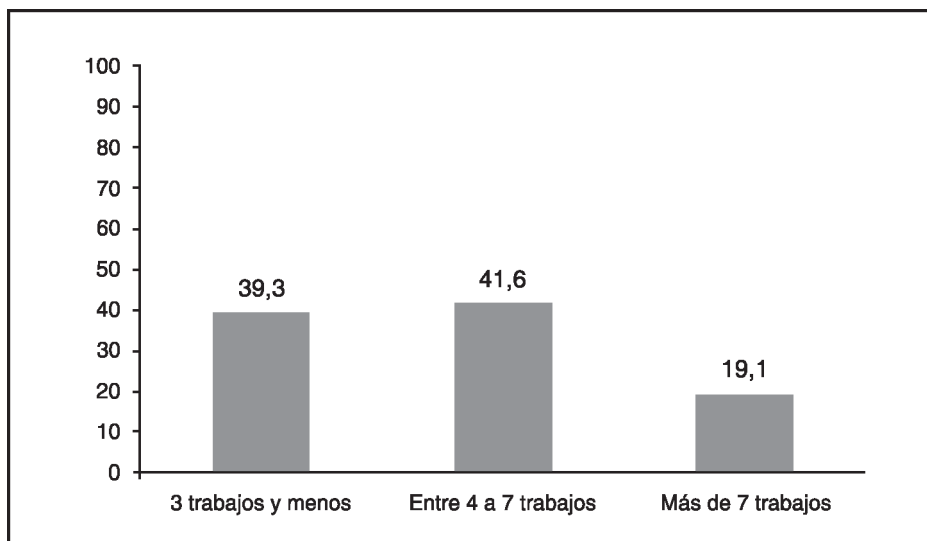


Tabla N° 6: Edad de Inicio de la Trayectoria Laboral de las Mujeres

Desde que edad trabaja	
N válidos	89
Perdidos	12
Media	18
Moda	18
Desv. tip.	5,860
Mínimo	6
Máximo	52

Gráfico N° 8: Cantidad de Experiencias Laborales que han tenido las Encuestadas



Respecto a las características del primer trabajo en el que se emplearon (gráfico N° 9), el 30,7% señala que este estuvo asociado al comercio, el 15,9% indica que este se vinculó a los servicios domésticos y de cuidado, el 14,8% a la industria manufacturera, el 13,6% de las encuestadas declara que este se relacionaba a trabajos por cuenta propia y un 11,4% a servicios sociales y de salud.

Así también, cuando se les consulta a las encuestadas acerca del tiempo continuo máximo que han estado sin trabajar (tabla N° 7), el 31,5% señala que menos de 6 meses, 30,1% más de 2 años, el 19,2% entre 6 meses y 1 año y el 49,3% de las mujeres declara haber estado más de 1 año sin trabajo (cabe destacar que de este porcentaje, el 30,1% indica haber estado más de 2 años sin trabajo).

Gráfico N° 9: Sectores de la Actividad Económica al que se Vinculaba el Primer Trabajo

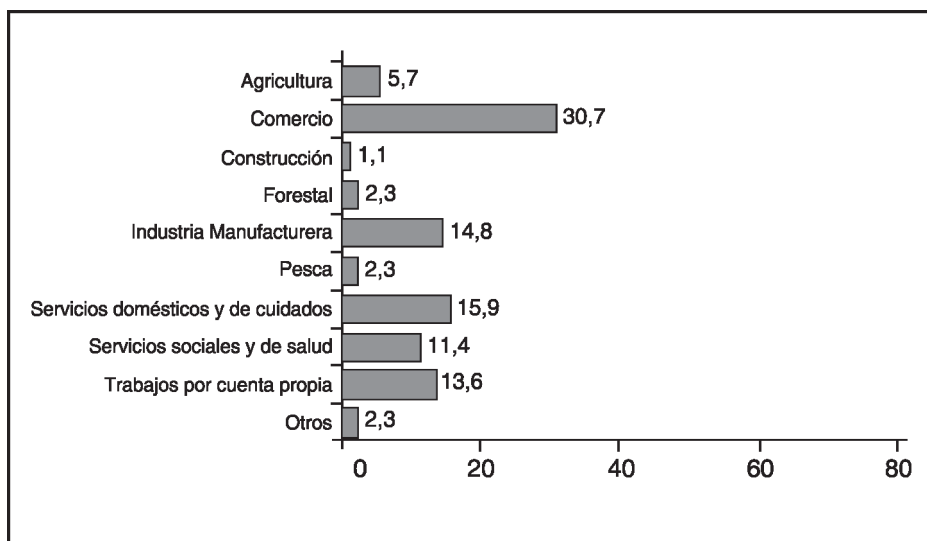


Tabla N° 7: Máximo Tiempo Continuo que han Estado sin Trabajar

Tiempo	Porcentaje
Menos de 6 meses	31,5
Entre 6 meses y 1 año	19,2
Más de 1 año	49,3
Total	100

Por otra parte, cuando se les consulta a las mujeres que han desempeñado durante su trayectoria alguna actividad laboral remunerada, el tipo de trabajo al que se han vinculado mayoritariamente (gráfico N° 10), el 43,3% declara haber estado vinculada la mayoría del tiempo a trabajos formales dependientes, el 26,7% a trabajos informales dependientes, el 25,6% a trabajos por cuenta propia informales y el 4,4% de las mujeres señala haber estado relacionada la mayoría del tiempo a trabajos por cuenta propia formales. Por otro lado, en relación a su situación laboral actual (tabla N° 9), el 25,6% de las encuestadas señala tener un trabajo dependiente con contrato, el 17,8% un trabajo por cuenta propia informal, el 11,1% declara estar cesante o buscando trabajo, el 10% expresa realizar trabajos ocasionales, el 10% indica tener trabajo dependiente sin contrato y el 8,9% señala realizar quehaceres del hogar.

Gráfico N° 10: Tipo de Actividad Laboral a la que han estado mayoritariamente vinculadas

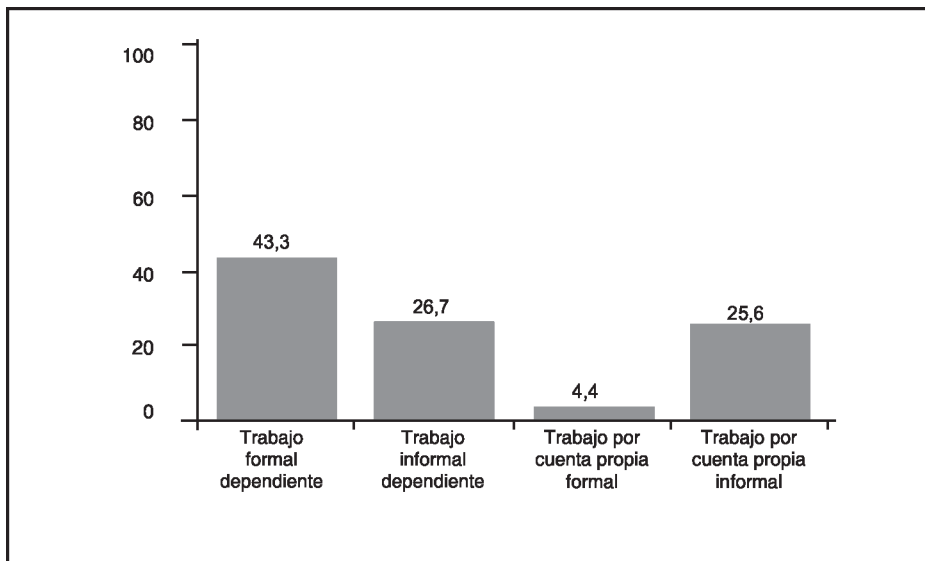


Tabla N° 9: Condición Laboral Actual de las Encuestadas

Respuestas	Porcentaje
Estudia y trabaja en forma independiente	1,1
Estudia y NO trabaja	1,1
Trabajo por cuenta propia formal	3,3
Esta cesante y no ha buscado trabajo	5,6
Jubilada, Rentista	5,6
Quehaceres del hogar	8,9
Tiene trabajo dependiente sin contrato	10,0
Hace trabajos ocasionales	10,0
Esta cesante o buscando trabajo	11,1
Trabajo por cuenta propia informal	17,8
Tiene trabajo dependiente con contrato	25,6
Total	100

Entre las mujeres que actualmente se encuentran desempeñando alguna actividad laboral remunerada, cuando se les consulta por el tiempo que llevan

efectivamente en su trabajo actual (gráfico N° 11), el 32,6% declara que menos de un año, el 19,7% entre un año y tres años, el 13,1% entre más de tres años y menos de cinco años y el 29,5% indica que llevan trabajando más de cinco años en su trabajo actual.

Así también, respecto a los ingresos económicos líquidos mensuales que reciben por sus trabajos (gráfico N° 12), un 37,7% de las mujeres declara obtener menos de \$187.000, el 31,1% indica obtener entre \$187.001 y \$220.000, el 23% indica que sus ingresos ascienden a \$220.001 y \$300.000 y el 3,3% de \$370.001 a \$460.000. De este modo, a partir de estos resultados, es posible señalar un 91,8% de las mujeres dice tener un ingreso líquido mensual inferior a los \$300.000.

Gráfico N° 11: Tiempo que llevan en su Trabajo Actual

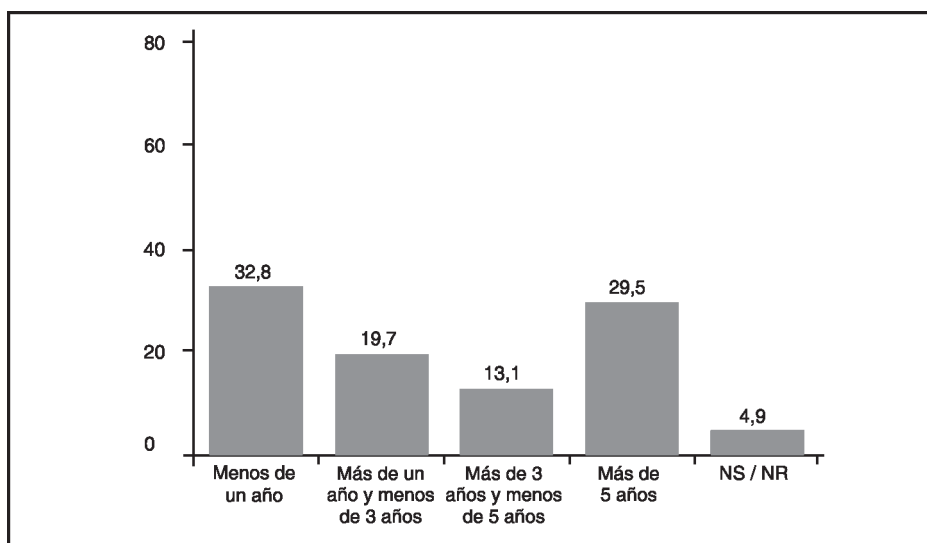
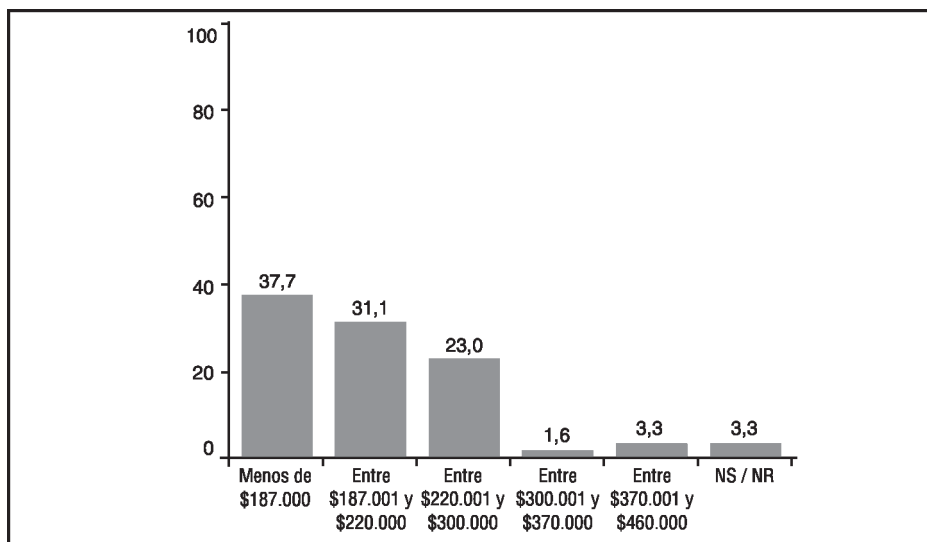
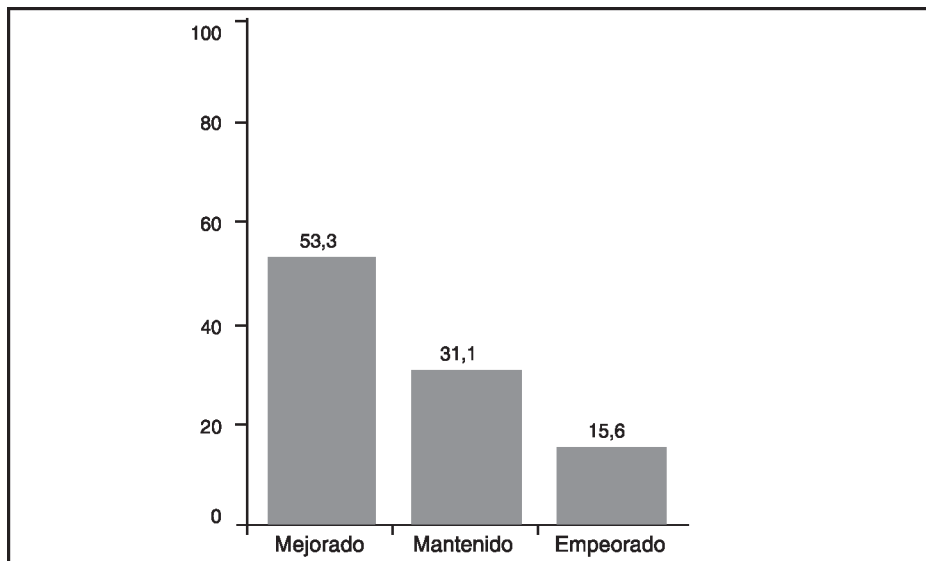


Gráfico N° 12: Ingreso Líquido Mensual de las Encuestadas



Del mismo modo, cuando se les solicitaba a las mujeres evaluar en el marco de sus trayectorias laborales las condiciones a partir de las cuales han desempeñado sus trabajos (gráfico N° 13), el 53,3% cree que estas condiciones han mejorado, el 31,1% considera que estas se han mantenido y un 15,6% establece que estas han empeorado. Vinculado a las razones de los cambios en las condiciones laborales, la mayoría de las mujeres que señalan que sus condiciones han mejorado asocian dicha mejoría al aumento de sueldos, a la posibilidad de capacitarse y/o un mayor nivel de estudio y a nuevas oportunidades de trabajo. Las que señalan que sus condiciones se han mantenido, mayoritariamente lo vinculan al cuidado de niños y niñas. Finalmente, las que manifiestan un empeoramiento de sus condiciones establecen como razones la falta de oportunidades de trabajo y la escasa oferta de trabajo formal, al cuidado de niños y niñas y a las bajas remuneraciones.

Gráfico N° 13: Evaluación de las Condiciones Laborales que han Experimentado durante su Trayectoria



Por otro lado, a nivel de las condiciones de habitabilidad de las viviendas de las encuestadas (tabla N° 10), el 86,1% declara tener alcantarillado, el 98% luz eléctrica, el 96% agua potable, el 32,7% teléfono fijo, el 51,5% computador y un 39,6% indica disponer de servicios de internet en sus hogares. Del mismo modo, el 74,3% señala que su vivienda es cómoda considerando la cantidad de personas que la habitan y el 70,3% declara que la considera segura.

Tabla N° 10: Condiciones de Habitabilidad de las Viviendas de las Encuestadas

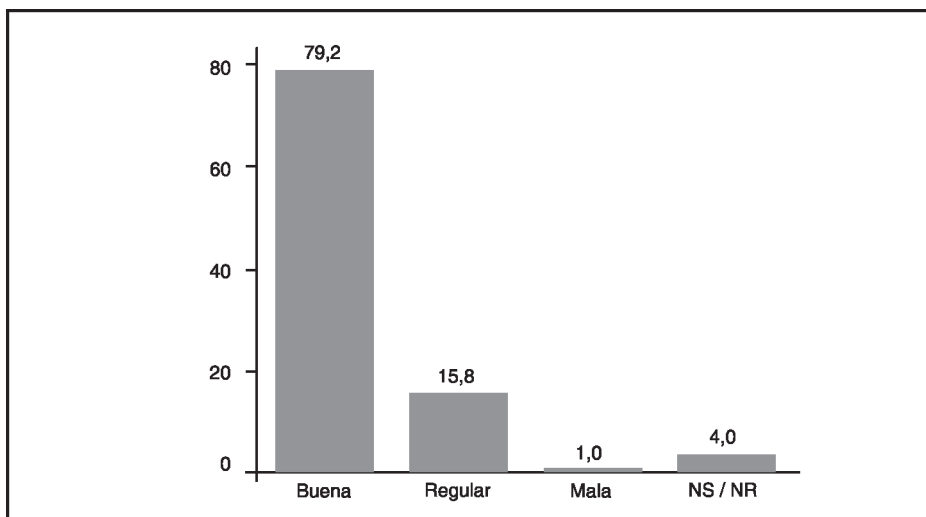
Respuestas	Sí	No
¿Se encuentra conectada a la red de alcantarillado?	86,1	13,9
¿Su casa tiene luz eléctrica?	98	2
¿Su casa tiene agua potable?	96	4
Considerando el número de personas que comparten el hogar, ¿es cómoda?	74,3	25,7
Usted considera que su casa es segura	70,3	29,7
Tiene teléfono fijo	32,7	67,3
Tiene computador	51,5	48,5
Tiene INTERNET	39,6	60,4

En relación a las características comunitarias de los contextos de residencia de las encuestadas, como se observa en la tabla N° 11, el 72,3% indica que hay espacios para la recreación (plazas, parques, etc.), el 79,2% señala que hay escuelas y jardines infantiles suficientes para el número de niños/as del barrio, el 79,2% declara que existe suficiente alumbrado público, el 70,3% indica que existe suficiente locomoción colectiva, el 87,1% señala que existe un consultorio cercano a su domicilio y el 31,7% que existe un retén de carabineros cercano a su hogar, el 26,7% indica que existe una farmacia cercana y un 92,1% que existe almacenes y locales comerciales cercanos a su domicilio. A nivel de las condiciones de seguridad y vulnerabilidad del sector donde residen las encuestadas, el 77,2% declara que existen sitios eriazos (espacios abandonados, basurales y/o con escombros) cercanos a su domicilio, el 68,3% establece que existe tráfico de drogas en el sector y el 64,4% señala que existe consumo de drogas y/o alcohol en la vía pública. En este contexto, el 79,2% señala mantener una buena relación con los vecinos y el 15,8% la describe como regular (gráfico N° 14). A partir de estos resultados, se puede visualizar la inexistencia de una relación entre la percepción de un contexto barrial que tienen las mujeres en donde predomina el tráfico y el consumo de drogas, con la vinculación y relación social que mantienen con los/as vecinos/as.

Tabla N° 11: Características Comunitarias de los Contextos de Residencia de las Encuestadas

Respuestas	Sí	No
Hay espacios para la recreación (plazas, parques, etc.)	72,3	27,7
Hay mucha delincuencia	55,4	44,6
Hay escuelas y jardines infantiles suficientes para el número de niños/as del barrio	79,2	20,8
Existen sitios eriazos (espacios abandonados, basurales y/o con escombros)	77,2	22,8
Hay tráfico de drogas	68,3	31,7
Hay consumo de drogas y/o alcohol en la vía pública	64,4	35,6
Existe suficiente alumbrado público	79,2	20,8
Existe suficiente locomoción colectiva	70,3	29,7
Tiene consultorio cerca	87,1	12,9
Existe un retén de carabineros cerca	31,7	68,3
Existe una farmacia cerca	26,7	73,3
Tiene almacenes y locales comerciales cerca	92,1	7,9

Gráfico N° 14: Evaluación de la Relación con los Vecinos/as



Ahora, respecto a la condición de privación de libertad que se encuentra experimentando uno de los integrantes de la familia de las mujeres encuestadas (tabla N° 12), el 65,3% señala que este integrante ha estado privado de libertad por más de tres años, el 18,8% declara que ha estado privado de libertad entre dos y tres años, el 12,9% entre uno y dos años y el 2% menos de un año. En este sentido, cuando se les consulta si esta situación de privación de libertad de un integrante de su familia ha afectado su trayectoria laboral (tabla N° 13), el 50,5% indica que si y el 47,5% que no. Entre las que expresaron que si ha afectado, como se presenta en el gráfico N° 15, el 31,4% declara que tras la privación de libertad del integrante de su familia debió aumentar su jornada laboral, el 27,5% debió comenzar a trabajar, el 19,6% debió dejar de trabajar y el 9,8% de las encuestadas debieron buscar y emplearse en un trabajo flexible.

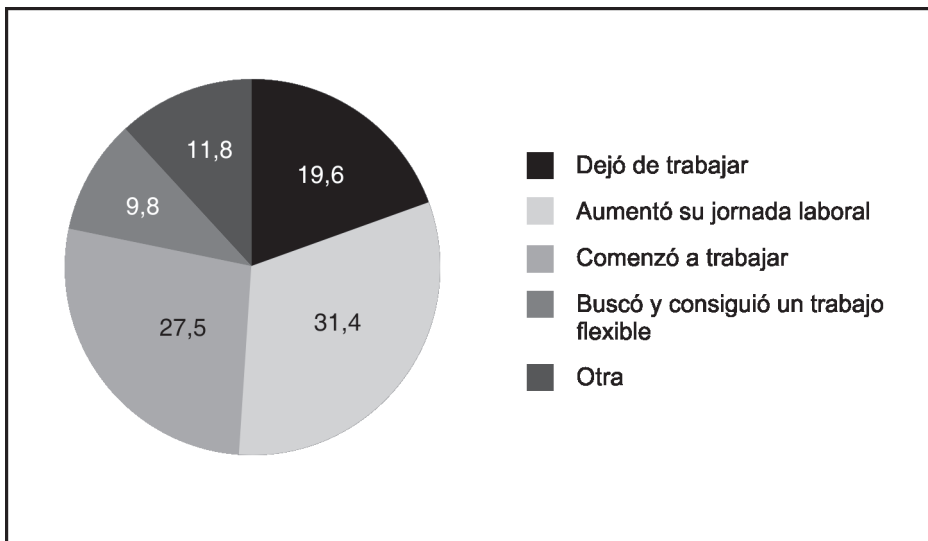
Tabla N° 12: Tiempo que lleva Privado de Libertad el Familiar Encarcelado

Tiempo de Privación de Libertad		Porcentaje
Válidos	Menos de un año	2,0
	Entre 1 año y menos de 2 años	12,9
	Entre 2 años y menos de 3 años	18,8
	3 años y más	65,3
	Total	99,0
Perdidos	NS/NR	1,0

Tabla N° 13: Impacto o no de la Privación de Libertad de un Integrante de su Familia en su Trayectoria Laboral

Respuestas	Porcentaje
Afecto	50,5
No afecto	47,5
Perdidos	2,0
Total	100

Gráfico N° 15: Impactos de la Privación de Libertad de un Integrante de su Familia en su Trayectoria Laboral



2.4. Cuadro de Síntesis: Resultados Caracterización Social, Económica y Laboral

Características Sociodemográficas	Escolaridad	Un 67,3% de las mujeres no ha logrado completar los 12 años de escolaridad básica y media obligatorios según el sistema educativo nacional.
	Estructura Familiar	El 42% de las mujeres encuestadas forman parte de grupos familiares compuestos por cinco o más integrantes.
	Situación de Salud	El 52,5% de las mujeres encuestadas declara tener algún tipo de enfermedad crónica (enfermedades cardiovasculares, metabólicas, digestivas, respiratorias crónicas, infecciosas, neuropsiquiátricas, ostioarticulares, genitourinarias, oftalmológicas, sobrepeso u obesidad, cáncer).
	Labores de Cuidados	<p>El 98% de las mujeres encuestadas expresa ser la responsable principal de los cuidados y crianza de los niños y/o niñas que forman parte de sus grupos familiares.</p> <p>El 57,4% de las mujeres encuestadas señala que dedica más de 8 horas al día a las labores de cuidado y crianza de los niños y niñas a cargo.</p> <p>Así también, el 35,6% declara que tiene a cargo 1 niño/a, el 37,6% 2 niños/as y el 26,8 entre 3 niños/as o más.</p>
Características Socioeconómicas	Ingreso Familiar	Un 39,6% declara que el ingreso promedio mensual de sus familias se encuentra en el tramo de los \$225.001 a \$370.000, el 33,7% señala que este ingreso es inferior a los \$225.000 el 16,8% indica como ingreso promedio mensual un monto entre los \$370.001 a los \$575.000.
	Ingreso de la mujer	El 68,8% de las mujeres indica tener un ingreso líquido mensual igual o inferior a los \$220.000 (el 91,8% señala tener un ingreso líquido mensual igual o inferior a los \$300.000).

Continuación Cuadro de Síntesis: Resultados Caracterización Social, Económica y Laboral

Características Laborales	Nº de Trabajos durante la trayectoria	Un 60,7% declara haber tenido 4 o más experiencias laborales durante su vida.
	Edad de ingreso al mercado laboral	El 47,2% de las mujeres indica haber comenzado su trayectoria laboral con una edad inferior a los 18 años de edad. No obstante, los 18 años son la edad promedio de inicio de la trayectoria laboral.
	Tipo de trabajo y áreas de producción	En el 30,7% de las mujeres encuestadas, su primera experiencia laboral fue un trabajo vinculado al sector económico del comercio, el 15,9% a los servicios domésticos y de cuidado y el 13,6% en trabajos por cuenta propia. El 70% de las mujeres encuestadas se ha vinculado en el marco de su trayectoria laboral principalmente a trabajos dependientes (formales e informales).
	Cesantía	El 68,5% ha tenido durante su trayectoria laboral periodos de cesantía con una extensión superior a los 6 meses.
	Situación Laboral Actual	Así también, el 35,6% de las mujeres declara que actualmente se encuentran desarrollando algún tipo de trabajo dependiente (72% formal y un 28% a nivel informal) y el 21,1% señalan estar desarrollando algún trabajo independiente (15,6% formal y un 84,4% a nivel informal). El 62,3% declara llevar más de un año en su trabajo actual.

2.5. ANÁLISIS BIVARIADOS: PRUEBAS DE ASOCIACIÓN Y CRUCES DE VARIABLES

Tras la caracterización social, económica y laboral de las mujeres, se realizaron una serie de análisis bivariados buscando determinar la existencia o no de relación entre las variables más significativas, a la luz de los objetivos del estudio, a partir de diferentes pruebas de significación estadística. Lo anterior, buscando principalmente la identificación de dimensiones de indagación y ex-

ploración a profundizar en el marco de la fase cualitativa del estudio. En este marco, las variables seleccionadas y las pruebas de significación estadística utilizadas en estos análisis fueron las siguientes:

Tabla N° 14: Variables y Pruebas de Asociación Estadística

Variable 1	Variable 2	Pruebas Estadísticas
Desde que edad trabaja	Ingreso mensual familia	R de PEARSON
	Tipo de trabajo que ha tenido mayormente	ANOVA
	Mayor tiempo de permanencia en un trabajo	ANOVA / R de PEARSON
	Evaluación de las condiciones laborales	ANOVA / R de PEARSON
Cuantos trabajos ha tenido	Cantidad de tiempo máximo que ha estado sin trabajo	ANOVA / R de PEARSON
	Nivel educativo	R de PEARSON / ANOVA
	Ingreso mensual familia	R de PEARSON
	Integrantes grupo familiar	R de PEARSON
	Índice de calidad barrial	R de PEARSON
	Índice de calidad de la vivienda	R de PEARSON
	Presencia / ausencia de hacinamiento	R de PEARSON
	Evaluación de la relación con los vecinos	R de PEARSON / ANOVA
	Índice dinámica de familiar	R de PEARSON
	Índice de dificultades para desarrollar actividades básicas de la vida diaria	R de PEARSON
	Cantidad de niños a cargo	R de PEARSON
	Horas de utilizadas para el cuidado y crianza de niños/as	R de PEARSON / ANOVA
	Mayor tiempo de permanencia en un trabajo	R de PEARSON / ANOVA
	Evaluación de las condiciones laborales	R de PEARSON / ANOVA
	Tipo de trabajo que ha tenido mayormente	T de STUDENT
Condición laboral actual	ANOVA	

Continuación Tabla N° 14: Variables y Pruebas de Asociación Estadística

Variable 1	Variable 2	Pruebas Estadísticas
Cantidad de tiempo máximo que ha estado sin trabajo	Nivel educativo	Coefficiente de Correlación de Spearman
	Ingreso mensual familia	ANOVA / R de PEARSON
	Índice de calidad barrial	ANOVA / R de PEARSON
	Evaluación relación con los vecinos	Coefficiente de Correlación de Spearman
	Presencia / ausencia de hacinamiento	ANOVA / R de PEARSON
	Índice de calidad de la vivienda	ANOVA / R de PEARSON
	Evaluación de las condiciones laborales	Coefficiente de Correlación de Spearman
	Mayor tiempo de permanencia en un trabajo	Coefficiente de Correlación de Spearman
	Índice dinámica de familiar	ANOVA / R de PEARSON
	Índice de dificultades para desarrollar actividades básicas de la vida diaria	ANOVA / R de PEARSON
	Cantidad de niños a cargo	ANOVA / R de PEARSON
	Tipo de trabajo que ha tenido mayormente	Chi Cuadrado de Pearson y coeficiente V de Cramer
Tipo de trabajo que ha tenido mayormente	Nivel educativo	Chi Cuadrado de Pearson y coeficiente V de Cramer
	Evaluación de las condiciones laborales	Chi Cuadrado de Pearson y coeficiente V de Cramer
Tipo de trabajo que ha tenido mayormente	Ingreso mensual familia	T de STUDENT
Condición laboral actual	Nivel educativo	Chi Cuadrado de Pearson y coeficiente V de Cramer
	Edad	ANOVA / T STUDENT
	Evaluación de las condiciones laborales	Chi Cuadrado de Pearson y coeficiente V de Cramer
	Cantidad de integrantes del grupo familiar	ANOVA / T STUDENT
	Índice de calidad barrial	ANOVA / T STUDENT

Continuación Tabla N° 14: Variables y Pruebas de Asociación Estadística

Variable 1	Variable 2	Pruebas Estadísticas
Condición laboral actual	Índice de calidad de la vivienda	ANOVA / T STUDENT
	Presencia / ausencia de hacinamiento	ANOVA / T STUDENT
	Evaluación de la relación con los vecinos	Chi Cuadrado de Pearson y coeficiente V de Cramer
	Índice dinámica de familiar	ANOVA / T STUDENT
	Índice de dificultades para desarrollar actividades básicas de la vida diaria	ANOVA / T STUDENT
	Cantidad de niños a cargo	ANOVA / T STUDENT
	Horas de cuidado niños	Chi Cuadrado de Pearson y coeficiente V de Cramer
	Ingreso mensual familia	ANOVA / T STUDENT

A partir de estos análisis, las variables que evidenciaron algún tipo de asociación fueron las siguientes:

Tabla N° 15: Variables que Presentan Asociación Estadística

Objetivo General	Variable 1	Variable 2
Analizar la participación laboral en el mercado formal e informal de mujeres jefas de hogar a cargo de niños/niñas con padre o madre privado/a de libertad en la Región de Valparaíso.	Cantidad de trabajos que ha tenido	↔ Índice de calidad barrial
	Cantidad de tiempo máximo que ha estado sin trabajo	↔ Índice dinámica de familiar
	Nivel educativo	↔ Evaluación de las condiciones laborales
	Índice de calidad de la vivienda	↔ Índice dinámica de familiar
	Evaluación de la relación con los vecinos	↔ Índice dinámica de familiar
	Tipo de trabajo que ha tenido mayormente	↔ Evaluación de las condiciones laborales
	Condición laboral actual	↔ Nivel educativo
	Condición laboral actual	↔ Edad

De este modo, respecto a la relación entre la cantidad de trabajos que ha tenido y la percepción de la calidad del barrio en que residen las mujeres encuestadas, se observa una relación estadística significativa entre las mujeres

que tienden a tener una percepción más positiva del barrio donde viven y las que declaran tener una mayor cantidad de trabajos (y a la inversa, entre quienes tienden a tener una percepción más negativa del barrio donde viven y las que declaran tener una menor cantidad de trabajos). Así también, los datos evidencian una relación entre el tiempo máximo que han estado sin trabajo durante su trayectoria laboral y la evaluación que realizan las encuestadas de las dinámicas familiares que ocurren en sus familias, observándose una relación estadística significativa entre las mujeres que tienden a tener una percepción más positiva de las dinámicas que se generan en sus familias y las que declaran haber tenido periodos de cesantía más prolongados (y a la inversa, entre quienes tienden a tener una percepción más negativa de las dinámicas familiares y las que declaran haber tenido periodos de cesantía más breves).

Gráfico N° 16: Cantidad de Trabajos que ha tenido y Percepción del Barrio

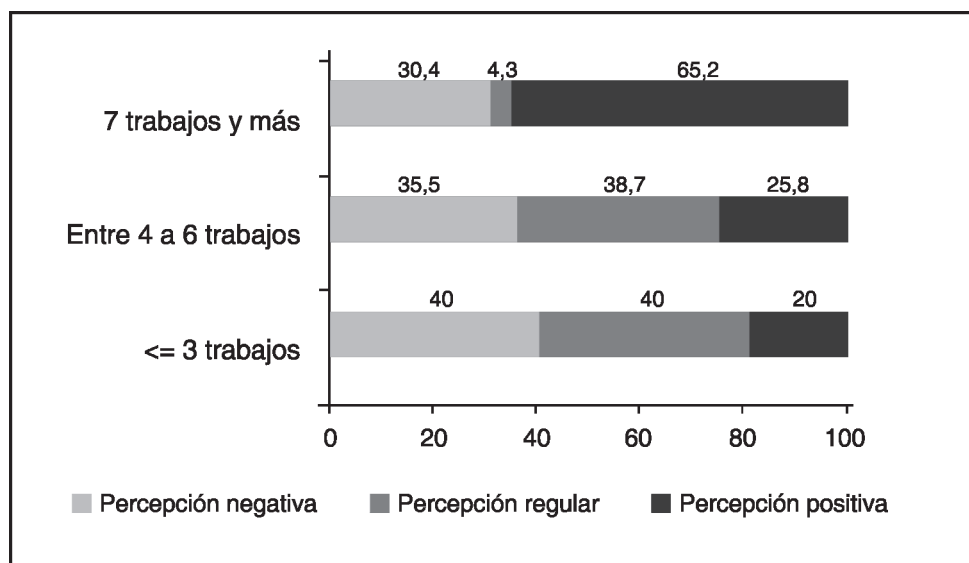
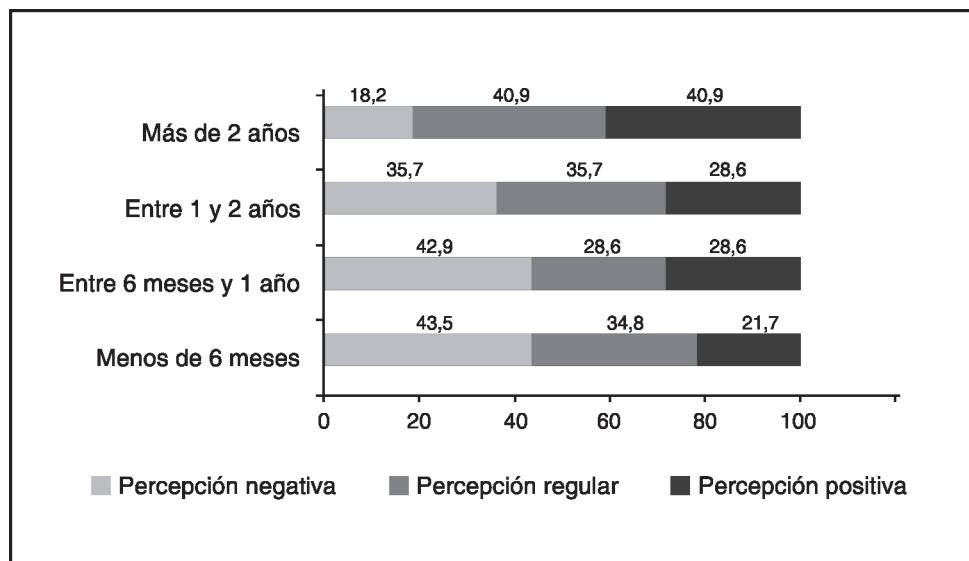


Gráfico N° 17: Cantidad de Tiempo Máximo sin Trabajo e Índice Dinámica Familiar



Del mismo modo, se presenta una relación estadística significativa entre las mujeres que presentan niveles educativos más bajos y aquellas que declaran que sus condiciones laborales en el marco de su trayectoria han empeorado (y a la inversa, entre quienes tienen niveles educativos más altos y aquellas que declaran que sus condiciones laborales en el marco de su trayectoria han mejorado).

Otra de las relaciones evidenciadas se vincula con las características de habitabilidad de las viviendas de las encuestadas y la evaluación que realizan de sus dinámicas familiares. En este sentido, se identifica una relación estadística significativa entre las mujeres que presentan mejores condiciones de habitabilidad en sus hogares y aquellas que presentan menores problemáticas a nivel de sus dinámicas familiares (y a la inversa, entre que presentan algunos problemas a nivel de las condiciones de habitabilidad en sus hogares y aquellas que presentan mayores problemáticas a nivel de sus dinámicas familiares).

Gráfico N° 18: Nivel Educativo y Evaluación de las Condiciones Laborales que ha Experimentado a lo largo de su Trayectoria

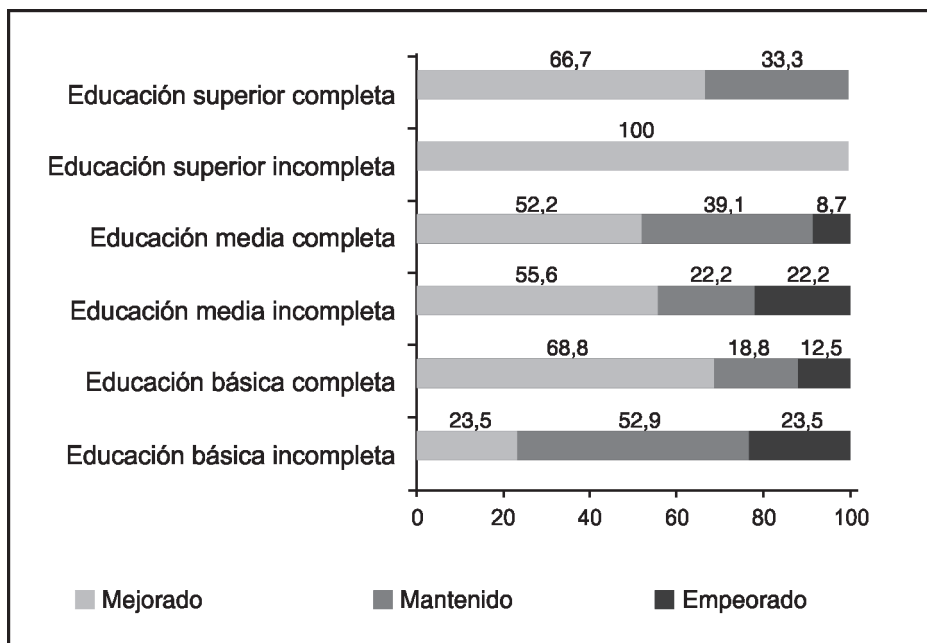
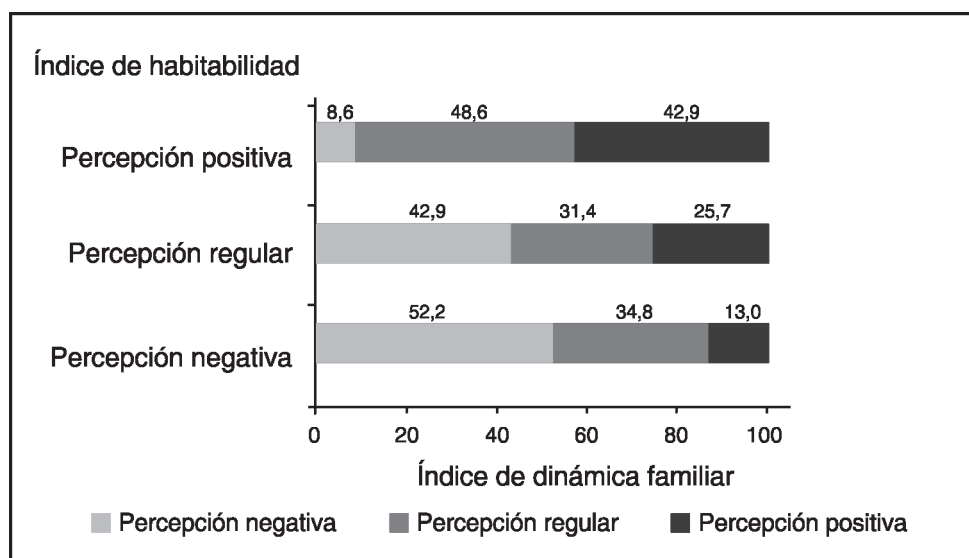


Gráfico N° 19: Índice de Habitabilidad de la Vivienda e Índice de la Dinámica Familiar



Así también, se evidencia una relación estadística significativa entre la evaluación de la relación con los/as vecinos/as que realizan las mujeres y la evaluación de sus dinámicas familiares. De esta manera, se observa una relación entre las mujeres que tienden a evaluar negativamente la relación con sus vecinos/as y aquellas que evalúan también negativamente las dinámicas familiares (y a la inversa, entre quienes tienden a tener una evaluación positiva de su relación con los/as vecinos/as y las que evalúan positivamente sus dinámicas familiares).

Por otro lado, también se constata la relación estadísticamente significativa entre los trabajos que las mujeres han desempeñado principalmente durante sus vidas y la percepción que estas poseen de sus condiciones laborales a partir de las cuales han desarrollado sus trabajos a lo largo de su trayectoria laboral. De este modo, por ejemplo, las mujeres que declaran haber desarrollado principalmente trabajos por cuenta propia formal a lo largo de sus vidas, tienden a tener una evaluación más negativa del desarrollo de sus condiciones laborales. Así también, las mujeres que han desarrollado principalmente trabajos dependientes formales, tienden a tener una percepción más positiva del desarrollo de sus condiciones laborales).

Gráfico Nº 20: Evaluación de la Relación con Vecinos/as e Índice de la Dinámica Familiar

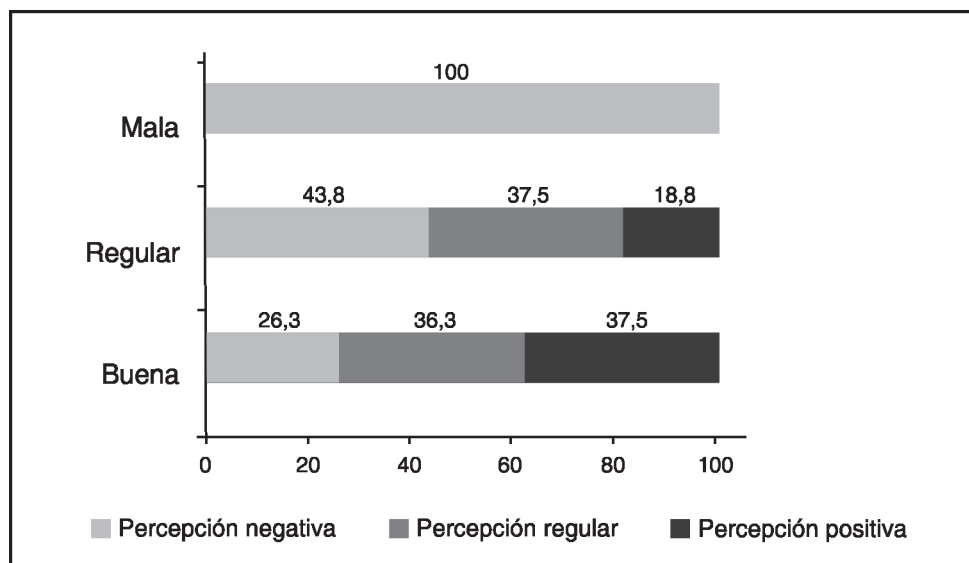
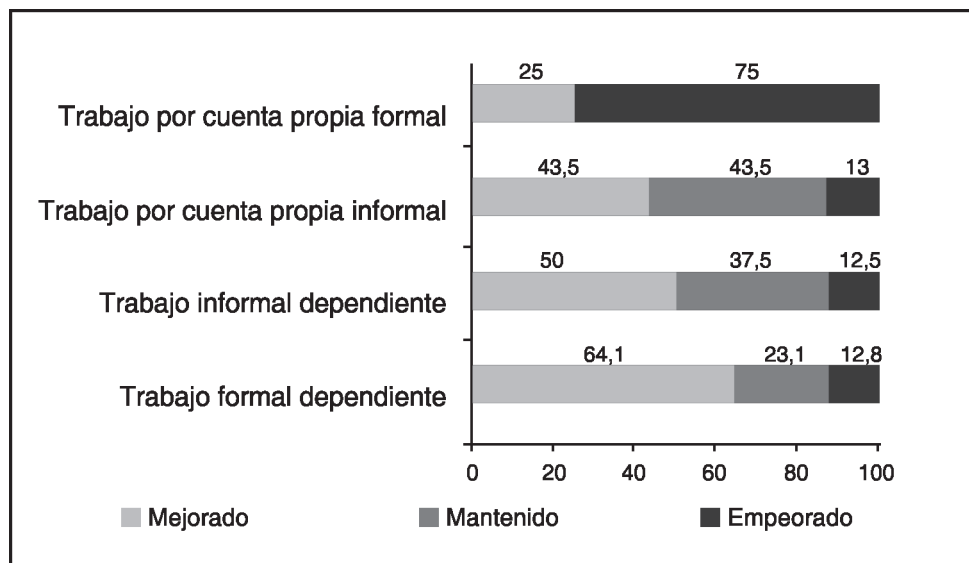


Gráfico N° 21: Tipo de trabajo en el que se ha desempeñado principalmente y evaluación de las condiciones laborales que ha experimentado a lo largo de su trayectoria



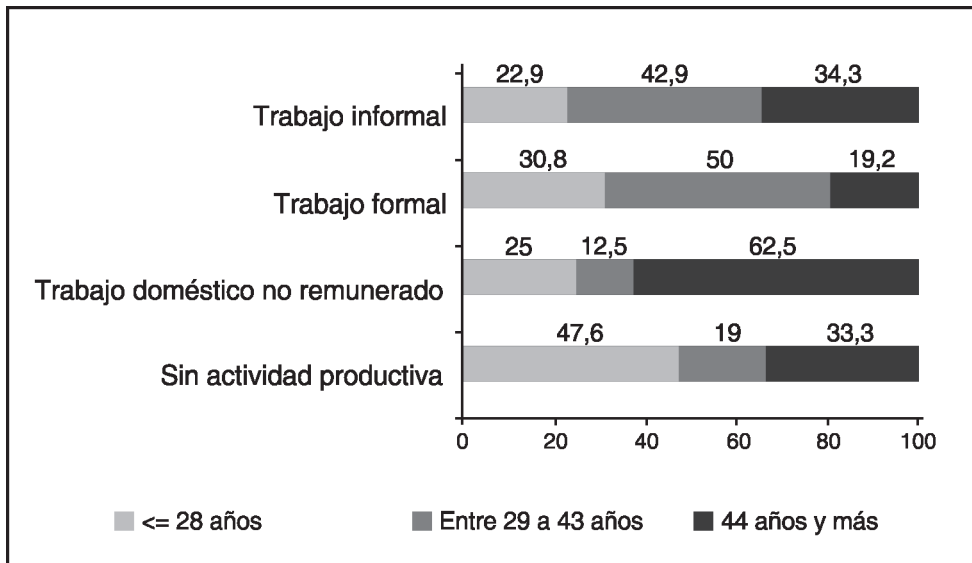
Del mismo modo, se observa una relación entre las mujeres que actualmente no se encuentran desempeñando alguna actividad productiva remunerada (que se encuentran estudiando y no trabajan, son jubiladas o están cesantes) y aquellas que presentan menores niveles educativos (y a la inversa, entre quienes actualmente se encuentran desempeñando alguna actividad productiva remunerada informal o formal y aquellas que presentan mayores niveles educativos).

Así también, los datos evidencian una relación entre la actividad laboral actual que declaran las mujeres y sus edades, en donde la mayoría de las encuestadas que declaran no estar desarrollando actividades productivas tienen menos de 28 años de edad, la mayoría de las mujeres que señalan estar desarrollando trabajo doméstico no remunerado (quehaceres del hogar) tienen más de 44 años de edad y la mayoría de quienes indican estar desarrollando algún tipo de trabajo formal o informal tienen entre 29 y 43 años de edad.

Tabla N° 16: Condición Laboral Actual y Nivel Educativo

Actividad Laboral	Nivel de Instrucción					
	Educación básica incompleta	Educación básica completa	Educación media incompleta	Educación media completa	Educación superior incompleta	Educación superior completa
	% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila	% de la fila
Sin actividad productiva	19,0	14,3	42,9	19,0	0,0	4,8
Trabajo doméstico no remunerado	25,0	25,0	37,5	12,5	0,0	0,0
Trabajo formal	3,8	11,5	30,8	38,5	11,5	3,8
Trabajo informal	28,6	22,9	20,0	22,9	2,9	2,9

Gráfico N° 22: Tipo Condición Laboral Actual y Edad de las Encuestadas



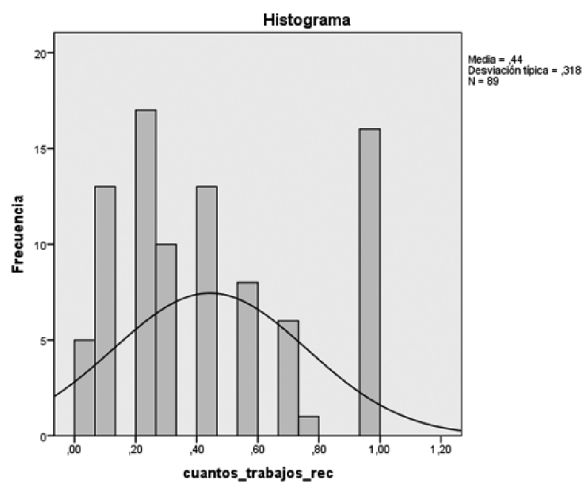
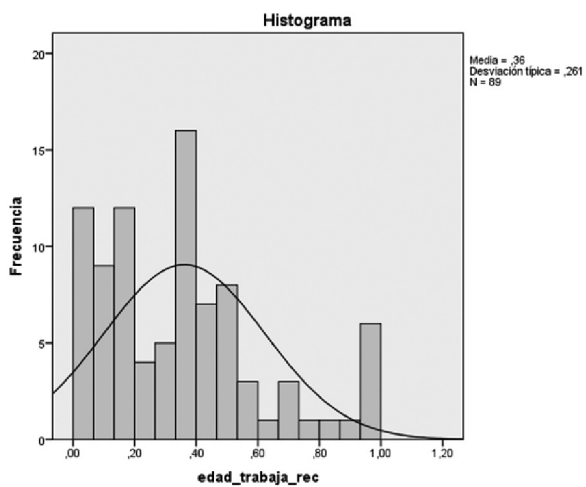
III. ANÁLISIS DE CONGLOMERADOS Y SELECCIÓN DE CASOS

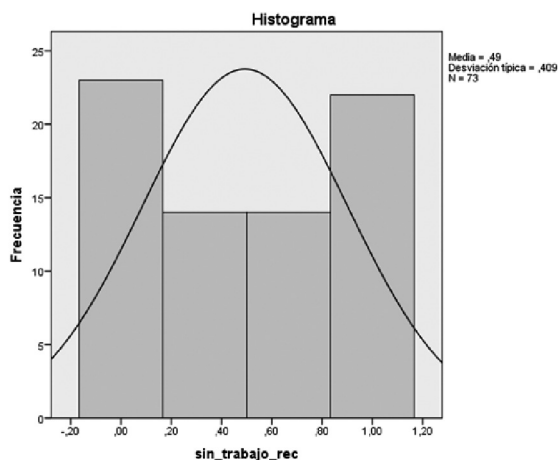
Tras la caracterización de las mujeres encuestadas y la identificación de asociaciones entre las variables, se desarrolló un análisis de conglomerados con el fin de resguardar un proceso de selección de casos para la fase cualitativa de la investigación que atendiera a la diversidad existente en la población de estudio.

Considerando los objetivos del estudio y las características que las variables requieren para ser sometidas a un análisis de conglomerados, se optó por generar los grupos homogéneos para la selección de casos a partir de tres variables asociadas a las trayectorias laborales de las mujeres. Estas variables son: edad en la que comenzó a trabajar, cantidad de trabajos en los que se ha desempeñado durante su trayectoria laboral y cantidad máxima de tiempo continuo que ha estado sin trabajo.

Tras este proceso, se estandarizó la métrica de todas las variables a utilizar para el análisis de conglomerados de 0 a 1, para que todas tuvieran aproximadamente el mismo rango de variación y evitar que una variable numéricamente más grande y dispersa pesara más en el análisis. En este sentido, debido a la distancia en algunas variables entre los casos extremos y aquellos más próximos o cercanos a la media, se optó por no utilizar los casos extremos como límite 0 y 1 en el marco de la estandarización, sino que tomar como límite el caso ubicado en el percentil 5 y el otro límite el caso ubicado en el percentil 95. De esta manera, todos los casos que tuvieron más o menos valor que el caso límite en cada una de las variables seleccionadas se le asignó el puntaje máximo inferior (0) o superior (1) según correspondiera.

Luego de la estandarización, se analizó a través de un histograma la distribución de cada una de las variables estandarizadas. Los resultados fueron los siguientes:





Como se observa, no existen problemas significativos para emplear las variables en el análisis de conglomerados. Si bien, las variables no tienen una distribución normal, este no es un supuesto del análisis de conglomerados, y en realidad, lo más relevante es comprobar que ninguna variable se presente demasiado descompensada hacia un extremo, situación que no sucede en ninguna de las variables consideradas.

Posteriormente, a partir del método de análisis de conglomerados *K-medias*, los casos se clasificaron en grupos homogéneos en función de las variables seleccionadas. Se realizó el ejercicio considerando la conformación de dos, tres y cuatro conglomerados, generando los resultados con mayor sentido teórico en el marco del estudio la agrupación que consideraba tres subagrupaciones de la población. Los resultados, de esta agrupación fueron los siguientes:

Tabla N° 17: Resultado Análisis Conglomerados – 3 Grupos

	edad_trabaja_rec				cuantos_trabajos_rec				sin_trabajo_rec				
	N° Casos	Media	Máximo	Mínimo	D. T.	Media	Máximo	Mínimo	D. T.	Media	Máximo	Mínimo	D. T.
Conglomerados	1	,54	1,00	,00	,28	,34	,78	,00	,20	,14	,67	,00	,19
	2	,31	1,00	,00	,21	,42	1,00	,00	,29	,89	1,00	,67	,16
	3	,16	,38	,00	,15	1,00	1,00	1,00	,00	,23	,67	,00	,27

Como se observa en esta agrupación, en un conglomerado (grupo 3) se agrupan todos los casos que en promedio comenzaron a trabajar con menor edad, han tenido más trabajos a lo largo de su trayectoria laboral y han estado un tiempos de cesantía relativamente breves sin trabajo (en comparación a los otros subgrupos).

En otro conglomerado (grupo 1), se agrupan todos los casos que en promedio comenzaron a trabajar de forma más tardía en comparación al resto de las mujeres, han tenido menos cantidad de trabajos a lo largo de sus trayectorias laborales y han tenido los tiempos más breves de cesantía. De esta manera, en el último conglomerado (grupo 2), se agrupan todos los casos que en promedio comenzaron a trabajar a una edad intermedia en comparación al resto de las mujeres, han tenido una cantidad de trabajos también intermedia, pero son las que han tenido los tiempos más largos de cesantía a lo largo de sus trayectorias laborales.

Una vez generados los grupos homogéneos, se pasó a desarrollar la selección de casos para la fase cualitativa del estudio para cada una de estas agrupaciones. De este modo, los casos seleccionados al azar y que aceptaron participar en el estudio se distribuyeron entre los conglomerados del siguiente modo:

Tabla N° 18: Casos Seleccionados por Conglomerado

		Cantidad de Casos
	1	3
Conglomerados	2	2
	3	1

IV. RECONSTRUCCIÓN DE TRAYECTORIAS LABORALES

A partir de la selección de casos establecido por el análisis de conglomerados, se procedió a clasificar la base de datos construida con los antecedentes recolectados durante la aplicación del cuestionario, para luego identificar a las mujeres que fueran representativas de cada uno de los clúster construidos, así se consideraron las medias de cada una de las variables consideradas para luego identificar qué mujeres se acercaban más a los perfiles establecidos por el análisis. Finalmente, se tomó contacto con un total de 12 mujeres, para finalmente concretar el proceso de entrevistas con 6 de ellas, pudiendo realizar entre 1 a 3 encuentros con cada una.

Cuadro Nº 4: Mujeres Entrevistadas

Mujer Entrevistada*	Edad	Composición Familiar	Situación Laboral Actual***
María	55 años	Nuera, dos hijos, una nieta, un nieto	Trabajando. Aseo de oficinas
Javiera	39 años	Tres hijos, una sobrina	Cesante
Tania	33 años	Pareja, dos hijos**	Dueña de casa
Carolina	21 años	Abuela, hija	Venta de alfajores, cocadas y cuchufli en negocio de la abuela
Celeste	32 años	Dos hijas	Licencia Post natal
Elena	27 años	Marido, hija, hijo y hermano	Dueña de Casa

* De acuerdo con resguardos éticos, se han modificado los nombres de las entrevistadas.

** Al momento de la entrevista Tania tenía 7 meses de embarazo.

*** Se registra lo que las mujeres señalaron frente a la pregunta sobre su situación laboral actual.

A través de una pauta semiestructurada se estableció un diálogo con las mujeres que tuvo como finalidad levantar información sobre su trayectorias laborales, identificando las características de dichas trayectorias, los factores perso-

nales, familiares o del entorno que promueven su participación o la dificultan, más otros aspectos que operan en sus procesos de inserción y permanencia en el mercado laboral.

Una vez, producida la información cualitativa y a partir del análisis, se elaboraron categorías y subcategorías, que permitieron ordenar el texto que a continuación se presenta. Se ha optado por exponer los resultados a partir de dos grandes ejes temáticos:

1. Inicio Trayectoria Laboral: que incluye la edad de inicio de la trayectoria y escolaridad, formas de acceso al mercado laboral, motivaciones de ingreso, características del primer trabajo, valoración de la primera experiencia laboral.
2. Permanencia en el Mercado Laboral: Particularidades de las trayectorias, características transversales, sueldos, relaciones sociales en el trabajo, interrupciones de las trayectorias, proyecciones y valorización del trabajo, dinámica expulsiva del mercado, sobre la privación de libertad y capacidades y recursos presentes en las trayectorias.

4.1. INICIO TRAYECTORIA LABORAL

4.1.1. Edad de inicio de la Trayectoria Laboral y Escolaridad¹¹

Tania cursaba el segundo ciclo de enseñanza básica cuando comenzó a trabajar impulsada por su madre en un puesto de artesanía ubica en una feria artesanal de Viña; trabajaba por las tardes y luego ya comenzando la noche, llegaba a su casa a comer, dormir y luego, al día siguiente asistir nuevamente al colegio y seguir con la misma rutina.

11 De acuerdo con los antecedentes entregados por la Séptima Encuesta Nacional de la juventud, la edad de ingreso al mercado laboral, presenta diferencias significativas dependiendo del género y del grupo socioeconómico al que pertenece el o la joven. En rigor, jóvenes hombres de sectores más acomodados continúan sus estudios más allá de la enseñanza media en un alto porcentaje, mientras que en otros grupos un 44% de los y las jóvenes a los 18 años ya trabaja. Si se considera la variable de género, se evidencia que un 37% de las mujeres entre 20 y 24 años que no trabaja argumentan razones asociadas al desempeño de labores domésticas y de cuidados, cifra que se duplicaría en el tramo etario siguiente, es decir entre los 25 y 29 años, lo que evidenciaría la acentuación de diferencias asociada a la feminización de las labores de cuidados. En consecuencia, son las jóvenes de estratos socioeconómicos inferiores, las que presentarían mayor dificultades para vincularse con actividades fuera del ámbito privado.

A pesar de que comenzar a trabajar a temprana edad no fue una decisión personal, sino que más bien se vio estimulada por la madre, ella señala que no le desagradaba, que conocía gente, artistas, que su empleadora era simpática y además, podía alejarse de los problemas familiares.

Mi mamá trabajaba en una feria artesanal en Viña y ella me hizo que trabajara en un puesto en la misma feria (...) no era algo que fuera «tenís que trabajar», no era así, pero es que era para comprarme mis cosas, es que aquí, no había una buena situación tampoco, se comía como lo preciso, aquí la ropa era regalada... Tania.

Interesante es que la niña pudo por un tiempo no menor, conjugar sin mayores dificultades ambas actividades, estudiar y trabajar; no pasará lo mismo cuando se embarace y comience a ejercer las labores de cuidados de sus hijos.

Desde una perspectiva de derecho, no podríamos definir su trabajo infantil como una forma de explotación o como una de las «peores formas de trabajo infantil»,¹² dado que la actividad desarrollada no afectaba su desarrollo físico ni psicosocial y por tanto, no la exponía a situaciones de riesgo. No obstante, lo que si ella explicita es la necesidad de salir del espacio familiar, dada la diversidad de conflictos que se vivían en su familia y cómo en ese contexto el trabajo funcionaba como alternativa para tomar distancia y evitar la vivencia de esas problemáticas¹³: «*lo que pasa es que siempre tuve mala relación con mi mamá, entonces más por eso creo que trabajaba, como pa' no estar aquí*» Tania.

En este estudio Tania es una excepción en relación a la edad de inicio de su trayectoria laboral, la mayoría de las mujeres entrevistadas han tenido su primer trabajo cuando ya tenían 18 años o más. Pudiera ser coincidente esta edad con el término de la enseñanza formal obligatoria, más para el caso de estas mujeres esto no es así. En rigor, son pocas las que terminaron su enseñanza media de manera regular, algunas han terminado a través de sistemas alternativos de regulación de estudios y existen aquellas que no han podido finalizar su proceso de enseñanza obligatorio. Lo que afecta el capital cultural de estas mujeres (Bourdieu, 1997).

12 Las peores formas de trabajo infantil, se encuentran definidas en el Convenio N° 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y refiere a la explotación de niños, niñas y adolescentes por parte de adultos, en actividades económicas que ocasionan daño a su desarrollo físico, psicológico y moral.

13 De acuerdo con el Segundo Informe del Observatorio de Niñez y Adolescencia (2014) existirían a nivel nacional un total de 7,1% de niños, niñas y adolescentes que realizan alguna actividad productiva, siendo mayoritariamente los niños los involucrados con este tipo de actividades.

A nivel nacional de acuerdo con el Mineduc, la tasa de prevalencia de deserción para los y las jóvenes de 20-24 años es de un 16%, considerando la variable nivel socioeconómico, este porcentaje sube a un 28,6% en el quintil 1 (Mineduc, 2013). En la Encuesta Casen 2013, el 41,2% de las personas mayores de 19 años no ha terminado la educación formal obligatoria.

Así la deserción escolar se presenta como un fenómeno anterior, no asociado con la empleabilidad –cuestión más común para el caso de los jóvenes varones¹⁴– sino que a otras condiciones y factores principalmente ligados a la feminización de la reproducción social y a variables interescola¹⁵.

En las entrevistas realizadas, podemos distinguir que existen procesos educativos conflictivos como el que presenta Carolina, en el que inciden factores internos asociados a las características de la institución escolar y a la relación que establece la joven con esa institución, así como un efecto indirecto de las problemáticas familiares severas que durante ese tiempo estaba viviendo particularmente ella con la madre (violencia y negligencia por parte de la madre).

A ver, déjeme ver... Tenía como 14 años, igual era como 14 años y de ahí me pasaron al dos por uno. Y ahí fue casi 2 años y de ahí me fui. Y de ahí me fui al PAI, porque queda más cerca y ahí me porté más mal, porque repetí. Ahí me porté más mal, me arrancaba, no llegaba a estudiar, entonces ahí me portaba más mal. Así que de ahí me sacaron y me pusieron en La Grecia, en la Grecia duré un mes y mi mamá me sacó también, porque me vio «leciando». Carolina

14 De acuerdo con el Centro de Estudios del MINEDUC, «...los hombres presentan una tasa de deserción global de 2%, mientras que esta cifra llega al 1,8% en el caso de las mujeres. Esta brecha es mayor si se considera la deserción del sistema regular, ya que en el caso de los hombres la tasa estimada es de un 3,3%, mientras que para las mujeres es de 2,7%. Dichas brechas podrían estar relacionadas a la mayor empleabilidad que muestran los hombres en todas las edades, requiriéndose sin embargo más evidencia para establecer relaciones causales en este ámbito» (MINEDUC, 2013, p. 7).

15 Espinoza Díaz, O.; Castillo Guajardo, D.; González, L. E.; Loyola Campos, J.; Santa Cruz Grau, E. (2014), señalan que «los problemas conductuales, el bajo rendimiento académico, el autoritarismo docente y el adultocentrismo, entre otros factores, serían los principales detonantes de la deserción temprana desde el sistema (Marshall, 2003; Lockheed, 2012). Diversos estudios plantean que la escuela “fabrica” el fracaso escolar para muchos de sus niños, niñas y jóvenes. Con esto se quiere indicar, por cierto, que la pérdida del valor atribuido a la asistencia y permanencia en un establecimiento educativo también se relaciona con lo que ocurre dentro de la propia escuela. No son solo los niños, las niñas y los jóvenes los que por su desarrollo personal pierden el interés por asistir a la escuela, sino que ésta también de alguna manera los “expulsa”...» (p.37).

Para Elena y Tania, el embarazo, la maternidad y una temprana vida en pareja son los factores más relevantes que afectaron la continuidad de sus estudios.

...a ver, es que yo me retiré del liceo, quedé embarazada y me retiré como a mitad de año desde que nació mi hija, y como mi hija tiene Síndrome de Down tenía que dedicarle tiempo a ella. Así que ahí por eso no pude terminar los cursos, porque segundo de hecho lo hice como 4 veces y me costó mucho salir. Elena.

Las razones ligadas al embarazo y el ejercicio de la maternidad además de las labores domésticas, se identifican en diversos estudios en Chile, estableciéndose éstas como las causales más frecuente de retiro escolar por parte de las niñas y jóvenes mujeres.¹⁶

Lo anterior, sigue sucediendo a pesar de las normativas legales, como por ejemplo, la Ley General de Educación, que establece explícitamente que «El embarazo y la maternidad en ningún caso constituirán impedimento para ingresar y permanecer en los establecimientos de educación de cualquier nivel, debiendo estos últimos otorgar las facilidades académicas y administrativas que permitan el cumplimiento de ambos objetivos»¹⁷ y la implementación de programas apoyo a la retención escolar.

Por tanto, que se estipule que los establecimientos deben entregar todas las facilidades para la permanencia, evaluación y asistencia de este grupo de estudiantes, al parecer, es insuficiente para garantizar y finalmente evitar la deserción escolar de niñas y jóvenes embarazadas o madres. Siguen operando en esta situación los mandatos de género asociados a la feminización de la reproducción y de las labores de cuidado. Lo anterior queda claramente graficado en la vivencia que describe Elena, el problema para ella era,

Asistir a clases, porque igual ella estaba chiquitita y tenía que estar cuidándola que no se fuera enfermar, llevándola al doctor, y ahí mejor ya congeló nomas, y hasta cuando tuviera otra oportunidad de seguir estudiando. Elena.

El mandato de género se fortalece ante el problema de salud que presentó su hija, a lo que habría que agregar el establecimiento de vida en pareja a partir de los 16 años. Estas condiciones, afectan la continuidad de sus estudios, así

16 De acuerdo con la Encuesta Casen 2009, 39 mil 240 adolescentes mujeres declararon haber desertado del sistema educativo por razones de embarazo o maternidad, mientras que sólo mil 980 hombres lo habían hecho por razón de paternidad.

17 Ley General de Educación, artículo 11.

también, será un elemento clave en la valoración que actualmente asigna a lo productivo y la relevancia que tiene en su proyecto de vida.

Si bien, similar es la experiencia de Tania, ella construye una significación del trabajo distinta a la que presenta Elena, a pesar que vio interrumpida su proceso escolar por razones similares –embarazo y maternidad adolescente, la constitución temprana de una relación de convivencia que se transforma en matrimonio a los 17 años– para ella es fundamental generar recursos, tener una actividad productiva, sobre todo de carácter independiente. En este sentido, Tania ve el trabajo como una alternativa de autonomía pero también como una forma de tomar distancia de las problemáticas familiares.

...dejé de estudiar. Es que del liceo yo salí en primero medio (...) después hice primero y segundo en el CEIA del Belloto ahí saqué el segundo, pero yo ya tenía a los niños ya poh. Tania.

Entre las mujeres entrevistadas, Javiera presenta una experiencia distinta. Ella finaliza sus estudios técnicos de auxiliar de farmacia, realiza su práctica en la Corporación Municipal, en la farmacia de un consultorio, donde luego de un embarazo logra su primer trabajo.

En el liceo me llevaron a hacer práctica ahí, al consultorio. Me tocó ese consultorio. Después tocó la posibilidad de que entré a trabajar ahí mismo. Yo cuando llegué al principio, yo llegué y me enseñaron todo lo que era el método de trabajo que había. Igual yo lo conocía un poco, porque había hecho la práctica en el mismo consultorio, así que igual iba preparada, no me costó tanto, no tuve que aprender todo nuevo, porque igual sabía, la base por lo menos. Javiera.

Es visible, cómo la adquisición de un oficio o una especialidad impacta en la valoración del espacio laboral, así cómo en la subjetividad de esta mujer. El tener conocimiento sobre una materia específica no sólo incide en las condiciones laborales, sino que en la valoración del desempeño y en definitiva del espacio de trabajo en tanto lugar donde se puede adquirir nuevos conocimientos y donde se generan sentimientos de realización personal. No obstante, a pesar de que existen estas diferencias asociadas principalmente con las posibilidades que brinda la adquisición de una carrera técnica, igualmente en esta trayectoria, –cómo podrá evidenciarse en los apartados siguientes– la inestabilidad del mercado laboral y las responsabilidades sobre el mundo de lo privado irán fragilizando su participación laboral. Actualmente, Javiera se encuentra cesante y dedicada a labores de cuidado no remuneradas.

4.1.2. Formas de Acceso al Mercado Laboral

Diversos estudios establecen la existencia de un acceso desigual entre hombres y mujeres al mercado de trabajo¹⁸. Este tipo de desigualdades tienen relación con las características y condiciones del mercado laboral, las que se relacionan con una segmentación horizontal y vertical de género. Lo anterior, supone problemas de acceso dada la feminización de ciertas áreas de producción y de servicios menormente valorados en el mercado en comparación con áreas más masculinizadas, lo que se traduce en posibilidades de acceso a puestos de trabajo con peores condiciones económicas, inestables, con escasa seguridad social, así como, la casi inexistente posibilidad de ingresar a puestos de mayor nivel en las estructuras jerárquicas de las organizaciones laborales.

Esto implica que el mercado laboral, previo acceso de las mujeres posee una «oferta» laboral pre establecida y consecuencia de la división sexual del trabajo. Se presenta un sexismo en el mundo del trabajo y en sus instituciones, que delimita y por tanto restringe, las posibilidades de las mujeres. Lo que se ve agudizado, de acuerdo con los testimonios recogidos, cuando no se presenta un proceso educativo completo. Es importante señalar que dicha agudización de las desventajas con las cuáles se enfrentan las mujeres cuando tratan de ingresar al mercado laboral, no se relacionan sólo con el nivel de estudios alcanzados, sino que también está vinculado con las características sexistas de esa educación¹⁹ lo que necesariamente establece una continuidad entre el sistema educativo con el mundo del trabajo. Es decir la formación educativa de las mujeres presenta diferencias significativas con la formación que reciben los hombres, lo que implica promoción y fortalecimiento de capacidades distintas, las que se pondrán en juego en el mercado de trabajo.

18 Revisar los numerosos estudios realizados por Centro de Estudios de la Mujer, que desde mediados de la década de los '80 han centrado sus esfuerzos en producir conocimiento en torno a las inequidades de género en el mundo laboral.

19 Por ejemplo el curriculum oculto, los textos escolares con mensajes que invisibilizan o sitúan preferentemente en el espacio privado a las mujeres y prácticas escolares en general, que producen y reproducen las inequidades de género. Revisar entre otros artículos, María Cecilia Fernández Darraz (2010), Las mujeres en el discurso pedagógico de la historia. Exclusiones, silencios y olvidos, Revista UNIVERSUM, N° 25, Vol. 1, Universidad de Talca. También, Sonia Montecinos (1997), «Constructores del afuera y moradoras del interior. Representaciones de lo masculino y de lo femenino en libros escolares chilenos», El futuro en riesgo. Nuestros textos escolares. Santiago, CEP. Es necesario evidenciar las consecuencias que tiene este tipo de educación sexista en la vida de las mujeres en su vida adulta.

Por otro lado, como las mujeres entrevistadas no poseían mayor nivel de estudios ni tampoco habían adquirido un oficio o especialización, la forma de acceder al mercado, en términos de la vías que utilizan para encontrar trabajo, presentan un grado de informalidad importante, en general no se busca un trabajo específico, sino que más bien se espera la oferta, la oportunidad, a través del contacto de un familiar o de una persona cercana. Así, las posibilidades laborales en algunos casos se presentan de manera azarosa como en el caso de Carolina, «*Porque estaba en el mall y una señora dijo que necesitaba gente pal aseo en la noche y ahí me fui poh*», o porque en algún momento alguien cercano piensa que pudiera ser una oportunidad, en rigor, no se evidencia una clara intencionalidad de las mujeres de ingresar al mercado laboral.

...de hecho él [pareja] me consiguió ese trabajo, como él trabajaba ahí, necesitaban personal para hacer el aseo, me dijo a mí y trabajé (...) Porque él trabajaba ahí, era obrero de esa constructora, y ahí me dijo que necesitaban personal para hacer el aseo, y me llevo a mí. Elena.

Por otro lado, Celeste accede a su primer trabajo a través de un Programa Pro empleo municipal, «*...hubo una reunión con “el Pinto” y ahí me inscribí y después salí llamada (...)*». Este primer trabajo asociado con labores de aseo y ornato en recintos municipales, suponía una movilidad permanente, es decir, podía pasar meses realizando labores de aseo en una plaza, para luego ser trasladada a un consultorio u otro recinto. Su primer día de trabajo fue en la calle.

La escasa calificación de los primeros trabajos a los cuales pudieron acceder estas mujeres, se asocia con un proceso de selección casi inexistente, donde sus competencias y capacidades no se ponen en juego, sino más bien se instala ya desde el momento de acceso al mundo laboral, la fragilidad de la participación en el mercado: el puesto de trabajo que pueden tener al inicio de su trayectoria laboral, es el que cualquier otra persona particularmente otras mujeres pobres y sin mayores estudios, pueden también ocupar.

4.1.3. Características Primer Trabajo

Como ya se ha planteado el acceso al mercado laboral de estas mujeres, evidencia una fragilidad que se irá siendo patente en sus trayectorias laborales, fragilidad que hace alusión a cómo se despliegan una serie de factores y condiciones que pueden alterar sus historias de trabajo. En este sentido, el primer trabajo que han desempeñado guarda relación con algunos aspectos ya mencionados, es decir, trabajos en áreas de la producción feminizadas, de baja valoración salarial, y en escalafones bajos en la estructura institucional laboral.

Importante es señalar que el levantamiento de información cualitativa evidencia que las mujeres comienzan su trayectoria con un trabajo dependiente, con contratos a plazo algunas, otras en condiciones de informalidad.

De acuerdo con la encuesta aplicada las mujeres comienzan su trayectoria laboral en la siguientes sectores económicos: comercio 30,7%, servicios domésticos y de cuidados 15,9% e industria manufacturera 14,8%. De acuerdo con Fundación Sol, los ingresos promedios que reciben estas áreas serían de los más bajos considerando las 9 ramas: en el comercio por ejemplo el promedio de ingresos es 239.000 pesos, en servicios domésticos, 175.000 pesos, mientras que en industria manufacturera 259.000²⁰.

Mayoritariamente las labores están asociadas a tareas de limpieza y cuidados y sólo una de ellas, opta a un trabajo especializado lo que implica ciertas diferencias.

Trabajé el primer trabajo al frente del centro penitenciario aquí arriba en la «CEAL» allá estuve 2 meses y medio (...) Hacia el aseo, limpiaba oficina y baños. Eliana.

...Haciendo aseo en una casa (...) Trabajaba de las ocho de la mañana hasta las tres, cuatro de la tarde. Siempre trabajé en ese horario en esas pegas (...) Permanecí como dos o tres años. Después la señora se fue, por eso no pude trabajar más ahí. María.

A pesar de que Javiera, pudo acceder a un empleo con calificación, lo que marca una diferencia con el tipo de trabajo en el que se inician en el mercado las otras mujeres entrevistadas, la inestabilidad que le tocó enfrentar en esos primeros años, es similar al que vivieron otras mujeres.

...no tenía una estabilidad laboral, claro, a pesar de que hacía, no era algo estable, había periodos en que quedaba sin trabajo (...) en el periodo que yo estuve, que fueron hartos años, nunca se generó eso, ese contrato. Esa vacante, que se pudiera dar, para yo haberme quedado definitivo ahí (...) vacaciones nunca pude yo tener, porque nunca llegué a tener el año de corrido, porque me hacían contrato a plazo, nunca tuve unas vacaciones, nunca pude tomar vacaciones. Javiera.

Si bien Javiera tuvo un empleo inestable, tuvo mejores condiciones laborales, en tanto el trabajo realizado estaba asociado a condiciones de protección inexistentes en los otros casos. En rigor son mejores condiciones dentro de un contexto de precariedad laboral.

20 Brega, Durán, Saéz (2015), «Mujeres Trabajando. Una Exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile», Fundación Sol.

Por otro lado, la escasa permanencia en los primeros puestos de trabajo de Carolina y de Eliana, se vincula a una insatisfacción asociada al estrés que conlleva la actividad laboral, acentuada por la permanencia de laborales de cuidado no remuneradas, además de las características del espacio donde se realiza el trabajo, no importando mayormente el sueldo recibido.

No me gustó, fue mucho. Que es mucho el trabajo, una tiene que limpiar los tres pisos del mall, pero entero. Todos los pasillos desde cuando se empieza. Todo, los tres pisos. Y una tiene que subir a arriba, cambiar el agua. Después bajar y con el carro limpiar un pedazo y después subir de nuevo, cambiar el agua. Entonces toda la noche (...) de las doce hasta las ocho y media, nueve de la mañana (...) toda la noche, toda la noche y media hora de colación y en la calle, porque casi todas salen pa' afuera del mall. Carolina.

De acuerdo con el relato de Carolina, ella después de cumplir con su jornada laboral nocturna, debía durante el día ocuparse de su hija, si bien contaba con la ayuda de su abuela, está estaba a cargo de un negocio, por lo que no siempre podía estar atenta a las necesidades de la pequeña. Su hija en ese momento tenía 6 meses de edad.

Carolina evidencia un descontento y cierto malestar con su primer trabajo, que es interesante resaltar, esto porque evidencia una sensación de explotación que no se encuentra en las otras trayectorias, a pesar de existir doble o triple tareas y condiciones en general adversas:

Hacía turnos de noche, se lavaba y se planchaba y de día se lavaba, se planchaba y se hacía almuerzo, porque ella tenía como una pensión. Entonces en los ratos libres ella me decía: «María anda a cocinar» y yo le iba a cocinar. Después dejaba todo impeque y me salía a la lavandería a terminar lo que quedaba y me venía. Pero ella me ayudó hartito, por eso me quedé yo. María.

Existe una naturalización del abuso, que de alguna manera es compensada, por ejemplo, por un buen trato.

A pesar de que no aparece como un gran problema, todas las mujeres entrevistadas comienzan a trabajar por el sueldo mínimo o menos, lo que les permitía cubrir algunas necesidades personales o ciertos gastos asociados con la manutención de sus hijos/hijas, sin embargo, es insuficiente para poder generar una vida con mayor autonomía. Por ejemplo, lo habitacional aparece como una problemática importante. En el caso de Celeste vive junto a sus hijas en una casa de material ligero, que difícilmente puede mantener en condiciones de higiene adecuadas, dada la humedad a la que está expuesta, sin embargo puede estar en ese espacio porque la madre de su pareja le cedió ese lugar,

evitando con ello pagar arriendo y esto porque sus ingresos no permiten cubrir ese tipo de gastos.

La posibilidad de cambiar estas condiciones, para las mujeres, es relativa. En general, las características que posee el primer trabajo, no varían de manera considerable en los siguientes empleos que conformarán sus trayectorias: sueldos bajos, actividades ligadas a las labores reproductivas desarrolladas en el mundo de lo privado, inestabilidad, escasa protección social, son parte de su realidad como trabajadoras.

4.1.4. Motivaciones para ingresar al mercado laboral

La incorporación al mundo laboral presenta en estas mujeres razones que incluyen por un lado, motivos de carácter personal y por otro, la posibilidad de cubrir necesidades básicas, principalmente de los y las hijos/hijas. En general, son esas razones las que se manifiestan en los relatos, las que además se modificarán dependiendo del avance en la trayectoria laboral, así como, del establecimiento de relaciones de pareja y del ejercicio de la maternidad. Se hace evidente, un desplazamiento de las necesidades asociadas al por qué trabajar desde lo personal a lo familiar.

De acuerdo con el cuestionario, los motivos de ingreso al mercado laboral más frecuentes son: Necesidad económica 66,7%, 22,2% mayor independencia.

En torno a las motivaciones personales, por un lado existen aquellas estrechamente vinculada a la etapa del ciclo vital que están enfrentando las mujeres y por tanto, a la posibilidad de autosolventar su vida, esto principalmente cuando no se tienen hijos/hijas: «*necesitaba plata, o sea pa' mi, pa' mis gastos, ya tenía 20 años*». Carolina.

Así también, mujeres enfrentadas a la maternidad, deciden iniciar su historia laboral productiva, como una forma de salir del mundo de lo privado y con ello, establecer distancias ante la demanda de cuidados y quehaceres domésticos que supone permanecer en el hogar.

Porque me dieron ganas de trabajar, quería, es que mi hija era muy chiquitita y quería salir un poco del encierro y me puse a trabajar, pero no era por problemas económicos, pero quería salir a trabajar como para distraerme. Elena.

Por otro, lado la posibilidad de romper una relación de pareja y con ello iniciar una nueva vida, impulsa a las mujeres a buscar una labor productiva que les permita dejar de depender de los ingresos de las parejas.

Finalmente, trabajar para los hijos/hijas, es una motivación que surge al inicio de la trayectoria como posteriormente, y es un motor que frente al no cumplimiento del rol de proveedor de la pareja o del padre de los hijos/hijas, se hace imperiosa. En rigor, la crisis económica que supone la no responsabilización del hombre frente a la necesidades de la familia, es una razón significativa para dejar «la casa» y salir «fuera»: *«Porque mi marido no traía na' pa la casa. Y todo lo que ganaba, se lo tomaba»*. María.

Distinto es lo que sucede con la privación de libertad a pesar de que igualmente implica en muchos casos la imposibilidad de que el hombre cumpla con la entrega de recursos. La separación forzosa que supone el encarcelamiento no implicaría por sí sola una razón para modificar la situación laboral de la mujer. En rigor, por un lado el análisis estadístico del instrumento aplicado en el marco de este estudio, nos evidencia que muchas mujeres vieron afectadas sus trayectorias laborales, ya sea ingresando al mercado laboral, saliendo de él, reduciendo su jornada, entre otras modificaciones. No obstante, esta información es insuficiente para establecer claramente cómo la privación de libertad habría incidido en la modificación de la realidad laboral de las mujeres.

Los resultados cuantitativos, evidencian que el 50,5% de las encuestadas reconoce que la privación de libertad afectó su situación laboral, ya sea incorporándose al mercado laboral, renunciando al desarrollo de una actividad productiva, aumentando su jornada laboral, cambiando su trabajo por un más flexible, etc.

Para ello, la información cualitativa era relevante. En los relatos la privación de libertad no emerge como un factor relevante que haya implicado un cambio importante en las trayectorias laborales.

En este contexto, lo que se puede señalar es que si bien existen de acuerdo a la literatura y a los mismos resultados del análisis del instrumento cualitativo un impacto en muchas familias con padre o madre privado/a de libertad, el hecho de que las cuidadoras tengan que generar, aumentar o modificar las fuentes de ingresos económicos una vez ocurrido el encarcelamiento, dependerá de una serie de factores entre los que destaca el vínculo y/o parentesco de la persona privada de libertad, la existencia de redes familiares, la edad y cantidad de niños y niñas a cargo y la misma experiencia laboral adquirida por la mujer.

4.1.5. Valoración Primera Experiencia Laboral

Como se puede apreciar el acceso y la primera experiencia laboral de estas mujeres tienen directa relación con la segmentación sexista del mercado laboral por una parte y con la mayor precarización, flexibilización y tercerización del mercado del trabajo en general.

En este sentido, es importante subrayar que todas las mujeres entrevistadas, presentan un primer trabajo de carácter dependiente siendo ésta una característica que se mantendrá durante las trayectorias. Esto pudiera poner en tensión ciertos presupuestos que se encuentran a la base de las políticas públicas asociadas con la empleabilidad femenina como por ejemplo, la centralidad que ha adquirido el trabajo independiente o «microemprendimiento». Asimismo, la prevalencia del trabajo dependiente, ha tensionado una de las hipótesis que dio origen a esta investigación, la que se asociaba a la mayor presencia de actividades por cuenta propia desde el comienzo de las historias laborales.

De acuerdo con la encuesta aplicada, el 70% de las mujeres han desarrollado sus trayectorias principalmente en trabajos dependientes, formales e informales.

No es el trabajo por cuenta propia la primera opción para insertarse al mercado laboral o lo primero que emerge como posibilidad, más bien es una alternativa laboral real que aparece para algunas con el tiempo, como el caso de Tania, para otras mujeres, supone una actividad que ni siquiera es considerada como un trabajo productivo.

En consecuencia, el inicio de sus trayectorias laborales evidencia las dificultades que tendrá el mundo laboral para una mujer, más aun cuando debe preocuparse de la crianza y cuidado de niños y niñas. En rigor la precariedad con la cual ingresa al mercado seguirá presente, lo que relativiza las expectativas instaladas en el sentido común en torno a que el trabajo para las mujeres implicaría mayores grados de libertad y autonomía y en general una mejoría en sus condiciones de vida.

4.2. PERMANENCIA DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

Las mujeres entrevistadas presentan trayectorias laborales en muchos aspectos coincidentes y que están asociadas a condiciones estructurales. Éstas se relacionan por un lado, con las características que ha asumido el mercado laboral en la nueva dinámica acumulativa del capitalismo neoliberal²¹, así como,

21 Según Narbona y Páez (2014), «En el contexto de “retorno a la democracia”, el nuevo régimen de acumulación flexible, iniciado a partir de la crisis del ‘70,

a la tan conocida división sexual del trabajo, la que sin embargo adquiriría otra dinámica a luz de los cambios del patrón acumulativo que no necesariamente evidencian un binarismo taxativo entre la reproducción social y lo productivo, entre lo privado y lo público.

En rigor, es observable que las tareas ligadas a lo reproductivo se extienden hacia el mundo de lo público y a la vez, las mujeres aparecen en la escena productiva sin desligarse de lo reproductivo²².

No obstante, estos aspectos coincidentes y por tanto, transversales de las trayectorias laborales de las mujeres participantes del estudio, conviven con algunas particularidades que se pueden vincular con las características específicas en torno a su experiencia educacional, con la cantidad de trabajos que componen su trayectoria, los tiempos de cesantía, la valoración del trabajo en los proyectos de vida, entre otros.

4.2.1. Particularidades de las Trayectorias Laborales

En relación con la *duración de las trayectorias*, algunas mujeres presentan una trayectoria breve, dos o tres años de recorrido en términos laborales. Principalmente son las mujeres jóvenes, mientras que otras, generalmente las mayores presentan más de 40 años de historia laboral.

es liderado por una coalición con una fuerte voluntad política y con un amplio consenso social producto de la historia política y social del quiebre producido durante la contrarreforma neoconservadora de la Dictadura. Este es el antecedente de las Reformas de Primera Generación del Consenso de Washington, que luego se transformarán en bandera de lucha para el Fondo Monetario Internacional y su aplicación a Latinoamérica y el mundo. Es posible caracterizar y delimitar los períodos de disciplinamiento de la fuerza de trabajo en el nuevo régimen de acumulación flexible. Se puede decir que el régimen se desarrolla en 3 grandes fases: una primera fase que va de 1974 a 1988, denominada fase de “destrucción creadora”; una segunda fase que va de 1989 a 2000, de “legitimación del nuevo régimen de acumulación”; y una tercera fase, de 2001 a 2012, de “maduración del régimen de acumulación”» (pp. 14).

22 Uno de los aspectos que evidentemente tensionan la inserción de las mujeres en el espacio público y por tanto, la aparente superación de la división sexual del trabajo con el masivo ingreso de las mujeres al mundo laboral es lo que señala Uribe (2008), «...los análisis feministas insisten en la interdependencia de las esferas de la producción y la reproducción social y en la tensión que caracteriza a esta relación para las mujeres. Tensión que se manifiesta en el hecho de que a pesar de que ellas se incorporan crecientemente al mercado de trabajo, siguen estando a cargo de la mayor parte de las labores domésticas» (pp.23-24).

En promedio las mujeres encuestadas, poseen una trayectoria laboral de 17 años.

Por otro lado, *el número de trabajos* que componen la trayectoria también es diverso y esto no necesariamente tiene relación con la edad actual de la mujer o la edad en la que comenzó a trabajar. En rigor, hay mujeres que presentan distintos trabajos porque su duración en ellos es breve, lo que evidencia una mayor inestabilidad, así como aquellas que tienen una mayor permanencia en algunos espacios laborales (las menos), lo que reduce la cantidad de trabajos sin disminuir el tiempo en el cual ha desarrollado su trayectoria. Así también, encontramos algunas que han tenido largos tiempos de cesantía, etc.

En relación con cantidad de puestos de trabajo que conforman las trayectorias, el promedio de acuerdo con el cuestionario aplicado son 5 trabajos. Siendo el mínimo 1 y el máximo 12.

Otra de las diferencias que se presenta, está directamente asociada con *el nivel de estudio* alcanzado y la adquisición, en ese proceso de formación, de algún oficio o carrera técnica. Es decir, un grado de especialización incide en la trayectoria en la medida que facilita una inserción laboral en mejores condiciones y entrega mayores posibilidades de mantención en el mismo, aunque como ya se ha señalado no necesariamente implica desempeñarse en un empleo no precario y superar las limitaciones que supone la feminización de las labores de cuidado y domésticas.

Así también, *la valorización del espacio laboral* es otro de los elementos diferenciadores. Existe por un lado, aquellas mujeres que en su proyecto de vida el trabajo ha sido y será un eje central que se liga intrínsecamente con la posibilidad de lograr autonomía en su vida. Para otras, el valor del trabajo queda supeditado a las labores del hogar, de cuidados y a la situación de pareja.

La centralidad que adquiere *el trabajo dependiente o por cuenta propia* también es un elemento diferenciador. En rigor, en un contexto donde la gran mayoría de las mujeres ha desarrollado actividades dependientes formales e informales y la alternativa del trabajo por cuenta propia aparece como una posibilidad frente a situaciones de emergencias, periodos de cesantía, imposibilidad de desarrollar un trabajo «típico». En muchos casos supone una actividad que ni siquiera para las propias mujeres, es considerada como un trabajo productivo esto principalmente porque se realiza en el hogar o en el entorno cercano, no existe jornada laboral se realiza en la medida que se puede, así también porque el recurso generado es mínimo lo que no podría denominarse como salario, sueldo o ingreso.

...ahí en ese tiempo había dejado la pega, estábamos mal y teníamos que juntar pal arriendo, juntar pa comer y yo me la arreglaba vendiendo pasteles, mi papá me los hacía y yo los vendía en el camino y esto debe haber sido 15 años atrás, porque mi nieta va a cumplir 15 años ahora. Imagínate. Entonces ahí yo me separé en ese tiempo, de mi marido después me fui a (...) Harto tiempo, estuve vendiendo, porque teníamos que juntar pal arriendo y pa las cosas. Sería como cuatro o cinco meses, vendiendo todos los días pasteles. Vendíamos pasteles en la calle. María.

En consecuencia, si bien en algunas entrevistas se atisba la idealización que ha construido el mundo gubernamental y empresarial, en torno al microemprendimiento, este no deja de ser una sombra que de repente pudiera generar cierto alivio ante un agobiador camino de subsistencia, de sostenibilidad de la vida. Sólo para Tania, el trabajo por cuenta propia ha sido una constante en su trayectoria laboral, lo que implica también que sus proyecciones se vinculen con ese tipo de modalidad de trabajo.

4.2.2. Características Transversales de las Trayectorias

...pero más mujeres, porque eran como producción del té. Entonces estábamos, habían como más de veinte ¡no! ¡Más! Cuarenta adentro de la planta y en máquinas, unas pa'l lado, así para los dos lados (...) una tiene que estar sentada no más y sacar el té, las mujeres, que los hombres hacen otros trabajos: de orquillero, a veces andan en los... ¿cómo se llaman estas cosas para sacar los palets?... Carolina.

Carolina describe su trabajo, su segundo empleo en su breve trayectoria laboral, y en esa descripción se puede apreciar reminiscencia del trabajo asalariado de la industria, el empleo «típico» según Todaro-Yañez (2004), aquel de los años 50, 60, 70, del capitalismo fordista, que comenzó a instalarse en el país en el periodo de los gobiernos radicales. Aquel trabajo que conformó identidades colectivas, donde surgieron las grandes organizaciones obreras, la CUT, los cordones industriales, ese típico trabajo que sin embargo incluía escasamente los cuerpos de las mujeres²³.

23 «La revolución industrial dio lugar a un cambio fundamental: la separación tajante entre el lugar del trabajo mercantil y el del ligado al cuidado del hogar y la familia. La tensión —que se concreta especialmente en el uso del tiempo— entre el trabajo productivo, orientado al mercado, y el trabajo doméstico reproductivo, se resuelve en la sociedad industrial con la división sexual del trabajo que ubica a la mujer en el hogar y al hombre en el espacio laboral, separado del espacio doméstico. La relación laboral característica de la organización de la producción y el trabajo taylorista/fordista, con su sistema de protección asociado al patrón de reproducción, operó como instrumento de regulación de las relaciones de género». (Todaro-Yañez, 2004: 22).

Esa forma de producción industrial, ha dado paso a otra forma de acumulación caracterizada por desregulación de los mercados, un restringido actuar del sector público, diversificación de los procesos productivos y la exportación como principal acción de mercantilización. En todo este proceso de cambio permanente que incluso hoy está en movimiento, el sistema de trabajo se ha visto fuertemente afectado –esto no es novedad– así lo evidencian una serie de estudios.

La desregulación en el mercado laboral, ha implicado mayor flexibilización asociada a los tipos de contratos o acuerdos que median en las relaciones laborales (contratos a plazo fijo, subcontratación, contrato a honorarios), una menor protección para los y las trabajadoras, la idealización de un trabajo de microemprendimiento que en muchos casos es un trabajo por cuenta propia flexible y precarizado, la obturación del establecimiento de relaciones sociales que imposibilita la construcción de identidades colectivas, inestabilidad de los puestos de trabajo, etc. Todo, pondría en evidencia tal como lo plantea Cristina Morini un proceso de «feminización del trabajo» (2014), que no implica un mejoramiento de las condiciones laborales ni de la vida de las mujeres, sino más bien una extensión de la precarización vivida por las mujeres al mundo laboral en general. Lo que sí está permanentemente operando para agudizar esta situación en el caso de las mujeres, son las funciones de cuidados y crianza feminizadas.

Las entrevistas nos dejan observar todo lo que a modo general se ha señalado en el párrafo anterior e incluso nos evidencian escenas que sobrepasan los conceptos utilizados y que incardinan la precarización como un proceso que quizás aún no somos capaces de ver en sus reales dimensiones.

En consecuencia, la precarización en las experiencias laborales de estas mujeres se relacionan con:

- *Doble o triple funciones en la actividad productiva (polifuncionalidad):* Lo que puede suceder en grandes empresas, también ocurre en las medianas y pequeñas, dada la desregularización de la actividad laboral (regulación libre). En rigor, en estos empleos escasamente calificados no existe una predeterminación de las tareas que se deben realizar, así, las labores son desarrolladas de acuerdo a las necesidades que estipule el empleador.

Ahí yo era vendedora multifuncional. O sea, yo... así se llamaba el cargo: vendedora multifuncional. Vendíamos medicamentos, todo lo que era medicamentos, perfumería, todo lo que conlleva una farmacia. Reposición de medicamentos y cajera. O sea, a la vez, éramos cajeras. Javiera.

- *Precarización del mismo espacio laboral*, que se evidencia en carencia de condiciones materiales mínimas para desarrollar el trabajo:

Se movía todo el baño, el container, si era terrible. Y habían dos duchas, que las mujeres se bañaban, yo no me bañaba, porque me daba asco, y dos duchas y para allá era como pa vestirse, si era un container entero. Pero habían tres baños para todas las personas y en la noche hacía fila y cuando una sale del turno, salen todas juntas, porque es toda una planta, toda una planta que sale del turno y después llegaba la otra planta: se juntaba la planta del turno que íbamos saliendo y el turno que va entrando, se junta todo adentro. Si era terrible. Carolina.

- *Movilidad de la trabajadora*: algunas mujeres entrevistadas grafican en sus relatos claramente los cambios que debe enfrentar los y las trabajadores en el contexto de la externalización o tercerización laboral. Lo anterior refiere a que las tareas para las cuales fue contratada son desarrolladas temporalmente en un recinto determinado y luego en otro, dependiendo de las tan renombradas necesidades de la empresa.

Trabajé en varios. Trabajé en jardín, aquí en el «Arco Iris». Trabajé en la Cruz, trabajé en el Liceo¹, trabaje en la Grecia, trabajé allá, en el que está en la Avenida España y hacía remplazo pa' Playa Ancha, al Cerro Toro. Si faltaba una persona, siempre me sacaban a mí, porque sabían que era responsable, de dejar todo como correspondía (...) Eran distintas ¿cómo se llama? Van a licitación (...) Sí, entonces van varias y quedan para acá, para Valparaíso, Viña es otra y en Santiago es otra y así. Toda la gente de Valparaíso, la toma puro Valparaíso. Entonces, había una oficina acá en Valparaíso, que se hacía cargo de esas personas, con supervisores y todo. Y con la JUNAEB. María.

- *Contratación plazo definido y vulneración de derechos*: Los contratos a plazo fijo es otra de las formas que asume la flexibilización laboral, esta modalidad puede asociarse a vulneración de derechos laborales, tal como se evidencia en lo relatado por María:

P: Cuando usted pasaba de una empresa a otra a usted la finiquitaban y después la volvían a contratar//Sí. De marzo a diciembre, ahí quedaba (...) Perdíamos varias cosas. En primero lugar no nos podíamos meter a un sindicato, se hacían sindicatos, pero si usted se metía al sindicato, al tiro afuera. Habían varios proyectos en los sindicatos y nunca se podía estar, con el miedo que la echaran y no tener una pega segura// P: ¿Entonces, le pagaban sus vacaciones por ejemplo?// R: nos daban las vacaciones, nos pagaban el mes completo, en vacaciones de invierno pongámosle, pero a final de año, nos descontaban esa plata. Al final nosotras salíamos con el finiquito, salíamos con... en ese tiempo: veinte mil pesos ¿me entiende? A veces: cero pesos. Así eran los finiquitos que estaban en la empresa. María.

- Doble funciones en el espacio laboral: productiva y reproductiva. En el caso de las mujeres la flexibilidad y precarización laboral adquiere características particulares, tal como se ha señalado en párrafos anteriores. Se encuentra en las trayectorias, experiencias laborales en las que las mujeres han tenido que asistir a cumplir con su jornada laboral con hijos/hijas, particularmente cuando son pequeños/as. Esto evidencia lo siguiente: la imposibilidad de desligar las labores cuidado de la figura femenina especialmente en estos casos materna (naturalización de dichas tareas), la carencia de alternativas para desligar las funciones de cuidados de la madre, la posibilidad que en las mismas mujeres exista un rechazo o cuestionamiento a las posibilidades de cuidados que existen actualmente.

...me fui a otro jardín, que estaba ahí en la plaza O'Higgins, con ella iba a trabajar. Ahí sentía más que la veía yo, a parte que el jardín era grande así que igual me permitían trabajar con ella (...) igual era sacrificado, pero la veía yo poh (...) si poh y más encima tener que preocuparte de hacer las cosas, el aseo, todas las cosas. Celeste.

Igual me complicaba un poco porque cuando trabajé abajo en el centro (...) me la lleve conmigo [hija] (...) llegaba mi marido en la noche y me la llevaba, porque igual estaba chiquitita ella (...) A las diez más o menos, diez y media, once (...) Fue complicado, porque igual a ella yo la hacía dormir donde yo me tenía que quedar, había como un silloncito y ahí la hacía dormir a ella. Y ahí estaba pendiente de ella y de la gente que iba llegando, todo eso (...) Si igual era... eran solamente que necesitaban personas de noche, pero no, no me gustó, vi muchas cosas, aparte que la sacrificaba a ella, sacarla temprano antes de que llegara la jefa, que no la viera ella durmiendo ahí. Igual fue como mucho. Elena.

También se pueden apreciar otras características asociadas a las modificaciones del mundo del trabajo en el tiempo actual, largas jornadas laborales, trabajadoras dependientes sin contrato o los «falsos asalariados/as», entre otras.

4.2.3. Sobre los sueldos

Ya se ha planteado en este texto, que las trayectorias laborales de estas mujeres no presentan importantes variaciones y cambios en relación al tipo de trabajo desarrollado y por tanto, el área productiva en la cual están insertas, condiciones laborales en general y lo que perciben por el trabajo realizado.

Era poco, era poco. Ahora está bueno, antes yo empecé ganando como treinta mil pesos. Así que ahora no, ahora está como el sueldo mínimo o menos del mínimo. Algo por ahí, pero en ese tiempo era poco. María.

Lo que señala María no es algo poco frecuente en Chile. De acuerdo con un análisis realizado por la Fundación Sol de la encuesta Casen 2013, el total de personas que perciben el sueldo mínimo o menos alcanza al 24,5% del total de la población trabajadora, considerando tanto asalariados, cuenta propia y empleadores, lo que se traduce en que 1 de cada 4 trabajadores o trabajadoras se encuentra en esta situación²⁴.

En relación con el sexo, los datos indican que un 26,3% de las mujeres recibe sueldos bajo el monto mínimo dato mayor al de los hombres (20,9%).

4.2.4. Relaciones Sociales en el trabajo

Yo no hablaba con nadie, en el trabajo tenía que barrer, (...) algunos se ponían audífonos. Carolina.

...porque yo no me metía con nadie en todo caso, hacía lo que tenía que hacer y punto. Celeste.

Las trayectorias laborales nos evidencian una precarización no sólo de las condiciones materiales en las cuales se desarrolla el trabajo, sino también aluden a condiciones subjetivas, o más bien, a la construcción de una subjetividad ligada al trabajo en las que las relaciones sociales entre trabajadoras no tiene mayor importancia.

El individualismo que se produce en el trabajo, hace referencia a la crisis de esta esfera de la vida humana en tanto espacio de socialización colectivizada, que golpea fuertemente la posibilidad de sindicalización. Es más, en las expresiones de las mujeres citadas podemos apreciar que incluso el no relacionarse con sus semejantes es una virtud, dado que les permitiría concentrarse en su actividad laboral, ser más productivas.

Claramente esta valorización de la individuación y de la necesidad de cumplir labores y no establecer relaciones sociales en el espacio laboral, es aún más acentuada dada la breve permanencia en los puestos de trabajo, la movilidad de los y las trabajadoras, en definitiva la flexibilización del mercado.

En párrafos posteriores, se evidenciará los malos tratos que han sufrido las mujeres entrevistadas en diversos espacios laborales en los que se han desempeñado, esta situación de vulnerabilidad, se acentúa justamente por la imposibilidad de generar relaciones solidarias que faciliten un enfrentamiento

24 Durán-Kremerman, (2015), «Salario mínimo y Casen 2013. Trabajadores ganando el salario mínimo o menos en Chile», Fundación Sol, Chile.

colectivo de los abusos que se pueden cometer en este ámbito, por tanto, es posible comprender que en este contexto, el individualismo es un factor de riesgo relevante²⁵.

4.2.5. Interrupciones de Trayectorias Laborales

Es conocida que una de las características específicas (cada vez más generalizada y por tanto, trascendiendo la condición de género) que presentan las trayectorias laborales de las mujeres, se relaciona con la discontinuidad en la misma, lo que hace alusión a que la permanencia en un puesto de trabajo es más bien breve y que las historias laborales en general, transitan permanente entre la ocupación y la cesantía, lo que además guarda relación con lo que se ha denominado como inserción laboral endeble (Fundación Sol)²⁶.

Las diversas interrupciones que se presentan en las historias revisadas tienen como principal factor la responsabilización femenina de las tareas reproductivas, es decir, embarazos, maternidad, labores de cuidado, son las principales razones que se presentan para dejar un trabajo en el caso de las mujeres.

De acuerdo con la encuesta aplicada, las mujeres han dejado de trabajar principalmente por, cuidado de niños y niñas, embarazos y nacimientos de hijos/hijas, despidos y bajos sueldos.

Sin embargo, también se encuentran problemas de salud propios o de terceros, condiciones de habitabilidad, así como lo que se denominará dinámicas expulsivas de las propias instituciones laborales.

...en realidad ahí no sé, todavía estoy ahí. No me quiero hacer problema todavía. Cuando llegue el momento y si tengo que renunciar, voy a tener que hacerlo, para estar con las chiquillas. Celeste.

Es importante señalar que en algunas trayectorias se evidencia un permanencia en los puestos de trabajo que supera los 2 años, incluso algunas con una continuidad superior a los cinco años, no considerando la movilidad que muchas veces supone la tercerización.

25 La violencia en el ámbito laboral, de acuerdo con diversos estudios, posee una direccionalidad, siendo las mujeres las más afectadas.

26 Fundación Sol define como inserción laboral endeble aquel empleo creado en la economía informal vulnerando algún principio de una relación laboral tradicional.

De dos a tres años que ya estuve en ese rubro, me cambié. Después me fui a una lavandería en Viña, por cinco años. Por cinco años trabajé en una lavandería. María.

Sin embargo, las interrupciones entre trabajos generalmente son largas, mayores al año, superando largamente los tiempos que se pudieran asociar a los primeros meses de vida de un/a recién nacido/a.

Casi un 50% de las mujeres encuestadas ha permanecido un año o más tiempo continuo en condición de cesantía.

En este sentido, las mujeres entrevistadas plantean como razones la necesidad de esperar a que los niños/las niñas «sean más grandes», para poder volver al mercado laboral. Otras trayectorias evidencian claramente la imposibilidad de compatibilizar las labores del mundo privado con la actividad productiva.

...porque no, porque quería disfrutar a mi hija, era muy chiquitita. Más encima que era prematura, pasaba enferma. Carolina.

En otra línea, el cambio en las condiciones laborales o la vivencia de acoso sexual, hostigamiento u otro tipo de violencia, muchas de ellas sostenidas en el tiempo, serían razones que inciden en las renunciadas.

...yo renuncié. Cuando me fui de aquí del consultorio y ahí me bajaron el sueldo y a media jornada, y ahí no me alcanzaba, porque vivía en otro lado antes, pagaba arriendo. De ahí me salí y encontré este otro trabajo. Celeste.

...igual fue una buena pega, pero una vez que quedé embarazada, después ahí, se complicó, porque como estaba con horario especial, con fuero, entonces el sueldo también bajó, porque estaba en un horario que no era mucho de venta, entonces igual la pega era de venta, mucha comisión. Ahí se redujo el sueldo, aparte de que no estaba tranquila, porque a mi jefa le molestaba el hecho de que tuviera que salir a ciertos horarios para amamantar, entonces... que tuviera que salir más temprano que otros, entonces como que yo quería estar tranquila, decidí retirarme no más. Javiera.

No obstante, la mayoría aduce las labores de cuidado como factor que incide en sus interrupciones laborales.

En un reciente informe del INE sobre la participación laboral femenina en Chile, donde se realizan análisis desde la perspectiva de género de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Se establece que el 36,5% de las mujeres encuestadas señalan que se encuentran inactivas por «razones familiares», mientras los hombres plantean la misma alternativa sólo 1,6% de los casos.

En este contexto, en muchas ocasiones aparece la alternativa del trabajo por cuenta propia, en tanto opción que permite percibir ingresos mínimos que pueden solventar gastos puntuales, sin embargo, y como ya se señaló, no necesariamente este tipo de actividad es considerada por las mujeres como un trabajo.

4.2.6. Proyecciones y Valorización del Trabajo

Actualmente casi todas las mujeres que se entrevistaron se encuentran inactivas, o desarrollando actividades por cuenta propia absolutamente precarizadas. Todas las inactivas señalan que dicha condición es generada por el ejercicio de labores de cuidado. En este grupo se encuentran algunas que no proyectan en un futuro cercano ingresar nuevamente al mercado laboral, otras que manifiestan una contradicción, que por un lado desean tener nuevamente un trabajo pero por otro, no están seguras de traspasar el cuidado de sus hijos/hijas a otras personas, los sentimientos de culpa que genera el traspaso de las funciones de cuidado actúan en estas mujeres de manera patente.

En este último sentido, es relevante recordar que los análisis bivariados realizados con los datos obtenidos en la fase cuantitativa, establecían una relación entre la percepción positiva de la dinámica familia por parte de las mujeres encuestadas y la existencia en sus trayectorias laborales de periodos más prolongados de cesantía, lo que a la luz de los resultados cualitativos, evidencia el peso del mandato cultural que posiciona a la mujer como la responsable de lo que acontece en el ámbito de lo privado.

Así también, la reincorporación de la persona privada de libertad, señalan, podría cambiar su situación o sus proyecciones en torno a la reincorporación al mundo del trabajo. Excepcionalmente, alguna menciona la posibilidad de estudiar y tener así una especialización que le permita mejorar su inserción.

En esta línea, algunas manifiestan una relativización de la importancia del trabajo en sus proyectos de vida, afectado sin duda por las experiencias de trabajo que han tenido, marcadas por la precarización, vulneraciones y por las dificultades que supone conjugar lo reproductivo con lo productivo y por la responsabilización exclusiva de los cuidados, que es asignada culturalmente pero que además la asumen y la sienten como una labor de difícil traspaso. En este sentido, parece relevante hablar de una suerte de crisis de sentido del trabajo productivo evidente en el discurso de estas mujeres.

Así, se puede vislumbrar que para muchas el trabajo no se comprende, ni se vivencia como una instancia de socialización, de construcción de relaciones,

sino sólo como un medio que permite la sobrevivencia, ni siquiera se comprende como una instancia de creación, sino más bien como un medio para lograr la satisfacción de ciertas necesidades básicas, cuestión que dada la desvalorización extrema de los trabajos menos calificados, es en algunos casos un intento fallido.

... llevábamos una semana y me pagaron al tiro ochenta mil pesos la quincena, entonces era hartó. Y después, a fin de mes, justo después venía la navidad y le compré al tiro el regalo a mi hija, que quería una bicicleta. Y entonces, en eso gastaba la plata, en puro comprarle cosas a mi hija. Carolina.

En rigor, la razón y el sentido que se le otorga al trabajo está estrechamente relacionado con la necesidad de reproducción social, tal como históricamente lo han planteado las corrientes feministas. Lo que supone por un lado, la imposibilidad de las mujeres que se encuentran en el mundo del trabajo de desligarse del espacio privado, no sólo en lo que respecta al «hacerse cargo» de las tareas domésticas y de cuidados, sino que también a los sentidos que se relacionan con su participación laboral; en rigor, y como ya ha sido planteado en este texto, lo que moviliza a las mujeres a salir del espacio doméstico es principalmente aportar en la reproducción de la familia, dejando de lado, las razones ligadas a la autonomía y «desarrollo personal»²⁷. Por otro, se hace evidente que todo análisis asociado a la realidad laboral y productiva, no debiera olvidar lo reproductivo.

27 Sería interesante saber qué dicen los hombres al respecto, es decir, cuál es la principal razón de trabajar y qué espacio ocupa entre esas razones aquellas ligadas a la autonomía y el llamado desarrollo social. En rigor, el discurso del proveedor debiera presentar como principal motivo laboral la mantención del núcleo familiar. Por tanto, ¿dónde o cómo se presenta la diferencia de género? La lectura que podríamos hipotetizar es que por un lado las razones que presentan las mujeres en torno a trabajar para la familia, no implican necesariamente un práctica de poder en la dinámica familiar, distinto al rol proveedor, así también, como es planteado en este texto, aún persiste la idea de que el salario de las mujeres es un complemento, es un ingreso extra más que un salario propiamente tal. Existe por una tanto una lógica del sacrificio o la anulación de las propias necesidades. Kathya Araújo (2002), plantea claramente esta lógica sacrificial, para el caso de las migrantes, señala: «la emigración de estas mujeres tiende hacerse desde la lógica sacrificial familiar, así las remesas enviadas van a contribuir a superar las condiciones de vida de las familias que han quedado en el país de origen de estas inmigrantes. Dicha situación provoca que no se visualicen nuevos horizontes más personales y el sacrificio familiar sea un objetivo constante» (p.33).

Paralelamente a lo anterior, se presentan aún una noción del trabajo ligado a ciertas características moralizantes. Es decir tener un trabajo integra a la sociedad no sólo porque pasas a formar parte de una cadena productiva, sino porque también, refiere a que esa trabajadora está asumiendo responsablemente su vida y las otras vidas que dependen de ella.

...es que estaba cayendo como en malos pasos, como de andar «leciando», andar fumando, como todas esas cosas, tomaba pastillas, entonces ahí dije yo: «no, esto no es lo mío». Y busqué trabajo. Estuve harto tiempo así, como meses así (...) iba a cambiar el chip, porque iba a estar preocupada del trabajo, de mi hija. Iba a estar preocupada de otra cosa, del trabajo, de que al llegar a la casa, después iba a llegar cansada, no iba a llegar a «leciar». Entonces por eso prefería eso. Carolina.

En este contexto de precariedad, ¿qué es lo beneficioso de trabajar?, ¿qué se percibe cómo un mejoramiento en la trayectoria laboral?

La respuesta a la primera pregunta podría estar contenida en el concepto de autonomía, el trabajo permitiría a las mujeres romper con dependencias principalmente con el «cautiverio» del espacio doméstico, del ser esposa y madre. Cuestión que es posible evidenciar en algunos relatos, pero que no necesariamente se asocia a la capacidad adquisitiva que implicaría recibir un salario, sino más bien, a las implicancias subjetivas que tiene trabajar, en rigor, poseer una actividad productiva implica salir al espacio público con ello adquirir otras herramientas que permiten establecer ciertas distancias con el hogar, abren posibilidades de tomar decisiones en relación al mundo de lo privado, aunque no necesariamente ello implica mejorar las condiciones materiales de vida e incluso, no implica una ruptura definitiva con ese mundo del cual se busca escapar. Así el espacio laboral no podría entenderse como una fuente sólo de autonomía económica. Ahora bien, los relatos de las mujeres nos evidencian que ya sea económica o subjetiva, la posibilidad de construirse como sujetas autónomas una vez incorporadas al mundo laboral es compleja, dada la precariedad del espacio laboral.

4.2.7. Mejoras en la Trayectoria Laboral

...es que no es tan sacrificado como el del aseo, porque, imagínese: barrer, trapear, los tres pisos del mall, después irse al que está al frente a hacer lo mismo, entonces es mucho. Entonces claro, aquí estai con turno, y algunas veces eran dos días libres, un día, depende de los turnos que a uno le tocaban. Los días festivos no se trabaja ahí. Y en este sí, todas las noches. Carolina.

Ya se ha planteado que en general no existe un importante cambio y por tanto, tampoco mejorías significativas en la calidad del empleo al que acceden las mujeres durante sus trayectorias, no existen modificaciones salariales significativas, no existe posibilidades de acceder a trabajos menos precarizados, la desprotección se mantiene. No obstante, las mujeres señalan algunos elementos que pueden incidir en su percepción de que las condiciones laborales pueden mejorar, como por ejemplo un trabajo por turno, regulación de la jornada laboral, beneficios varios que pueden funcionar como elementos compensatorios:

...el sueldo, tenía quincena, tenía beneficios, descuentos, tarjeta para sacar crédito, por ejemplo, yo todos los meses podía sacar cosas de la farmacia. En este tiempo Joan todavía ocupaba pañales, entonces yo compraba pañales, útiles de aseo, leche. Javiera.

Por otro lado, existe una autopercepción positiva del esfuerzo o «sacrificio» que pueden realizar las trabajadoras. Es una virtud –por ejemplo– no enfermarse, no tomar licencia, evitar faltar al trabajo, relativizando con ello, las dificultades que pueden sufrir los y las trabajadoras o la relevancia de los derechos laborales. Se es mejor trabajadora en la medida que no se falla, es decir, en la medida en que no se «falta a la pega», incluso al límite de autovulnerar los derechos.

...no, nada, no me hizo na' ya no me podían hacer na'. Igual trabajé hasta los siete meses. Fui todo el embarazo. También pasó, no le fallé ninguna licencia, nada. Yo me vine con el prenatal y listo. Celeste.

4.3. DINÁMICA EXPULSIVA DEL MERCADO LABORAL

Se ha observado que existen características y dinámicas propias del mercado laboral que inciden en las trayectorias de trabajo de las mujeres. En consecuencia, la flexibilización, la precarización, la segmentación horizontal y vertical sexista, afectan la relación de las mujeres con el trabajo.

Además de estos aspectos destacados profusamente en la literatura especializada, en las trayectorias laborales de las mujeres entrevistadas, se puede identificar diversos episodios de malos tratos, de violencia con una fuerte carga sexista (acoso laboral y sexual), que vulneran los derechos de las mujeres.

...sí poh, porque desde que entré a trabajar a té supremo, me puse muy nerviosa y ahí se me cortó la regla (...) sí, donde estaba muy tensa, donde el primer mes me costaba trabajar, me costaba la producción, entonces, donde me retaba el mecánico, me retaba mucho, me hacía hasta llorar, entonces ahí se me cortó la regla, de ahí que tuve problemas. Carolina.

Tiene que haber sido cuando... lo único que me acuerdo es que quedé embarazada trabajando en la lavandería, y trabajé hasta el último día de la lavandería, después nació mi hijo. Me fui a los quince días a trabajar, de haber nacido. Trabajé con el niño hasta los seis meses, porque ya era más grande, me ponía nerviosa pa' darle el pecho, todo eso... María.

La OIT ha señalado que la violencia en el espacio laboral es la nueva pandemia del siglo XXI, y de acuerdo con diversos estudios esta violencia tiene una direccionalidad de género²⁸.

En rigor, cuando se presenta en relaciones jerárquicas, quienes sufren la violencia son las personas que se encuentran en trabajos menos cualificados y más precarios y esos puestos laborales son los que ocupan generalmente las mujeres. Estas prácticas, asociadas al hostigamiento permanente, acoso sexual, intimidación, entre otras, aún son escasamente informadas o consideradas como actos de violencia, por lo que su dimensión es difícil de captar. Sin embargo, a la luz de los relatos de estas mujeres podemos apreciar que es un problema importante y que funciona como un mecanismo de expulsión de los espacios laborales.

4.4. SOBRE LA PRIVACIÓN DE LIBERTAD

Cuando se comenzó a diseñar este proceso de investigación, se tenía un conocimiento previo, asociado con la identificación de los diversos efectos que tiene la privación de libertad en la familia cuando particularmente se trata del padre o madre. Efectos psicoafectivos asociados a la separación forzosa, reestructuración familiar, una crisis económica, entre otras. Asociado a la crisis económica se identificó que en diversas ocasiones era la misma cuidadora la

28 Según la OIT «entre el 40 y el 50 por ciento de las mujeres en los países de la Unión Europea sufre insinuaciones sexuales y contactos físicos no deseados u otras formas de acoso sexual en el lugar de trabajo. En Asia y el Pacífico, los estudios indican que entre el 30 y el 40 por ciento de las mujeres trabajadoras ha denunciado alguna forma de acoso verbal, físico o sexual. La violencia contra las mujeres entraña un alto costo para las personas, las familias, las sociedades y las economías. Un estudio realizado en Australia demostró que, en 2008-2009, el costo económico estimado de la violencia de género ascendía a cerca de 13 600 millones de dólares australianos, mientras que otro estudio publicado en 2008 estimaba que en Inglaterra y Gales el solo costo de la violencia doméstica era de 20 000 millones de libras anuales, de los cuales las pérdidas de productividad representaban 2 300 millones», disponible en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_206139/lang--es/index.htm

que tenía que solventar los gastos de los niños y niñas que quedaban a su cargo, por lo que se barajaba la hipótesis que la privación de libertad en alguna medida alteraba la situación laboral de las mujeres, tendría por tanto que existir alguna modificación relevante en este ámbito de la vida para las cuidadoras.

Sin embargo, a la luz de la información producida, dicha hipótesis no es tan clara o a lo menos no se presenta una relación mecánicamente causal. Esto no quiere decir que el impacto económico no exista, sobre todo cuando es el/la proveedor/a la persona que es apartada, sino que dada las características de las trayectorias laborales, el evento de la privación de libertad, se suma a una serie de otros factores que operan en trayectorias laborales que en general se presentan irregulares. En rigor, el hacerse cargo de los cuidados de niños y niñas, es algo que previo a la privación de libertad está operando como un factor que obstaculiza el acceso y mantención de las mujeres en el mercado laboral, así como las características que ha asumido ese mismo mercado.

En otras palabras, las trayectorias laborales de las mujeres están permanentemente afectadas por las condicionantes estructurales (mercado laboral sexista, precarización, división sexual del trabajo) y por condiciones contextuales (embarazos, labores de cuidados, conflictos de pareja y familiares) que hace que la privación de libertad sea un evento más que se articula con las anteriores condiciones.

No obstante, lo que si aparece claramente en los discursos de las mujeres, particularmente de las que tienen una relación de pareja con los internos, es que la reincorporación de la persona privada de libertad, puede afectar la continuidad de las mujeres en sus actuales puestos de trabajo, o las proyecciones que tienen en torno a la posibilidad de reinsertarse laboralmente. Se evidencia la existencia de relaciones subordinadas, donde la «autorización» del hombre hacia la mujer sigue operando, acentuada probablemente por las expectativas que circulan en torno a la «vuelta» del padre, de la pareja y la posibilidad de construir una familia real.

Ah no, es que yo le voy a decir que yo voy a querer trabajar después. Pero yo sé que no me va a dejar, pero después de un tiempo yo creo que igual me va a dejar. Yo creo. Carolina.

4.5. RECURSOS O CAPACIDADES PERSONALES, FAMILIARES Y DEL ENTORNO QUE OPERAN COMO FACILITADORES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL

A pesar de las dificultades que se presentan en sus trayectorias laborales, de las inequidades que intervienen en el acceso y permanencia en el mercado laboral y con todas las implicancias que supone la feminización de las tareas de cuidado, se identifican algunos recursos que funcionan como factores que facilitan la participación laboral de las mujeres, agenciamientos que por sí solos o en su conjunción permiten enfrentar los obstáculos tanto para el acceso como para la mantención de las mujeres en el mercado laboral. Muchos de ellos se han explicitado en puntos anteriores, pero a modo de resumen se pueden plantear los siguientes:

- La valoración del espacio escolar transmitida intergeneracionalmente se asocia en los relatos con una experiencia positiva del proceso escolar.
- Existe también una valoración positiva del espacio laboral, ligada estrechamente a la posibilidad de generar relaciones y vínculos con otros/otras.
- También se evidencia en los relatos una autovaloración positiva del desempeño laboral.
- Además, se evidencia en algunos relatos la capacidad de las mujeres de salir al espacio público y gestionar formas de resolución institucionales a sus necesidades.
- La pertenencia a un espacio comunitario, otorga seguridad a las mujeres lo que podría interpretarse como un factor positivo, dado que aquellas mujeres que en la reconstrucción de sus trayectorias presentan trabajos más estables, evidencian una mayor pertenencia al espacio local. No obstante, los análisis bivariados desarrollados a la luz de los resultados cuantitativos, podrían tensionar lo anterior, dado que a mayor cantidad de trabajos (posiblemente trayectorias laborales más irregulares) existe una mejor percepción del barrio en el que se vive. Se hace evidente la necesidad de una mayor profundización en la relación y el impacto que tienen las características del espacio comunitario con las particularidades de las trayectorias laborales de las mujeres.

- Para algunas las salas cunas y jardines infantiles han sido una alternativa real que les ha permitido disponer de tiempo para realizar actividades productivas. Por tanto, no han tenido dificultades de traspasar las labores de cuidados de los niños y las niñas a una instancia externa.

V. SUGERENCIAS Y COMENTARIOS FINALES

La desregulación en el mercado laboral ha implicado una mayor flexibilización expresada en: 1) los tipos de contratos o acuerdos que median en las relaciones laborales (contratos a plazo fijo, subcontratación, etc.) y con ello, una menor protección para los y las trabajadoras; 2) una idealización fomentada por programas gubernamentales en torno al denominado micro-emprendimiento, que en muchos casos se traduce en un trabajo por cuenta propia flexible y precarizado, 3) la obturación del establecimiento de relaciones sociales que imposibilita la construcción de identidades colectivas, 4) la inestabilidad de los puestos de trabajo, etc.

Todo lo anterior pondría en evidencia, tal como lo plantea Cristina Morini, una «feminización del trabajo», la que no implica un mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres, sino más bien una extensión de la precarización de las mujeres al mundo laboral en general. Lo que sí está permanentemente operando para agudizar esta situación, y que específicamente afecta a las mujeres, es su rol culturalmente asignado en torno a las labores de cuidados y crianza.

En el caso de las mujeres que han participado en este estudio, se evidencia una fragilidad en su inserción en el mercado laboral, que se irá haciendo patente en sus trayectorias laborales. Fragilidad que hace alusión a cómo se despliegan una serie de factores y condiciones que alteran sus historias de trabajo. En este sentido, los trabajos a los que han podido acceder se caracterizan por estar situados en áreas de la producción feminizadas, de baja valoración salarial y con escasa calificación.

Esta fragilidad, se ve amplificada por la situación de privación de libertad de un familiar significativo y el rol de cuidados de niños y niñas que deben asumir en dicho contexto. No obstante, la incidencia en la modificación de la situación laboral de estas mujeres no se vincularía directa y exclusivamente con la privación de libertad, existen otros factores que operan que están ligados tanto a aspectos más estructurales como contextuales. Lo que si emerge como un elemento a considerar, es el efecto que puede tener en las trayectorias laborales de estas mujeres, la reincorporación de la PPL.

Con todo, parece relevante que las políticas y programas que abordan la relación mujeres - trabajo, contextualicen los marcos teóricos comprensivos de la

situación así como los objetivos, metas o nortes establecidos, a la luz por un lado, de las características estructurales que presenta el mercado laboral en el contexto actual y por otro, conociendo y reconociendo cómo operan esos y otros factores en las realidades y trayectorias laborales de las mujeres que son las destinatarias. En esta línea, por ejemplo, plantear la autonomía, particularmente la autonomía económica, a través de trabajos de «micro-emprendimiento» encierra una tensión ante los antecedentes entregados por este estudio.

El micro-emprendimiento o más bien, el trabajo por cuenta propia, es precarizado, no es la experiencia mayoritaria de las mujeres encuestadas y entrevistadas, y en algunos casos, sólo se ve como una actividad de generación de recursos en momentos de emergencia familiar. Además, establecer la generación de recursos autónomos como una alternativa beneficiosa para las mujeres, pudiera vincularse con que desde la mirada gubernamental, este tipo de iniciativas laborales permite complementar las tareas productivas con lo reproductivo. En consecuencia, no se buscan alternativas otras para hacerse cargo de las labores del mundo privado, sino que se organizan las posibilidades para que la propia mujer logre compatibilizar sus funciones, fomentando con ello la doble o triple jornada de trabajo. Así también, se individualiza una problemática que tiene un carácter estructural y cultural, por lo que la responsabilización no es exclusiva de las mujeres, sino que también pasa por la desregularización del mercado y el sexismo presente en la cultura, en la educación y en el mundo laboral.

Por otro lado, se constata que en muchos casos el trabajo dependiente al que pueden acceder no garantiza mejores condiciones, en muchos casos la inestabilidad, la vulneración de derechos, los bajos sueldos, escasa protección social, están presentes, lo que evidencia una precarización también de este tipo de alternativa laboral.

Si no se consideran estos y otras características, declaraciones tendientes a reconocer y superar las desigualdades y brechas presentes en el mercado laboral, quedan como enunciados ajenos a la realidad de muchas mujeres.

Así también, frente a las características de las trayectorias laborales que evidencian una precarización transversal en las mujeres, condición que se extiende a otros trabajos no necesariamente feminizados, cabe preguntarse si es adecuado seguir hablando de la superación de barreras y brechas. En rigor, barreras que impiden al acceso ¿a qué tipo?, ¿a qué calidad de trabajo? Es indiscutible su existencia, ratificada por cientos de estudios, sin embargo, ¿basta con identificarlas y establecer esfuerzos para su superación?, ¿no se hace necesario tomar medidas de corte más estructurales que garanticen trabajos

que realmente permitan desarrollar las potencialidades de las mujeres y con ello, revalorizar sus aportes? ¿Qué implicancias tiene ello? ¿asalarial trabajo de cuidados? o ¿generar políticas de cuidados que tiendan a establecer esta función como una labor social y no privada?.

A luz de estas preguntas lo que pareciera necesario es avanzar en deconstruir, desmontar tanto a nivel de las sociedad como del propio aparato gubernamental el orden sexual, político y económico que supone la dicotomía –tal como lo plantea Yáñez (2004)– hombre proveedor /mujer cuidadora o hombre proveedor/mujer cuidadora tiempo parcial. Pensar e implementar políticas públicas, estrategias programáticas a nivel macro y micro que permitan avanzar hacia un modelo de distribución equitativo entre hombres y mujeres, del trabajo remunerado, doméstico y de cuidados, donde el Estado debe asumir activamente su rol en tanto generador de condiciones que garanticen el cuidado de niños, niñas y de cualquier otra persona que lo necesite.

Esto sin duda implica cambios culturales relevantes que pasan por comprender e integrar en profundidad las transformaciones y permanentes cambios que viven los modelos familiares, el trabajo, la seguridad social y en definitiva proyectar otras formas de desarrollo de lo humano que se hagan cargo de las múltiples problemáticas y fragilidades que se despliegan en las realidades humanas.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUIRRE ROSARIO (2009), «Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay», UNIFEM, Uruguay.
- ARAUJO KATHYA, LEGUA MARÍA CLAUDIA, OSSANDÓN LORETO (2002), «Migrantes andinas en Chile. El caso de la migración peruana», Fundación Instituto de la Mujer, Santiago Chile.
- BREGA CARLA, DURÁN GONZALO, SÁEZ BENJAMÍN (2015), «Mujeres trabajando. Una exploración al calor del trabajo y la calidad del empleo en Chile», Fundación Sol.
- DURÁN GONZALO - KREMERMAN MARCO (2015), «Salario mínimo y Casen 2013. Trabajadores ganando el salario mínimo o menos en Chile», Fundación Sol, Chile.
- ESPINOZA DÍAZ, OSCAR; CASTILLO GUAJARDO, DANTE; GONZÁLEZ, LUIS E.; LOYOLA CAMPOS, JAVIER.; SANTA CRUZ GRAU, EDUARDO (2014), *Deserción escolar en Chile: un estudio de caso en relación con factores intraescolares*, Educ. Vol. 17, No. 1, 32-50.
- FEDERICI, SILVIA (2010) «Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria», Edición Traficantes de Sueños, España.
- (2013), «Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas», Edición Traficantes de Sueños, España.
- FERNÁNDEZ DARRAZ MARÍA CECILIA (2010), *Las mujeres en el discurso pedagógico de la historia. Exclusiones, silencios y olvidos*, Revista UNIVERSUM, N° 25, Vol. 1, Universidad de Talca.
- GÁLVEZ THELMA, BRAVO ROSA (1992), *Siete década de registro del trabajo femenino 1854-1920*, Revista estadística y economía N° 5, INE, Santiago.
- GONZÁLVEZ HERMINIA (2010), «Migración colombiana, género y parentesco: la organización social de los cuidados», Tesis doctoral, Dpto. de Antropología Social, Universidad de Granada.
- GUZMÁN VIRGINIA, MAURO AMALIA, ARAUJO KATHYA (2000), «Trayectorias laborales de tres generaciones de mujeres», Ponencia presentada en el 3er. Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires.
- MIDEPLAN - GALERNA CONSULTORES (2009), «Sistematización y resultados de la fase piloto del Programa Abriendo Caminos», Valparaíso.
- MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL - GALERNA CONSULTORES (2010). Informe Final Estudio sobre Vulnerabilidad Familiar y Privación de Libertad, Valparaíso.
- MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL - GALERNA CONSULTORES (2014), «Estudio de necesidades y demandas de intervención psicosocial para niños, niñas y

- jóvenes hijos de padres/madres privados/as de libertad», Informe Final, Valparaíso.
- MINISTERIO DE JUSTICIA (2013), «Política Penitenciaria con enfoque de género», División de reinserción social, Chile.
- MONTECINOS SONIA (1997), *Constructores del afuera y moradoras del interior. Representaciones de lo masculino y de lo femenino en libros escolares chilenos*, El futuro en riesgo. Nuestros textos escolares. Santiago.
- MORINI CRISTINA (2014), «Por amor o la fuerza. Feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo», Edición Traficantes de Sueños, España.
- NARBONA, KARINA Y PÁEZ, ALEXANDER (2014), «La acumulación flexible en Chile: Aportes a una lectura socio-histórica de las transformaciones recientes del trabajo». Revista Pretérito Imperfecto Núm. 2: 140 - 172.
- OBSERVATORIO NIÑEZ Y ADOLESCENCIA (2014), Segundo Informe del Observatorio de Niñez y Adolescencia.
- PÉREZ OROZCO AMAIA (2006), «Perspectiva feminista en torno a la economía: el caso de los cuidados», Consejo Económica y Social, Madrid.
- SAGREDO, RAFAEL - GAZMURI CRISTIÁN (2013), «Historia de la vida privada en Chile. El Chile contemporáneo de 1925», tomo 3, ediciones Taurus.
- SCHOLZ, ROSWITHA (2000), «¡Fuera Holgazanas! Relación de género y trabajo en el feminismo», disponible en <http://obeco.planetaclix.pt/rst.htm>
- SCHOLZ, ROSWITHA (2013), *El Patriarcado productor de mercancías. Tesis sobre el capitalismo y relaciones de género*, en Constelaciones Revista de Teoría Crítica, N° 5.
- SEGATO, RITA, «Género y colonialidad: en busca de claves de lectura y de un vocabulario estratégico descolonial», ubicado en http://nigs.paginas.ufsc.br/files/2012/09/genero_y_colonialidad_en_busca_de_claves_de_lectura_y_de_un_vocabulario_estrategico_descolonial__ritasegato.pdf
- TODARO ROSALBA - YÁÑEZ SONIA, 2004, «El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género». Ediciones CEM, Santiago
- URIBE VERÓNICA (2008), «Inequidades de género en el mercado laboral: el rol de la división sexual del trabajo», División de Estudios Dirección del Trabajo, Cuadernos de investigación N° 35.
- VALDÉS XIMENA (2008) Notas sobre la metamorfosis de la familia en Chile. En Futuro de las familias y desafíos para las políticas. Irma Arriagada, editora División de desarrollo social. Santiago de Chile.
- VITALE, LUIS, La condición de la mujer en la colonia y la consolidación del Patriarcado, en «El protagonismo social de la mujer», ubicado en http://www.archivochile.com/Ideas_Autores/vitalel/5lvc/05lvcmujer0010.PDF

PÁGINAS CONSULTADAS:

www.fundacionsol.cl

www.oit.org

www.ine.cl

www.ine.es

www.cepal.cl

www.injuv.cl

www.sernam.cl

www.mineduc.cl

www.krisis.org

