

" Los (as) jóvenes jefes de hogar: principales características de sus trayectorias laborales, formas de exclusión y estrategias de solución"

Mahia Saracosti S.

El enfoque de integración - exclusión social supone la incorporación de los sujetos en la definición tanto de sus principales formas de exclusión como de las estrategias de solución posibles. En esta perspectiva, el texto describirá las características centrales de las trayectorias laborales de los (as) jóvenes jefes de hogar, las principales formas de exclusión social - laboral y las líneas genéricas de sus planes para superar las dificultades que han experimentado.¹

1. Caracterización general de los (as) jóvenes jefes de hogar

En esta investigación se entenderá como jóvenes jefes de hogar a aquellos varones o mujeres cuyas edades fluctúan entre los 20 y 30 años, que se encuentran en un proceso reciente de formación de familias – en sus diversas formas- con hijos pequeños y tienen la responsabilidad económica de la mantención y satisfacción de las necesidades de su grupo familiar. Este período del ciclo vital incluye diversas dimensiones, por lo cual en este documento se revelarán como aspectos centrales: la apreciación de las trayectorias laborales que manifiestan los jóvenes, la relevancia de patrones intrageneracionales en las historias laborales y la importancia que adquiere la capacitación en el trabajo para este grupo.

1.1 Trayectorias laborales: Apreciación de la experiencia laboral y percepción acerca de oportunidades futuras de trabajo.

Las trayectorias laborales refieren a las historias y experiencias que han tenido los sujetos respecto al ámbito del trabajo. En este sentido, se destacan

¹ Este artículo se basa en investigación de carácter exploratorio – descriptivo denominada: “El trabajo como proceso de investigación: un acercamiento a la versión de los (as) jóvenes jefes de hogar”, realizada en la Escuela de Trabajo Social de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Se agradece la colaboración en el proceso de investigación, de las siguientes personas: Gracia Barrios, Natalia Hernández, Cristián Leyton y Paola Rojas.

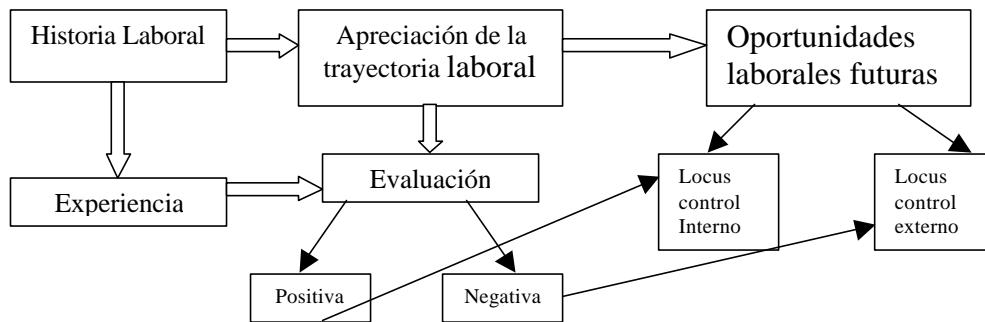
en primer lugar las inserciones múltiples y diversas, desde tempranas edades, que han tenido tanto varones como mujeres jóvenes jefes de hogar. De acuerdo a la versión de los (as) Jóvenes jefes de hogar, se manifiesta una notable y “tradicional” diferenciación en los tipos de trabajo y su consecuente discriminación y segmentación del mercado de trabajo, según sexo de los trabajadores (as). En este sentido, los tipos de trabajos que desarrollan las mujeres jóvenes jefas de hogar se relacionan principalmente con trabajos domésticos (aseo, cuidados de niños, labores del hogar, etc.), empresas de servicios (ventas, promoción) e industrias del sector textil (desilachadora, singuerista, corte y confección). En el caso de los varones jóvenes jefes de hogar, desempeñan funciones principalmente en la construcción (carpintería, estucador, gasfiter, mecánico, etc.), empresas del sector industrial y trabajos independientes en la calle (venta en buses, payasos, fletes en ferias y mercados, etc.). La distribución y segmentación del mercado según género y de manera bastante tradicional presenta coherencia con investigaciones y estudios recientes al respecto.

La división sexual del trabajo es una de las bases del orden de género. Esta no sólo se expresa en la división del trabajo concreto entre hombres y mujeres – productivo y reproductivo - sino también en las normas que regulan sus trabajos, las representaciones de lo femenino y lo masculino, el reconocimiento social y el poder para expresar sus opiniones y desarrollar sus proyectos personales y colectivos. Incide también en la identidad de los géneros; es decir en las pautas socialmente esperadas de las conductas, valores y expectativas de las personas según su sexo y que son asumidas como naturales. “La división del trabajo por sexos, está asociada a la pobreza de las mujeres, por las menores oportunidades de éstas para acceder a los recursos materiales y sociales y a la toma de decisiones en materias que afectan su vida y el funcionamiento de la sociedad”. (Abramo,L.; Valenzuela, M.E.; Pollack, M.; 2000: 22.)

En el caso de las mujeres jefas de hogar, sus *trayectorias laborales son bastantes discontinuas*, muestran un período de ausencia del mercado de

trabajo. Este se caracteriza por ser la etapa del ciclo vital en la cual es prioritario, para las mujeres, el cuidado de los hijos pequeños. Además, en el caso de las mujeres que han tenido una pareja (matrimonio, convivencia), en esos momentos manifestaron la posibilidad de elegir si incorporarse o no al mundo del trabajo, manifiestan que en estas situaciones no tienen “la necesidad de trabajar”. Una lectura más profunda de este discurso refleja una valoración económica del trabajo y una falta de consolidación de la identidad de trabajadora.

Aclarados los aspectos centrales de las trayectorias laborales, a continuación se presenta una gráfica que resume la relación que se ha podido vislumbrar, entre apreciación de la experiencia laboral y percepción acerca de oportunidades futuras de trabajo que manifiestan los (as) jóvenes jefes de hogar.



- **Apreciaciones generales acerca de las experiencias laborales**

Las apreciaciones generales acerca de las experiencias laborales se basan en un ejercicio de evaluación que los propios sujetos realizan acerca de sus trayectorias laborales. Tanto varones como mujeres jefes de hogar manifiestan una apreciación de su trayectoria laboral que incorpora elementos positivos y negativos. Al respecto, lo destacable es como procesan estas apreciaciones y cuáles aspectos – negativos o positivos- han tenido mayor relevancia y fuerza en la consolidación de sus experiencias laborales.

A continuación se muestra una tabla que incluye los elementos negativos y los elementos positivos de la apreciación laboral, diferenciados por género.

Apreciación de la experiencia laboral	Mujeres jóvenes jefas de hogar	Varones jóvenes jefes de hogar
Elementos negativos	<ul style="list-style-type: none"> • Poca duración del trabajo, inestabilidad laboral, inseguridad e intranquilidad. • Sensación de abuso por parte del empleador • Horarios muy extensos de jornada laboral, lo cual dificulta el cuidado de los hijos • Sueldos bajos e incluso en algunas partes no les han pagado el sueldo • El trabajar se ha constituido en causal de separación del matrimonio • Algunos trabajos las han avergonzado • Falta de respeto, no te valorizan y tienes que aguantar de todo • Tienen más aspiraciones de las que han podido desarrollar, sensación de frustración y falta de oportunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • No ha podido llevar adelante sus sueños • Dificultades del trabajo independiente relacionado con la falta de acceso a seguridad y previsión social • Poco aprendizaje • Trabajos inestables, por períodos cortos, sin contrato • La necesidad de trabajar de niño imposibilita el acceso a educación y a mejores trabajo en la adultez.
Elementos positivos	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando han tenido horarios flexibles y tienen más posibilidades de cuidar más tiempo a sus hijos • Gusto por el trabajo que hacen y el desafío que implica • Valorización personal • Traes el sustento al hogar • El hecho de salir a trabajar sube la autoestima 	<ul style="list-style-type: none"> • Valorización del trabajo independiente, porque no se tiene relación de dependencia • Experiencias de crecimiento y aprendizaje • Adquisición de experiencias

- **Oportunidades laborales futuras**

Las oportunidades laborales futuras se ven influidas por la apreciación de la trayectoria laboral y la evaluación que los (as) jóvenes han realizado de sus experiencias de trabajo.

En algún sentido, se puede decir que aquellas personas que han tenido evaluaciones positivas de sus experiencias laborales, que han realizado una ponderación interna tendiente a rescatar los aspectos positivos o que ven influidas sus experiencias por los referentes positivos más que los negativos; en general mostrarían un discurso que rescata la presencia de mejores oportunidades laborales que dependerían de ellos mismos (locus de control interno). Vale decir, la generación de nuevas y mejores oportunidades laborales depende de lo que los propios sujetos realicen para generarlas: preparación, educación, auto - generación de redes sociales

distantes, planificación de actividades, gestión de recursos y organización del tiempo.

Por otro lado, las personas que enfatizan las apreciaciones negativas de sus trayectorias laborales, considerarían que las oportunidades de trabajo futuras dependen de un “locus” de control externo o factores que no son generados ni gestionados por los sujetos estudiados. Lo anterior estaría relacionado con aspectos tales como: la suerte, los contactos (que no genera uno mismo), el mercado, las condiciones económicas del país o las condiciones internacionales.

Respecto a lo anterior se destaca que en general, son las mujeres jóvenes jefas de hogar las que manifiestan que las posibilidades de mejores oportunidades laborales dependen de un locus de control interno; vale decir de las gestiones propias para conseguirlo. Por otro lado, los discursos de los varones jóvenes jefes de hogar reflejan una incorporación notable de elementos externos como “decidores” acerca de sus oportunidades laborales futuras.

1.2 Educación – capacitación – Trabajo

La educación para el trabajo y la capacitación, se ha visualizado como componente central en las trayectorias laborales de los (as) jóvenes jefes de hogar. En este sentido, se reflejan tres aspectos interesantes de develar.

El primer aspecto que se destaca es la *importancia* que dan los sujetos estudiados a la *presencia y posibilidades de capacitación y educación*.

En este sentido, tanto la inversión en educación como en capacitación generan un incremento en capital humano, aumentando la productividad del trabajo y, por ende, en los ingresos. El aumento de la capacidad productiva de los trabajadores permite una mayor movilidad al interior de la empresa y en el mercado laboral, además de facilitar la adaptación de la fuerza de trabajo a las innovaciones tecnológicas y a los cambios estructurales en la producción y el empleo. Es por ello que conocer los efectos diferenciados por sexo de la capacitación resultaría fundamental para el diseño de

políticas que tiendan a reducir las brechas de género y que se constituyan como inclusivas e integradoras al trabajo.

Se destaca que, “una dimensión central de la segmentación del mercado laboral son las diferencias en los niveles de educación. Sin embargo, el valor de la educación va mucho más allá de proporcionar acceso al empleo e involucra dimensiones tales como el pleno desarrollo de las personas y la democratización de la sociedad” (OIT; 1998). Con todo, el acceso diferenciado al trabajo de buena calidad es uno de los aspectos más importantes, respecto de la educación, en el marco del presente informe.

La actual concepción del Desarrollo Humano, en la medida que pone a las personas como centro y meta del mismo, otorga a la educación en general y a la formación profesional y técnica en lo particular, un rol protagónico en el proceso de desarrollo y expansión de oportunidades, así como en el esfuerzo por disminuir las manifestaciones de la exclusión social, entre ellas las referidas a la participación, inserción, permanencia y calidad laboral.

La versión de los (as) jóvenes jefes de hogar incluye la relevancia de tener posibilidades de capacitación y educación. Además los (as) jóvenes jefes de hogar aluden a la necesidad de reconocer que las oportunidades de desarrollo y de inserción social – laboral se incrementan con mayores niveles educacionales. En este sentido, y de acuerdo a Informe de Naciones Unidas en Chile, la educación en sus modalidades formales e informales continúa siendo el mecanismo primario de reproducción de las diferencias sociales, sin desmedro de que éstas se multipliquen en el mercado del empleo. Aun cuando reproduce las diferencias sociales, la educación continúa haciendo posible la movilidad social y la democratización social y política. La educación continúa creando condiciones para el acceso al mercado de empleo pero no garantiza la inserción, ya que la escolaridad se entrecruza en el mercado de trabajo con la clase social, el género y otras pertenencias a grupos étnicos, grupos étnicos y otros.” (OIT; 1998: 181).

Un segundo aspecto que se destaca en esta indagación es que en muchas ocasiones *los cursos de capacitación ofrecidos no incorporan los intereses*

y motivaciones de los participantes. En este sentido, seleccionar cursos de capacitación y participantes para estos sin incorporar la genuina motivación de los beneficiarios, puede traer como principales efectos: utilización ineficiente del recurso capacitación por la inadecuada selección, reducción de las posibilidades de inserción laboral y la generación de expectativas por parte de los sujetos que serán difícilmente cumplidas. En otras palabras, resulta costoso no incorporar la opinión de los sujetos beneficiarios de los cursos de capacitación en el momento del diseño y planificación de la capacitación.

Un tercer elemento, a destacar es la versión de los sujetos indagados es la *falta de coherencia entre los cursos de capacitación realizados.* En este sentido, se ha visualizado la realización de una serie de "cursillos" que no tienen mayor asociación entre sí y que incluso apuntan a rubros y / o sectores empresariales para nada relacionados. Por ejemplo, llama la atención que algunas mujeres jóvenes jefes de hogar posean capacitación como auxiliares de enfermeras, cuidadoras de niños y gasfitería y, luego, se encuentran trabajando en ventas o promociones. Esto último refleja que la incoherencia entre los cursos de capacitación entre sí, se extiende a una *inconsistencia profunda entre la capacitación recibida y los trabajos desempeñados.*

1.3 Patrones familiares - laborales transgeneracionales

La relación entre el trabajo y la familia existen, aparecen vínculos recíprocos de interdependencia, sobre todo en la constitución de las trayectorias laborales de los individuos y el desarrollo de su vida familiar. Los modos de gestión de las personas, en las organizaciones laborales, están fuertemente basados en las características individuales y familiares de los trabajadores.

En este apartado se realizará un bosquejo descriptivo de los elementos de análisis más destacables, relacionados con las características de las familias

de origen de los sujetos estudiados que están incidiendo en las trayectorias laborales actuales.

- **La estructura Familiar como patrón de estructura transgeneracional**

Los aspectos referidos a la repetición de patrones de estructura de las familias, las funciones desempeñadas al interior de éstas, los tipos de trabajos realizados por los miembros de la familia, la presencia de mujeres jefas de hogar, la incorporación al trabajo a edades tempranas, la presencia de mujeres con roles tradicionales al interior de sus familias e incluso las estrategias de solución frente a las barreras de entrada y permanencia en el mercado del trabajo están relacionados con los referentes intrageneracionales o intergeneracionales.

Los patrones familiares pueden ser transmitidos de una generación a la próxima, lo cual se manifiesta en el funcionamiento, relaciones y estructura familiar. El reconocimiento de tales patrones puede ayudar a las familias a lo menos a conocer cuáles son los patrones repetidos e intentar evitar esas repeticiones. En este sentido, se puede colegir que patrones de funcionamiento a menudo presentes de las familias han ocurrido en generaciones y pueden aparecer en futuras generaciones, tendiendo a ser repetidos por las familias generaciones tras generaciones. (McGoldrick, M. y Gerson, R.; 1985)

Al respecto, en esta investigación se ha mostrado reiteradamente que las *mujeres jóvenes jefas de hogar son hijas de mujeres que son o han sido jefas de hogar*, con situaciones similares a las que experimentan sus hijas en la actualidad.

El aumento de los hogares con jefatura femenina es un fenómeno asociado a la pobreza, que tiene su origen en ciertos cambios demográficos, tales como las migraciones temporales o definitivos de los hombres, la viudez femenina, el embarazo adolescente, el aumento de la maternidad en la soltería, las separaciones y los divorcios. Se menciona entre sus causas el debilitamiento de las relaciones familiares que regulaban las transferencias

de ingreso de los hombres hacia sus esposas e hijos y las consecuencias sociales de la crisis económica y los programas de ajuste. (Acosta, 1997).

La mayor vulnerabilidad a la pobreza, de las mujeres jóvenes jefas de hogar, se deriva del carácter de sostén económico único o principal del hogar. Las mujeres que los encabezan tienen ingresos menores, deben asumir las responsabilidades económicas sin dejar las domésticas y en una alta proporción no cuentan con aportes del padre ausente. Una situación similar es la que viven las jóvenes madres solteras, incluso cuando permanecen junto al hogar de origen, ya que interrumpen sus estudios y proyectos de vida frente a esta nueva responsabilidad, aumentando así las probabilidades de transmisión intergeneracional de la pobreza.

La característica más importante de los hogares con jefatura femenina es su mayor vulnerabilidad económica y social, ya que están conformados esencialmente por mujeres sin parejas que deben asumir la doble responsabilidad de realizar los quehaceres domésticos y mantener económicamente a la familia. Esta situación ha conllevado a una creciente feminización de la pobreza entre otras cosas provocada por la baja disponibilidad de empleos para las mujeres, tanto en términos de oportunidades ocupacionales como salariales. (Valenzuela y otros; 1994)

Por otro lado, *en el caso de los varones jóvenes jefes de hogar*, también se han producido algunos patrones de repetición, *sus familias actuales son bastantes tradicionales en su estructura, al igual que lo ha sido la generalidad de sus familias de origen*. Se manifiesta la presencia de un padre proveedor desde el punto de vista económico, una mujer al cuidado de los hijos, realizando las labores domésticas y con bajos niveles de participación e inserción laboral a lo menos en la etapa actual del ciclo vital. En el caso de los varones jóvenes jefes de hogar, se destaca la “herencia” y la transferencia intergeneracional en el tipo de ocupaciones que realizan. En este sentido, se puede decir que las ocupaciones de los miembros de las familias son condicionadas por los intereses y talentos, éxitos y fallas, y la variedad de status socioeconómicos que fueron encontrados en las mayorías

de las familias de origen. Los patrones ocupacionales pueden además condicionar identificaciones, expectativas y prescripciones, lo cual podría influir en la determinación del éxito individual en la consolidación de la identidad. (Hartmen, A. Y Laird, J.; 1983)

- **El Trabajo Infantil: como patrón de repetición intergeneracional**

En la presente investigación se visualiza que, tanto varones como mujeres jóvenes jefas de hogar, manifiestan que sus hijos trabajan y que ellos mismos fueron trabajadores infantiles, reflejando nuevamente los patrones de repetición intergeneracionales. En este sentido, se destaca que la incorporación activa al mercado del trabajo de los varones se ha desarrollado a edades más tempranas que en el caso de las mujeres. Además, esta participación activa en el mercado del trabajo, durante la infancia o adolescencia se ha caracterizado por inserciones precarias e informales.

Las necesidades económicas de las familias de origen de los sujetos indagados se han constituido como motivador de la incorporación, a tempranas edades, al mercado de trabajo. En este sentido, en general los (as) jóvenes jefes de hogar han ingresado al mercado de trabajo actuando como perceptores de ingresos monetarios y colaborando para la satisfacción de las necesidades de sus familias de origen. Sin embargo, El destino de los ingresos percibidos por los trabajadores (as) infantiles, no siempre es entregado íntegramente para la casa. Algunos niños satisfacen sus necesidades personales, otros dan un aporte parcial a la casa o compran productos alimenticios habituales en sus hogares, también son utilizados para la adquisición de ropa o de algún objeto que les ha gustado.

Se destaca, además, que en algunas ocasiones la incorporación al mercado de trabajo a edades tempranas ha estado acompañada por la deserción del sistema escolar.

Las situaciones anteriormente descritas se manifiestan en que algunos (as) jóvenes jefes de hogar se incorporaron al mercado laboral, manteniendo paralelamente estudio y trabajo. Estos sujetos han requerido el doble status

y responsabilidad de estudiar y aportar económicamente a sus familias de origen.

En el caso de algunas mujeres jóvenes jefas de hogar, la situación paralela de ingreso al trabajo a edades tempranas y estudio, se ha visto agudizada y complejizada por la necesidad de hacerse cargo de tareas domésticas y del cuidado de hermanos menores. En este sentido, se les cruza una problemática propia de las mujeres adultas jefas de hogar, la compatibilización y la responsabilidad por el trabajo doméstico y el trabajo remunerado.

Por otro lado, los (as) jóvenes jefes de hogar no reconocen ni distinguen explícitamente la presencia de trabajo infantil en sus hijos e incluso pareciera que ellos no saben que lo que sus hijos están haciendo es trabajo.

Es costumbre ver en nuestro país a niños y niñas de diferentes edades, trabajando a tempranas horas del día o hasta avanzadas horas de la noche, durante los días hábiles y un número mayor durante los fines de semana, ya sea vendiendo dulces, flores, calendarios, cantando, pidiendo – en la micro o en la calle- y un número no menor de niños (as) trabajando en supermercados, ferias, o vendiendo puerta a puerta. Bajo esta premisa estamos en condiciones de afirmar que la gran mayoría de los niños trabajadores se desempeñan en el área del comercio y los servicios. No obstante hay un gran número de niños que trabajan en el campo en labores agrícolas o análogas (en los sectores rurales) y otro número no menor, trabaja en el rubro del trabajo doméstico o de las microempresas familiares, labor que pasa inadvertida en la mayoría de las ocasiones. (Labarca, M.A.; 2000)

“ Las distintas formas y expresiones del trabajo infantil tiene inferencia en el desarrollo integral de los niños (as) trabajadores, los cuales pueden afectar de forma irreversible la salud física, mental, espiritual, moral o social del niño trabajador, lo que les impediría una inserción normal dentro de la sociedad cuando sean adultos.” (Labarca, M.A.; 2000: 19).

“Es en esta realidad en la que se encuentran los niños trabajadores, confirmando y consolidando a la pobreza dentro de un círculo vicioso, cuyas manifestaciones son el agotamiento para vivir y trabajar, el analfabetismo, las enfermedades y malnutrición, el envejecimiento precoz y la falta de expectativas, lo que repercutiría en la formación de una nueva sociedad más justa y solidaria” . (Labarca, M.A.; 2000: 19).

Las numerosas modalidades que presenta el trabajo infantil hacen difícil su clasificación. No obstante, según su repetición dentro de los tipos de trabajo, podemos agruparlo los siguientes tipos principales (ninguno de los cuales es específico de una región del mundo): El trabajo doméstico, el trabajo servil o forzoso, la explotación sexual con fines comerciales, el trabajo industrial y en las plantaciones, el trabajo en la calle, el trabajo para la familia y el trabajo de las niñas” . (Labarca, M.A.; 2000: 25).

Para el caso chileno, específicamente en zonas urbanas, las principales formas de trabajo infantil son: fletes, mandados y / o encargos, comercio ambulante, mozo y / o servicio doméstico, producción, reparación, lavados de autos, empaquetadores (supermercados), otras (Cariola, L.; Cerri, M.; 1986).

Al respecto se destaca que, en la presente investigación, las manifestaciones de trabajo infantil han girado prioritariamente en torno a los servicios personales no domésticos, el comercio callejero ambulante, los fletes y transporte de carga de ferias y mercados.

Los servicios personales no domésticos, comprenden una mayor cantidad de niños trabajadores, su amplio espectro laboral hace que sea una alternativa muy recurrente dentro de los niños. Sus actividades van desde el lavado y cuidado de automóviles, la limpieza de los parabrisas en las esquinas, labores de servicio en los cementerios.

El comercio callejero ambulante es otro sector ampliamente abordado por los niños (as) trabajadores, incluyendo la venta de dulces y artículos menores, productos proporcionados por un adulto, venta en puestos de feria

(especialmente de verduras, las que son cortadas y embolsadas en la casa, donde regularmente lo hacen con la madre).

El sector de fletes y transporte de carga en ferias y mercados, constituye una labor de fácil acceso ya que no requiere de adiestramiento y, además, puede compatibilizarse con la jornada escolar. En ocasiones, este trabajo se colinda con la actividad de los recolectores de papeles y cartones, diarios y botellas, reciclaje de basura entre otros.

2. El trabajo como proceso de integración social

2.1 Acerca de los significados de trabajo

La intencionalidad de la presente indagación ha girado en torno a la comprensión y develamiento de los significados que posee el trabajo para sujetos actuantes y hablantes como lo son los (as) jóvenes jefes de hogar. Por tanto, se nombrará desde el lenguaje del mundo de la vida los significados referidos al ámbito del trabajo.

Al referirnos a los significados de trabajo, desde la versión de los sujetos, surgen a lo menos dos categorías de análisis diferenciadoras: la perspectiva de género y las distinciones entre las experiencias “reales” de trabajo y lo que ellos definen como un buen trabajo. Al respecto se destaca que independiente del nivel socioeconómico, de las comunas participantes, las reflexiones acerca del significado de trabajo presentan algunos elementos de análisis comunes entre sí.

Desde la perspectiva de género, se refleja que las mujeres manifiestan similares significados acerca del trabajo los cuales, al mismo tiempo, difieren – en su conjunto- de las construcciones realizadas por los varones jóvenes jefes de hogar.

En este sentido, las mujeres jóvenes jefas de hogar centran sus conceptualizaciones acerca de trabajo principalmente en un referente económico - monetario, manifestando que el trabajo es el pago que se recibe por un servicio prestado. De esta manera, se reitera que se trabaja para recibir dinero que permitirá satisfacer necesidades básicas, el sustento

familiar diario y las posibilidades de ser independientes económicamente. En el sentido del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, la dimensión económica del trabajo refleja que el trabajador (a) percibe un ingreso monetario que le permite la subsistencia familiar y constituirse como factor productivo que genera bienes y servicios.

En el caso de los Varones jóvenes jefes de hogar, se refleja una construcción más integral del significado de trabajo, manifestándose un fuerte preponderancia – aunque no exclusiva- de la dimensión económica.

Si bien, los varones jóvenes jefes de hogar rescatan en su discurso un fuerte énfasis en la dimensión económica no dejan de recalcar aspectos relacionados con las dimensiones humanas y sociales del trabajo. En este sentido, el trabajo es entendido como una actividad que no sólo delimita las condiciones de vida y el bienestar material de las personas, sino que también el bienestar psíquico y el universo cultural, adquiriendo relevancia un significado de trabajo como generado de bienestar psicosocial. ((PNUD; 1998).

Además de las dimensiones económicas y humanas, la concepción integral de trabajo incluye un tercer componente denominado la dimensión social.

Tras la lógica discursiva de los varones jóvenes jefes de hogar subyace la relevancia de trabajar para aprender, surgir, superarse a sí mismo, comunicarse y compartir con los compañeros de trabajo

Otro elemento de análisis interesante de incorporar es la tensión existente entre los significados de trabajo y lo que los sujetos definen como buen trabajo. En este sentido, se destaca que cuando definen los significados acerca de trabajo hacen referencia, principalmente, a componentes de su experiencia laboral. Por otro lado, cuando se les solicita definir un “ buen trabajo” se manifiesta una tensión sustantiva entre las experiencias laborales y los significados de un buen trabajo.

De esta manera, las mujeres jóvenes jefas de hogar construyen los significados de trabajo en torno a una dimensión económica – monetaria, refiriéndose principalmente al intercambio entre servicio prestado y

remuneración que permite satisfacer las necesidades básicas familiares y cotidianas. Sin embargo, las mujeres elaboran el significado de un “buen trabajo” relacionándolo esencialmente con las dimensiones humanas y sociales. Se resalta que “ el trabajo es el principal lugar de intercambio entre los individuos y es un hecho que puede influenciar profundamente las mentalidades y las culturales” (Abarzua, E.; 1994: 53).

En este sentido, la descripción de los discursos de las mujeres jóvenes jefas de hogar se centra en las posibilidades de flexibilización de la jornada laboral, la compatibilización y equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, la coherencia entre las capacitaciones recibidas y los trabajos realizados, el respeto en el trabajo y valorización del trabajo realizado, entre otros referentes.

En el caso de los varones jóvenes jefes de hogar tanto en las definiciones que realizan acerca de trabajo como de un “buen trabajo” rescatan el énfasis económico – monetario, pero en diálogo con las dimensiones sociales y humanas del trabajo.

Ahora bien, los varones jóvenes jefes de hogar no se centran tan sólo en la dimensión económica del trabajo, sino que también rescatan las necesidades de la preparación y educación para el trabajo y la importancia de “lo espiritual”.

2.2 Acerca de los significados de integración - exclusión social

El enfoque de exclusión social pone el acento en diversas facetas de la vida social que se relacionan con la forma como funciona la sociedad, enfatizando la multidimensionalidad de las desventajas sociales y considerando aspectos, sociales, culturales, históricos, territoriales y materiales entre otros. La exclusión social puede considerarse como: “un fenómeno de segundo grado producido por la interacción de una pluralidad de procesos o factores que afectan a los individuos o grupos humanos, impidiéndoles acceder a un nivel de calidad de vida decente y /o utilizar plenamente sus capacidades” (Gabrielle, Q.; 1997: 292)

En este sentido y considerando la versión de los sujetos, el concepto de integración social adquiere una complejidad, cuyos elementos centrales de análisis enfatizan prioritariamente: la multidimensionalidad de las desventajas sociales, el reconocimiento de las diferencias territoriales, rescate de dinámicas de exclusión – integración y la pertenencia a un sistema social.

Un primer aspecto que se visualiza en el discurso de los (as) jóvenes jefes de hogar es la multidimensionalidad de las desventajas sociales. En este sentido, el concepto de exclusión social pone el acento en diversidad de aspectos enfatizando la mutidimensionalidad de las desventajas sociales (Rodgers, G. ; 1995).

Los procesos que afectan a las personas son múltiples y pueden definirse como factores de riesgo social; por ejemplo: la dificultad de acceso al trabajo, al crédito, a los servicios sociales y a la educación; la pobreza; el aislamiento territorial; la discriminación por género o edad; la discriminación política, entre otros. (Saracosti, M.; 2000).

Además de la importancia del trabajo como proceso de integración social, la versión de los sujetos indagados, refleja los factores de riesgo social concretos y específicos que experimentan cotidianamente como la facilidad del acceso a la droga y el alcohol, las discriminaciones por género que vivencian algunas mujeres al tratar de acceder al mercado del trabajo, la imposibilidad de integrarse en otros ámbitos de la vida social cuando se posee un trabajo, el embarazo adolescente, la falta de sentido se solidaridad y de capacidad organizativa comunitaria.

En coherencia con la perspectiva de los sujetos, la integración como posibilidad de obtener ingresos monetarios es sólo un componente de una situación más compleja. Examinar las formas de exclusión de los bienes, servicios, derechos y actividades en una **sociedad**, forman las bases de una ciudadanía y puede contribuir a la emergencia de perspectivas alternativas hacia la integración social. (Mac – Clure, O.; 1994).

Un segundo elemento de análisis que se puede develar de los discursos de los sujetos es la relevancia que adquieren **las diferencia territoriales históricas y culturales**. En este sentido se destaca las construcciones realizadas por algunos varones jóvenes jefes de hogar acerca del significado de integración social.

Un tercer aspecto que se refleja en los significados aportados por los (as) jóvenes jefes de hogar dice relación con el **reconocimiento de dinámicas de exclusión – integración**. Al ser la integración – exclusión social una posición en el entramado social (dentro / fuera) y no un estado determinado por la posesión / carencia de determinados recursos, este umbral es siempre relativo y dinámico (Wormald, G.; 1999: 11)

Desde la versión de los (as) jóvenes jefes de hogar, la integración – exclusión esta relacionada con estar arriba o abajo, estar marginado o ser parte del sistema social.

Si bien no se vislumbra claramente en el discurso de los (as) jóvenes jefes de hogar, se destaca que al referir el concepto de exclusión social, no se puede dejar de aludir a la integración social, no en un sentido dicotómico ni dual. En este sentido, los procesos de exclusión, no deberían ser analizados independientemente de los procesos de inclusión – integración social. Al respecto, se destaca que, “ en la realidad la mayoría de la población se encuentra en una zona intermedia, parcialmente incluida y parcialmente excluida y esta mezcla de inclusión / exclusión va variando con el tiempo en el curso de la vida (Ruiz Tagle J.; 2000: 15).

Un cuarto y último aspecto que se visualiza en las definiciones de integración social aportadas por los (as) jóvenes jefes de hogar es la **asociación que hacen entre inclusión y pertenencia a un sistema social** mayor el cual ellos definen como sociedad. “ La exclusión social se caracteriza por el debilitamiento o quiebre de los vínculos que unen al individuo con la sociedad, aquellos que le hacen pertenecer al sistema social y mantener una identidad con éste. Estos vínculos pueden darse en tres niveles diferenciables pero que se relacionan entre sí. El primer nivel es

funcional, y se refiere a la existencia de los vínculos que debe establecer el individuo con el sistema económico general, y en particular con el mercado del trabajo, ya que en él no sólo articula normalmente la principal fuente de ingresos, sino que también porque es a través de la estructura ocupacional que el individuo, y por su intermedio su familia, obtienen su status social y su eventual integración al sistema social. El segundo nivel es el cultural y se relaciona con los vínculos del individuo al sistema educacional y a la socialización de normas y valores que adaptan al individuo a la sociedad y proporcionan las habilidades básicas para desenvolverse en ella. El tercer nivel de vínculos es el social, que tiene que ver con los lazos que el individuo establece con grupos, familias y otros individuos.” (OIT; 1998)

Además de los significados de integración social que definen los (as) jóvenes jefes de hogar ha sido interesante cuestionarse acerca de cómo ellos intentan integrarse. “ El enfoque de exclusión considera a los sujetos como actores, tanto individuales como colectivos, con capacidad real de participar y generar los procesos que les afectan y no como receptores de una categoría inmodificable por sus propios medios” (Wormald; 1999: 11). El enfoque de exclusión – integración social supone incorporar las percepciones, opiniones y estrategias de solución aportadas por los sujetos afectados por diversas formas, graduaciones y matices de exclusión (Saracostti, M.; 2000)

Los **elementos centrales de sus estrategias de integración social** se centran en las posibilidades de acceder a un trabajo, la educación y capacitación y el apoyo de redes sociales e información.

Ahora bien, la versión de los sujetos resalta las dificultades para participar e integrarse a grupos cercanos de la comuna. La multiplicidad de lazos sociales puede usarse como un indicador de integración comunitaria y social. En comunidades altamente interrelacionadas, los miembros de una red tenderán a intercambiar diferentes tipos de recursos en diferentes contextos (Welman et al. 1988) En las investigaciones realizadas por

Espinoza se vislumbra que “ la baja multiplicidad encontrada en las Villas parece apuntar hacia la desintegración de la comunidad en el contexto de la pobreza. A simple vista, un conjunto de lazos dispersos no dice nada acerca de la integración social y muestra más bien contacto esporádico”. (Espinoza, V.; 1995: 27)

Al respecto, la presente indagación muestra que al momento de indagar acerca de como se integran a la sociedad los (as) jóvenes jefes de hogar, la información se entrega incompleta en algunos casos y en otros simplemente se alude a la falta de compromiso y solidaridad, las dificultades para organizarse y la desmotivación para participar en actividades y organizaciones comunitarias. Incluso se manifiesta una limitación de la participación a grupos muy íntimos como la familia y los amigos, manifestándose “apatía” en la formación de organizaciones en torno al barrio. En el caso que se posea trabajo, tampoco se manifiesta el interés de participar ni consolidar organizaciones de trabajadores, e incluso se manifiesta preferencia por no tener “demasiado contacto y cercanía” con los compañeros de trabajo para evitar posibles problemas al interior de las organizaciones.

A continuación se presenta una tabla que sintetiza el significado de integración social y las formas de integración que proponen mujeres jóvenes jefas de hogar y varones jóvenes jefes de hogar.

	Mujeres jóvenes jefas de hogar	Varones jóvenes jefes de hogar
--	---------------------------------------	---------------------------------------

Significados de integración social	<ul style="list-style-type: none"> • Dar la opinión; tener derecho a voto, opinión • Compartir, no estar encerrada en la casa, trabajar, relacionarse con los demás, aprender de ellos • Apoyar, ayudar a las personas con problemas • Participar, ser parte de grupos, ser parte de la sociedad • Que no te excluyan, estar dentro de la sociedad (participando en cursos, trabajando, teniendo una familia) • No estar en los grupitos de abajo(los que no quieren hacer nada para surgir), no ser uno del montón, estar arriba en la sociedad • Tener oportunidades • Estar en un trabajo, tener tu dinero, poder comprar lo que necesitas • Sentirse útil, superarse, trabajar, estudiar • Estudiar para verse un poco más igual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser parte de la sociedad, pertenecer a grupos, hacerse parte, interactuar con otros. • Aportar ideas en el entorno que me rodea • Estar aceptado en la sociedad, no estar marginado, que no te saquen • Respetar y aceptar el sistema social, las reglas y ser como todos, seguir el mismo curso que siguen todos. • Que te den la oportunidad de trabajar, que la sociedad te vea como una persona trabajadora. • Tener mi núcleo, que no haya diferenciación social, no estar fuera • Compromiso social, participar teniendo un proyecto y un cuento en común, organizarse e involucrarse con el otro.
Estrategias de integración social	<ul style="list-style-type: none"> • Buscando información • Capacitándose, estudiando, trabajando y creando nuestros propios proyectos, participación en cursos o reuniones • Participando en organizaciones de la municipalidad (PMJH, OMIL, etc.) • Poca participación en organizaciones vecinales o del barrio • Participación en colegio o actividades de los niños 	<ul style="list-style-type: none"> • Me salgo un poco de las reglas, para que la gente me vea. • Hago clases, pago el permiso de circulación, trabajo, buscar trabajo • Ayudo a la gente de la comuna (niños, jóvenes), hacemos actividades para los niños, limpiamos la plaza. • Compartimos con la gente de la población, juntarse, dialogar francamente. • Busco apoyo para aprender a hablar bien • No hay nada por hacer

2.3 El trabajo como proceso de integración social

Desde la perspectiva de representantes de los diversos actores sociales – gobierno y sus organizaciones, asociaciones de empleadores, asociaciones de trabajadores, organizaciones de la sociedad civil- involucrados en el escenario laboral, existe acuerdo en que el trabajo juega un rol central como

estrategia para la superación de la pobreza y la exclusión; sin embargo, se manifiestan diferencias en los matices que se entrega en la constitución de este rol. (Saracostti, M.; 2000: 78)

Para los (as) jóvenes jefes de hogar, el trabajo también se constituye en un componente central de una estrategia para superar la pobreza y la exclusión social

Los varones jóvenes jefes de hogar refieren a que el trabajo por si sólo implica integración social siempre cuando las personas se adaptan a las reglas de los respectivos trabajos, particularmente las referidas a los aspectos formales y la apariencia física.

En el caso de algunas mujeres Jóvenes jefas de hogar, se enfatiza que el hecho de estar trabajando no implica ni asegura el estar socialmente integrado.

En este sentido, algunos (as) de los jóvenes jefes de hogar perciben que el trabajo es central, pero no lo único necesario para sentirse parte de la sociedad. Desde la perspectiva de Emile Durkheim, uno de los precursores del concepto de exclusión social, cuatro serían los posibles ámbitos o espacios que demarcarían los procesos de desintegración - integración social: el trabajo, las agrupaciones, las instituciones y las representaciones colectivas. En efecto, recalca que “ Una de estas dimensiones sería la desintegración presente en el mundo del trabajo. La ausencia de trabajo o la precariedad en sus condiciones.” (De los Ríos D.; 1999: 61).

3. Formas de exclusión social que se originan en el mundo del trabajo

Entender el trabajo como proceso de integración social conlleva implícita la comprensión de las principales formas de exclusión social que pueden originarse en el trabajo.

Las formas de exclusión social que se originan en el mundo del trabajo son diversas y múltiples, se dan en distintos grados y matices, superando la polaridad exclusión – inclusión, incorporando elementos cuantitativos – objetivos y dimensiones de carácter subjetivas.

A continuación se describen las formas de exclusión social del mercado de trabajo que describen los sujetos – jóvenes jefes de hogar- delimitando cuatro graduaciones o niveles de exclusión, entre las cuales se encuentran las dimensiones de: no participación involuntaria del trabajo o exclusión de la participación en el mercado de trabajo, exclusión de la incorporación al empleo, exclusión en la permanencia en el empleo y exclusiones en la calidad del trabajo o de la inserción laboral. Las primeras formas de exclusiones enunciadas actúan como las barreras y dificultades más radicales que tendrían los sujetos. La última graduación de exclusión referida, vale decir la posibilidad de acceder y permanecer en un trabajo de calidad, refleja matices sutiles de exclusión social en el mercado de trabajo.

3.1 Participación en el mercado de trabajo

La forma de exclusión social del trabajo más radical es la que se manifiesta en la no participación involuntaria del mercado del trabajo, reflejando el no formar parte de la fuerza de trabajo o el estar en posición de inactividad laboral. De acuerdo, a la versión de los (as) jóvenes jefes de hogar la inactividad en el mercado del trabajo se relacionaría con una serie de factores.

- Puede estar provocada por el desaliento, ante la dificultad de encontrar un empleo, en el caso de aquellas personas que han estado previamente integrados al mercado laboral.
- Puede estar relacionada con la necesidad de gastar dinero - documentos solicitados, locomoción, etc.- cuando se sale a buscar trabajo, situación que los lleva a dejar de buscarlo.
- Se relaciona con el género, ya que las mujeres tienen mayores dificultades sociales y culturales para acceder al trabajo remunerado.

De acuerdo a la versión de las mujeres jóvenes jefas de hogar entrevistadas en esta investigación, las mujeres presentan períodos y etapas de su ciclo vital en el cual deciden no participar en el mercado de trabajo. La

característica central de esta etapa es el embarazo y el cuidado de niños pequeños.

- Se vincula con la edad dado que los jóvenes; por carecer de preparación o experiencia, preferir estudiar o dejar un tiempo para definir sus metas; tienden a postergar la búsqueda de trabajo.
- En el caso de algunos varones jóvenes jefes de hogar se ha hecho referencia, aunque en menor medida, a la presencia de antecedentes penales como motivador para dejar de participar en el mercado del trabajo.

3.2 Incorporación al empleo

La exclusión del empleo se constituye como segunda gran categoría de exclusión, que se manifiesta a través de la tasa de desocupación. Vale decir, refiere a aquellas personas que estando activas en el mercado de trabajo se encuentran sin empleo.

“El desempleo de larga duración ha sido considerado como una de las causas fundamentales de la exclusión social. Cuando el desempleo se prolonga, tiene consecuencias psicológicas y culturales que deterioran las competencias, las habilidades e incluso la familia y la personalidad de los afectados.” (Ruiz Tagle, J.; 2000: 17).

De acuerdo a la versión de los sujetos, existen dificultades para incorporarse al empleo o exclusión del empleo por razones eminentemente de género. En este sentido, se vislumbra fuertemente el que **la principal dificultad de las mujeres jóvenes jefas de hogar para acceder al empleo** se relaciona con la apariencia física, el cuidado de los niños, la incompatibilidad de la jornada laboral con la vida familiar y el rechazo de los empleadores por contratar mujeres jóvenes con hijos o en edad fértil.

Continuando con una perspectiva de género, pero centrada en el **enfoque de la masculinidad**, se vislumbra que para los varones las principales barreras para incorporarse al empleo dicen relación con la presencia de antecedentes penales y / o económicos. Además, se muestra una sensación que hay

muchas personas buscando trabajo, por lo cual frente a una posibilidad de trabajo existe una gran oferta de mano de obra y limitadas vacantes

La reestructuración competitiva de la economía nacional conduce a aumentos importantes de la productividad y / o intensificación del trabajo, disminuyendo el potencial del crecimiento económico para generar empleo. Por tanto, decrece la demanda por fuerza de trabajo no calificada, requiriéndose fuerza de trabajo cada vez más calificada y bien remunerada para dominar procesos altamente tecnificados (Yañes, S. Y otro, 1996).

Si bien en el discurso de los (as) jóvenes jefes de hogar se reflejan algunos elementos diferenciadores, además encontramos algunos aspectos similares que podrían explicar las dificultades para incorporarse al empleo. En este sentido, un aspecto de central relevancia es la exclusión del empleo que se fundamenta en la exclusión territorial. Vale decir, los (as) jóvenes jefes de hogar refieren a las dificultades de acceder e incorporarse al empleo por vivir en comunas alejadas de las fuentes de empleos o percibidas como “marginales” por los que toman las decisiones de contratación.

Finalmente, en el discurso de los (as) jóvenes jefes de hogar se visualiza un elemento obstaculizador a la incorporación al empleo que dice relación con la faceta temporal de la exclusión, vale decir con la edad y falta de experiencia laboral que presentan los jóvenes.

3.3 Permanencia en el empleo

El concepto de barrera a la permanencia en la fuerza de trabajo ha sido entendido en los estudios de género como “cualquier condición que deba ser cumplida previamente para poder acceder y mantenerse en una actividad determinada” (Henríquez, 199- : 20)

Es fundamental destacar que, en esta investigación, se han visualizado permanencias en el empleo de corto alcance y otras de más largo plazo.

En este sentido, en el caso de las mujeres jóvenes jefas de hogar el no contar con redes de apoyo, cercanas y confiables, para el cuidado de los niños motivaría el retiro temprano del empleo – **permanencia de corto plazo**. Lo

anterior, se enfatiza puesto que las mujeres perciben que “ las soluciones de cuidado de los hijos no son siempre las mejores y en algunos casos se perciben como involucrando altos niveles de abandono” (Sernam, 1999: 70-71).

Para los varones jóvenes jefes de hogar, un aspecto central que limita las posibilidades de permanencia laboral en el corto plazo es el no contar con los recursos económicos, necesarios para salir a trabajar (locomoción, vestuario, colación, etc.), durante el o los primeros meses de contratación.

Por otro lado, la **exclusión de la permanencia en el empleo de largo plazo**, se relaciona a: la falta de cumplimiento de compromisos contractuales por parte del empleador, la evaluación de inadecuadas condiciones laborales una vez incorporados al empleo, los problemas de relaciones laborales con jefes y / o compañeros de trabajo, los problemas familiares y las mejores oportunidades laborales que puedan encontrarse, entre otros aspectos.

3.4 Calidad de la inserción laboral

Una cuarta forma de exclusión, la más sutil en el mercado del trabajo, es la que se refiere a los empleos de buena calidad, y afecta a quienes tienen ocupaciones mal pagadas y de baja calidad. En este aspecto, se han producido dualizaciones, en el cual algunos acceden a empleos buenos con un grado de seguridad suficiente y buenas condiciones de trabajo, mientras que otros deben contentarse con malos empleos, mal remunerados, donde tiende a concentrarse exclusiones de distintas formas y dimensiones.

En este sentido, se pueden enunciar como elementos de análisis los referentes de mayor movilidad en el mercado laboral, flexibilidad en los sistemas de contrato, reestructuración en los sistemas salariales y flexibilidad en la jornada de trabajo, entre otras condiciones. (Yañez, S y Lopez, D.;1996).

Los (as) jóvenes jefes de hogar valorizan la posibilidad de tener un empleo seguro como parámetro de la calidad de la inserción laboral. Además, se

valora positivamente la accesibilidad a la protección y la seguridad social, el poseer contrato de trabajo.

Para los sujetos indagados - y especialmente para las mujeres jóvenes jefas de hogar – adquiere relevancia central el tema de la jornada laboral adecuada y compatible con las responsabilidades familiares.

Una fuente o elemento de exclusión social en el trabajo, manifestado por los (as) jóvenes jefes de hogar, refiere a las inadecuadas condiciones físicas del trabajo y las posibilidades de eventuales accidentes y / o enfermedades laborales. En este sentido, los (as) jóvenes jefes de hogar valorizan el poseer condiciones físicas adecuadas en el trabajo, de manera de evitar accidentes laborales.

Otras fuentes de exclusión del trabajo de calidad que poseen mayor sutileza, pero no menor importancia refieren: a la no posibilidad de obtener reconocimiento, valoración y status social que conlleva el trabajo.

Además, para los sujetos indagados, los aspectos relacionados con las posibilidades de desarrollo personal, las relaciones social al interior de la organización, el aprendizaje y los contenidos del trabajo adquieren relevancia central, al cuestionarse acerca de las exclusiones más sutiles en la calidad de la inserción laboral.

4. Estrategias de solución frente a las exclusiones sociales del trabajo: la perspectiva de los sujetos involucrados

En este apartado se mostrarán las estrategias de solución aportadas por los (as) jóvenes jefes de hogar frente a la diversidad de formas y graduaciones de exclusión social del trabajo. Se destaca que, si bien las estrategias de solución de los sujetos involucrados no siempre han sido eficientes y eficaces en el logro de sus objetivos, a lo menos intentan un ejercicio de búsqueda de solución frente a sus situaciones. En este sentido, es fundamental rescatar la versión de los sujetos, que “vivencian” las diversas y heterogéneas formas de exclusión, al momento de diseñar políticas sociales de todo orden (privadas, públicas y / o mixtas).

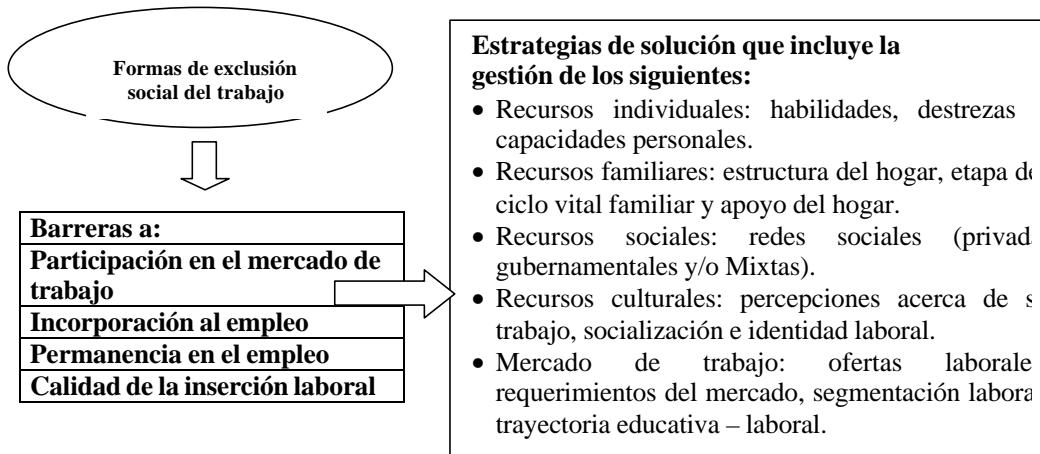
Cuando referimos al concepto de estrategia, se alude a la influencia de la escuela de administración científica de Taylor, Fayol y Mayo o al pensamiento estratégico (Barnard, C., 1938; Drucker, P, 1954; Selznick, 1957; Ansoff, I., 1965). En este sentido la administración estratégica se define como: "el proceso de diseñar y mantener un medio ambiente en el cual los individuos que trabajan juntos en grupos, logren eficazmente los objetivos seleccionados." (Koontz et all, 1990: 4)

Ahora bien, cómo una organización o una persona alcance sus objetivos es mediante la estrategia, cuyo término se usa en dirección de organizaciones para descubrir la manera particular de como una organización intenta alcanzar sus objetivos. "La estrategia se evoca a decidir que opción va a ser empleada, incluyendo la determinación y evaluación de los caminos alternativos de la organización para alcanzar sus objetivos."(Palma, 1992: 81)

Un concepto unificado de estrategia plantea que esta es un patrón de decisiones coherentes, unificador e integrativo, que determina y revela un (os) propósito (s) en términos de objetivos a largo plazo, programas de acción y prioridades en la asignación de recursos. Al respecto, algunos autores destacan que, lo propio de la vida de la pobreza no son los comportamientos organizados estratégicamente, sus conductas aparecen como una búsqueda de sobrevivencia, sin preocuparse por una organización estratégica de recursos internos o externos. (Espinoza; 1992; Roberts, 1991; Espinoza, Marquez, 1996). Sin embargo, en esta investigación se destaca que los sujetos que han sido exitosos al momento de buscar, incorporarse y permanecer en un empleo, han hecho utilización estratégica de sus recursos. Quizás justamente, han intentado comprender la lógica de los "empleadores" de manera de poder lograr mayores niveles de integración social a través del trabajo.

Con la intencionalidad de develar las estrategias de solución de los sujetos estudiados – aunque estos no realicen consciente, completa y

coherentemente una planeación estratégica – se entrega un esquema que sintetiza las formas como enfrentan las diversas formas de exclusión social.



La forma de interpretación – gráfica presentada- de las estrategias de solución de los sujetos, frente a las distintas formas de exclusión social del trabajo es la siguiente:

- De acuerdo a las *estrategias de solución definidas por los (as) jóvenes jefes de hogar*, la superación de *exclusiones relacionadas con la participación en el mercado de trabajo*, incluye los siguientes aspectos: uso de recursos individuales (capacidad de superar el desaliento, la exclusión, la depresión), mercado de trabajo (la relevancia de prepararse - educación y capacitación - para el trabajo) y en el caso de las mujeres el contar con apoyo familiar para el cuidado de los hijos pequeños.
- De acuerdo a las *estrategias de solución definidas por los (as) jóvenes jefes de hogar*, la superación de *exclusiones relacionadas con la Incorporación al empleo*, incluye los siguientes aspectos: influencia del mercado de trabajo (en tanto segmentación del mercado y oferta de trabajo), usos de recursos personales (para conseguir el trabajo) y creación de redes sociales lejanas.
- De acuerdo a las *estrategias de solución definidas por los (as) jóvenes jefes de hogar*, la superación de *exclusiones relacionadas con la permanencia en el empleo*, incluye los siguientes aspectos: uso de recursos individuales (para superar y enfrentar problemas) redes sociales (familia, o jardín infantil para el cuidado de los hijos - en el caso de las mujeres) y aspectos culturales relacionados con la socialización en el trabajo
- De acuerdo a las *estrategias de solución definidas por los (as) jóvenes jefes de hogar*, la superación de *exclusiones relacionadas con la Calidad de la inserción laboral*, incluye los siguientes aspectos: aspectos culturales, en el sentido de incorporar la valoración que hacen los trabajadores de los satisfactores higiénicos y motivadores al interior de una organización.

4.1 De la inactividad a la participación en el mercado de trabajo

La evaluación global de capacidades propias y la valoración de las características individuales tienen su correlato en los ámbitos más primarios de integración, como es la superación de la inactividad laboral o la ausencia de participación en el mercado de trabajo. Al respecto, se destaca como aspecto central para superar el desaliento y desamparo provocado por las dificultades constantes para encontrar trabajo, las *capacidades personales que posean los sujetos*. En este sentido, algunos jóvenes jefes de hogar sugieren el requerimiento de *apoyo psicológico* - por parte del municipio- *que les ayude a superar el desamparo y desaliento*, posterior a la búsqueda no fructífera de empleo.

Por otro lado, algunos de los sujetos indagados optan por una *inactividad laboral temporal*, de manera de poder *educarse, capacitarse y prepararse* para una futura mejor inserción laboral.

Un último aspecto, que adquiere relevancia en este momento es que para poder educarse y superar las limitaciones del cuidado de los niños, algunos sujetos optan por realizar *trabajos independientes*. En este sentido, algunas mujeres jóvenes jefas de hogar, para armar su negocio e incrementar las posibilidades de éxito han realizado *análisis de los costos, de la demanda por su producto o servicio e incluso de la forma de distribución* de este.

4.2 De la participación a la incorporación laboral

En la presente investigación hemos logrado vislumbrar que si bien la incorporación y permanencia al empleo incluye la utilización de redes sociales cercanas como la familia, los amigos y los vecinos, las estrategias de solución más exitosas vienen dadas por la *utilización y la creación* -en aquellos casos que no se tenía previamente- *de redes sociales distantes*, donde se constituyen las fuentes de generación de empleo y las toma de decisiones de contratación.

Si bien los lazos fuertes o cercanos no acercan a los sujetos estudiados a las fuentes de empleo, en algunos tipos de trabajo logran constituirse en un nexo entre la mano de obra y los contratantes. El caso más común de esta situación son las empleadas domésticas de casa particular, en los cuales se

busca un trabajador (a) recomendada por contactos personales e informales.

Sin embargo, se puede decir que a *menor número de intermediarios entre los sujetos y la fuente de empleo* mayor posibilidades de lograr incorporarse a un empleo. Además se vislumbra que la *importancia de la municipalidad y las organizaciones comunitarias* – en general las organizaciones privadas sin fines de lucro – podrían *facilitar y acercar a los sujetos a las fuentes de empleo*.

Las relaciones sociales en un contexto de exclusiones sociales más radicales o de pobreza, tienden más bien a la creación de lazos fuertes entre sus miembros (Friedmann & Salguero, 1988; Peattie, 1970; Lomnitz, 1977; Roberts, 1973), los cuales tienden a producir pequeños grupos muy unidos pero aislados entre sí, (Espinoza, V.; 1995) preservando las condiciones que mantiene a esos sujetos en la exclusión social y perpetuando los círculos que perpetúan la pobreza. En este sentido, los lazos débiles o distantes son los que posibilitarían la integración social a una escala mayor (Granovetter, 1973), posibilitando el encuentro entre grupos socioeconómicos diversos y heterogéneos.

Los lazos débiles forman puentes entre grupos que de otra forma estarían aislados, permitiendo ampliar el número y variedad de los contactos (Granovetter, 1982). En este horizonte adquiere mayor relevancia la gestión de redes sociales distantes que realizan algunos de los (as) jóvenes jefes de hogar en el proceso de búsqueda de trabajo, al generar contacto directo con las redes asociadas a las fuentes de empleo. Desde un punto de vista estructural, se estaría considerando como prioritarias las redes sociales que permiten el acceso a círculos sociales más restringidos del mercado de trabajo, a los cuales se accede a través de relaciones sociales que garantizan la confianza del empleador.

De esta manera, los (as) jóvenes jefes de hogar manifiestan que al no poseer lazos con redes sociales distantes o débiles, adquiere relevancia fundamental la creación de estas redes sociales. De esta manera, sus discursos muestran

que los sujetos que han sido exitosos en la búsqueda e incorporación al empleo, han generado sus propias redes sociales débiles.

La *confluencia de los aspectos relacionados con el acceso o creación de redes sociales distantes lejanas* – los contactos con las fuentes generadoras de empleo y los tomadores de decisiones al momento de la contratación- al mismo tiempo que la incorporación de las *capacidades y destrezas individuales*, incrementan las posibilidades de acceso e incorporación al empleo. En este sentido, se destacan la *capacidad de planificación de actividades, preparación de las entrevistas e ingenio* que presentan algunos de los sujetos estudiados a l momento de buscar trabajo.

En ausencia de redes sociales lejanas con los empleadores las posibilidades de acceder e incorporarse al empleo estarían influenciada por la posibilidad de crear sus propias redes y centralmente, bajo la misma lógica en las capacidades individuales de las personas. En este sentido, los recursos individuales se refieren a las habilidades, destrezas y capacidades que poseen las personas para enfrentarse al mundo del trabajo. (Sernam, 1999: 39). Estos recursos corresponden a la escolaridad, la capacitación técnica, la experiencia laboral, pero también se relacionan con algunas destrezas personales relacionados con la estructura de personalidad como la seguridad y la autoestima.

Al respecto se manifiesta que los sujetos indagados, que han exitosos al momento de incorporarse a un empleo, hacen uso de “artimañas” para lograr ser aceptados en un trabajo. Además, los sujetos estudiados destacan como habilidades prioritarias la comunicación, persuasión, carisma, presencia personal y seguridad en sí mismo.

4.3 De la incorporación laboral a la permanencia en el empleo

Al aludir a la permanencia en el empleo, desde la perspectiva de los (as) jóvenes jefes de hogar, vuelve adquirir relevancia la *gestión de redes sociales* en sus estrategias de solución.

Al respecto, se alude a que - en el caso de las mujeres jóvenes jefas de hogar – el cuidado de los hijos pequeños adquiere relevancia central para

lograr una permanencia sostenida en el empleo. En efecto, la *gestión de redes sociales de apoyo cercanas o fuertes* – especialmente parientes cercanos- se manifiesta como la “*mejor*” *forma de resolver el cuidado de los hijos pequeños*. Dicha preferencia se centra en un sentido de confianza, cercanía y seguridad de las relaciones sociales más íntimas.

Sin embargo, se alude – en los casos que no es posible contar con el recurso de la red social cercana - a la necesidad de contar con el *apoyo de jardines infantiles y /o colegios con un horario compatible con la jornada laboral, los cuales debiesen estar lo más cercano posible al barrio*. Además se manifiesta, la sugerencia de incorporar organizaciones comunitarias aún más cercanas al barrio, dependientes de las juntas de vecinos o municipalidades, integradas por algunos vecinos y /o madres de absoluta confianza, para el cuidado de los niños.

En torno al uso de *capacidades y recursos personales* se destaca la importancia de éstos para poder incrementar los niveles de permanencia en el empleo. En este sentido, adquiere relevancia las *capacidades de negociar y de enfrentar los problemas* que se puedan suscitar al interior de la empresa.

En este sentido, en el discurso de los (as) jóvenes jefes de hogar se vislumbran las siguientes *formas de enfrentar las dificultades al interior de la organización laboral*: actitud sumisa, actitud agresiva y actitud negociadora o conciliadora.

Los (as) jóvenes que han mostrado una actitud más bien sumisa refieren a que frente a problemas o conflictos, al interior de la organización laboral, mantienen una actitud distante, indiferente o simplemente aguantan y asumen lo que se les está diciendo.

Los (as) jóvenes que han mostrado una actitud más bien agresiva refieren a que frente a problemas o conflictos, al interior de la organización laboral, se retiran de sus trabajos y en algunos casos sienten deseos de pegarles a las personas involucradas en la situación.

Los (as) jóvenes que han mostrado una actitud conciliadora refieren a que frente a problemas o conflictos, al interior de la organización laboral, prefieren conversar y negociar con buena voluntad, intentan no ser personas conflictivas y realizar lo mejor posible su trabajo.

Para permanecer en el trabajo adquiere relevancia *aspectos de carácter más bien cultural* – o lo que podríamos denominar la *socialización laboral*. Al respecto se destaca, el que la valoración del trabajo está determinada por el o los factores que se constituyan como primordiales para permanecer en el mercado de laboral. “El trabajo puede valorarse básicamente de dos maneras: económicamente, por la utilidad de ingresos que reporta en términos personales y familiares; y también en término de realización personal, por la contribución del trabajo al desarrollo de la autoestima, a la independencia personal y la percepción de una mayor valoración por parte de las demás personas debido al hecho de estar trabajando” (Sernam; 1999: 60). Al respecto, y en el caso particular de las mujeres jóvenes jefas de hogar, la socialización en el espacio de trabajo se vuelve central, ya que si se constituye en un ámbito de realización, el vínculo que las mantiene insertas se fortalece. Esto representa una motivación para buscar mecanismos de apoyo para superar y compensar las dificultades del cuidado de los niños que implicaría el hecho de estar trabajando.

4.4 De la permanencia en el empleo a la calidad en la inserción laboral

Una última consideración que cobra relevancia al momento de decidir permanecer en un trabajo son las *condiciones laborales* que ofrece el mercado y el trabajo en sí y las *exigencias que las personas realizan a éste*. Es importante destacar, que este elemento se cruza con la integración a empleos de buena calidad, de manera tal que el trabajo al poseer las condiciones laborales adecuadas y deseables por las personas, los niveles de permanencia se hacen estables y de largo aliento. En este aspecto, si bien son importantes las *habilidades individuales*, *adquieren relevancia los aspectos culturales del trabajo en sí*. De esta manera, surge la pregunta

acerca de los satisfactores higiénicos y motivadores del trabajo los cuales, de acuerdo a la versión de los (as) jóvenes jefes de hogar, dependerían en gran medida de los empleadores.

La información que arrojan esta investigación sobre las *condiciones básicas deseables de trabajo*, desde la perspectiva de los (as) jóvenes jefes de hogar son las siguientes:

- El interés y contenido del trabajo, y las oportunidades que ofrece para el desarrollo personal.
- La jornada de trabajo (horas diarias y semanales de trabajo y descanso), su organización e intensidad.
- El ambiente del trabajo en términos de ruido, espacio, posibilidad de interacción social.
- El contexto ético y social, el valor y el status social que proporciona el empleo.
- El sueldo y otros beneficios y programas sociales (convenios, préstamos, servicios sociales, etc.).
- Los riesgos de accidentes y los peligros ocupacionales para la salud.
- La participación y representación en la determinación de las condiciones de trabajo.
- La protección social en términos de enfermedad, embarazos, despidos y jubilación.
- La seguridad, en el sentido de la estabilidad y confiabilidad en el empleo.

A partir de este cuadro se sugiere la realización de un proceso indagatorio complementario, de carácter cuantitativo, que pudiese orientar acerca de cual de estos aspectos son los más valorados por los (as) jóvenes jefes de hogar al momento de evaluar la calidad del trabajo.

5. Reflexiones finales

Las diversas formas de exclusión social del trabajo que experimentan los (as) jóvenes jefes de hogar debe entenderse como una constelación de dimensiones. Por ello la importancia y necesidad de un enfoque de política integral, que permita abordar simultáneamente los distintos aspectos que reproducen la exclusión social del mercado de trabajo.

Cualquiera sea el camino a seguir se requiere crear compromisos y alianzas con los actores sociales centrales en la generación de empleo: el empresariado. Al mismo tiempo que se requiere consolidar las relaciones con el gobierno, los representantes de la sociedad civil y el fortalecimiento

de las organizaciones de trabajadores con un protagonismo central de los sujetos convocantes.

Sin embargo, en esta investigación se ha intentado rescatar prioritariamente la versión de los (as) jóvenes jefes de hogar al momento de buscar y constituir estrategias de solución frente a las diversas formas de exclusión que se originan en el mercado de trabajo. Al respecto, se sugiere profundizar en la perspectiva de estos y otros sujetos actuante y hablantes, de manera de incorporarlos al momento de la evaluación, diseño e implementación de políticas sociales atingentes.

6. Bibliografía General

Abramo, L. “Desarrollo económico local, encadenamientos productivos y mercados laborales”. En revista de Trabajo Social N ° 68. Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago. 1996.

Abramo,L.; Valenzuela, M.E.; Pollack, M. “ Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina. Avances y desafíos cinco años después de Beijing”. OIT. Chile, 2000.

Adorno, T. “ Notas marginales sobre Teoría y Praxis”, en “Consignas”. Editorial Amorrortu. Buenos Aires. 1973.

Barros, P.; De Los Ríos, D.,y Torches F.; “Lecturas sobre la exclusión social”. OIT – ETM. Santiago. 1996.

Bogdan, R y Taylor, S. “Introduction to qualitative research methods”. John Wiley & Sons. N. Y.1975.

Cariola, L. Cerri, M. “Trabajo Infantil: ¿ Mito o realidad ¿ CIDE. Chile, 1986.

Dabas, E.; Najmanovich, D. “ Red de redes, las prácticas de intervención en redes sociales”. Editorial Paidós. Buenos Aires, 1993.

De Tezanos, A. “El enfoque cualitativo interpretativo en la investigación social: aproximaciones metodológicas para su enseñanza”. P.U.C., Chile 1995.

Espinoza, V. “ Redes Sociales y superación de la pobreza”. En revista de Trabajo Social N ° 66. P.U.C. Chile, 1995.

Granovetter, M. “The strength of weak ties. A network theory revisited. In social structure and network analysis, edited by Nan Lyn and Peter Madsen. California: Sage publications.

Hopenhayn, M. “El trabajo, itinerario de un concepto”. Editorial PET CEPAUR. 1988.

Infante, R y otros. “La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y Estados Unidos”. OIT. Santiago, 1999.

Labarca, M.A. “Un aporte desde la reforma educacional chilena a la erradicación y disminución del trabajo infantil, por medio de la educación formal e informal”. Tesis de grado de Magister en ética social y desarrollo humanos –ILADES. Chile, 2000.

Lansky, M. “Trabajo Infantil: Cómo se está enfrentando el problema.” En revista IPEC. OIT; 1997.

Lapeyronnie, D. “La gauche face aux exclus “ en Penser le sujet. Paris, 1994.

Lechner, N. Y Bruner J. “Dos notas sobre integración social”. FLACSO. Santiago. 1996.

Mac Clure, O. “¿Exclusión social en Chile: De la desintegración a la integración?”. OIT. 1994.

Marshall, T. “Sujeto social y desarrollo comunitario”. En Revista de Trabajo Social. Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago, 1996.

McCarthy, T. “La teoría crítica de Jurgen Habermas”. Editorial Tecnos. Madrid, 1987. Pág 289.

McGoldrick, M. y Gerson, R. “Genograms in Family Assessment” W.W. Norton & Company. New York – London. 1985.

Naciones Unidas. “Chile: crecimiento, empleo y el desafío de la justicia social”. Publicaciones OIT. Santiago, 1998.

PNUD, Desarrollo humano en Chile 1998. “Las paradojas de la modernización”. Chile. 1998].

PNUD, Desarrollo humano en Chile 2000. “Más sociedad para gobernar el futuro”. Chile. 2000.

PNUD, OIT, ILS. "Elements for the design of policies against social exclusion in Chile". Workshop Social Exclusion. Santiago, 1995.

Rodgers, G. "What is special about a social exclusion approach ?" en Rogers et al, Social Exclusion: Rethoric, Reality, Responses. International institute for labour studies – United Nations Development Programme. Geneve. 1995.

Rojas, J. " El trabajo Infantil en Chile: unas ideas para el debate" PET. Chile, 1998.

Ruiz – Tagle, J. "Exclusión social en el mercado de trabajo en Mercosur y Chile". OIT – Fundación ford. Chile. 2000.

Ruiz – Tagle, J. " La sociología del trabajo en el cono sur: el caso de Chile". Documento de trabajo N °98. PET. Santiago. 1993.

Saracostti, M. y otras. "Estudio exploratorio sobre la posible asociación entre los factores de las políticas de bienestar, capacitación y prevención de riesgos y el clima organizacional, en empresas constructoras de tipo edificación de vivienda y no habitacional, afiliadas a la Cámara Chilena de la Construcción, de la región Metropolitana, durante 1995". Tesis para optar al grado de Asistente Social. Escuela de Trabajo Social de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago, 1995.

Saracostti; M. "El trabajo como proceso de investigación social: un acercamiento a la perspectiva de los diversos actores sociales involucrados en el escenario laboral". Documento de trabajo Escuela de Trabajo Social. PUC. Chile, 2000.

Saracostti; M. "El trabajo como proceso de investigación social: la versión de los (as) jóvenes jefes de hogar". Documento de trabajo Escuela de Trabajo Social. PUC. Chile, 2001.

SERNAM. "Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Lineamientos generales". Santiago, Chile. 2000.

SERNAM. "Primer encuentro nacional de mujeres jefas de hogar". Chile, 1997.

SERNAM. Segundo encuentro nacional de mujeres jefas de hogar". Chile, 1999.

SERNAM. "Lo posible y lo no posible en el mercado del trabajo. Percepción de las mujeres pobres". Documento de trabajo N ° 62. Chile, 2000.

Somavia, J. “ Trabajo Decente”. Memoria del Director general de OIT. Conferencia internacional del trabajo. 87° reunión. Ginebra. 1999.

Valenzuela y otros. “ De mujer sola a mujer jefa de hogar: Género, pobreza y políticas públicas”. SERNAM. Chile, 1994.

Wormald, G. y Ruiz –Tagle, J. “Exclusión social en el mercado del trabajo”. OIT – Fundación Ford. Chile. 1999.