



Carrera de Psicología

“Las relaciones que se pueden establecer entre las Representaciones Sociales sobre el trabajo en Jefes y Jefas de Hogar incorporados al Programa Puente en Municipios Urbanos de la Región Metropolitana y sus resultados en los Programas de Reinserción Laboral y Empleo”

Profesor Guía : Gino Grondona Opazo
Metodólogo : Raúl Zarzuri Cortés
Profesor Informante : Gabriela González Vivanco
Alumna : Carmen Gloria Antilef Acevedo

Tesis para optar al grado de Licenciado en Psicología

Tesis para optar al título de Psicólogo

Santiago, 29 de Agosto de 2005



“Las relaciones que se pueden establecer entre las Representaciones Sociales sobre el trabajo en Jefes y Jefas de Hogar incorporados al Programa Puente en Municipios Urbanos de la Región Metropolitana y sus resultados en los Programas de Reinserción Laboral y Empleo”

Profesor Guía : Gino Grondona Opazo
Metodólogo : Raúl Zarzuri Cortés
Profesor Informante : Gabriela González Vivanco
Alumna : Carmen Gloria Antilef Acevedo

Tesis para optar al grado de Licenciado en Psicología

Tesis para optar al título de Psicólogo

Santiago, 29 de Agosto de 2005

RESUMEN

A partir de un enfoque social comunitario se abordó la construcción de las representaciones sociales del trabajo sobre una muestra no probabilística e intencionada de 10 Jefes y Jefas de Hogar que han participado del Programa Puente en la región metropolitana. El Programa Puente ha sido diseñado con el propósito de ayudar a la familias a salir de su situación de extrema pobreza en la que se encuentran. Los responsables de este programa intervienen a las familias sobre la base de siete dimensiones, una de las cuales es el trabajo. Para acceder a las representaciones sociales de estos sujetos se utilizó una entrevista abierta semi estructurada que indagaba acerca de la información, la imagen y la actitud que estos sujetos tenían frente al trabajo. Los resultados indicaron que existen variables de tipo contextual, cultural, de historia personal y familiar que contribuyen en la construcción de las representaciones sociales en estos sujetos. A partir de los resultados se reflexiona en base a las subjetividades de los sujetos que se interconectan en función del programa y que plantean visiones frente al fenómeno del trabajo. Por una parte aparece la construcción de una representación social del trabajo de los beneficiarios y por otra, la que los responsables construyen con una visión institucional sobre esos beneficiarios del programa. Siendo estas dos miradas válidas, la idea que plantea esta investigación es que a partir de eso se abra un espacio que incorpore la de los beneficiarios en este tipo de programas.

AGRADECIMIENTOS

Familiares y amigos esto es lo que fui.

Y todo gracias a ustedes.

Podemos decir que el experimento ha sido un éxito.

Así que,

no dejen de experimentar conmigo.

Gracias a todos por encender la luz y enseñarme el camino de regreso siempre.

(Ismael Serrano)

Muchos pensamientos en relación a lo que significa este momento se acumulan en mi mente. Estoy convencida que, como todo en la vida , esto tiene un sentido, sin embargo, no me voy a detener en eso pues, tal sentido se verá no ahora, sino con el tiempo. Simplemente me parece que, aprovechando este espacio, corresponde dirigir en grandes cantidades mis agradecimientos hacia algunas personas.

A Camila, mi mayor inspiración y quien supo comprender que la mami no la abandonaba, sólo la dejaba por un ratito; a Carlos por ser y estar; a la “güeli” por creer en mí; a mi padre Antonio -“chaltu lamgnen”-; a mi hermano Marco por su paciencia, a mis hermanas Loreto y Verónica y mis sobrinos Darío y Javier por acompañarme en esta etapa.

A mi profesor guía poseedor de una maravillosa intuición que generosamente compartió conmigo y por su gentileza al centrarme cuando yo me sentía perdida.

Al cuerpo académico de la Escuela de Psicología responsable de mi formación, a sus secretarías Norma y Marcia por estar siempre accesibles.

A todos los que sin ser nombrados estuvieron presente.

¡GRACIAS!

INDICE

I Capitulo	8
1. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Antecedentes y Planteamiento del Problema	12
1.2. Formulación del Problema y Pregunta de Investigación	24
1.3. Aportes y Relevancia de la Investigación	27
II Capitulo	29
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	30
Objetivo General	30
Objetivo Especifico	30
III Capitulo	31
3. MARCO TEÓRICO	32
3.1. Enfoque	32
3.2. Conceptualización de las Representaciones Sociales	35
3.2.1. Representaciones Sociales versus Cognitivismo Social	35
3.3. Influencias Sociales a la base de las Representaciones Sociales	36
3.4. Las Representaciones Sociales –Definición-	39
3.4.1. Características de las Representaciones Sociales	40
3.4.2. Dimensiones de las Representaciones Sociales	41
3.4.3. Construcción de las Representaciones Sociales	42
3.4.4. Ventajas y Limitaciones de la Teoría y del Método de la Representación Social según Darío Páez	43
3.5. Trabajo y Sociedad	45
3.5.1. El trabajo como problema humano	45
3.5.1.1. La capacidad de trabajar	46
3.5.2. El trabajo como problema social	47

3.5.2.1. El trabajo como rol social	47
3.5.2.2. Las mujeres y el trabajo	48
3.5.2.3. Contexto familiar de la Infancia	50
3.5.3. El trabajo y el individuo	53
3.5.3.1. Definiciones de trabajo	53
3.5.3.2. Teorías psicoanalíticas de la conducta laboral	54
3.5.3.3. Opiniones de Freud sobre el trabajo	54
3.5.3.4. Otras concepciones psicoanalíticas	56
3.5.4. Características del medio laboral	61
3.5.4.1. Características interpersonales	62
3.5.4.2. Actitudes hacia la autoridad	62
3.5.4.3. Actitudes hacia los pares	63
3.5.4.4. Costumbres y tradiciones	64
3.5.4.5. El rol del trabajador	66
3.5.4.6. La personalidad laboral modal	67
3.5.5. Algunos componentes de la conducta laboral	68
3.5.5.1. El trabajo y la afectividad	68
3.5.5.2. El trabajo y la identidad	69
3.5.5.3. El trabajo y las necesidades humanas	72
3.5.6. Componentes de la personalidad laboral	73
3.5.6.1. Teorías de la personalidad	74
3.5.6.2. El desarrollo de la personalidad laboral	76
3.5.6.3. Una teoría general de la personalidad laboral	78
3.5.7. Algunos problemas contemporáneos	82
3.5.7.1. El trabajo y el cambio social	82
3.6. El concepto de pobreza	85
3.6.1. La pobreza -definición descriptiva-	87

3.6.2. La pobreza y el trabajador	89
3.6.3. Pobreza y género	91
IV Capítulo	97
4. MARCO METODOLOGICO	98
4.1. Enfoque metodológico	98
4.2. Tipo y diseño de investigación	100
4.3. Delimitación del campo a estudiar	101
4.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	106
4.5. Plan de Análisis de la Información	110
V Capítulo	114
5. RESULTADOS Y ANÁLISIS	115
5.1. Antecedentes Generales	116
5.2. Caracterización de los Jefes y Jefas de Hogar	121
5.3. Análisis Descriptivo por Categorías	125
5.4. Interpretación de Resultados	154
5.4.1. Respuesta a los Objetivos de la Investigación	172
VI Capítulo	174
6. CONCLUSIÓN Y DISCUSIONES	175
6.1. Conclusiones Finales	184
VII Capítulo	192
7. BIBLIOGRAFÍA	193
VIII Capítulo	198
8. ANEXOS	199

I C A P I T U L O

1. INTRODUCCIÓN

Al reflexionar sobre el proceso a partir del cual he logrado articular la pregunta de investigación que se presentará, me es imprescindible recurrir a las experiencias personales que me han sido brindadas para acercarme a la búsqueda de las posibles conexiones entre los conceptos de trabajo asociado a pobreza extrema y el concepto de subjetividad. Estos son fruto de mis cuestionamientos surgidos durante el periodo de práctica profesional, etapa rica en experiencias dentro del campo de la políticas sociales.

Desde ese contexto comencé a pensar en la necesidad de búsqueda de propuestas de intervención que permitieran avanzar en el proceso de implementación de ciertos Programas Sociales cuya población beneficiaria es la extrema pobreza. En ese sentido esta tesis surge a partir de una inquietud personal que se traduce en una necesidad de encontrar desde la Psicología Social - Comunitaria una respuesta a los modos de pensamiento de los sujetos Jefes y Jefas de Hogar que participan del Programa Puente.

Por otro lado y complementando lo anterior, nace en mi la necesidad de incorporar la variable cualitativa dentro del proceso de intervención de los Programas Sociales, debido a que hasta ahora sólo la variable cuantitativa cobra relevancia. Esto último, desde el punto de vista de quien lleva a cabo esta investigación, contribuiría a generar una especie de dicotomía, en el sentido que los resultados que se evalúan desde la postura institucional tienen que ver más bien con ponderaciones sin contemplar ciertas variables relacionadas con la unicidad de las personas.

A partir de lo mencionado se escoge la Teoría de las Representaciones Sociales focalizado en el trabajo en un grupo de Jefes y Jefas de Hogar que participan del Programa Puente, con la idea de que si fuese posible comprender la realidad social de estos sujetos, eso permitiría reconocer que es lo que se puede esperar de este grupo particular de sujetos quienes además arrastran una historia de vida personal y familiar enmarcada en la pobreza extrema.

Se espera que esta investigación pueda servir para comprender que el significado que las personas entreguen acerca de un fenómeno –en este caso, el trabajo- deba ser tomado en cuenta por cuanto está entregando información de carácter subjetivo, lo que sin duda establece una diferencia, pues los sujetos están dando cuenta de sí mismos. Por tanto, si hubiese un reconocimiento a este ámbito del ser humano, tal vez, contribuiría a que la evaluación de los resultados fuesen distintos, ya que de ese modo se estaría incorporando la variable cualitativa además de la cuantitativa en la implementación de este tipo de programas sociales.

El presente capítulo presenta los antecedentes existentes sobre el problema a investigar, se contempla el planteamiento del problema, la pregunta de investigación y los aportes y relevancia de la investigación .

El capítulo dos dará cuenta de los objetivos que se plantearon para esta investigación

El capítulo tres expone el Marco Teórico de esta investigación, el cual presentará distintas visiones teóricas de las Representaciones Sociales, el Trabajo, el concepto de Género, y Pobreza.

El capítulo cuatro presenta la Metodología a la que se recurrió para poder dar respuesta a la pregunta inicial y lograr los objetivos propuestos.

El capítulo cinco presenta los análisis considerados necesarios para responder a la pregunta inicial y relacionarlos con los objetivos.

Y finalmente, el capítulo seis presenta las conclusiones y además la discusión teórica y personal que surge a partir de los resultados de la investigación.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En términos generales y de acuerdo a los antecedentes históricos¹ a partir de la década de los '60 se dio por parte de los gobiernos un poderoso impulso a las políticas sociales tendientes a la redistribución del ingreso, esto significó una ampliación de éstas políticas hacia los sectores del campesinado y urbanos que permanecían desprotegidos y sin mayores beneficios hasta ese momento. Vale decir, se gestan cambios en lo que a programas sociales se refiere, pues éstos crecen considerablemente siendo las áreas mas beneficiadas, aquellas que básicamente persiguen poner término a la condición de marginalidad de los sectores populares tanto urbanos como rurales: la educación, la política laboral y la salud.

El Estado, hasta ese momento, vela por los intereses de los ciudadanos en todos los ámbitos y en consecuencia se le atribuye un rol protagónico en la ejecución y producción económica del país. A partir de la instauración del régimen militar – periodo 1973 / 1989 – si bien la implementación de programas sociales no se interrumpen no tienen la misma cobertura, iniciándose a partir de entonces, un descenso lo que implicó que los recursos destinados al gasto social disminuyen de un 20 al 13%, esto tuvo como consecuencia directa un fuerte incremento de la vulnerabilidad social, un deterioro significativo de la infraestructura y calidad de los servicios de salud, educación y a unos niveles de injusticia social traducidos en desempleo, creándose como consecuencia una pobreza del 38,6% y una indigencia de un 12,9%, cuya suma alcanza un 51,5%².

¹ Andrés Palma, ex Ministro de Planificación y Cooperación en Informe sobre “Desarrollo Social: la experiencia chilena, Agosto 2004

² Estrategia de Intervención Integral a favor de Familias en Extrema Pobreza, MIDEPLAN, Enero 2002

En este contexto y en lo que a política se refiere - comienzos de los '90 -, se da inicio al primer gobierno de la Concertación el cual entre otras, parte con la implementación y aplicación de políticas públicas cuyo objetivo es mejorar y abordar una deuda social pendiente generada durante el régimen militar. Deuda que se evidencia notablemente en el sector mas desposeído de nuestro país, llamado “extrema pobreza”, el cual se encuentra absolutamente dañado y excluido pues no satisfacen necesidades básicas como son aquellas relacionadas con la salud, la educación, vivienda y seguridad social.

Como consecuencia del régimen militar, el cual implementa una política sucesiva de privatización de muchas empresas que hasta ese momento formaban parte del patrimonio estatal a sectores privados, se produce un cambio en la función tradicional que se tenía del Estado y es por eso que a partir de 1990, éste asume un rol de creador de incentivos, estimulando innovaciones y desligándose paulatinamente de su rol como administrador económico. Estos cambios tienen como consecuencia un deterioro significativo en la infraestructura y calidad en los servicios entregados en salud, educación y en el creciente desempleo, aspectos que ensanchan notablemente la brecha existente entre ricos y pobres. La reducción del tamaño e ingerencia del Estado se debe a varios factores:

- 1- Al proceso de privatización de muchas empresas estatales y riquezas nacionales iniciadas durante el régimen militar y que como consecuencia de una política económica internacional continúa desarrollándose posteriormente.

- 2.-La Municipalización de los sistemas de educación y la salud traspasados directamente a los Municipios a los que pertenecen geográficamente

- a) la creación de la llamada “subvención” escolar, lo que implica que el sistema educacional chileno pasa a caracterizarse por una organización descentralizada, donde la administración de los establecimientos es realizada por personas o instituciones municipales y particulares denominadas "sostenedores", que asumen ante el Estado la responsabilidad de mantener en funcionamiento el establecimiento educacional. y
- b) se incorpora del mismo modo la idea de descentralización y la administración de los centros de atención primaria pasa a ser responsabilidad de las instituciones municipales y por otro lado se crea el sistema de Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE), marcando un hito importante en el desarrollo de la salud privada en Chile.

3.-La seguridad y protección en la vejez, del antiguo sistema de jubilaciones se pasa a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

El primer gobierno de la concertación inicia su mandato sentando las bases para la creación de estrategias de desarrollo centradas en aquel sector importante de la población desprotegido por las políticas anteriores. En este contexto en cuanto a lo legislativo, crea el Ministerio de Planificación Nacional (MIDEPLAN), una de las funciones básicas de éste ministerio es la coordinación de políticas y actividades para superar la pobreza. Posterior a eso y en el mismo periodo, se crea una institución de carácter público, que para efectos de esta investigación resulta relevante, el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), dentro de sus más importantes misiones éste se encargaría de financiar proyectos públicos y privados para beneficiar a los más pobres de nuestro país.

El FOSIS nace el año 1990 y depende del Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN). Su misión es contribuir en el esfuerzo del país para superar la pobreza, aportando respuestas innovadoras y complementarias a la labor que realizan otros servicios y ministerios, paralelamente. FOSIS, parte definiendo proyectos para estimular el crecimiento de la economía informal urbana y actividades de apoyo productivo a campesinos, pescadores artesanales y pirquineros. El apoyo que entrega a la economía informal urbana incluye ayuda financiera, asistencia técnica y capacitación de trabajadores.

A inicios de los '90 había en el país 4.965.600 personas pobres y 1.659.300 personas en situación de indigencia, lo que porcentualmente corresponde a un 38,6% y 12,9% respectivamente³. De ese modo, es como a partir del año 2000, comienzan a implementarse medidas que ponen un mayor acento en la premisa de crecimiento con equidad⁴, considerando que en 10 años se había logrado reducir la pobreza a 3.081.052 y la indigencia a 849.169 y que en porcentaje corresponde al 20,6% y al 5,7%⁵ (ambos 26,3%) respectivamente. De lo anterior es posible concluir entonces, que en lo que a ponderación se refiere, tanto la pobreza como la indigencia se han reducido de manera significativa.

MIDEPLAN (2002, p 4), a través de su secretaría ejecutiva, da cuenta que los beneficios sociales son percibidos en mayor medida y con mayor intensidad por aquellas familias pobres no indigentes, que por aquellas indigentes o extremadamente

³ Ibid

⁴ Quiere decir que el país crece solo en la medida en que las personas también crecen en virtud de los ámbitos de la vida social(educación, trabajo, justicia, vivienda etc).

⁵ Estrategia de Intervención Integral a Favor de Familias en Extrema Pobreza, MIDEPLAN, Enero 2002

pobres⁶. Esto quiere decir, que pareciese que intervenir a la población indigente no resulta ser, hasta ese momento, lo suficientemente exitoso, dando lugar a pensar que existen ciertos beneficios sociales los cuales no son captados ni recepcionados por esta población en particular.

Transcurrido el tiempo y a finales de los 90, tomando en cuenta la carencia o la poca llegada a las familias indigentes se ponen en marcha reformas modernizadoras, las que a su vez sientan las bases en lo que a desarrollo se refiere, vale decir, se implementan medidas de aspectos económicos, sociales y del entorno en segmentos de la población en situación vulnerable particularmente la población indigente del país. Todo esto sobre la base del diagnóstico que se hace a partir de la Encuesta CASEN.

Según la información de la Encuesta CASEN 2000⁷, es posible identificar lo siguiente:

- los indigentes del tramo etéreo de 0 a 14 años ascendían a 41,7%, mientras que los del tramo entre 15 y 29 representaban el 24,6%, vale decir, tienen una composición significativa de personas jóvenes. En relación con la distribución de hogares respecto de su situación de indigencia y jefatura femenina, en 1990 el porcentaje alcanzaba a un 22,6% y en el año 2000 el porcentaje era de 25,9%.
- Al caracterizar a los hogares indigentes en función del número promedio de personas por hogar, se constata una tendencia histórica la cual da cuenta de la existencia de hogares indigentes de mayor tamaño que los hogares no pobres.

⁶ Personas de menores ingresos del país que viven en condiciones de marginalidad y que son calificadas como tal por la Encuesta CAS.

⁷ Este desglose no se ha actualizado aún con la CASEN 2003 (fuente: MIDEPLAN)

En 1990, los hogares indigentes tenían en promedio 4,9 personas mientras que los hogares no pobres tenían en promedio 3,7 personas. Al año 2000, los hogares indigentes tenían un promedio de 4,8 personas por hogar y los hogares no pobres 3,7 personas por hogar. Mostrando estabilidad el segmento indigente.

- Desde el punto de vista del capital humano, la escolaridad promedio de los hogares indigentes al año 2000 es de 7,3 años de estudio manteniendo ese porcentaje al hacer el análisis a nivel de jefes de hogar. Complementando este último antecedente, cabe señalar que el 37,6% de los hogares indigentes, tenía en el año 2000 un nivel educacional que sólo llegaba al nivel de educación básica incompleta.. Un importante número de estos hogares, que corresponde al 18,3%, tenían estudios de nivel básico completos y, el 23,0 % presentaban estudio de enseñanza media incompletos.
- Respecto del hacinamiento, un 5,6 de los hogares indigentes presenta este problema, a diferencia del grupo de hogares pobres no indigentes y los hogares no pobres que alcanzan el 3,2% y al 0,4 % respectivamente.

Todo lo anterior, además de los resultados de evaluaciones (MIDEPLAN:2002), las que dan cuenta de la dificultad de incorporar a las familias extremadamente pobres a las redes sociales, contribuye a que el gobierno a través de MIDEPLAN asuma la creación de un Sistema de Protección Social llamado “Chile Solidario”⁸

⁸ Boletín N° 3098-06, 14 abril 2004 da cuenta de la promulgación de la Ley “Chile Solidario”

CHILE SOLIDARIO

Este sistema busca erradicar de su condición de indigencia a 225 mil⁹ familias en todo el país. Las familias indigentes son identificadas a través de los mecanismos formales establecidos, tales como la Encuesta CASEN y la Ficha CAS II. El Sistema Chile Solidario para cumplir sus objetivos se coordina con FOSIS y éste a su vez crea el Programa Puente. Son llamadas a incorporarse a éste Programa aquellas familias que obtengan un máximo de 503 puntos en base a la información de la ficha CAS II aplicada por los municipios.

Luego de que familias aceptan la invitación de integrarse y ser parte del Chile Solidario se comienza a trabajar con ellos los tres componentes que estructuran el sistema:

- 1.- Programa Puente y Aporte Solidario
- 2.- Subsidios Monetarios
- 3.- Acceso Preferente a Programas Sociales

1.- El **Programa Puente** es un programa que se desarrolla sobre la base de **cuatro componentes** principales:

- Apoyo psicosocial a la familia, a través de los Apoyos Familiares¹⁰ con cada una de las familias que les son asignadas, en el domicilio de éstas.

⁹ Cifra aportada por CASEN 2000

¹⁰ Profesional del área social, quien acompaña a las familias durante 24 meses, dándoles herramientas para que construyan su propio camino de superación.

- Formación, Capacitación y Acompañamiento de los Apoyos Familiares, centrado en dar a conocer los alcances y características específicas del Programa y en traspasar la metodología de trabajo con las familias.
- Fondo Regional de iniciativas, constituidos con recursos públicos y privados, dirigido a financiar proyectos de servicios o beneficios que las familias requieren para alcanzar una o más de las condiciones mínimas de calidad de vida definidas, y que no están definidas en la oferta programática vigente en la región.
- Monitoreo y Evaluación: un sistema en línea alimentado por los Apoyos Familiares, reúne la información sobre la familia que se genera en cada una de las sesiones de trabajo.

2.- Subsidios Monetarios. En forma paralela al Programa Puente, las familias también reciben- en forma preferencial- los subsidios monetarios del Estado:

- a) Subsidio Único Familiar (SUF), para todos los niños y niñas menores de 18 años.
- b) Pensión Asistencial de Vejez (PASIS), para todos los mayores de 65 años.
- c) Pensión Asistencial de Invalidez (PASIS) para quienes corresponda.
- d) Subsidio de Agua Potable (SAP), para cubrir el 100 % de la cuenta hasta 15 metros cúbicos de consumo mensual

3.- Acceso Preferente a Programas Sociales. A través de este componente las familias obtienen Acceso Preferente a los Programas Sociales tanto públicos como privados. Para ello, distintas instituciones y organismos de las áreas de Salud, Educación, Trabajo, Vivienda, Justicia -entre otras-, se comprometen con MIDEPLAN para darle prioridad a los beneficiarios de Chile Solidario.

Los sujetos de estudio serán los beneficiarios Jefes y Jefas de Hogar del Programa Puente, de modo que se señalarán algunos aspectos relevantes que contribuyan a la contextualización del tema a investigar.

El trabajo que se realiza desde el Programa Puente debe permitir revisar lo que se ha considerado los siete pilares de la vida de la familia. Estos corresponden a las dimensiones que debe trabajarse y que en este caso se refiere a: identificación, salud, educación, dinámica familiar, habitabilidad, trabajo e ingresos. Para cada una de éstas dimensiones, el Programa ha fijado un conjunto de cincuenta y tres (53) condiciones mínimas de calidad de vida, que se espera que las familias participantes puedan alcanzar como resultado de la intervención y el trabajo que se realice con ellas.

Como se ha dicho, se habla de siete dimensiones. Ahora bien, la dimensión trabajo, aborda tres condiciones mínimas a cumplir, y éstas son las siguientes:

- 1.- Que al menos un miembro adulto de la familia trabaje de forma regular y tenga una remuneración estable - **(T1)** -
- 2.- Que ningún niño menor de 15 años perteneciente al grupo familiar, abandone los estudios por trabajar - **(T2)** -.
- 3.- Que las personas que se encuentren desocupadas estén inscritas en la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) - **(T3)** -.

Se entiende que la familia incorporada al Programa Puente egresa exitosamente de él cuando ha logrado todas y cada una de las condiciones mínimas (53) que

correspondan a sus características propias, en las siete dimensiones de la vida familiar y que el Programa ha definido en un plazo de 24 meses (2 años).

Esta investigación se centrará en la dimensión trabajo y particularmente en la **T1** señalada mas arriba. Esto, debido a que se ha logrado detectar que a pesar de los esfuerzos por incorporar a los Jefes y Jefas de Hogar en situaciones laborales, éstos no logran mantenerse en el tiempo, transformándose ésta en una situación meramente transitoria, por lo tanto, al no resolverse la temática de remuneración estable, la calidad de vida de éstas familias no ocurren las transformaciones que se esperan de acuerdo a los postulados del Programa.

En base a lo anterior y en este contexto, el trabajo, en cuanto actividad, es considerado como uno de los factores relevantes a la hora de evaluar la situación de éstas familias. Esto significa que, la implementación de Programas Sociales cuyo foco sea el Trabajo, es vista por el Gobierno como uno de los aspectos fundamentales del Sistema Chile Solidario y particularmente por FOSIS, responsable de la implementación del Programa Puente en los Municipios en todo el país. En el caso de la Región Metropolitana son 46 Municipios de un total de 52 los que adscriben al Programa Puente y en cantidad hasta el 31 de Agosto 2004 han sido contactadas¹¹ 30.459 familias.

Dentro de las modalidades generadoras de situaciones laborales se crean los Programas de Reinserción Laboral y Empleo (PRLE). Los PRLE son implementados en los Municipios a través del Programa Puente, el objetivo central de los PRLE es que los Jefes o Jefas de Hogar del Puente generen ingresos por sobre o igual a la línea

¹¹ Sistema de registro y monitoreo en línea PUENTE / FOSIS

de pobreza por la vía de volver al trabajo, y además apoyar a los desempleados para que encuentren un trabajo ya sea dependiente¹² (A) o independiente¹³ (B), de modo que se habla de:

- A. Prestando sus servicios personales, intelectuales o materiales a un empleador, bajo un vínculo de dependencia y en virtud de un contrato de trabajo.
- B. Desarrollando una actividad económica por cuenta propia.

Como se ha dicho diversas evaluaciones realizadas por el MIDEPLAN y por otras instituciones dentro de la Región Metropolitana (Secretaría Ejecutiva 2002) indican, en términos generales, que los beneficios sociales son percibidos en menor medida y con menos intensidad por las familias indigentes, dando la impresión que, en este caso particular, la socialización del trabajo en este grupo de personas pareciese no estar lo suficientemente arraigado, lo que incide en una permanente rotación laboral, pues se sabe que en muchos casos, estas personas pierden sus empleos, la pregunta que surge a partir de lo dicho es ¿por qué éstos Jefes o Jefas de Hogar perderán sus empleos?.

Lo anterior sugiere detenerse en un análisis acerca de la concepción de trabajo de éstas personas, pues quizás ésta no corresponda a la que maneja el Programa y sus encargados, lo que sin duda tendría como consecuencia que los esfuerzos de focalización social que se han desplegado - particularmente lo relacionado con Trabajo - no han sido lo suficientemente exitosos en este grupo de personas pues, como se ha dicho, pareciera que éstos beneficiarios no manejan criterios mínimos¹⁴

¹² Definido por el Código del Trabajo

¹³ *ibid*

¹⁴ Establecidos por las Instituciones encargadas de implementar los Programas Sociales

de empleabilidad, traducidos en una actitud permanentemente responsable frente al tema, por ejemplo: de cumplimiento de horarios, asumiendo una jornada de trabajo de determinados días a la semana, en definitiva, que demuestren en la práctica los hábitos que se esperan para una persona que trabaja.

Sobre lo último, cabe señalar que para el Gobierno el concepto de éxito en el Programa Puente, está dado a partir de la incorporación a una base de datos de aquel Jefe o Jefa de Hogar a una de las modalidades A o B. Información que una vez ingresada no dan lugar a ser modificada. Esto que ocurre es bastante significativo, y es precisamente lo que da lugar a esta investigación; pues pareciera que existe una diferencia de criterios respecto de lo que se define como éxito por las instituciones y lo que los mismos beneficiarios entienden como tal.

Tratándose de personas con bajo nivel educacional, con escasa experiencia laboral formal y con pocas habilidades para desarrollar una actividad económica independiente¹⁵, surgen las primeras interrogantes que intentarán aclararse al término de esta investigación: ¿qué pasa con éstos Jefes o Jefas de Hogar insertos en un trabajo, en cualquiera de las modalidades mencionadas, que a poco desertan o, simplemente no logran mantener una actividad generadora de recursos económicos en el tiempo?, ¿cuáles serán las causas que hacen que estas personas pierdan sus trabajos?, ¿cuál será la relación posible de establecer entre la experiencia laboral y la posibilidad de incursionar en ámbitos que generan recursos económicos con miras a mejorar su situación de precariedad?, ¿tiene algún asidero la representación social del trabajo en los resultados que obtienen estas personas?. El trabajo en cuanto concepto se encuentra a la base de toda esta investigación, de modo que resulta interesante además, averiguar cual es la concepción de trabajo que los Jefes o Jefas de Hogar son

¹⁵ Criterio establecido por FOSIS

capaces de aportar. Éstas son algunas de las interrogantes que intentarán resolverse durante ésta investigación desde una óptica cualitativa.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA Y PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

A partir de lo expuesto surge el deseo de investigar acerca de lo que está pasando con la dimensión trabajo en éstos Jefes o Jefas de Hogar. Por tanto, resulta relevante conocer y describir los significados sociales que éstas personas le asignan al trabajo, y a partir de eso relacionarlos con los PRLE, de modo de poder establecer una relación entre lo que se define por éxito /fracaso desde la visión institucional y por otra parte desde los mismos beneficiarios de los PRLE.

De acuerdo a los informes emanados del MIDEPLAN (2002) existen ciertos patrones sociales que caracterizan a la población en extrema pobreza, son personas carenciadas de cosas materiales y no materiales. Sus problemas son de nivel básico, pues muchas veces producto de su precaria experiencia no tienen proyecciones de mejorar sus condiciones de vida. Existe un número importante de personas en esta situación que han vivido toda su vida bajo el criterio del asistencialismo, vale decir, esperar que otros y en particular que las instituciones, les den, entonces sus esfuerzos no pasan necesariamente por insertarse en un trabajo o por generar una actividad económica que implique salir de su situación de indigencia.

Con el propósito de monitorear la situación al interior del Programa Puente, el Comité Técnico¹⁶ revisa y evalúa permanentemente la situación del Programa en los Municipios, pertenecientes a la Región Metropolitana, y los informes que ellos emiten, dan cuenta de Jefes y Jefas de Hogar que logran insertarse con contrato en una actividad laboral, y otros que inician actividades independientes (modalidad microempresarios), sin embargo, en ambos casos no logran mantenerla en el tiempo, lo que da cuenta de una situación de carácter transitoria y que en consecuencia no genera los cambios de tipo permanente planteados por el programa.

Walter S. Neff (1972:13) al analizar las pautas del trabajo señala: *“es un fenómeno social que debe interpretarse en el contexto de las instituciones y estructuras sociales, pero es ejecutado por seres humanos no por sociedades, la mayoría de la personas debe adecuarse a la exigencia de trabajar, partiendo del supuesto implícito de que todos o la mayor parte de los seres humanos pueden trabajar o tienen la capacidad de hacerlo”*.

Siguiendo a Neff y de acuerdo a los informes que entregan las instituciones encargadas del Programa Puente, se aprecia a personas que con similares recursos materiales y no materiales, algunos surgen y otros no; entonces, despierta interés investigar la dimensión subjetiva, en el sentido de establecer una relación entre la estructura social y el individuo, pues a partir de eso será posible aproximarnos a los significados sobre la realidad y vida cotidiana centrada en el trabajo de éstos Jefes y Jefas de Hogar. Se intentará del mismo modo, dar cuenta de las definiciones que sobre “trabajar” entregan, las imágenes que éstas personas construyen acerca del trabajo y tienen sobre la realidad laboral, que implica el trabajar para ellos, la actitud

¹⁶ Comité a nivel Regional del cual participan SERPLAC, SEREMI del Trabajo y Previsión Social, FOSIS, INP, Dirección del Trabajo, PRODEMU, SERNAM, SENCE, SESMA, Gobierno Regional e INDAP.

que tienen frente a “lo laboral”, el tema de cumplir horarios, una jornada de Lunes a Viernes, sobre la posibilidad de obtener una remuneración una vez al mes, las implicancias que eso tiene para sí mismos y para su entorno. Aprender de sus realidades en base a los discursos de éstos sujetos permitirá establecer una comprensión del fenómeno del trabajo en sus vidas y luego esos discursos serán comparados con los resultados obtenidos por ellos mismos en los PRLE.

Para acceder al significado, imagen y actitud asociado al trabajo de los Jefes y Jefas de Hogar es útil para este estudio, recurrir a la Teoría de las Representaciones Sociales difundida por S. Moscovici. La característica “social” de las Representaciones no solo alude a su origen grupal o a que estén referidas a objetos colectivos sino a que se constituyen, además, en una realidad social. Las Representaciones Sociales permiten a las personas comprender o explicarse aspectos de su vida cotidiana que inciden en sus actitudes y conductas, asignándoles un determinado significado y formándose una imagen al respecto. De modo que, lo que puedan decir y expresar los Jefes y Jefas de Hogar respecto del trabajo será interpretado desde la óptica de las representaciones sociales.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

De lo mencionado anteriormente se desprende el siguiente supuesto: los Jefes y Jefas de Hogar tendrán éxito o no en los PRLE dependiendo de la información, la imagen y la actitud que ellos posean del trabajo. Y a partir de esto surge la siguiente pregunta:

¿Cuáles son las relaciones que se pueden establecer entre las Representaciones Sociales sobre el Trabajo en Jefes y Jefas de Hogar incorporados al Programa Puente y los resultados por ellos obtenidos en los Programas de Reinserción Laboral y Empleo?

1.3. APORTES Y RELEVANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación tiene relevancia práctica y teórica.

Tiene una relevancia teórica pues el conocimiento aportado por la teoría de las representaciones sociales cuya función es, de acuerdo a Moscovici, la elaboración de los comportamientos y la comunicación entre los individuos, permitirá ampliar la visión que se tiene de este segmento de la población cuya característica es la de desenvolverse en el ámbito social con una lógica de carácter “asistencialista”, pues estos sujetos darán cuenta de las modalidades, de sus percepciones, de los significados creados en relación al trabajo, elementos que predeterminan al mismo tiempo ciertas formas de vida en que ellos se han iniciado y desarrollado. A través de la Teoría de las Representaciones Sociales entonces, se podrá inferir el significado, imagen y actitud sobre el concepto de trabajo de estos Jefes y Jefas de Hogar lo que permitirá aproximarse a sus subjetividades y de ese modo establecer una aproximación sobre la base de los resultados en virtud del éxito / fracaso en los PRLE.

Además de lo anterior respecto de la importancia de las Representaciones Sociales y de los conocimientos que surjan a partir de ellas es posible complementarlos en cuanto a lo que implica para la investigación psicosocial. De acuerdo a eso y siguiendo esa línea, esta investigación intentará aproximarse al rol del aspecto social en la construcción del conocimiento, lo que de acuerdo a Moscovici, ha de contemplar los procesos psicológicos compartidos y colectivos (tales como sistemas de creencias, modelos explicativos en base a una realidad, etc.) como foco central para toda investigación y de la cual ésta, en particular, se esforzará por adherirse plenamente. Dejando abierta la posibilidad para que a futuro se desarrolle un debate teórico sobre las similitudes y diferencias con enfoques y conceptos afines, dando forma y sentido de esa manera a este tipo de conocimiento pensando en último

término en la calidad de vida, apelando al concepto de bienestar psicosocial de los Jefes y Jefas de Hogar motivo de esta investigación.

Práctica pues a partir de los conocimientos que generan las representaciones sociales, se incorporará un aspecto que tiene que ver con la representación individual, generando de ese modo, un espacio fecundo para la investigación dentro del campo de la Psicología, esto por cuanto al incorporar el concepto de subjetividad de los Jefes y Jefas de Hogar que participan del Programa Puente, contribuirá a continuación a generar un espacio de comprensión y conocimiento respecto de sus pensamientos en relación al fenómeno del trabajo.

Los conocimientos que puedan ser considerados con la mirada de la Psicología darán cabida a un eventual aporte a las estrategias implementadas en la ejecución de los programas dirigidos a este grupo de personas en particular. Esto quiere decir, que si se parte reconociendo la visión del trabajo que éstas personas poseen, será posible a continuación describir el tipo de representación social que en torno a ese concepto crean, brindando de ese modo, la posibilidad de ampliar el campo de conocimiento sobre este tema. Siendo seguidamente, un aporte en esa medida a los Programas de Reinserción Laboral y Empleo, los cuales podrán constituirse en virtud del tipo de sujetos -foco de intervención-, pues ellos entregarán su visión sobre el trabajo y a partir de eso se podrán diseñar e implementar estrategias donde converjan ambas visiones. En virtud de esas dos miradas, plantear a continuación la sugerencia de un permanente seguimiento sobre el curso de este tipo de programas.

II CAPITULO

2. OBJETIVOS

GENERAL

Conocer las Representaciones Sociales del Trabajo en Jefes y Jefas de Hogar incorporados al Programa Puente y relacionarlas con los resultados que ellos han obtenido en los Programas de Reinserción Laboral y Empleo.

ESPECÍFICOS

1. Describir las Representaciones Sociales sobre el Trabajo de los Jefes y Jefas de Hogar del Programa Puente incorporados a los Programas de reinserción Laboral y Empleo.
2. Comparar las Representaciones Sociales de los Jefes y Jefas de Hogar del Programa Puente en relación al éxito o fracaso de los Programas de Reinserción Laboral y Empleo.
3. Describir el discurso de los Profesionales encargados del Programa Puente sobre los factores que inciden en los resultados de los Programas de Reinserción Laboral y Empleo.
4. Establecer las posibles relaciones entre las Representaciones Sociales sobre el Trabajo de Jefes y Jefas de Hogar incorporados al Programa Puente según sexo y los resultados con los Programas de Reinserción Laboral y Empleo

III CAPITULO

3. MARCO TEÓRICO

3.1. ENFOQUE

Moscovici (1986:21), refiriéndose a la Psicología Social señala la dificultad que existe en establecer la relación individuo–sociedad, ésta dificultad surge a propósito de la conceptualización que se hace de esta relación, debido a que individuo y sociedad son presentados a partir de realidades distintas, eso ha significado que se ha instalado la idea de partición que remite al individuo al campo de la psicología y a la sociedad al campo de la sociología o de la economía. Esto puede tener una connotación seria, por cuanto reduce los fenómenos psicosociales a fenómenos psicológicos y los fenómenos sociales a fenómenos individuales, olvidando la visión psicosocial. De acuerdo a esto, ésta disciplina se preocupa de la manera de observar los fenómenos y las relaciones, lo que quiere decir sustituir la relación de los términos sujeto-objeto por una relación en clave de tres términos: Sujeto individual - Sujeto Social – Objeto.

La realidad social esta constituida y sostenida por las actividades interpretativas de sus miembros individuales, la realidad es holística, nunca estática, la realidad se crea, no existe una única realidad sino múltiples realidades interrelacionadas¹⁷.

La acción social es cualquier comportamiento humano, en tanto que el individuo actuante confiere a cada uno un significado propio. La acción social lo es

¹⁷ Pérez S. Gloria, “Investigación Cualitativa: retos e interrogantes”, Edit. La Muralla S.A., Madrid , 1998, p. 30

en virtud del significado subjetivo que atribuye al individuo actuante, tiene en cuenta el comportamiento de otros y orienta su dirección en consecuencia¹⁸.

El significado es algo creado por los individuos y que reside en las relaciones de estos; la conducta social no puede explicarse sino a través de la interpretación que los sujetos hacen de la situación en sus respectivas interacciones¹⁹. Los significados están predeterminados por las formas de vida en que éstos han sido iniciados, de ahí la necesidad de descubrir el conjunto de reglas sociales que dan sentido a un determinado tipo de actividad social²⁰.

Tomando en cuenta que esta es una investigación cualitativa la perspectiva de la cual se partirá es la fenomenológica. Para el fenomenólogo *“la conducta humana, lo que la gente dice y hace, es producto del modo en que define su mundo. La tarea del fenomenólogo es aprehender este proceso de interpretación. Intenta ver las cosas desde el punto de vista de otras personas.”* (Taylor y Bogdan, 1987:23)

Existen una amplia gama de marcos teóricos relacionados con la fenomenología, en este caso, se ha escogido el Interaccionismo Simbólico. Por cuanto el Interaccionismo Simbólico sostiene que el propio individuo construye su acción, el individuo interpreta y valora las cosas con las que tiene que contar para decidir su forma de actuar²¹.

¹⁸ Pérez S. Gloria, Op. Cit. p 31

¹⁹ Pérez S. Gloria, Op. Cit. p 31

²⁰ Pérez S. Gloria, Op. Cit. p 31

²¹ Pérez S. Gloria, Op. Cit. p 31

Taylor y Bogdan (1987:24) señalan al respecto: “*El interaccionismo simbólico parte de las obras de Charles Horton Cooley (1902), John Dewey (1930), George Herbert Mead (1934, 1938) , Robert Park (1915), W. L. Thomas (1931) y otros. La formulación de Mead (1934) en Mind, Self and Society fue la mas clara e influyente presentación de esta perspectiva*”.

Herbert Blumer (1982:9) dice: “*a nivel de la interacción simbólica, la vida de un grupo es un vasto proceso en el que las personas van formando, sustentando y transformando los objetos de su mundo a medida que les van confiriendo un significado*”. A partir de esta idea es que se plantea llevar a cabo esta investigación, centrada en un grupo de beneficiarios Jefes y Jefas de Hogar incorporados al Programa Puente con el propósito de conocer y problematizar sobre el sentido que éstas personas le asignan al trabajo y como éste interviene en sus vidas.

El mismo autor señala que el interaccionismo simbólico se basa en tres premisas básicas:

- a. El significado que las personas asignan es lo que determina la acción.
- b. Éstos significados son productos sociales que surgen a partir de la interacción entre las personas, lo que además conlleva que las personas aprenden de las otras a ver el mundo.
- c. A partir de los significados que le otorgan las personas viene la interpretación, el cual intermedia entre los significados y la acción misma.

3.2. CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS REPRESENTACIONES SOCIALES

3.2.1 Representaciones Sociales versus Cognitivism Social

La teoría de las representaciones sociales nace en la Psicología Social francesa, y particularmente bajo la autoría de Serge Moscovici, quien introduce este concepto el año 1961 en su investigación *“El psicoanálisis, su imagen y su público”*. El interés de este autor se centra en la difusión de las ideas psicoanalíticas en la sociedad francesa de los ´50, planteándose como un crítico de los enfoques individualistas y cognitivos que habían dominado la Psicología Social inglesa desde los años ´60 hasta mediados los ´80. Dicha corriente se centraba en el estudio de los procesos cognitivos generales como forma de explicar los comportamientos sociales. Por otro lado, la Psicología Social americana en particular, entre las décadas del ´60-´70, se centra en el estudio de los procesos de atribución y percepción social, y a partir de los ´80 al estudio de la cognición social, manteniendo siempre como eje central el estudio de los procesos cognitivos individuales: atención, percepción, codificación, almacenamiento y recuperación de la información. Esta tendencia a la “individualización de lo social” (Farr, 1993b) hizo entrar en crisis a la Psicología Social de la época, y fue en ese contexto de crisis cuando hizo su entrada la teoría de las representaciones sociales de Moscovici.

Este autor se propuso, contrariamente a la tradición de la cognición social, una alternativa teórica para la psicología social cuyo énfasis estaba dado por lo *“social en la construcción del conocimiento”*, considerando los procesos psicológicos compartidos y colectivos como el foco central de estudio y no como un simple telón de fondo del psiquismo individual.

Los fundamentos epistemológicos y ontológicos de la Teoría de las Representaciones Sociales la inscriben al interior de una tradición socioconstruccionista, donde el “conocimiento” no se reduce a la “información” ni a su procesamiento cognitivo individual: Moscovici lo define como “*conocimiento social*” que involucra sistemas de creencias, modelos explicativos, imágenes y prácticas construidas y compartidas socialmente.

3.3 INFLUENCIAS TEÓRICAS A LA BASE DE LAS REPRESENTACIONES SOCIALES

Moscovici (1961), Farr (1983) señalan que son tres las principales influencias que nutren a las representaciones sociales: la Etnopsicología de Wundt, el Interaccionismo Simbólico de Mead y el concepto de Representaciones Sociales de Durkheim. Pero además, el trabajo de los sociólogos del conocimiento Berger y Luckman tuvieron un fuerte impacto en la reformulación posterior del trabajo original de Moscovici. De modo que de todos ellos se presentará una breve reseña.

La Etnopsicología de Wilhelm Wundt

W. Wundt es considerado uno de los fundadores de la psicología experimental, con el propósito de otorgar un fundamento científico al estudio de los problemas psicológicos. Su comprensión de los problemas psicológicos, enraizada fuertemente en la tradición cultural y filosófica alemana, trascendía los límites de la psicología de laboratorio. Wundt desde 1862 se proponía la realización de tres proyectos: la creación de una Psicología Experimental, de una Metafísica Científica y de una Psicología Social o Etnopsicología. El autor suponía que existían procesos psicológicos complejos que no podían ser estudiados de un modo suficiente mediante

el reporte introspectivo que usaba en laboratorio, de modo que entre 1900 y 1920 buscó estructurar los fundamentos de una metodología para la interpretación de los productos de la experiencia colectiva. Su Etnopsicología estuvo influenciada por los conceptos de pueblo (Lazarus, Steinthal), cultura (Herder), inconsciente colectivo (Hartmann) y de evolución del gesto animal al lenguaje humano (Darwin). Esta última idea influyó fuertemente el pensamiento de Wundt, para quien la comunicación de los gestos sentaba las bases indispensables para la vida social entre los seres humanos, dando origen a productos culturales tan concretos como el lenguaje, los mitos y las costumbres.

El Interaccionismo Simbólico de George H. Mead.

G. Mead se inscribe junto con W. James y J. Dewey entre los principales exponentes del pragmatismo. Este movimiento filosófico norteamericano ejerció una influencia importante en la pedagogía, la comunicación y la psicología del siglo XX. Incorporando los aportes de Darwin y Wundt, este autor centro su interés en los aspectos interaccionales de la comunicación en la relación del hombre con su colectividad y su cultura. Mead señala que existe un espacio social e interactivo, que puede distinguirse del espacio natural, en el que radican los símbolos y significados, que a través del proceso de comunicación dan origen al espíritu (Mind) y a la persona (Self). Esta noción de existencia social de los individuos gracias a una realidad simbólica, que a su vez es recreada mediante ellos, influiría posteriormente en la teoría de las Representaciones Sociales.

La Representación Colectiva de Émile Durkheim

Paralelo a la época en que Wundt desarrollaba su Psicología Experimental y la Etnometodología, Émile Durkheim, considerado como uno de los fundadores de la

sociología científica, sostenía que los fenómenos colectivos no podían ser reducidos a lo individual, y trazaba una diferencia entre las representaciones individuales y las colectivas, las que a su juicio trascendían a los individuos y se expresaban en los mitos, religiones, creencias y otros productos culturales. Posteriormente, la psicología se haría cargo de las representaciones individuales mientras que la sociología se encargaría de las representaciones colectivas. Es importante señalar que el concepto de representación colectiva ejerció una influencia considerable en las representaciones sociales, sin embargo, existen diferencias importantes entre ambos tipos de representación: Durkheim concibe las representaciones colectivas como formas de conciencia que reproducen una cierta idea social y que es impuesta a los individuos por la sociedad, mientras que Moscovici comprende a las representaciones sociales como una producción y elaboración de los propios sujetos sociales que carece del carácter coercitivo o de reflejo como le atribuía Durkheim.

“La Construcción Social de la Realidad” de Berger y Lukman

La publicación de este texto permitió a Moscovici incorporar un par de modificaciones a la edición de 1976 de *“El Psicoanálisis, su imagen y su público”*, aludiendo en forma explícita a los autores y recogiendo su idea de una *“realidad socialmente construida”*. Así queda expresado en el prólogo de la segunda edición, donde establece como objetivo de su trabajo: *“redefinir los problemas y los conceptos de la psicología social a partir de éste fenómeno, insistiendo en su función simbólica y su poder para construir lo real”* (Moscovici, {1976}1979).

Algunos de los aspectos del trabajo de Berger y Lukman y que influyeron sobre la teoría de las representaciones sociales son: el carácter generativo y constructivo que tiene el conocimiento en la vida cotidiana; la naturaleza social de esa generación y construcción; y la importancia tanto del lenguaje como de la comunicación en tanto

mecanismos a través de los cuales se transmite y crea realidad, por una parte, y además como marco en que la realidad adquiere sentido, por otra.

3.4. LAS REPRESENTACIONES SOCIALES – DEFINICIÓN –

Dar una definición de las representaciones Sociales implica un proceso de complejidad por cuanto el hecho de que constituya una forma de conocimiento conlleva el riesgo de reducirla a un acontecimiento intraindividual, donde lo social interviene a nivel secundario. Por otro lado, si se trata de una forma de pensamiento social eso señala el riesgo de diluirla en fenómenos de tipo cultural e ideológico, por considerar dos de los elementos que dan cuenta de lo complejo del tema.

Moscovici el año 1961 considera que el conocimiento de las representaciones sociales constituye el eje central de una psicología del conocimiento. Posteriormente señala *“la representación social es una modalidad particular del conocimiento, cuya función es la elaboración de los comportamientos y la comunicación entre los individuos. Es un hábeas organizado de conocimientos y una de las actividades psíquicas gracias a las cuales los hombres hacen inteligible la realidad física y social, se integran a un grupo o en una relación cotidiana de intercambios, liberan los poderes de su imaginación”* (1979:17-18). Este *“conocimiento de la vida cotidiana”* construido por las representaciones sociales se compone por las imágenes y modelos explicativos que un determinado grupo social posee acerca de algún fenómeno de la realidad.

Denise Jodelet (1988) sugiere la siguiente definición: *“el concepto de representación social designa una forma de conocimiento específico, el saber del sentido común, cuyos contenidos manifiestan la operación de procesos generativos y funcionales socialmente caracterizados. En sentido más amplio designa una forma de pensamiento social”*. Al mismo tiempo añade: *“las representaciones sociales constituyen modalidades de pensamiento práctico orientados hacia la comunicación, la comprensión y el dominio del entorno social, material e ideal”*.

3.4.1. Características de las Representaciones Sociales

Las características de las representaciones sociales serán presentadas de acuerdo a D. Jodelet (1986)

- La representación se produce siempre en relación con un objeto. Toda representación social es representación de algo por parte de alguien (hacia otro sujeto que puede ser él o ella misma) y constituye el proceso por el cual se establece su relación.
- Tiene un carácter de imagen y la propiedad de intercambiar lo sensible y la idea, la percepción y el concepto. Lo abstracto se concretiza a través del proceso de representación transformándose en una imagen estructurada, la idea se materializa y cosifica. Aquí se emplea el término de imagen en el sentido de figura o conjunto figurativo, conjunto de rasgos de carácter concreto.
- Tiene un carácter simbólico y significante. Es un acto de pensamiento por medio del cual se vincula con un objeto, es el representante mental del objeto, acontecimiento, persona o idea, emparentándose, por esta razón, con el símbolo. Al mismo tiempo que puede sustituir lo ausente, es capaz de sustituir lo presente, actuando con un carácter significante, otorgándole a lo representado un aspecto de quien lo formula.

- Tiene un carácter constructivo. No es una simple reproducción, sino que el acto de representar implica siempre una parte de construcción y reconstrucción: los elementos del pensamiento se superponen a los elementos de la naturaleza o los transforman.
- Tiene un carácter autónomo y creativo. Las representaciones se integran y superponen unas a otras, organizando el mapa cognitivo del sujeto, en este sentido son parte del universo individual, pero son autónomas a la conciencia del individuo porque operan en situación de intercambio e interacción y no aisladamente empleando elementos descriptivos y simbólicos proporcionados por la comunidad.
- Implican, siempre, algo social. Las imágenes o representaciones que el sujeto tiene del mundo social no son imágenes individuales, sino compartidas por los integrantes de un grupo. Las categorías que se emplean son categorías del lenguaje, tomadas de un fondo cultural común. Lo social se introduce a través de la comunicación entre los actores sociales, a través del marco de referencia determinado culturalmente, a través de los códigos, valores e ideologías de las posiciones sociales específicas, expresando la pertenencia social del sujeto.

3.4.2. Dimensiones de las Representaciones Sociales.

Con el propósito de aportar una respuesta a partir de sus investigaciones sobre la representación social del psicoanálisis Moscovici indica que éstas se estructuran en torno a tres ejes: **información, campo de representación y actitud.**

- a. **La información:** se refiere al conjunto de conocimientos diversos con que cuenta un grupo acerca de un acontecimiento, hecho o fenómeno. Esta dimensión o concepto “*se relaciona con la organización de los acontecimientos que posee un grupo respecto a un objeto social*” (Moscovici, 1979).

- b. **El campo de la representación:** se refiere a la organización del contenido de la representación, *“remite a la idea de imagen, de modelo social, al contenido concreto y limitado de las proposiciones que se refieren a un aspecto preciso del objeto de representación”* (Moscovici, 1979).
- c. **La actitud:** se refiere a la orientación favorable o desfavorable que los sujetos adoptan en relación con el objeto de la representación social, y constituye, en cierta medida, su aspecto más conductual. En relación con las otras dimensiones, Moscovici (1979) agrega: *“se deduce que la actitud es la más frecuente de las tres dimensiones y, quizá, primera desde el punto de vista genético. En consecuencia, es razonable concluir que nos informamos y nos representamos una cosa únicamente después de haber tomado posición y en función de la posición tomada”*.

3.4.3. Construcción de la Representación Social

A continuación se proponen, de acuerdo a D Jodelet (1984), cinco maneras para formular la construcción psicológica y social de la representación social.

La primera se refiere a una **actividad puramente cognitiva**, que implica una dimensión de contexto y una de pertenencia, el sujeto se halla en situación de interacción social o ante un estímulo social y la representación aparece como un caso de cognición social.

La segunda se refiere a los **aspectos significantes de la actividad representativa**. Se considera que el sujeto expresa el sentido que da a su experiencia en el mundo social. En consecuencia la representación es considerada la expresión de una sociedad determinada. Cuando es propia de sujetos que comparten una misma experiencia social o una misma condición social, la representación frecuentemente se relaciona con una dinámica que hace que intervenga lo imaginario.

El tercer elemento se refiere a la **forma de discurso** y desprende sus características de la práctica discursiva de sujetos situados en la sociedad. Sus propiedades provienen de la situación de comunicación, de la pertenencia social de los sujetos que hablan y de la finalidad de su discurso.

Cuarto elemento se refiere a la **práctica social** del sujeto la que es relacionada con el lugar que ocupa en ella.

Quinto elemento se refiere a las **relaciones intergrupales** las cuales determinan la dinámica de las representaciones.

3.4.4. Ventajas y Limitaciones de la Teoría y del Método de las Representaciones Sociales según Darío Páez (1987).

Ventajas del modelo teórico de la representación social

- a. Insiste en la dimensión social de los procesos cognitivos del sujeto e intenta demostrar cómo éstos no son tendencias innatas, sino que son formas de interiorización de las ideologías, culturas y prácticas sociales.
- b. Articula los procesos cognitivos con los procesos grupales e intergrupales.
- c. Combina la experiencia de laboratorio con la utilización de métodos mas cualitativos.
- d. Intenta examinar operacionalmente el proceso de conocimiento de sentido común.

Limitaciones del modelo teórico de la representación social

- a. Es un modelo a veces poco explícito y en ocasiones da la impresión de que el término representación social sirve para englobar cualquier tipo de investigación centrada en imágenes o creencias, sin explicar los elementos teóricos distintivos ni tampoco operacionarlos.
- b. Al usar métodos inductivos y cualitativos da, a veces, la impresión de que el modelo es poco contrastable y sus resultados poco ínter subjetivos y fiables.
- c. En su versión mas fuerte, en la que las representaciones actúan como variable independiente, el modelo tiene claro carácter idealista. Lo cual conlleva a un claro problema genérico a toda la Psicología actual.
- d. Prurito de originalidad excesivo, el cual plantea que la primera aproximación a las “creencias colectivas” es el de las representaciones sociales.
- e. La coherencia y la capacidad del hombre de la calle se exagera. En la versión mas fuerte, se subestima, el carácter incompleto, fragmentario y contradictorio del sentido común, reconstruyendo estructuras simbólicas excesivamente coherentes.

RESUMEN

Las representaciones sociales son fenómenos que necesitan ser descritos y explicados, son formas de pensar y crear una realidad social y que se constituyen por elementos de carácter simbólico ya que no son sólo formas de adquirir y reproducir el conocimiento sino que tienen la capacidad de dotar de sentido a la realidad social. Al presentarse de formas variadas, mas o menos complejas, como sistema de referencia, esta teoría brinda la posibilidad de interiorizarse sobre la manera en que los sujetos Jefes y Jefas de Hogar participan y se integran a la sociedad, de esta manera, conocerlas en cuanto su relación con el trabajo permitirá interpretar lo que les sucede en su mundo cotidiano y al mismo tiempo se le podrá dar sentido a los resultados que ellos obtienen cuando participan de algún tipo de programa con oferta laboral.

A continuación se abordará el concepto de Trabajo desde el punto de vista del psicólogo norteamericano W. S. Neff (1972)

3.5. TRABAJO Y SOCIEDAD

3.5.1. El trabajo como problema humano

El trabajo ha sido el medio principal por el que los seres humanos llegaron a conquistar un ambiente indiferente y poco amistoso, es una actividad de vastos alcances, que a la vez refleja e influye sobre casi todos los aspectos de la conducta humana. A pesar de los vastos alcances e influencias del trabajo, el estudio de la conducta laboral es un fenómeno reciente. El trabajo siempre ha estado muy vinculado con la forma en que las personas se identifican a sí mismas y son identificadas por otras personas.

La psicología moderna, que desea ser considerada como la ciencia de la conducta humana, ha dedicado su atención fundamentalmente a los procesos psicológicos que le parecen más básicos y ha relegado el estudio del trabajo a unos pocos especialistas en la denominada psicología aplicada. Aparentemente se da por sentada la aptitud del hombre para trabajar, así también los problemas que enfrenta al hacerlo.

Como muchos campos científicos, el estudio serio del trabajo humano no podía iniciarse mientras el tema no comenzara a percibirse como un problema humano importante. Tuvieron que desarrollarse varios fenómenos sociales de masas, antes de que la gente comenzara a comprender que el trabajo no era simplemente un recurso natural –como el agua o el aire-, sino una actividad humana compleja y variable. El principal acontecimiento histórico fue la revolución industrial, que ha tenido varios

efectos de largo alcance sobre la naturaleza misma del trabajo. Uno de los mas importantes ha sido la transformación operada por la industria moderna: el trabajo dejó de ser una actividad mayoritariamente privada para convertirse en algo predominantemente público.

Los estudios de Hawthorne sentaron las bases para el necesario surgimiento de una concepción totalmente nueva del trabajo humano, estos estudios son mucho mas que un ejemplo conveniente de los peligros latentes en el diseño experimental, han hecho tomar conciencia, a toda una generación de científicos de la conducta, de que el trabajo humano no se limita a ser un tipo particular de desempeño cognoscitivo-motor, sino que supone y es influido por muchos otros procesos y factores psicológicos, por cuanto quien trabaja es todo el ser humano.

Según estos antecedentes habría que destacar a lo menos un par de ideas, primero la identificación que las personas hacen de si mismas y como son identificadas por otras personas en relación al trabajo, por otra la idea de que el trabajo es un actividad de tipo compleja donde se ponen en juego ciertas aptitudes básicas que todo sujeto debiera tener para enfrentarse a dicha actividad, por cuanto trabajar implica un desempeño que involucra aspectos motrices (físicos), cognoscitivos y también psicológicos.

3.5.1.1.La capacidad de trabajar

El experto en eficiencia y el psicólogo industrial observan a personas que ya se las han arreglado para asegurarse un empleo que le genere ingresos, que componen la fuerza laboral activa, dando por sentado una aptitud básica para trabajar, y la atención

de los investigadores se centra en las condiciones que influyen sobre la calidad del trabajo que se hace. Sin embargo, existen personas que no pueden trabajar. Este fenómeno plantea interrogantes concernientes al trabajo como problema humano.

3.5.2. El trabajo como problema social

La sociología del trabajo ha desarrollado en amplitud el estudio de las estructuras sociales e instituciones en las sociedades modernas con el propósito de enfrentar los problemas del trabajo humano. En general existe abundante investigación sobre los roles y status sociales con su respectiva caracterización frente a determinadas ocupaciones y profesiones, los efectos de los grupos de trabajo sobre la conducta laboral. Sin embargo el campo para esta ciencia sigue siendo fructífero, dando cabida a nuevos desafíos cada día. De acuerdo a W. S. Neff sociólogos laborales como J. Knox (1956), E. O. Smigel et al (1963), R. Dubin (1958) entre otros se ocupan de abordar temas centrales y que contribuyen a la comprensión de cómo es percibido el trabajo por la gente que lo ejecuta. Uno de estos temas es el trabajo como rol social del cual se entregará un breve detalle a continuación

3.5.2.1. El trabajo como rol social

El concepto de rol social es una de la principales herramientas analíticas de la sociología moderna. Si bien las definiciones de este término difieren entre sí en aspectos de detalle, el concepto básico es que ciertos tipos de conducta son esperados o requeridos de personas a las que se reconoce como teniendo funciones prescriptas, dentro de un sistema social. Los roles son regulados por normas sociales que, a su vez, son componentes de la cultura. La definición que hace T. Parsons (1951) de “rol” es utilizada para describir los aspectos de la conducta que están regulados normativamente, es decir, los modos en que la gente debe comportarse en términos de

la función social que se supone están desempeñando. Es evidente que los roles se apoyan en cierta reciprocidad de expectativas entre dos o más personas, y que están fuertemente teñidos por consideraciones valorativas. Las personas son constantemente juzgadas por otras personas, en términos de lo bien o mal que desempeñan sus roles respectivos. Desde este punto de vista, la unidad primaria de la conducta social es el rol social.

Las diferentes ocupaciones no sólo requieren ciertas combinaciones de capacidades físicas e intelectuales, sino también un conjunto de conductas sociales que –por lo menos en la superficie- pueden parecer bastante poco relacionadas con el empleo particular. Estas conductas sociales incluyen detalles en el vestuario y el arreglo personal, el estilo y el contenido del lenguaje, la capacidad de relacionarse de cierta manera estandarizada con los pares, los subordinados y los superiores (según complejas jerarquías sociales), e incluso la necesidad de aceptar (por lo menos aparentemente) diversos sistemas de opinión y creencia. Para convertirse en trabajador, por tanto, uno no solo debe tener el deseo y la capacidad de aprender la tarea, sino también el deseo y la capacidad de aprender las “reglas del juego”. Las primeras son, por cierto, las condiciones necesarias del trabajo, pero las últimas representan las condiciones suficientes que deben ser satisfechas para poder desempeñar algún rol laboral.

3.5.2.2. Las mujeres y el trabajo

Lo primero que habría que decir es que el concepto para referirse es el de “trabajador” aludiendo específicamente a una persona de género masculino. Sin embargo, de acuerdo a lo que demuestra la historia ninguna sociedad humana sería viable, como empresa económica, sin el trabajo de sus mujeres, incluso existen algunas sociedades donde sólo las mujeres llevan a cabo las tareas realmente útiles.

Como se señala en *El Trabajo, el Hombre y la Sociedad* (1972) tal vez siempre haya habido una cierta división del trabajo entre los sexos. Sin embargo, la concepción del trabajo como una obligación primaria de los hombres y una actividad secundaria de las mujeres es comparativamente reciente. Al remontarse a las sociedades cazadoras y recolectoras estas indican que las mujeres trabajan tanto sino más que los hombres. Las mujeres en estos casos son las encargadas de lo que se come, del vestuario incluso de los elementos que se debía utilizar para la vivienda. En ese mismo contexto en la mayoría de las sociedades tribales que dependen de una agricultura sedentaria, son las mujeres las encargadas de realizar los sembrados, mientras que los hombres se encargan de la alimentación y el cuidado del ganado. Situación que se repite en las más desarrolladas sociedades pastoriles donde la mujer ocupa un lugar importante en el cultivo del campo.

La idea que el trabajo es una responsabilidad principalmente masculina surgió probablemente con el surgimiento de las ciudades y el desarrollo de la tecnología industrial, pues a partir de eso comenzó a surgir la distinción entre trabajo rentado y no rentado, lo que al mismo tiempo generó la creencia de que sólo el trabajo rentado era genuino. Este hecho se agudiza al surgir el sistema fabril y al establecerse firmemente una economía monetaria. En la sociedad moderna existe una relación estrecha entre el trabajo y la compensación monetaria, ya que solo se habla de la “mujer trabajadora” cuando está haciendo algo por lo que se le paga un sueldo o salario.

El resultado de esta asociación entre trabajo y dinero hace que a una mujer no se le considera “trabajadora” a menos que tenga un empleo rentado. Mientras es soltera o no tenga la responsabilidad de criar niños, esto puede no representar un gran problema. Pero existe la creencia hasta ahora de que el cuidado de los niños es una

responsabilidad primordialmente de las mujeres. La exigencia de tener hijos y la de contar con trabajo rentado tienden a generar conflicto para las mujeres mientras que para los hombres pueden ser complementarias. Mas allá de los hechos biológicos, aunque guardando una relación indirecta con ellos, es obvio que las mujeres y los hombres enfrentan presiones y exigencias culturales muy diferentes (W. S. Neff, 1972, p 55-56)

3.5.2.3. Contexto Familiar de la Infancia:

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

Asimismo, con referencia directa a la situación de las mujeres, Bertaux, Bordería y Pesce (1988, ibid) sostienen que los procesos de transmisión de una generación a otra de modelos que permiten la construcción de imágenes a las generaciones siguientes (familiares, profesionales) son fundamentales para la comprensión de las trayectorias laborales femeninas.

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

Nuestra sociedad al estar orientada hacia el trabajo hace saber por diversas vías a los jóvenes varones lo que se espera de ellos: “ganarse la vida” en su adultez. Esto ocurre desde la época mas temprana, los varones enfrentan poderosas presiones culturales cuyo objetivo es producir un adulto económicamente independiente sobre la base de algún tipo de trabajo rentado. En el caso de las mujeres para ellas también existe esa presión cultural pero en el caso de éstas el imperativo dominante es el de “casarse”. Esto ocurre porque de alguna manera existe una amplia creencia y profundamente arraigada de que el trabajo de las mujeres es solo “incidental y temporal”. Sin importar que esta creencia es ilusoria, no sólo es sostenida por la mayoría de los hombres sino también por muchas mujeres (W. S. Neff, 1972).

Un número importante de mujeres combinan el trabajo con el matrimonio, porque deben o porque quieren hacerlo. Pero al hacer la comparación con los varones, son menos las mujeres capaces de considerar su trabajo como su principal vocación vital, o por lo menos de considerarlo así con la misma sinceridad que los hombres.

Incluso en sociedades mas desarrolladas se registran avances considerables hacia la igualdad legal y social de los sexos, la presión ejercida sobre las mujeres para que trabajen es relativamente menor. Las sociedades en lo actual muestran una mayor

tolerancia hacia la mujer que no trabaja que hacia su contrapartida varón; pero por otra parte, la mujer que trabaja enfrenta problemas de adaptación mucho más difíciles que el hombre. La trabajadora casada además de aportar su día de trabajo rentado, sigue siendo, en general, responsable de los deberes domésticos (situación que como se verá mas adelante, será señalada por las mujeres Jefas de Hogar que participan de esta investigación). Por otro lado, respecto de la “mujer de carrera” dedicada a ocupaciones profesionales ya no se espera que se mantenga soltera, sin embargo, se ve expuesta a la crítica de no ser una “buena” madre o una “buena” esposa, debido a su deber de pasar tanto tiempo fuera del hogar. Al comparar a mujeres y hombres casados y trabajadores se observa que en el caso de la mujer, ésta enfrenta muchos más problemas y experimenta mayores tensiones que su pareja.

A pesar de la considerable nivelación de los sexos, en un gran número de sociedades modernas todavía distinguen en forma bastante aguda entre las tareas de desarrollo planteadas a sus niños. A los chicos varones se les cría para que se conviertan primero en trabajadores y luego en maridos y padres; mientras que a las chicas para que sean esposas y madres primero y trabajadoras en segundo lugar. Cada vez se hace más difícil encontrar razones puramente técnicas que justifiquen estas diferencias, por cuanto las evidencias demuestran que las mujeres pueden desempeñar también como los hombres casi todas las ocupaciones. Sin embargo, las tradiciones culturales son todavía muy poderosas.

3.5.3. El trabajo y el individuo

3.5.3.1. Definiciones de trabajo

Hegel²² concibe el trabajo como “*actividad mediante la cual el espíritu desarrolla sus potencialidades y , al mismo tiempo, actividad en que el espíritu deviene algo distinto de sí mismo*”, esta paradoja en el concepto hegeliano de trabajo hace de éste algo que a la vez actualiza y aliena el ser: sin el trabajo el hombre no es nadie, pero mediante el trabajo el hombre deja de ser lo que es originalmente. Extraña paradoja que toca la esencia del trabajo. El mismo autor aborda el tema del trabajo tal como éste se ha consolidado en la conciencia burguesa, a saber: 1) como actividad humana que genera un proceso histórico, y 2) como rendimiento productivo.

Kosic (1967)²³ señala “*el trabajo es una actividad humana que se mueve en la esfera de la necesidad. El hombre trabaja en cuanto obra bajo la presión de la necesidad exterior cuya satisfacción asegura la existencia del individuo. Una misma actividad es o no trabajo según se efectúa o no ... como una premisa indispensable de la existencia*”.

Para Duharte y Echeverría²⁴ el trabajo es “*la única fuente de ingresos que tienen los trabajadores, es el medio a través del cual satisfacen sus necesidades básicas de alimentación vivienda, educación, vestuario*”. El trabajo marca además de manera importante el resto de las actividades sociales de los hombres. El carácter de las relaciones familiares y amistades, la cantidad de tiempo que puede dedicarse al

²² En “El trabajo itinerario de un concepto de M Hopenhayn.

²³ En la Mujer en el Trabajo Urbano, Capítulo III “Dialéctica del Trabajo Femenino: Las Trabajadoras Informales”, Centro de Documentación CEDEM.

²⁴ En “El trabajo y la salud”, PET, 1988

esparcimiento, el tipo de entretenimientos que se pueden hacer están definidos por la actividad laboral que se realice.

3.5.3.2. Teorías psicoanalíticas de la conducta laboral

Los seres humanos trabajan con diversos grados de tranquilidad, comodidad y eficiencia. Algunas personas trabajan muy bien, otras lo hacen malamente y otras no pueden trabajar en absoluto. Si se miran sólo los aspectos negativos, el trabajo parece ser una de las principales áreas vitales para el estudio de la patología de la conducta. A pesar de esto tanto la psiquiatría como la psicología clínica han prestado muy poca atención a los mecanismos adaptativos y desadaptativos que operan en el área del trabajo. Los estudiosos de la psicopatología no se han dedicado con frecuencia a los estudios que tienen que ver directamente con la capacidad de trabajar. Una de las razones de esto reside en la influencia muy poderosa de la teoría psicoanalítica, la cual en general ha centrado su atención en la capacidad de la gente para amar o ser amada. Esto ha dado por resultado que otras esferas de la conducta han sido ignoradas, o bien se ha supuesto que su patología podía derivarse directamente de las perturbaciones en la capacidad de amar. Estudios psiquiátricos y psicoanalíticos han hecho alguna referencia al trabajo humano.

3.5.3.3. Opiniones de Freud sobre el trabajo

Las observaciones de Freud sobre el trabajo se encuentran bajo la forma de acotaciones incidentales. Su valoración de la importancia del trabajo dentro de la economía psicológica del hombre es ambivalente. Por una parte, sostiene que el trabajo es una de las dos grandes esferas de la actividad humana, y que sin él no podría comprenderse la sociedad. El autor señala: *“La vida comunitaria de los seres humanos tuvo un doble fundamento: la compulsión a trabajar, suscitada por las*

necesidades externas, y la fuerza del amor...Eros y Ananke son los padres de la civilización humana” (S. Freud²⁵). En este sentido, el trabajo es una de las fuerzas que vinculan a los hombres entre sí, y sienta las bases de la sociedad humana.

Por otra parte, es evidente que Freud no vio el trabajo como una actividad placentera, sino como una penosa carga que se debía soportar. Afirma que *“los seres humanos muestran una tendencia innata a ser descuidados, irregulares y poco confiables en su trabajo (...) es necesaria una laboriosa preparación para que aprendan a seguir el ejemplo de sus modelos celestiales” (Freud Ibíd. Pág. 93).* Para Freud el trabajo –como todos los otros aspectos de la vida adulta- implica un *“renunciamiento a los instintos”*, supone abandonar los placeres de la niñez y significa una vida regida por el principio de realidad mas que por el principio de placer.

El papel asignado por Freud al trabajo es coherente con sus puntos de vista generales sobre el funcionamiento humano adulto. Freud asevera la conducta humana como el resultado de una prolongada lucha entre el objetivo de los padres, quiere decir socializar a un animal asocial y amoral y el del niño, significa encontrar los modos de conducta que satisfagan las exigencias de los padres al mismo tiempo que retienen algún vestigio de los placeres prohibidos, sin duda no es resultado de operaciones racionales o con plena conciencia. Si Freud se hubiera ocupado directamente del tema señala Neff, posiblemente hubiera dicho que el trabajo es una de las actividades que desarrolla el ser humano como una manera de manejar las exigencias internas y externas que se le plantean. La manera en que trabaja – o la culpa que puede sentir si no lo hace – es una función de una compleja serie de

²⁵ La Civilización y sus Descontentos, volumen 21, pág. 101

sentimientos, actitudes e ideas que van surgiendo a medida que el niño percibe, reacciona e incorpora los modelos parentales de conducta.

3.5.3.4. Otras concepciones psicoanalíticas

Muchos neofreudianos se han interesado por el desarrollo del yo y el proceso de adaptación orientando su atención hacia problemas algo distintos de los que preocupaban a los freudianos clásicos. Partiendo por Erikson elaborando una teoría del desarrollo del yo en la que las etapas cruciales van mucho más allá de las crisis de la niñez temprana de mayor interés para Freud. De acuerdo a Erikson y revistiendo particular interés, una de las etapas cruciales que tiene lugar durante el periodo de latencia, es la “etapa de la industria”, en la que la joven persona comienza a desarrollar actitudes hacia el trabajo y los logros. Pareciera entonces que para Erikson las primeras etapas son necesarias pero no suficientes para explicar la adaptación a las exigencias del trabajo. Ampliando el ámbito de las experiencias Erikson no niega, en modo alguno, la importancia de la primera infancia, sin embargo, señala que éstas desempeñan un papel formativo en el desarrollo de la personalidad, pareciera estar diciendo entonces que las etapas afectivas de la niñez tardía y la adolescencia constituyen una parte esencial del desarrollo.

Ives Hendrick por su parte intenta dar una explicación del trabajo humano en términos que parecen estar a mitad de camino entre la teoría freudiana clásica y la moderna teoría del yo. Desde este contexto el autor plantea las fuentes de la enorme energía puesta en juego por el hombre para lograr dominar y modificar su ambiente natural. Este autor concluye que los dos principios del funcionamiento mental propuestos por Freud (el principio de placer y el principio de realidad) eran insuficientes para explicar las actividades psicosociales del organismo total. Según Hendrick, Freud sostiene que el organismo humano solo puede procurarse placer de

dos maneras: a través de la gratificación directa de los impulsos instintivos primarios, o a través de una gratificación indirecta y atenuada lograda por los mecanismos de defensa que el yo se ve obligado a desarrollar por imposición de la realidad. El autor opina que esta estructura conceptual es insuficiente y propone una tercera fuente de placer primario: aquella que se procura *“mediante el empleo eficaz del sistema nervioso central para el desempeño de funciones yoicas bien integradas, que permiten al individuo controlar o alterar su medio original”*. Denomina funciones ejecutoras a estas funciones yoicas y opina que el psicoanálisis las ha descuidado o dado por supuestas.

A partir de lo anterior, el autor sostiene la tesis de un **principio del trabajo** que rige la operación de las funciones ejecutoras. Adhiriendo a la postura de Freud de que la fuente de toda energía mental reside en los instintos, Hendrick propone un **instinto de dominio**, como fuente de energía para las funciones ejecutoras. El placer en el trabajo es de acuerdo a eso una consecuencia de la gratificación del instinto de dominar el ambiente natural. Este principio del trabajo es algo más que el conjunto de mecanismos de defensa comprendidos en el principio de realidad. La sublimación, el desplazamiento, la racionalización y otras defensas similares pueden ponerse de manifiesto en el trabajo, pero no explican totalmente el placer por el trabajo. De modo similar, la compulsión a la repetición no puede dar cuenta de los numerosos aspectos de la actividad laboral, sino que sólo aparece cuando el yo es inadecuado.

Barbara Lantos (citada por W. Neff) ha escrito que en la práctica clínica, las perturbaciones en la capacidad de trabajo sólo son superadas en importancia por las perturbaciones en la sexualidad, a pesar de lo cual la literatura psicoanalítica les ha prestado muy poca atención. La autora inicia sus observaciones sobre la dinámica del trabajo con un comentario acerca del juego de los niños. Luego de observar que los

niños no trabajan, especula con dos tipos distintos de placer incluidos en el juego de los niños. Uno sería el placer en la función misma, que encuentra su fuente en la gratificación autoerótica pregenital. El segundo sería el placer por el logro, placer que esta *“fuera de la actividad misma”*. Tanto en el juego infantil como en el adulto, el primer tipo de placer es el dominante; el segundo tipo cumple a lo sumo un papel subordinado. Lantos cree que el trabajo tiene que ver sobre todo con el segundo tipo de placer.

Al igual que Erikson, Lantos opina que la transición del placer por la actividad al placer por el logro tiene lugar durante el periodo de latencia, observable solo en los seres humanos. La relación entre el periodo de latencia y el aprendizaje y la educación sugiere que uno de los fines del proceso educacional es la transformación del placer derivado de la actividad en placer derivado del logro, aunque al adquirir éste último no es necesario abandonar totalmente el primero.

Lantos se pregunta por qué son placenteros los sentimientos de independencia, libertad y seguridad, y apunta a su relación, vigente en la mayoría de las personas, con la capacidad de garantizar la propia existencia mediante los propios logros. Especula que para un niño es natural que sus necesidades de autopreservación sean atendidas por los padres (o sus sustitutos), mientras que a un adulto a quien se priva de su trabajo pierde la condición esencial para ser un adulto. Lantos vincula las angustias que aquejan a quienes no pueden o no necesitan trabajar, con los sentimientos de temor originados en el hecho de que *“el instinto de autopreservación no se transforma en trabajo destinado al sustento de la vida”*.

La autora afirma que el trabajo es una actividad importante, desde el punto de vista dinámico, para los seres humanos. Sin embargo, enfatiza el hecho de que el trabajo está relacionado con los instintos de auto preservación y elabora entonces, este argumento con una terminología propia de la psicología psicoanalítica del yo, redefiniendo el trabajo como *“una actividad yoica, de un alto nivel de integración, que sirve a la autopreservación”*(Lantos, 1952). El trabajo es específicamente humano, y tiene que ver con el hecho de que en el hombre se rompe la serie instintiva, al interponerse la actividad mental entre la necesidad instintiva y el acto gratificador. El placer derivado de los logros en el trabajo es una reacción del yo, a diferencia del placer libidinal que es una reacción del ello. Puesto que en el hombre la mayor parte de los objetos que gratifican al adulto no pueden obtenerse directamente (como ocurre en la secuencia instintiva de los animales), sino que requieren de una elaboración, la energía originalmente disponible para los actos instintivos “fluye” hacia el yo.

Sin embargo, Lantos opina – a semejanza de Freud – que los hombres no trabajan espontáneamente. El motivo relacionado con el trabajo es la auto preservación, *“mediatizada por la inteligencia, reforzada por la conciencia”* (Lantos, 1952). En una ampliación final de su análisis, Lantos sostiene que dos fuerzas diferentes impulsan a los hombres a trabajar. Una es una fuerza exterior –la necesidad–, el origen inicial del principio de realidad de Freud. La otra es interior: la fuente de esta agresión internalizada es el superyó y su orientación se contrapone a los impulsos del ello que tratan de imponer el principio de placer.

Karl Menninger y C. P. Oberndorf se han ocupado del tema del trabajo en una forma que parece más próxima a las perspectivas psicoanalíticas ortodoxas. Ambos consideran que el trabajo adulto puede comprenderse mejor si se lo vincula con la

actividad defensiva de la sublimación, mediante la cual el adulto humano puede gratificar sus impulsos sexuales y agresivos bajo formas modificadas y socialmente aceptadas. Para Menninger, el trabajo es una mezcla sublimada de las tendencias instintivas de vida y de muerte:

“El trabajo ocupa el primer lugar entre todos los métodos disponibles para absorber las energías agresivas de la humanidad..... . El punto esencial es que en el trabajo, a diferencia de lo que ocurre en la destrucción sin propósito, los impulsos agresivos son moldeados y orientados en una dirección constructiva mediante la influencia del instinto creador (erótico) (Menninger, 1942)

Al reflexionar sobre la escasa atención que han prestado los psicoanalistas a los problemas del trabajo, Menninger (1942) afirma que “...las tres cuartas partes de los pacientes que llegan al psiquiatra sufren de incapacidad de trabajar o para hallar satisfacción en su trabajo. En muchos esa es la queja principal”. Se pregunta entonces, por qué el trabajo llega a disociarse del placer, y encuentra la respuesta en una insuficiente erotización del elemento agresivo. Siguiendo a Freud, no encuentra razones para creer que el trabajo es en sí mismo placentero, aunque en ciertas circunstancias el placer pueda llegar a asociarse con el trabajo. Menninger ofrece una lista de condiciones externas para la obtención de placer en el trabajo: 1) un mínimo de compulsión; 2) sentimientos grupales positivos entre los compañeros de trabajo; 3) ausencia de incomodidad o fatiga excesivas; 4) cierto orgullo respecto del producto, y 5) cierta convicción de que el trabajo es útil y apreciado. También cita dos condiciones internas: una relativa ausencia de culpas asociadas con el placer, y una relativa ausencia de compulsiones neuróticas a trabajar y a no trabajar. Considera que

estas dos condiciones internas se relacionan con la solución a que hayan llegado las vicisitudes instintivas de la primera infancia, en particular las concernientes a las relaciones básicas entre el niño y sus padres.

La teoría general del trabajo de Menninger derivan en forma bastante lógica del punto de vista de Freud: en cuanto se refiere a la abrumadora importancia de los determinantes mas tempranos para la conducta adulta.

3.5.4. Características del medio laboral

En un sentido general, la conducta laboral puede considerarse el producto de la interacción de dos conjuntos de variables. Uno está constituido por ciertas características mas o menos estables del individuo que trabaja –sus capacidades, destrezas y aptitudes- y ciertas pautas habituales de respuesta cognoscitiva y emocional –sus actitudes, opiniones y creencias-. El otro conjunto incluye ciertas características de la situación de trabajo, como por ejemplo, un tipo particular de medio o ambiente.

La situación de trabajo puede ser visualizada como una variedad especial de *subcultura*, caracterizada por ciertas tradiciones, costumbres o reglas, integradas por individuos que desempeñan ciertos roles sociales prescriptos, y que requiere de quienes participan en ella ciertos tipos de conductas específicos. Como la cultura en general, la subcultura del trabajo puede ser entendida como un medio humano que formula a sus participantes un conjunto de exigencias que dan lugar a ciertos tipos de conductas juzgadas apropiadas y que castigan otras juzgadas inadecuadas.

3.5.4.1. Características interpersonales

Entre las diversas características del medio laboral en general, se cuenta la de ser una situación manifiestamente social. Está vivida por otros seres humanos, con quienes el trabajador debe vincularse siguiendo modos mas o menos prescritos, mas o menos convencionales. En los últimos años, los psicólogos y sociólogos se han interesado cada vez mas por los aspectos de la conducta laboral que son afectados por la organización social del lugar de trabajo.

3.5.4.2. Actitudes hacia la autoridad

El trabajador independiente constituye una porción dentro de la fuerza laboral general. La mayor parte del trabajo se realiza bajo supervisión directa o indirecta, simple o compleja. Las reacciones del individuo ante las exigencias de la supervisión –la manera como se comporta en respuesta a las exigencias de trabajo que le hace la persona o las personas que ocupan una posición de autoridad- constituyen uno de los puntos mas importantes en la adaptación al trabajo.

Las reacciones del individuo ante la supervisión tienen un límite superior y otro inferior. Por una parte, una vez que ha pasado un periodo inicial de habituación a su nuevo empleo, es deseable que manifieste un cierto grado de autonomía. Su dependencia respecto de la supervisión no puede llegar al punto de que su trabajo se resienta si no está bajo una supervisión estrecha y continua. Por otra parte, el grado en que se espera y se permite que trabaje “por si mismo” tiene ciertos límites que varían de empleo y de situación a situación.

De modo que el medio laboral exige al trabajador individual que sea capaz de mantener un determinado equilibrio entre la dependencia y la independencia. El mantenimiento de un equilibrio adecuado, así como también la capacidad de variar entre estos polos opuestos según lo requiera la situación, constituyen una condición crucial para la adaptación a la mayor parte de las situaciones laborales. No es exagerado decir que los fracasos en el desempeño en el empleo, y los consiguientes despidos, pueden deberse con mas frecuencia a insuficiencias en esta dimensión que a la mera falta de alguna destreza o aptitud requerida por ciertas dinámicas propias del mercado laboral en un contexto mas general.

3.5.4.3. Actitudes hacia los pares

Desde los estudios de Roethlisberger y Dickson (1939), se ha creado una conciencia cada vez mayor de las influencias del grupo de trabajo sobre la conducta laboral. Muchos individuos tropiezan con dificultades para conservar su empleo debido a que no pueden o no quieren conformarse a las expectativas sociales de sus pares. La conducta laboral del individuo debe transcurrir, entre límites superiores e inferiores, establecidos tanto por el consenso informal de sus pares como por las exigencias de su empleador o supervisor.

Aunque existen estudios sobre la conformidad a los estandares informales del grupo de trabajo, menos conocido o no existen en cantidad aquellos que se refieren al grado en que la conducta general de un individuo, puede ser la base para un serio desajuste en el trabajo.

Así como las exigencias sociales del trabajo requieren el mantenimiento de un equilibrio entre la conducta cooperativa y la competitiva, también requieren un equilibrio entre lo íntimo y lo casual. La situación laboral típica no es ni tan íntimamente personal como el medio familiar, ni tan absolutamente accidental como el ambiente de la calle. Una vez más es necesario conservar un equilibrio variable y flexible entre lo personal y lo impersonal, para poder hacer una adaptación adecuada al trabajo.

3.5.4.4. Costumbres y tradiciones

La situación laboral, al igual que cualquier subcultura, deriva sus costumbres, reglas de conducta y tradiciones, en parte de la cultura general de la cual constituye una subdivisión, y en parte de sus propias necesidades y de su historia peculiar.

La meta primordial del trabajo humano es, por supuesto, la producción, es decir, la alteración planificada de nuestro medio o ambiente físico y mental, para lograr la satisfacción de algunas de sus necesidades biológicas y sociales. Las gratificaciones que acompañan al trabajo tienden a ser indirectas, obedecen a un proceso de rodeo y se entremezclan fuertemente con complejos ordenamientos sociales. En lo esencial, es la cultura la que proporciona las motivaciones para el trabajo y las recompensas últimas para su ejecución.

Actualmente nadie puede ser compelido directamente a trabajar, ni por la ley formal ni por la fuerza. Sin embargo, la repetida afirmación de que la nuestra es una sociedad orientada hacia el trabajo tiene varias implicaciones. Se han desarrollado numerosas instituciones sociales, formales e informales, cuyo objetivo es transformar

al niño que no trabaja en un adulto trabajador. Desde una etapa relativamente temprana de su niñez, el individuo recibe cada vez mas mensajes destinados a convencerlo de que el trabajo no sólo es un medio necesario para lograr ciertos fines universalmente sancionados –la madurez, la independencia, el matrimonio, el respeto, etc.- sino también algo bueno en sí mismo.

A pesar de que la sociedad moderna pone en acción sus armas culturales mas poderosas para influir sobre la motivación para trabajar, también existen fuerzas de sentido contrario. Muchos observadores de la escena social (Whyte, 1956; Goodman, 1960) parecen estar convencidos de que las presiones culturales orientadas hacia el trabajo, eran mucho mas características del siglo XIX que del siglo XX, y que en la actualidad están surgiendo nuevas presiones, opuestas a la cultura del trabajo. Existe alarma ante el hecho de que el rápido avance de la tecnología esta rutinizando y mecanizando muchos tipos de trabajo, hasta el punto de que existe un serio riesgo de que el trabajo pierda su significado para quienes lo realizan. Además algunos señalan que las “bolsas de pobreza” –cada vez mas estables- están produciendo una situación en la que generaciones y generaciones de personas quedan excluidas de la cultura del trabajo; sus niños llegan a la madurez sin ninguna de las presiones e incentivos culturales normales para adquirir la motivación del trabajo

Aparte de las presiones y contrapresiones de la cultura general, la situación laboral constituye en sí misma una subárea especial de la cultural. Al igual que otras sub culturas, la del trabajo tiene sus propias costumbres y tradiciones bastante específicas, asigna roles a la gente de maneras especiales, desarrolla tipos únicos de lenguaje privados e incluso tiene su propia mística. Las personas se convierten en miembros de la sub cultura del trabajo a través de un proceso de endoculturación, y

este proceso puede resultar tan difícil para algunas personas, como el proceso de americanización para algunos inmigrantes adultos en el caso de Estados Unidos.

3.5.4.5. El rol del trabajador

Tomando en consideración que el rol del trabajador, es uno de los mas importantes, cuyo desempeño se espera de la gente, es útil resumir los tipos de conducta que se requieren.

En primer lugar, el sujeto debe tener alguna motivación para trabajar, aunque la naturaleza y la fuente precisa de su motivación pueden variar ampliamente de persona a persona. En segundo lugar, debe tener un mínimo necesario de aptitudes y destrezas. En tercer lugar, debe ser capaz de conformarse a ciertas reglas de trabajo. En cuarto lugar, debe ser capaz de satisfacer cierto estándar mínimo de productividad y calidad. En quinto lugar, debe “parecer” un trabajador, es decir, debe satisfacer ciertas pautas convencionales sobre vestuario, modo de comportamiento, presentación, etc., con el agregado de que debe conocer lo que se espera de él en diferentes ocupaciones y lugares de trabajo. En sexto lugar, debe ser capaz de vincularse adecuadamente con diversos tipos de personas, poniendo de manifiesto el debido grado de respeto hacia sus superiores y de camaradería hacia sus pares. En séptimo lugar, debe ser capaz de modificar sus mecanismos emocionales y cognoscitivos para poder “encender” todas las conductas adecuadas al trabajo y “apagar” todos los afectos y necesidades que son movilizados y gratificados en otras situaciones.

3.5.4.6. La personalidad laboral modal

Junto con describir los rasgos generales de la situación laboral se ha revisado además una lista de especificaciones para la adaptación exitosa al trabajo. El sujeto que puede satisfacer estos requisitos sin demasiadas tensiones o conflictos es un miembro participante de la subcultura laboral, con todos los derechos, deberes, obligaciones y privilegios que ella entraña. Es capaz de distinguir su lugar de trabajo de su hogar, y del campo de juegos y puede regular su conducta de acuerdo con ello. Es capaz de abandonar su hogar para ir a trabajar, sin perturbarse en exceso. Es capaz dentro de ciertos límites, de presentarse y conducirse de modos similares a los de los otros miembros de su grupo laboral. Puede regular su vida por el reloj, en la medida en que el empleo lo requiera. Puede permitirse el ser supervisado por extraños, sin reaccionar con enojo que no pueda funcionar, ni con tanto servilismo que pierda toda iniciativa. Puede adoptar la coloración protectora de las costumbres y tradiciones locales resumidas bajo el rótulo de “rol del trabajador”.

Es evidente que la lista antes mencionada corresponde a un rol modelo. No todos satisfacen estos requisitos, y muchos se quedan cortos en la satisfacción de uno o más de ellos. En términos generales, esos requisitos constituyen el tipo de persona requerido por una sociedad orientada hacia el trabajo. Sin embargo, cuando los accidentes de su historia vital (extrema pobreza, incapacidad física, mental o emocional, perjuicio étnico, etc.) impiden a una persona satisfacer estos requisitos, tenderá a ser incluida entre los “vocacionalmente inadaptados” y se convertirá en un objeto de la preocupación social. Cada vez es más probable que el individuo mal adaptado llame la atención de un organismo corrector o aliviador: un centro de rehabilitación, un programa de lucha contra la pobreza, un servicio de orientación vocacional, etc. Parece evidente que esos organismos no pueden limitarse a ofrecer al inadaptado vocacional un entrenamiento en determinada área de destreza, y esperar que su problema se resuelva de esa manera. Las exigencias que plantea el trabajo a la

gente son multidimensionales, y la adquisición de una destreza laboral dada es sólo una parte, aunque importante, del problema de adaptación. El diagnóstico vocacional moderno requiere también una estimación de las áreas de la subcultura laboral a las que el individuo no se ha incorporado, o lo ha hecho en muy escasa medida. La acción correctora debe incluir procedimientos orientados a la endoculturación laboral general, tanto como una formación en aptitudes y destrezas particulares.

3.5.5. Algunos componentes de la conducta laboral

En este apartado se intentará revisar al conjunto de variables que caracteriza al ser humano individual que trabaja. Vale decir, se explorará en términos de categorías amplias, el bagaje psicológico con que el trabajador se incorpora a un empleo.

3.5.5.1 El trabajo y la afectividad

Parece obvio afirmar que el trabajo compromete las emociones humanas tanto como los aspectos cognoscitivos y motores de la conducta. Al considerar globalmente el enfoque de la psicología del trabajo, cabe formular dos observaciones. Primero, pese al intenso esfuerzo de varias décadas aun no se conoce la naturaleza precisa de las relaciones entre la satisfacción con el trabajo y la eficiencia en el trabajo. Segundo, “satisfacción” es un término demasiado abstracto como para que pueda decir mucho sobre los aspectos afectivos del trabajo.

La investigación sobre la satisfacción en el empleo llama la atención debido a que el trabajo suscita sentimientos y emociones tanto como requiere aptitudes y destrezas, pero el término “satisfacción” es una abstracción vaga. No revela el tipo preciso de las emociones que suscita en los individuos el trabajo que hacen. Una persona puede declararse “insatisfecha” con su supervisor, pero no queda claro que es

lo que siente realmente. ¿es la rabia la emoción dominante, entre las suscitadas por la supervisión?, ¿se trata de la clase de persona que simplemente no puede trabajar bajo supervisión o hay diferencias según la clase de supervisión?. Obviamente los individuos llegan a las situaciones de trabajo con actitudes y disposiciones muy diferentes hacia la autoridad. En un extremo, están las personas básicamente no empleables, debido a que cualquier tipo de supervisión suscita efectos tan negativos que el trabajo resulta intolerable. En el otro extremo, están las personas que no pueden trabajar en absoluto a menos que se las supervise estrecha y continuamente.

3.5.5.2. El trabajo y la identidad

Muchos autores sostienen que el principal problema psicológico de la sociedad contemporánea es el de la identidad (Erikson, 1963; Fromm, 1948, 1955). Muchos factores ha sido rotulados como determinantes de la “crisis de la identidad”: la explosión demográfica, las tendencias masivas a la urbanización, el desordenado ritmo del cambio tecnológico y social, la erosión de los sistemas de valor tradicionales bajo la presión de la perspectiva científica del mundo, la ruptura de la gran familia y otros similares. Se insiste en que las sociedades menos complejas y con un ritmo de cambio mas lento disponían de muchas provisiones para ayudar al individuo a saber quien era, pero que esos apoyos están siendo arrasados. Se sostiene que antes el individuo, tenía clara conciencia de ser un miembro pleno de una tribu, un grupo de parentesco o una familia.

Los enormes conglomerados de gente desvinculada entre sí, en las áreas urbanas cada vez mas vastas; la densidad que tiene la industria moderna de una fuerza laboral en constante cambio y movilidad; el carácter cada vez mas abierto de la sociedad; la elevación de la innovación misma a la categoría de una virtud fundamental; los inmensos logros de las ciencias naturales, son factores que

constituyen un serio ataque a muchos sistemas de valor tradicionales. Determinantes de la identidad tales como el nombre, la religión, la raza o la nacionalidad siguen siendo características identificatorias a las que la gente se adhiere. Sin embargo, están perdiendo su fuerza y no han sido reemplazados por un conjunto adecuado de identificadores sustitutivos.

Aunque ciertos indicadores tradicionales de la identidad puedan estar debilitándose, las relaciones entre el trabajo y la identidad parecen adquirir una mayor significación. A la gente ya no se le pregunta quién es sino qué hace. A los niños se les pregunta con frecuencia: ¿qué quieres ser cuando grande?, y a menudo están bien preparados para responder. La respuesta que se espera es en términos de algún tipo de ocupación.

Mientras alguna vez existió la expectativa general de que un muchacho seguiría los pasos de su padre, ahora es más seguro predecir lo contrario. Por supuesto, sigue siendo más fácil que el hijo de un empresario, y no el de un obrero común, llegue a ser un ejecutivo de empresas. Nuestra sociedad está lejos de ser completamente abierta, y muchas personas siguen sufriendo las limitaciones impuestas por el origen étnico, la raza, el status de grupo minoritario o la clase social. A partir de lo recién dicho se espera conocer algunas de estas limitaciones en el grupo de sujetos de esta investigación por cuanto pertenecen a un segmento excluido de la sociedad.

¿Cómo se desarrolla este proceso en la vida de la persona individual? En la sociedad moderna, el terreno clave sin duda es la escuela y los años críticos que corren a partir de los cinco o seis años (Erikson 1963). Las metas que puede desarrollar el chico a medida que avanza en el proceso de la educación formal, su

capacidad de alcanzar logros, su motivación y sus oportunidades para seguir educándose son determinantes fundamentales del tipo de identidad ocupacional que alcanzará. Por supuesto, la escuela no existe en un vacío, ni es el único determinante de la elección ocupacional. La escuela es un microcosmos de la sociedad mayor a la que sirve y refleja en sus tensiones, conflictos y contradicciones característicos. Si la sociedad en general tiende a subestimar a grupos de personas, por razones étnicas, de clase social o por cualquier otro estigma identificatorio, los niños de esos grupos tienden a obtener menor atención en la escuela. El chico también trae consigo a la escuela ciertos estilos vitales de conducta y de personalidad, que le fueron impuestos por su experiencia familiar preescolar, y esta influencias persisten a lo largo de la mayor parte de su vida escolar.

Aunque su desempeño en la escuela es un resultado complejo de todos estos determinantes, es ese desempeño en sí mismo el que llega a establecer crucialmente su rol ocupacional posterior. El que fracasa en la escuela queda confinado, en la mayoría de los casos, a los trabajos comunes, no calificados, ya que prácticamente cualquier trabajo calificado requiere cierto dominio de los temas de la escuela secundaria. El trabajo de la sociedad moderna se caracteriza por una elaborada jerarquía de status, recompensas y prestigio. Si el trabajo que hace un individuo se convierte en un factor cada vez mas importante de su identidad, entonces la gente que ocupa posiciones inferiores corre el riesgo de sentirse disminuida en su valor personal. Esto es ciertamente lo que ocurre, como lo indican los estudios de salud mental realizados con trabajadores industriales según Kornhauser (1965). Los trabajadores con ocupaciones de nivel inferior experimentan sentimientos mucho mas negativos, respecto de si mismos, que los de ocupaciones de nivel superior, y los atribuyen al tipo de trabajo a que se ven limitados.

3.5.5.3. El trabajo y las necesidades humanas

Al declarar que el trabajo satisface o frustra ciertas necesidades humanas ingresamos al terreno de la motivación. La motivación para el trabajo es un asunto muy complejo que todavía no se comprende bien. Al mismo tiempo, se acepta generalmente que la motivación para el trabajo es uno de los determinantes más importantes de la conducta laboral. La pregunta más extrema sería: ¿por qué trabaja la gente? Más específicamente podría preguntarse: ¿por qué hay tanta variación en el grado en que diferentes personas movilizan sus energías para trabajar y enfocan sus intereses y su atención en el trabajo?

La gente trabaja por dinero. Aunque esta respuesta está lejos de ser completa, no se la debe ignorar. El trabajo es, por naturaleza, una actividad instrumental ejecutada para procurarse las necesidades de la existencia, no importa la amplitud con que se interprete el término “necesidades”. Los estudios más modernos de la motivación para el trabajo dan cuenta, con frecuencia que la conducta laboral es influida por muchos motivos además de la recompensa monetaria pero sería bastante insensato sostener que estos otros motivos operarían eficazmente en ausencia de la recompensa monetaria.

Brevemente se consideraran una de las motivaciones más importantes, que operan en interacción con las de tipo económico.

Autoestima. Las relaciones entre el trabajo y la autoestima tienen tanto aspectos absolutos como relativos. Desde lo absoluto, quienes están totalmente ociosos tienden a ser denigrados como holgazanes o parásitos. Aunque se dice que nuestra sociedad está perdiendo en parte su fuerte orientación hacia el trabajo, todavía una persona debe tener buenas razones para permanecer totalmente ociosa (demasiado joven o

demasiado viejo). Existen entonces asociaciones evidentes entre el trabajo y la madurez, entre el trabajo y la normalidad.

En general, el trabajo parece tener consecuencias importantes para la percepción de la propia dignidad como persona, aunque se debe ser cauto al ponderar este factor. Al igual que las necesidades materiales, la autoestima es una variable compleja y evasiva, difícil de medir y que aparece confundida con otros factores. El trabajo sólo es una de las áreas fundamentales de la interacción humana, y la gente varía mucho en cuanto al grado de compromiso con él. Sería un grave error creer que todos o la mayor parte de los miembros de una ocupación de bajo status tienen como consecuencia de ello un sentimiento de disminución de la dignidad personal. Sin embargo, cada vez existe mayor evidencia de que el trabajo es un medio por el cual la gente aprecia su valor personal.

3.5.6. Componentes de la personalidad laboral

En la medida que se analizan diversas teorías del trabajo y se evalúa la evidencia disponible, comienza a emerger el siguiente cuadro. Primero, existe un considerable acuerdo respecto de que la conducta laboral del adulto es el resultado de un prolongado proceso evolutivo, que atraviesa una serie de periodos y estadios distinguibles. Segundo, este proceso parece ser de naturaleza adaptativa, es decir, que el individuo debe enfrentar una variedad de presiones, demandas y limitaciones ambientales. Tercero, parece evidente que no se puede limitar la atención a las aptitudes y destrezas particulares que ha podido adquirir el individuo.

3.5.6.1. Teorías de la personalidad

La personalidad humana no es ni una entidad monolítica ni un agregado de fragmentos totalmente desvinculados. Los diversos aspectos de la personalidad ponen de manifiesto tanto comunalidad como especificidad. Uno puede reaccionar ante todos los hombres (en parte) en términos de la manera en que se responde al padre. Esto es adecuado, en la medida en que todos los individuos – incluyendo al propio padre – tienen ciertos rasgos comunes. Pero los sujetos difieren entre sí en numerosos aspectos, y uno debe responder tanto a las diferencias como a las similitudes. Para las personalidades normales, las diferencias observables superan ampliamente a las similitudes observables. En el mismo sentido, es posible establecer que un determinado rasgo de personalidad (por ejemplo la dominación) explica parte de la variación de la conducta de una persona en ciertas situaciones específicas. Pero la misma persona puede comportarse muy sumisamente en otras situaciones. La hipótesis más viable respecto de la personalidad humana es que ésta está compuesta de una cantidad de subestructuras y áreas que, si bien no están enteramente desvinculadas, manifiestan un grado considerable de diferenciación interna. Las respuestas emocionales que se hacen entre sí las personas parecen estar motivadas simultáneamente por dos concepciones opuestas: que las personas se asemejan entre sí en aspectos importantes, y difieren entre sí en otros aspectos importantes.

Las relaciones entre trabajo y personalidad tienen un alto grado de complejidad. En algunas personas, el trabajo genera las mismas emociones que fueron suscitadas en las interacciones familiares más tempranas. Este tipo de persona reacciona ante sus empleadores como si fueran sus padres, ante sus compañeros de trabajo como si fueran sus hermanos. En esos casos, podemos pensar que la personalidad despliega un alto grado de comunalidad, reaccionando a todas las situaciones como si fueran las mismas y manifestando ciertos tipos predominantes de respuestas emocionales.

El término “*personalidad laboral*” según W. Neff, se refiere al conjunto concreto e interrelacionado de motivos, estilos de ajuste, maniobras , etc., con los que un individuo determinado enfrenta la exigencia de trabajar, estos atributos personales constituyen una subárea especial de la personalidad general; y su topografía no es idéntica a la de otras áreas de la personalidad. De esta noción se desprende lo siguiente: si la personalidad está constituida por una cantidad de áreas semi autónomas, una persona puede manifestar perturbaciones severas en un aspecto de la personalidad y simultáneamente funcionar relativamente en otros. Esta posibilidad ayuda el hecho, de otro modo misterioso, de que algunos psicóticos francos puedan satisfacer con razonable adecuación las exigencias del trabajo. A la inversa, ciertos individuos son totalmente incapaces de adaptarse al trabajo, pero parecen funcionar bien en otras áreas interpersonales (por ejemplo, el sexo, el matrimonio, la amistad, etc.).

A pesar de lo recién dicho, no es suficiente sostener simplemente que la conducta laboral es mediatizada por una subárea especial de la personalidad. Es necesario conocer el desarrollo de éste fenómeno y sus características únicas.

Hasta donde puede hablarse de un núcleo de la personalidad laboral, este núcleo es la manera en que el individuo puede asumir el rol de persona productiva. Es evidente que el trabajo implica producción. El propósito del trabajo es producir alguna alteración planificada del medio o ambiente físico intelectual o cultural, de modo que la vida humana se haga mas segura, mas comfortable, o de otra manera mas deseable.

El rol productivo tiene una cantidad de interesantes atributos psicológicos. En primer lugar, parece ser el resultado de un prolongado periodo de desarrollo personal. La productividad no significa nada para los niños muy pequeños, y adopta una variedad de significados a medida que crecen. En segundo lugar, hay mucha variación entre las personas en cuanto a la facilidad y la eficiencia con que pueden asumir el rol de persona productiva, y algunos no pueden asumir en absoluto este rol. En tercer lugar, el requisito de ser productivo se vincula claramente con ciertos valores culturales vigentes. Una vez que estos valores son incorporados, nos encontramos en el dominio de los motivos para trabajar. En cuarto lugar, no es suficiente la mera motivación para el trabajo, la persona debe estar en condiciones de enfrentarse también a una amplia variedad de condiciones sociales especiales. En quinto lugar, la capacidad de ser productivo no sólo es una función del tipo de persona que se es, sino también del tipo de trabajo que se debe realizar.

3.5.6.2. El desarrollo de la personalidad laboral

Los estudiosos del desarrollo del niño tienden generalmente a subdividir todo el proceso en una serie de períodos distintivos. Estos períodos son impuestos en parte por la maduración biológica, y en otra parte por las formas tradicionales en que las sociedades han institucionalizado el cuidado y la preparación de sus niños. Básicamente se trata de ver como el niño logra resolver tareas evolutivas sustancialmente diferentes. El grueso de la literatura se centra en los primeros años de la niñez donde puede ser menos crucial que posteriormente, para la formación de la personalidad laboral. W. Neff adopta sus ideas sobre el desarrollo de la personalidad laboral en base a los escritos de tres autores fundamentalmente: Hendrick, 1942, 1943; Lantos, 1943, 1952 y Erikson, 1959, 1963.

Ives Hendrick es uno de los pocos psicoanalistas en adoptar la posición de que los “*instintos primarios*” del sexo y la agresión son insuficientes para dar cuenta de toda la variedad de la conducta humana. Se interesó por los placeres que el ser humano parece derivar, desde el principio de la niñez, del ejercicio de sus capacidades cognoscitiva y motrices. Este autor sostiene que desde el comienzo de la infancia el ser humano dedica una enorme cantidad de energía a la tarea de explorar y controlar su medio físico, y deriva de ello una buena dosis de “*placer primario*”. Cree, por lo tanto, que la teoría psicoanalítica clásica debe ampliarse con la postulación de un “*instinto de dominio*”, que sería “*un impulso innato a hacer y a aprender cómo hacer*”.

Lantos aporta el pensamiento de que la transición del placer por la actividad al placer por el logro tiene lugar durante lo que Freud denominó periodo de latencia (aproximadamente entre los cinco o seis años y la pubertad). Llama la atención sobre una observación de Freud, de que los animales alcanzan la adultez sin pasar por un periodo de latencia, y luego la autora presenta su propio punto de vista: que la importancia de este periodo en el caso del hombre reside en su vinculación con el aprendizaje y la educación. Otra idea interesante de la autora es que en el hombre se rompe la serie instintiva, al interponerse la actividad mental entre la necesidad instintiva y el acto gratificante. Los seres humanos, en efecto, se dedican a una actividad de rodeo, en el sentido que los objetos de la gratificación adulta no suelen estar directamente disponibles (como en el caso de los animales) sino que deben ser “trabajados”. La autora va mas allá y añade que el adulto deriva placer de los sentimientos de independencia, porque esto significa para él que ya no está atado a las limitaciones de la niñez. Así, un adulto a quien se priva de su trabajo se siente infantilizado, pero ya no puede volverse hacia el padre omnipotente en busca de seguridad y apoyo.

En cuanto a Erikson y sus ideas sobre el “ciclo vital”, éstas son en extremo estimulantes. Erikson sugiere que el periodo de latencia plantea un conjunto de problemas que la teoría psicoanalítica ha tendido a descuidar. Según la ve Erikson, el inicio de la niñez está dominado en gran parte por la mecánica de la nutrición y la eliminación, por el juego, por las primeras formas de dominio físico (gatear, pararse, caminar, correr) y por la estabilización de las relaciones con los padres (el complejo de Edipo). Sin embargo, sólo cuando el niño ingresa en el periodo de latencia está preparado para nuevas tareas del desarrollo. Erikson identifica el periodo de la niñez media con el estadio de la industria, un periodo de “ingreso en la vida”, con la aclaración de que la vida debe ser en primer lugar vida escolar.

3.5.6.3. Una teoría general de la personalidad laboral

A partir de los estudios de los autores recién mencionados, W. Neff propone que si se comienza con la siguiente proposición: de que los acontecimientos de la niñez temprana son menos críticos que los de periodos posteriores en lo que hace a la formación de la personalidad laboral. Los acontecimientos de la niñez temprana constituyen ciertamente las condiciones necesarias para el desarrollo ulterior, pero no las condiciones suficientes. Los componentes críticos de la personalidad laboral se forman aparentemente durante los periodos de la niñez intermedia y la adolescencia.

Para comprender este proceso, es necesario conocer lo que tiene lugar cuando el niño debe abandonar su familia durante unas horas para ir a la escuela. El niño enfrenta ahora un conjunto novedoso de exigencias, y se requieren de él nuevos tipos de adaptaciones. En la escuela se aprende (o no se aprende) algo que excede el espectro requerido de habilidades cognitivas. En el ambiente escolar el niño se encuentra por primera vez con muchos de los requisitos del rol laboral. El niño adquiere los primeros acondicionamientos serios al reloj: debe aprender a llegar a la

escuela a horario, a permanecer una cantidad fija de horas, a dividir el día en tiempo para la escuela y tiempo para jugar. Debe aprender a acomodarse a todo tipo de extraños (sus profesores y sus compañeros), con los cuales no puede comportarse como sigue haciéndolo tal vez con sus padres y familiares. Debe iniciar el proceso de adaptación a los aspectos públicos, impersonales, casuales y distantes de la vida. La escolaridad comienza el prolongado proceso de erosión de los vínculos que ligan al niño a sus padres, proceso que finaliza en la existencia mas o menos independiente del trabajador adulto.

Mas allá de estas consideraciones relativamente sutiles de la conducta laboral, la escuela plantea una exigencia básica que es central respecto de todas las demás: la exigencia de logros²⁶. El término “logro” implica cierto tipo de actividad dirigida, cuyo propósito es satisfacer algún tipo de norma. También tiene que ver con significados literales como “llegar a un fin”, “alcanzar una meta”. Intrínseca al logro es la noción de un desempeño activo, incluso de un esfuerzo, como si para lograr algo se tuviera que superar los obstáculos que impiden el dominio de algo.

La fuente general de lo que se denomina personalidad laboral reside en los preceptos de la sociedad según los cuales un individuo debe desempeñar un rol productivo. El niño se ve frente a estas exigencias, en su forma mas primitiva, cuando ingresa en algún tipo de proceso educativo formal. El periodo de latencia, que Freud tendió a considerar como un periodo relativamente libre de conflictos, es visto por W. Neff y los autores mencionados, como el periodo crítico durante el cual el niño debe

²⁶ El enfoque de Mc Clelland (1961) consiste en considerar al logro como un factor de la motivación individual y en tratar de demostrar su asociación con resultados conductuales como el éxito en la escuela, la movilidad ocupacional e incluso el nivel de productividad de sociedades humanas enteras. Sin embargo, sobre este punto, lo que interesa es una cuestión previa, que tiene que ver con los orígenes de la “necesidad de logro” como motivo humano. Se sostiene aquí que las presiones para “lograr” no surgen, en realidad, hasta que el niño enfrenta la educación formal. Se internalizan como un motivo (o se rechazan y requieren defensas contra ellas) durante la niñez media y tardía.

comenzar a lidiar con la exigencia de alcanzar logros, de ser productivo. Debe aprender a abandonar el juego durante periodos prolongados del día; debe soportar la separación de las figuras primarias; debe tomar conciencia del tiempo, empezar a cumplir horarios, tratar de completar tareas. Debe aprender a tratar con lo que gradualmente comienza a aparecer como una serie casi infinita de figuras de autoridad organizadas jerárquicamente, figuras a las cuales no está ligado por lazos de sangre o de intimidad. Debe lograr cierto equilibrio de cooperación y competencia con sus compañeros, y encontrar un lugar en la cultura de sus pares. Al mismo tiempo, se ve crecientemente bombardeado por todo tipo de mensajes sobre las virtudes del rol productivo.

Todos los niños se ven frente a la exigencia de alcanzar logros, ya que el proceso de crecimiento implica el dominio de numerosas tareas definidas biológica y culturalmente. La compulsión a trabajar, sin embargo, es al principio algo externo al organismo, y luego se internaliza en grados diversos y de distintas maneras. Una vez internalizada la exigencia de una u otra forma, puede convertirse en un estímulo para todo tipo de sentimientos de placer, gratificación, ansiedad, culpa o inadecuación. Como resultado de ello, aparecen conductas de ajuste que eventualmente se consolidan en el “estilo laboral” propio del individuo.

Los componentes de la personalidad laboral son, entonces, muy complejos. Las personas pueden trabajar mal, o ser incapaces de trabajar en absoluto, por diversas razones. Algunos no han internalizado los preceptos de la sociedad en el sentido de desempeñar un rol productivo; no se han endoculturado en la subcultura del trabajo. En otros casos, se ha internalizado la exigencia general de ser productivo, pero esa exigencia entra en conflicto con otras de la situación laboral: el requisito de vincularse adecuadamente con los pares y las figuras de autoridad en el empleo, el

requisito de moderar ciertas necesidades de intimidad y privacidad, el requisito de satisfacer estándares impuestos por otros. También hay muchas personas cuyos estilos de trabajo sólo se adaptan a ciertos tipos de empleo; por ejemplo, pueden trabajar bien siempre que el empleo sea rutinario y no contemple modificaciones, pero no si la tarea obliga a una innovación y creatividad continuas.

Los problemas de la conducta laboral, son, por lo menos, en gran parte, problemas de personalidad. La personalidad laboral no debe ser identificada con otras áreas de la personalidad, porque las exigencias del trabajo no son idénticas a las del amor o el juego. Por esta razón W. Neff describe la personalidad laboral como un área semiautónoma de la personalidad general. Al mismo tiempo, la conducta laboral, al igual como el amor, compromete afectos, requiere un periodo prolongado de aprendizaje social, es regulada por hábitos de respuestas mas o menos duraderos, es conformada por acontecimientos de los cuales la persona adulta puede ser en gran medida inconsciente.

Los problemas del trabajo no deben ser considerados o tratados con las mismas técnicas que son apropiadas para los problemas del amor. La incapacidad relativa para trabajar no puede curarse mediante la mera exhortación, ni siquiera mediante la provisión de entrenamiento en alguna habilidad laboral.

Siguiendo a W. Neff sobre este punto señala que la psicopatología del trabajo implica algún área deficiente o defectuosa en el desarrollo de la personalidad laboral. La mayoría de las personas que no pueden desempeñar un rol productivo tienen problemas en alguno o en todos los segmentos de la personalidad laboral. Pueden tener diversos grados de dificultad para vincularse con las figuras de autoridad; sus

interacciones con sus pares en el trabajo pueden suscitarles afectos incómodos o inadecuados; pueden asociar todo tipo de significados negativos con el trabajo. Sin embargo, los elementos comunes de la personalidad laboral dan la impresión de ordenarse diversamente en diferentes personas.

3.5.7. Algunos problemas contemporáneos

3.5.7.1 El trabajo y el cambio social

Considerando que el trabajo es un fenómeno bastante complejo y además multifacético, estudiado y comentado desde muchos puntos de vista: desde lo económico, desde las instituciones sociales, gubernamentales, desde lo político incluso hasta desde lo valorativo, lo cual contribuye enormemente a tener una mayor comprensión del trabajo como también un fenómeno psicológico. Los dilemas humanos frente a los problemas que conlleva enfrentar la situación de trabajo se encuentra supeditada a los cambios sociales que ocurren en el entorno donde se desarrolla el individuo. De modo que se hace necesario mencionar algunos de ellos y que serán presentados a continuación.

RESUMEN

En este apartado se ha intentado establecer un cierto recorrido respecto del concepto de trabajo y ciertos factores que afectarían positiva y negativamente la eficacia en el trabajo. Esto con el propósito de mas adelante durante esta investigación intentar dar respuesta a ciertas preguntas relativas a este fenómeno tomando en consideración que todas las personas son y cuentan con historias familiares y personales distintas y por tanto de acuerdo a esa diferencia las capacidades, preferencias y modos de desempeño también lo son. Eso por una parte,

y por otro lado también resulta pertinente destacar una materia de interés para la psicología cual es lo relacionado con las actitudes, conductas y sentimientos de un grupo de sujetos respecto del trabajo.

De acuerdo a lo señalado más arriba y en el contexto de esta investigación el grupo de personas contempladas para ser investigadas pertenecen al segmento socioeconómico llamado extrema pobreza, eso tiene varias implicancias, las que inciden en la forma y modo de asumir determinadas conductas sociales con patrones culturales propios del medio dentro del contexto en el cual se desenvuelven y, que por tanto, se deberán contemplar al momento de evaluar el tipo de rol social que asumen estas personas dentro del ámbito del trabajo.

La presente investigación ha sido diseñada en virtud de tratar de encontrar una respuesta frente a ciertos resultados cuantitativos que un grupo particular de Jefes y Jefas de Hogar obtienen frente a determinadas ofertas de trabajo por tanto y de acuerdo a eso es importante que los aspectos mencionados anteriormente deban ser contemplados por cuanto éstos permitirán ampliar el campo de conocimiento que se tiene de estas personas pero incorporando una óptica cualitativa.

En consideración a lo recién expuesto, para esta investigación se recurre a la información que entregan un grupo de mujeres Jefas de Hogar, las cuales en su mayoría es casada o convive con sus parejas, sin embargo también se encuentra un grupo de mujeres representantes de familias monoparentales. Todas ellas han debido considerar la alternativa de incorporarse a una actividad generadora de ingresos económicos. Y a partir de ese espectro surgen los diferentes modos de representación acerca del concepto de trabajo que éstas mujeres entregan.

En cuanto a las condiciones necesarias para trabajar, es posible dar cuenta de un primer punto referido al hecho de que la mayor parte de las situaciones laborales presentan un conjunto de requerimientos los cuales deben ser satisfechos para poder trabajar, estos se refieren en particular a cierto grado de movilidad, destreza manual, de capacidad para comprender y desempeñar una tarea por nombrar algunos de ellos. También habría que considerar el hecho de que habitualmente no está en manos de las personas decidir cuanto tiempo se trabajará, cuando se debe comenzar y a que ritmo se debe dar el desempeño. Las situaciones laborales son situaciones sociales caracterizadas por normas, rituales, costumbres y exigencias sociales muy complejas. De ese modo tal vez sea posible que un sujeto pueda satisfacer las condiciones necesarias del trabajo pero no las suficientes.

El trabajo no es una actividad “natural” como lo es el respirar, o el percibir, lo típico es que las personas trabajen por alguna razón. El trabajo es esencialmente una actividad social, que se realiza debido a un conjunto de numerosas expectativas y exigencias sociales, tanto conscientes como inconscientes, manifiestas como encubiertas. El mundo del trabajo es una especie de subcultura compleja, con sus costumbres, leyes, rituales, recompensas y sanciones. Se trabaja en ciertos momentos, en ciertos lugares y de ciertas maneras prescriptas. El aprendizaje de ciertos hábitos laborales es uno de los tipos de aprendizaje que toda sociedad organizada impone partiendo por los hijos lo cual en este caso será tomado en consideración a partir de las respuestas que los sujetos beneficiarios Jefes y Jefas de Hogar del programa sean capaces de entregar.

Como se puede observar el trabajo conlleva una diversidad muy amplia de características, requisitos y aprendizajes que las personas deben contemplar al momento de integrarse a esta actividad, esta investigación intentará develar lo que

representa para un grupo determinado de Jefes y Jefas de Hogar, con historias y experiencias mas o menos similares, partiendo de la base que pertenecen a un mismo contexto socioeconómico. Pero también contemplando la unicidad de cada una de ellas, pues a pesar de los rasgos comunes, la singularidad es importante para poder comprender las respuestas que entregan frente a la necesidad de trabajar.

3.6. EL CONCEPTO DE POBREZA

Con el propósito de entregar una mirada mas amplia se tomarán en consideración los criterios que aportan Juan Somavia²⁷ y Jorge Gissi²⁸ quienes desde sus respectivos espacios abordan el tema de la pobreza, lo que de entrada es mencionado como un concepto que tiene múltiples vértices, en consecuencia, se habla de un fenómeno complejo y según eso se sugiere tomar en consideración los aportes que las distintas ciencias humanas puedan decir al respecto.

De acuerdo a la OIT, aproximadamente la mitad de las personas que viven en la pobreza están en edad de trabajar y la capacidad de los adultos de obtener ingresos determina decisivamente su bienestar, por lo tanto, relacionar el conocimiento y la índole de la pobreza con el carácter central del trabajo en la vida personal y el proceso de desarrollo resulta ser un aspecto relevante para esta investigación. El modo más fácil de medir la pobreza consiste en comparar los ingresos o el consumo con las necesidades materiales fundamentales de alimentación, alojamiento y vestuario, y de acuerdo a esto se ha determinado el límite de 2 dólares al día que manejan el Banco Mundial y las Naciones Unidas para cuantificar el grado de pobreza en el mundo.

²⁷ Director General de la Oficina Internacional del Trabajo

²⁸ Psicólogo, Magister en Letras y Doctor en Ciencias Sociales

J. Somavia (2003: 22-23) señala que *“un gran número de estudios y encuestas ponen de manifiesto que la característica más dañina y aflictiva de la pobreza es la pérdida de la dignidad²⁹, porque debilita gravemente las relaciones en el seno de la familia y de la comunidad, y por ende la posibilidad de librarse de un ciclo de privaciones que puede durar varias generaciones. El hecho de ser capaz de mantenerse uno mismo y de contribuir al bienestar de la familia y de la comunidad gracias al trabajo mueve al respeto de uno mismo y de los demás”*.

Acotándolas a esta investigación, se considera apropiado incorporar estas ideas planteadas por Somavia, por cuanto la pobreza en sí, es compleja, siendo imposible reducirla a un punto de vista que busca su solución, ésta afecta a una persona, sin embargo, la consecuencia inmediata es su repercusión inevitable en su entorno inmediato, vale decir la familia y luego la comunidad a la que pertenecen.

Respecto de J. Gissi, este autor, en una de sus obras, aporta una mirada interdisciplinaria, donde diversas investigaciones se traducen en una teoría integradora, su interés mayor se centra en lo cultural - psicosocial de la pobreza urbana. Realizando una crítica a la literatura sobre algunos aspectos de la subcultura de los pobres urbanos en nuestro país. Algunas de las primeras precisiones al tema que estudia el autor, según sus palabras es que: *“considerará cultura de la pobreza a la cultura que sea diagnosticada en los pobres, vale decir a las creencias, normas, valores y pautas de los pobres según las investigaciones realizadas”*.

²⁹ Este aspecto de la pobreza fue puesto de manifiesto en una encuesta de gran escala realizada por el Banco Mundial, cuyos resultados fueron publicados en una serie de tres volúmenes: *Voices of the Poor* (Nueva York, Oxford University Press para el Banco Mundial, 2000)

J. Gissi (1990) plantea el tema de la pobreza y le incorpora saberes con la intención de crear una psicología teórica y práctica, y señala una orientación por donde debiera conducirse el trabajo profesional de los psicólogos interesados en las ciencias sociales y la acción comunitaria en la actualidad y paralelamente plantea ciertas críticas en forma parcial del estado teórico sobre el problema que ha formulado y la disociación lamentable de las diversas ciencias humanas.

3.6.1. La Pobreza - definición descriptiva –

a) Pobreza Relativa

La relación de la pobreza con la sociedad en que es definida se puede subdividir en tres aspectos interrelacionados, lo que a su vez se refleja en tres formas de relatividad de la pobreza.

La Relatividad Histórica: indica que lo que es o fue pobreza en una época, no necesariamente lo es en otra.

La Relatividad Internacional: hace que un mismo grupo pobre sea pobrísimo en relación a otro país más rico, o semi – rico en relación a otro país más pobre. El concepto de pobreza es relativo no sólo histórica (longitudinalmente hablando), sino también internacionalmente (considerado transversalmente).

La Relatividad intranacional: alude a los cambios históricos, serán pobres aquellos con un nivel de vida “muy bajo el posible”³⁰, esto implica que las aspiraciones serán más altas cuando el progreso tecnológico aumenta el nivel de vida.

³⁰ Michael Harrington, citado por J. Gissi

b) Pobreza absoluta

Si es cierto que cualquier país, grupo o individuo es pobre en relación a otro mas rico, aparece el problema de definir quien podría ser pobre fuera ya de lo relativo, dado que relativamente todo país, grupo o individuo sería pobre, con excepción del mas rico del mundo.

Se intentará resolver entonces en términos de las necesidades mínimas, eso quiere decir que pobre en términos absolutos será aquel que no puede satisfacer sus necesidades mínimas. Eso implica que habría que resolver lo que se entiende por necesidades mínimas, lo que es mínimo para uno no lo es para otro, ni individual ni colectivamente. Entonces se resuelve diferenciar necesidades materiales e inmateriales. Necesidades materiales son aquellas sobre las cuales es mas posible resolver el problema, también porque tales necesidades son mas fáciles de cuantificar y porque son universales en la medida en que tengan implicaciones biológicas. Algunas de éstas necesidades y que son aceptadas mas allá de la época, cultura e individuos son las de comer, beber, dormir, descansar y las sexuales. De tales necesidades básicas la mas manifiesta, estudiada e inequívocamente susceptible de ser frustrada por la pobreza absoluta, es la de comer.

Por otra parte y en relación con las necesidades mencionadas se consideran también necesidades bastante universales algunas necesidades sociales derivadas de las anteriores: el vestuario, la vivienda , la salud, la ocupación y la educación.

Aun cuando se quiera ser lo mas “objetivo posible” como dice el P. Fonseca³¹ *“no se puede evitar la complejidad socioeconómica de la pobreza, precisamente porque ella es un fenómeno primariamente social, y no biológico aún cuando se trate de necesidades frustradas fundamentalmente biológicas”*.

En cuanto a la pobreza inmaterial, referidas a una mejor salud mental, realización de las potencias físicas y mentales en el trabajo y amplio acceso a varios bienes culturales. Si bien esto alude a que la ausencia de pobreza se aproximaría a una situación de vida “ideal”, una buena salud mental y la realización de las potencialidades en el trabajo son difícilmente objetivables e incluso no tienen un sentido unívoco para muchos autores ni menos aún para diversas culturas.

En lo que a pobreza se refiere es importante considerar aquellas necesidades materiales o inmateriales que al no ser satisfechas, sean sentidas o sufridas como amenaza a la personalidad con probables consecuencias negativas. Por tanto es esencial ver la relación entre pobreza, no satisfacción de necesidades y eventuales rasgos o características culturales ligadas a los problemas de la pobreza.

3.6.2. La pobreza y el trabajador

La mayor parte de lo que se sabe respecto de la pobreza y el trabajador se ha obtenido mediante estudios de las bajas más espectaculares del campo de batalla económico: los enfermos mentales hospitalizados, los criminales o delincuentes reclusos, los drogadictos, etc.. Sin embargo, no se puede suponer que los casos de desorden extremo sean necesariamente representantes típicos de la masa de una población dada, aún cuando pueda mostrarse que la pobreza se correlaciona con una

³¹ P. Fonseca s.j. mencionado por J Gissi

mayor incidencia de los problemas humanos más importantes. Los pobres no sólo quedan al margen de la sociedad de la abundancia; también quedan al margen de la observación.

El conocimiento respecto de las actitudes hacia el trabajo se ha obtenido sobre todo del estudio de individuos para quienes la capacidad de trabajar, en si misma, no es un problema fundamental; por ejemplo, estudiantes que disponen de una variedad de opciones ocupacionales, o trabajadores desocupados.

Puede sostenerse con fundamento que el hijo varón de una familia muy pobre enfrenta considerables dificultades para adquirir los componentes de la personalidad laboral positiva. Para “jugar a trabajar”, se necesitan modelos de rol adecuados y un equipo mínimo, elementos de los que muy probablemente él no dispondrá. Si pertenece a una familia sin padre y ha sido criado por su madre y un conjunto de parientas, entonces tendrá dificultades para imaginarse el rol del hombre “que lleva el sustento a la familia”. Aún cuando el padre esté presente, no hay mayores alicientes para recurrir al padre como un modelo de lo que hacen los adultos cuando trabajan. Probablemente el padre esté desocupado, o en el mejor de los casos será un obrero mal pagado, explotado y nada calificado. Los juegos educativos no sólo son mínimos o inexistentes, sino que hay evidencias de que a estos niños no se les alienta a jugar con objetos domésticos ordinarios, por temor a que los rompan. De modo que incluso la vida preescolar de los niños pobres puede carecer de los estímulos y experiencias tempranas que operan como modeladores iniciales de la personalidad laboral.

Cualquiera sea el nivel de carencia de las experiencias tempranas del niño de estrato social pobre, se exagera cuando se produce el ingreso en la escuela. El alumno de esta escuela no solo puede ser incapaz de adquirir una orientación significativa hacia el trabajo, sino que puede ser totalmente incapaz de procurarse alguna gratificación mediante sus logros. Obtiene muy poco entrenamiento para la concentración, y comprende que en realidad no se esperan de él grandes logros.

3.6.3. Pobreza y género

M. E. Valenzuela (2003) se refiere a este tema y señala que las mujeres enfrentan la pobreza con desventaja respecto de los hombres debido, de acuerdo a ella, a su “*situación desmedrada*” en el orden de género, a una “*valoración diferenciada*” de la dimensión femenina y masculina y a las normas para el “*control de la sexualidad y la procreación*”.

Si bien en los últimos años se han desarrollado diferentes conceptualizaciones e indicadores de la pobreza aún no se llega a un consenso sobre cuales serían más determinantes.

La autora manifiesta que si bien se reconoce la complejidad y relatividad del significado pobreza y de los conceptos asociados a ella, al mismo tiempo existe acuerdo sobre la existencia de un núcleo de privación casi absoluta, donde no es factible relativizar la situación ni someterla a comparaciones. Se refiere a la pobreza extrema. El análisis de la pobreza desde una dimensión de género debe partir de la premisa de que ésta opera en distintos niveles, en los que se producen y reproducen relaciones sociales y se generan mecanismos de transmisión generacional del estatus de pobre. Actualmente, producto del creciente traspaso de las funciones del Estado a la sociedad, las mujeres se han visto en la obligación de aumentar las tareas ligadas al cuidado de la familia. *En el hogar, las relaciones desiguales de poder entre los*

géneros tienden a reforzar la pobreza relativa de las mujeres (Bradshaw, 2002³²). El incorporar la dimensión de género al análisis de la pobreza implica asumir que la posición social de la mujer es desigual y la experiencia femenina de la pobreza puede ser diferente y más aguda que la de los hombres debido a las formas de exclusión y discriminación por sexo.

Las desigualdades de género, socialmente construidas, se expresan tanto en la asignación de identidades y actividades, como en la separación de los ámbitos de acción a los que corresponde una designación diferente de valor simbólico, donde lo masculino cobra ventaja sobre lo femenino.

La pobreza afecta de manera diferente a hombres y mujeres. A pesar de que hay procesos y características comunes, existen también otros donde se observa una clara señal de incidencia del género. Las mujeres representan un grupo especial dentro de los pobres, caracterizado por su alta dedicación a actividades no remuneradas y dependencia económica de los hombres proveedores, así como por su concentración en una reducida gama de ocupaciones, principalmente informales, con bajos salarios.

“La división del trabajo por sexos está a la base de la pobreza, debido a las menores oportunidades que tienen éstas para acceder a los recursos materiales y sociales, así como a la toma de las decisiones en materias que afectan su vida y el funcionamiento de la sociedad”(R. Bravo 1998^a y 1998b³³). Luego el mismo autor continúa e indica dos tipos de determinantes de género en la pobreza de las mujeres estos serían: **estructurales** e **intermedios**.

³² citado por M. E. Valenzuela (2003, p. 18)

³³ citado por M. E. Valenzuela (2003, p 27)

Se entenderá por determinantes **estructurales** aquellos por los que se responsabiliza a las mujeres de la mayor parte del trabajo doméstico y del cuidado de la familia

- Las mujeres dedican una gran cantidad de horas diarias a un trabajo que no es remunerado, en los quehaceres del hogar, crianza de los niños, cuidado de la salud de los miembros de la familia. Esto impone restricciones a la participación de la mujer en condiciones de igualdad en el mundo público y genera su dependencia económica respecto del hombre.
- La función biológica de la procreación se proyecta en una función social del cuidado de los miembros de la familia. Así se tiende a considerar a las mujeres como responsables únicas de la crianza de los hijos, el cuidado de los enfermos y de los ancianos.
- El trabajo reproductivo de la mujer carece de valor económico en las sociedades contemporáneas, es decir, es menos apreciado que el papel económico del hombre.

En cuanto a los determinantes **intermedios** de la pobreza de género se refiere a aquellos consecuencia de los anteriores y se expresan a través de la desigualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a los recursos económicos, culturales, sociales y políticos.

- Desigualdad en las oportunidades para acceder al trabajo remunerado. Las mujeres tienen una menor tasa de participación en la fuerza de trabajo si se compara con la de los hombres, entre otras razones, por las barreras que les imponen las tareas domésticas y falta de preparación e información, y por las pautas culturales que desincentivan el trabajo femenino.
- Desigualdad en el acceso de las mujeres a los recursos productivos. El menor acceso de éstas las mantiene alejadas de la riqueza y del poder económico.
- Desigualdad en las oportunidades para desarrollar su capital humano. El sistema educativo y de formación profesional tiende a reproducir las pautas

tradicionales sobre las relaciones e identidades de género, en que lo femenino es menos valorado socialmente.

- Desigualdad de acceso a lo social, se refiere a las carencias sociales (baja escolaridad y/ o capital social, inadecuada preparación para el trabajo, acceso deficitario a la salud y vivienda), como también al aislamiento y falta de pertenencia a redes.

Las mujeres en su calidad de responsables de la economía doméstica, sienten más severamente el impacto de las privaciones en la vida cotidiana, y por ello, desde una dimensión subjetiva suelen ser más afectadas por la responsabilidad de diseñar estrategias coherentes con los recursos disponibles y las decisiones de priorizar la asignación de éstos para el consumo de algunos miembros del hogar, en desmedro de otros (Feijoo, 1998³⁴).

Factores relacionados con la estructura y composición del hogar, tales como la presencia de niños y ancianos, el ciclo de vida de la familia y la estructura etaria adquieren especial relevancia para la mujer pobre y sus posibilidades de emprender una actividad económica y superar su vulnerabilidad frente a la pobreza.

Para reducir la pobreza es indispensable que existan mas empleos disponibles y aumenten los ingresos de las personas. En el caso de las mujeres este es un desafío de mayor envergadura si se compara con la situación de los hombres de acuerdo a como se ha expuesto.

RESUMEN

Las necesidades humanas van mas allá del sostenimiento de las condiciones mas indispensables para vivir – en el sentido biológico – y en ese punto, éstas están estructuradas a partir de los valores que en cada cultura se determina como necesidad.

³⁴citado por M. E. Valenzuela (2003, p 30)

De acuerdo a eso, la pobreza es posible de abordar como un fenómeno social y en consecuencia, es mas amplia que la mera falta de ingresos que ayuden a satisfacer las necesidades mas básicas.

La pobreza en cuanto situación de privación es relativa cuando se manifiesta en la falta de capacidades, de derechos y autonomía de las personas para participar plenamente en la sociedad. El bienestar de las personas no se determina únicamente por el consumo por cuanto incluye también elementos no materiales, esto implica reconocer su carácter multidimensional incorporando de ese modo aspectos que tienen que ver con la participación social y realización de derechos.

El grupo de Jefes y Jefas de Hogar que son parte de este estudio pertenecen a un segmento como ya se ha mencionado denominado extrema pobreza, definido de acuerdo a ciertos parámetros económicos que contemplan la insatisfacción de requerimientos universales y que al no ser satisfechos vulneran la integridad física y psicológica de estas personas. La manifestación mas clara y evidente de la pobreza extrema es la insuficiencia alimenticia. En este apartado se ha descrito de manera mas o menos general lo que se entiende por pobreza con el propósito de contextualizar la población sujeto de este estudio.

Por otro lado, tomando en cuenta que en esta investigación participan mayoritariamente mujeres Jefas de Hogar, es pertinente detenerse en el modo como éstas enfrentan la pobreza y las consecuencias que eso conlleva para si mismas y sus familias, vale decir establecer un acercamiento a la realidad que les corresponde asumir pensada en una dimensión de género. Esto por cuanto de acuerdo a lo que se ha estudiado hasta ahora, para el caso de las mujeres, las oportunidades de acceso a los recursos materiales y sociales es desigual en comparación a los hombres. Las mujeres que participan de esta investigación han debido desarrollar diversas estrategias que les permitan generar ingresos económicos con el propósito de mejorar las condiciones de vida para ellas y para sus familias. Lo cual no significa que de ese

modo éstas mejoren ya que la incorporación de las mujeres a una actividad generadora de recurso económicos esta determinada primeramente por el rol asignado de dueña de casa y cuidadora de hijos., vale decir, su dedicación primera es una actividad de tipo no remunerada y también por una situación de exclusión debido a que no cuentan con los atributos necesarios para incorporarse al mundo laboral producto de una historia personal y familiar de connotaciones importantes y que les ha correspondido asumir.

IV CAPITULO

4.-MARCO METODOLÓGICO

4.1 ENFOQUE METODOLÓGICO

Los objetivos planteados en esta investigación hacen necesario utilizar una metodología lo suficientemente flexible con el objeto de conocer a partir de los propios relatos de los informantes su relación con el trabajo, lo cual no sería posible si se utilizara una metodología cuantitativa por cuanto ésta demanda la utilización de instrumentos que conllevan, de acuerdo a M. Cathalifaud (1998) *“una reducción analítica y causal de componentes y procesos aislados”*.

De acuerdo a lo anterior y siguiendo a M. Cathalifaud (ibid) se requiere entonces desarrollar una metodología que *“apoye con procedimientos que pongan acento en la identificación y descripción de operatorias mediante las cuales las comunidades humanas absorben, organizan y describen sus experiencias”*. A partir de esto se asume utilizar una metodología cualitativa.

Taylor y Bogdan (1987:20) reforzando la idea anterior consideran la investigación cualitativa como *“aquella que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable”*, de acuerdo a esto la investigación se enmarcará en el enfoque llamado fenomenológico, *“enfoque que posee una larga historia en la filosofía y la sociología, la cual quiere entender los fenómenos sociales desde la propia perspectiva del actor por cuanto examina el modo en que se experimenta el mundo. La realidad que importa es lo que las personas perciben como importante”* (Taylor y Bogdan: pag 16).

Luego los mismos autores (1986: 20) indican las siguientes características propias de la investigación cualitativa:

1. La investigación cualitativa es inductiva. Se sigue un diseño flexible, con interrogantes vagamente formuladas.
2. Se ve al escenario y a las personas desde una perspectiva holística, lo que quiere decir que no son reducidos a variables sino considerados como un todo. Se estudia a las personas en su contexto de pasado y en las situaciones en las que se hallan.
3. Los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de su estudio. Interactúan con sus informantes de un modo natural y no intrusivo.
4. Los investigadores cualitativos tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas. Es decir, que lo esencial es experimentar la realidad tal como otros la experimentan.
5. El investigador cualitativo suspende o aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones, es decir, ve las cosas como si estuvieran ocurriendo por primera vez.
6. Para el investigador cualitativo, todas las perspectivas son valiosas, busca una comprensión detallada de las perspectivas de otras personas.
7. Los métodos cualitativos son humanistas. Éstos necesariamente influyen sobre el modo en que las vemos, llegando a conocer a las personas en lo personal y a experimentar lo que ellas sienten en sus luchas cotidianas en la sociedad.
8. Los investigadores cualitativos dan énfasis a la validez en su investigación. Los métodos nos mantienen próximos al mundo empírico. Están destinados a asegurar un estrecho ajuste entre los datos y lo que la gente realmente dice y hace.
9. Para el investigador cualitativo todos los escenarios y personas son dignos de estudio. Ningún aspecto de la vida social es demasiado frívolo o trivial para ser estudiado.

10. La investigación cualitativa es un arte. El científico social cualitativo es alentado a crear su propio método. Se siguen lineamientos orientadores, pero no reglas. Los métodos sirven al investigador; nunca el investigador es esclavo de un procedimiento.

4.2 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación tendrá carácter exploratorio y descriptivo. Exploratorio por cuanto se intentará conocer las representaciones sociales del trabajo de un grupo de personas. Eso necesariamente ha implicado remitirse a los estudios que sobre el tema se han realizado previamente, y en virtud de aquello es posible decir, que si bien el concepto psicosocial de las representaciones sociales ha sido estudiado e investigado previamente, dando lugar a la existencia de estudios desde la psicología acerca de la pobreza, éstos hasta ahora, no han abordado particularmente el segmento de extrema pobreza y su relación con el trabajo y mas específicamente como se ha propuesto este estudio estableciendo un parámetro de comparación con los PRLE. Al mismo tiempo tendrá un carácter descriptivo por cuanto se expondrá de una manera más o menos independiente los conceptos a los que nos referiremos.

Se pretende observar la realidad tal cual es para los Jefes Jefas de Hogar incorporados al Programa Puente utilizando un diseño no experimental transaccional, de modo amplio y flexible, donde no habrá manipulación intencional lo que permitirá conocer los discursos que ellos entreguen sobre el trabajo para luego analizarlos, todo esto en un solo momento y en un tiempo único.

La flexibilidad se tomará en consideración en cuanto a que se tomarán decisiones durante todo el proceso a medida que se sucedan los eventos, lo que implica asumir una dinámica sujeta a modificaciones según sean las necesidades, considerando los posibles inconvenientes que se puedan presentar.

4.3 DELIMITACIÓN DEL CAMPO A ESTUDIAR

El universo o población se refiere al conjunto total de elementos que constituyen un área de interés analítico. Estará constituido por la población de un área determinada según sea la definición del problema de investigación.

Para esta investigación considerando los datos entregados por FOSIS al 31 de Agosto 2004 existían 30.459 familias contactadas por el Sistema Chile Solidario, familias que a la fecha estarían participando del Programa Puente en la región metropolitana (urbano - rural).

La unidad de análisis consiste en las personas que van a ser investigadas según el problema y los objetivos de la investigación. Esto implica delimitar una población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretenden generalizar los resultados. Vale decir, la muestra estará constituida por un subgrupo de la población y para esto es necesario delimitar ciertas características de esa población.

La selección de la muestra de carácter no probabilístico e intencionada está relacionada con la elaboración de criterios que permiten retratar al grupo que se desea estudiar, lo cual lleva por nombre la selección basada en criterios. En este punto, de

acuerdo a Goetz y Lecompte (1988: 98) la selección basada en criterios “*requiere que el investigador elabore un listado de los atributos esenciales que debe poseer la unidad seleccionada para, después de eso, buscar en el mundo real alguna que se ajuste a ellos*”.

Para esta investigación se escogen los entrevistados, de acuerdo a lo siguiente:

1. Un grupo de beneficiarios Jefes o Jefas de Hogar incorporados al Programa Puente.
2. Mayores de 18 años, de ambos sexos,
3. Todos ellos con una permanencia en el Programa de a lo menos 1 año y medio (18 meses).
4. Que hayan participado de los PRLE ofertados para ellos y
5. Que el 50% de ellos hayan sido exitosos y el 50% hayan fracasado en los resultados de los PRLE.

En esta investigación, tomando en cuenta que se trata de un diseño cualitativo, la muestra ha sido ordenada por un grupo de 12 sujetos Jefes de Hogar que participan del Programa Puente, los cuales han recibido ofertas de Programas de Reinserción Laboral y Empleo (PRLE) en las modalidades Dependiente e Independiente. (cuadro 1)

Cuadro 1

SUJETOS	PRLE	ÉXITO	FRACASO
1. mujer	x	si	-----
2. mujer	x	si	-----
3. mujer	x	si	-----
4. mujer	x	-----	si
5. mujer	x	-----	si
6. mujer	x	----	si
7. hombre	x	si	-----
8. hombre	x	si	-----
9. hombre	x	si	-----
10. hombre	x	-----	si
11. hombre	x	-----	si
12. hombre	x	-----	si

Fueron consideradas 3 Comunas Urbanas de la Región Metropolitana, en total fueron entrevistadas 10 personas. A partir de este momento se dará cuenta de la flexibilidad que se le atribuye a esta investigación. Inicialmente el universo de estudio estuvo compuesto por 12 Jefes de Hogar, de los cuales 6 eran varones y 6 mujeres. Sin embargo, en el terreno se logró contactar solamente 10 Jefes de Hogar (en total) y de éstos sólo uno era varón. Esto se debió a una serie de circunstancias detectadas en el terreno mismo: los municipios seleccionados no contaban dentro de sus listados con varones Jefes de Hogar que pudiesen ser caracterizados de acuerdo al perfil que se solicitaba y por otro lado considerando que el Programa Puente aborda las temáticas con familias, son éstas las que deciden quien será el representante Jefe de Hogar ante el programa y en un porcentaje elevado son mujeres las que asumen esa representación.

Lo anterior ha dado como resultado que en la actualidad el Programa Puente se focalice principalmente en mujeres Jefas de Hogar. Esto que se acaba de señalar es relevante como también lo es el significativo número de familias monoparentales que participan del programa.

Por otro lado, y siguiendo con la idea anterior, no fue posible encontrar la cantidad de entrevistados que hubiesen sido exitosos en lo que a trabajo dependiente se refiere, dando paso de ese modo a una realidad que va más por la línea de lo independiente principalmente, cuando de trabajo en cuanto actividad económica se refiere. Estos antecedentes sólo fueron detectados una vez que se sale a terreno en búsqueda de los entrevistados. La selección de los beneficiarios exitosos y no exitosos se obtuvo de acuerdo a los criterios de selección de los responsables de las Unidades de Intervención Familiar (UIF) en las Municipalidades que participan de la muestra. (cuadro 2)

Cuadro 2

SUJETOS	PRLE	ÉXITO	FRACASO
1. mujer	si	si	_____
2. mujer	si	si	_____
3. mujer *	no	_____	_____
4. mujer	si	si	_____
5. mujer	si	si	_____
6. mujer**	no	si	_____
7. mujer***	no	_____	_____
8. mujer	si	si	_____
9. mujer	si	si	_____
10. hombre	si	si	_____

- *En este caso la entrevistada da cuenta no haber recibido oferta alguna de los PRLE.
- ** La entrevistada da cuenta que fue beneficiada con un bono económico cuando formaba parte de un Programa antecesor al Programa Puente y que ella invirtió ese capital en un carro para la manipulación de cabritas.
- *** La entrevistada relata haber sido informada de un beneficio oferta a través de los PRLE -de tipo independiente-. Vale decir, se le iba a entregar en un periodo breve de tiempo un bono el cual iba a ser invertido en una actividad de tipo artesanal.
- **** Estos casos son contemplados dentro de la muestra tomando en consideración el criterio de flexibilidad que se le asigna a la investigación y además porque desde un principio se recurrió a los Jefes UIF para solicitar una nómina de entrevistados.

Se considera también la incorporación de los profesionales responsables del Programa Puente en Comunas Urbanas de la región metropolitana, en carácter de informantes indirectos, los que desde sus experiencias refieren sobre los resultados exitosos versus los no exitosos en los beneficiarios a su cargo de acuerdo los siguientes criterios:

1. Jefes de Unidades de Intervención Familiar (UIF) y Apoyos Familiares (AF)
2. Que lleven es su cargo a los menos 1 año y medio, en ambos casos.

4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La técnica de recopilación de información a utilizar en esta investigación será la de entrevista profesional y de ella es posible definirla como “arte de la conversación”, aprendida de modo natural en el curso de la socialización de las personas.

Erlandson y otros (1993: 85-86) dan cuenta de lo que es una entrevista señalando:

“(...)en la investigación naturalista, las entrevistas adoptan mas la forma de un diálogo o una interacción(...) permiten al investigador y al entrevistado moverse hacia atrás y hacia delante en el tiempo (...) las entrevistas pueden adoptar una variedad de formas (...) la más común es la entrevista semi estructurada que es guiada por un conjunto de preguntas y

cuestiones básicas a explorar pero ni la redacción exacta ni el orden de las preguntas está predeterminado (...)”.

La entrevista cualitativa se diferencia de otro tipo de técnicas “*por la aplicación de procesos fundamentales de comunicación y de interacción humana. Se caracterizan, en general, por un contacto directo entre el investigador y sus interlocutores*” (Quivy, 1992:184). La entrevista, es el método donde el investigador habla cara a cara con sus informantes, hace preguntas y anota o registra sus respuestas. Éstas se realizan una vez que se han establecido los contactos, y con el tiempo dominando el lenguaje común de la comunidad estudiada.

Por lo tanto la entrevista nos proporciona una estructura macro que nos da una guía mas profunda que el cuestionario y nos permite recoger información cualitativa comparable. Las preguntas de la entrevista tienden a ser más abiertas y permiten rastrear con más profundidad sobre el tema que se desea investigar.

Esta investigación recurrirá a la entrevistas de grupo y a la entrevista semi estructurada.

Entrevistas de grupo

Este tipo de entrevista da cuenta de “*un habla investigada la cual no alcanza la conversación, y queda desdoblada como habla individual y escucha grupal. Se escucha en grupo, pero se habla como entrevistado singular y aislado*”. En este tipo de entrevista se deja entrever una especie de conversación la cual es delimitada técnicamente.

La entrevista grupal es un instrumento que se utilizó durante la primera etapa de la investigación con los Jefes UIF y los Apoyos Familiares, ambos, en calidad de informantes indirectos, valorando el alcance de su gestión y la proximidad que ellos han logrado establecer con los beneficiarios, conociendo a las familias y sus demandas.

La cantidad de entrevistas grupales a realizar dependió, de los criterios señalados, de las posibilidades reales que se tuvo para realizarlos, pues es sabido que éstos profesionales tienen una recarga de trabajo enorme. Se estimó realizar 3 entrevistas grupales con los Jefes de las Unidades de Intervención Familiar, lo que significó entrevistar a 17 personas, aproximadamente y 3 entrevistas grupales con los Apoyos Familiares dando por resultado 20 personas entrevistadas.

En este caso, la decisión de trabajar con los informantes es producto de la información que ellos manejan sobre la población estudio por cuanto conocen a las familias, por tanto es válido conocer sus puntos de vista, lo cual permite acceder a una mejor comprensión del mundo del trabajo que los Jefes o Jefas de Hogar a través de sus propios discursos puedan entregar. La decisión de utilizar la técnica de entrevista grupal, se debe primero por un tema de tiempo, pues se sabe que los encargados del Programa se encuentran sobre exigidos en cuanto a tareas a cumplir, por lo tanto, esta modalidad resulta mas fácil de concretizar. Sin dejar de reconocer que ésta técnica resulta bastante útil para efectos de una investigación de carácter cualitativo como ésta.

Entrevista semi - estructurada.

La entrevista semi estructurada constituye un tipo específico de entrevista cualitativa en particular, siendo una entrevista cualitativa ésta tiene la finalidad de “proporcionar un cuadro amplio de una gama de escenarios, situaciones o personas”. Las entrevistas se utilizan para estudiar un número relativamente grande de personas en un lapso relativamente breve si lo compara con el tiempo que requeriría una investigación mediante observación participante.

Caplow (1956: 171) sostiene que en beneficio del funcionamiento de la entrevista, “*el entrevistado debe percibirla como una conversación, sin que se de cuenta de la estructura de la interrogación, el orden de las preguntas, o los objetivos del entrevistador*”, el mismo autor refuerza esta idea dando tres razones diferenciadoras respecto de la conversación de la vida cotidiana:

a. En la entrevista, la participación del entrevistado y del entrevistador cuenta con “expectativas explícitas”: “el uno de hablar y el otro de escuchar”.

b. El entrevistador anima constantemente al entrevistado a hablar, sin contradecirle.

c. A los ojos del entrevistado, el encargado de organizar y mantener la conversación es el entrevistador.

Patton (1990) identifica tres tipos básicos de entrevista cualitativa.: la entrevista de conversación informal, enfoque de guía de entrevista o entrevista semi estructurada y la entrevista estandarizada y abierta.

Los distintos tipos de entrevista difieren en cuanto formato y estructura, pero en todas ellas las respuestas de los participantes son abiertas, de acuerdo a Gittins & Bass (2002): *“Las entrevistas de conversación informal son un flujo espontáneo de preguntas donde el sujeto puede no darse cuenta que las preguntas están siendo monitoreadas”*. El enfoque de guía de entrevista predetermina un conjunto de temas a explorar. La entrevista estandarizada y abierta interroga al sujeto a través de un conjunto de preguntas fijas que pueden usarse en varias ocasiones con sujetos diferentes.

Patton (1990: 288) da cuenta de la entrevista estandarizada abierta, caracterizada por el empleo de un listado de preguntas ordenadas y redactadas por igual para todos los entrevistados, pero de respuesta libre o abierta.

Se opta por esta técnica de recolección de información por cuanto se considera el más apropiado, constituyen un método veloz, y de bajo costo para conseguir información. Este tipo de entrevista se estructura parcialmente por medio de una guía de entrevista, lo que en este caso tomará en cuenta los objetivos que persigue esta investigación.

4.5. PLAN DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

J. Gil Flores considera pertinente delimitar el análisis de contenido respecto de los procedimientos interpretativos, éstos últimos se refieren a las diversas estrategias de análisis que *“actúan sobre datos cualitativos y lo hacen enmarcadas en una determinada forma de entender la realidad y la construcción del conocimiento. En este caso se parte del supuesto de que la realidad social es subjetiva, múltiple,*

cambiante, resultado de una construcción de los sujetos participantes mediante la interacción con otros miembros de la sociedad, y se interesan por comprender e interpretar la realidad tal y como es entendida por los propios participantes” (pág. 65).

Este tipo de análisis se refiere implícitamente a uno de carácter inductivo, ya que, *“arranca de la propia recogida de datos para intentar llegar a formulaciones teóricas que expliquen las relaciones halladas en estos datos” (pág. 67).*

Este proceso analítico requiere de ciertas fases necesarias para su consecución, lo primero es transcribir textualmente la información entregada por los Jefes y Jefas de Hogar que componen la muestra para transformarlos en discursos. Una vez hecho eso se accede a la fase de identificación y saturación de las posibilidades significativas que el discurso señale, para posterior a eso realizar las interpretaciones teóricas necesarias.

El plan de análisis se llevó a cabo de la siguiente manera:

Etapa 1. Análisis de Contenido de las entrevistas grupales a los Jefes de las Unidades de Intervención Familiar (UIF). La categorización tuvo un carácter abierto, por cuanto se construyó a partir de lo que los Jefes UIF entregaron como información.

Etapa 2. Análisis de Contenido de las entrevistas grupales a los Apoyos Familiares (AF). La categorización tuvo un carácter abierto, por cuanto se construyó a partir de lo que los propios Apoyos Familiares entregaron como información.

Etapa 3. Análisis de Contenido de las Entrevistas a los Jefes y Jefas de Hogar que participan del estudio.

La categorización, en este caso, fue abierta esto quiere decir que a partir de los propios relatos de los entrevistados se extrajeron y construyeron las categorizaciones tomando en consideración en todo momento la idea central que conduce la investigación, es decir, se realizó pensando en las dimensiones de las representaciones sociales.

La etapa 1, 2 y 3 dio cuenta de los primeros resultados de la investigación, sobre la base de la información que se recogió lo que implicó tener una primera aproximación respecto del concepto trabajo desde la visión de los responsables del Programa como de los Beneficiarios del Programa Puente.

Etapa 4. Triangulación e Integración de Datos

La interpretación se realizó sobre la base de los contenidos y antecedentes que brindaron el marco teórico referencial y además a partir de la información que surgió en la etapa 3 –aportada por los propios beneficiarios-, según eso, se pudo tener una visión de una realidad vista desde distintos ángulos y a partir de eso se pudo establecer un sistema de conclusiones de la investigación.

ETAPA	PRODUCTO
1	<u>De los Jefes UIF:</u> Descripción del discurso sobre el concepto de Trabajo en los Beneficiarios del Programa Puente y los resultados que éstos obtienen en los PRLE
2	<u>De los Apoyos Familiares:</u> Descripción del discurso sobre el concepto de Trabajo en los Beneficiarios del Programa Puente y los resultados que éstos obtienen en los PRLE
3	<u>De los Beneficiarios del Programa Puente:</u> Descripción del discurso sobre el concepto de Trabajo
4	Construcción de las Representaciones Sociales de los Beneficiarios del Programa Puente y establecimiento de las posibles relaciones con los resultados obtenidos por éstas personas en los PRLE

V CAPITULO

5. RESULTADOS Y ANÁLISIS

A continuación se procederá a dar a conocer los resultados obtenidos en este estudio. En primer lugar, se entregará una sistematización de las temáticas consideradas como las más relevantes en relación al material obtenido a partir de las respuestas a la entrevista que los sujetos informantes directos entregaron. Las entrevistas tuvieron una duración aproximada de una hora y se llevaron a cabo entre los meses de Enero y Abril 2005.

Se comenzará por mostrar a través de cuadros algunas características consideradas importantes de los Jefes y Jefas de Hogar de la muestra, esto con el propósito de contextualizar la información que entregaron posteriormente en la sesión de entrevista. En un momento se consideró la posibilidad de efectuar un segundo encuentro con los Jefes y Jefas de Hogar con el propósito de profundizar algunos temas que fueron nombrados en la primera entrevista, sin embargo, eso no fue posible debido a que, por un lado, estaba la dificultad para ubicarlos y contactarlos y, por otra, fuera de grabación manifestaron mayoritariamente su temor frente a que sus relatos fueran a darse a conocer en instancias como la municipalidad. De acuerdo a esto se desestimó la posibilidad de llevar a cabo ese segundo encuentro.

En segundo lugar se realizará un análisis descriptivo por categorías, las cuales serán presentadas por ejes temáticos surgidos a partir de la lectura de las respuestas a las entrevistas semi estructuradas, los ejes nacen a partir de la frecuencia en los relatos de las personas, al mismo tiempo se describirá los significados para cada tema expuestos sobre la base de dichos relatos .

Cabe señalar que los entrevistados tuvieron buena disposición de cooperar. La dificultad que se presentó en el transcurso se debió a la falta de comprensión de las preguntas por parte de ellos, lo que daba cuenta del manejo del lenguaje que poseen éstas personas, el cual es básico y sencillo, haciendo necesario re-plantear las preguntas con vocablos que fueran de su comprensión, vale decir, en términos simples y directos. Así y todo en ocasiones no comprendían o aunque si bien decían hacerlo sin embargo entregaban una respuesta que no tenía relación con la pregunta

5.1. ANTECEDENTES GENERALES

A continuación se dará cuenta del sujeto al cual se ha contemplado en esta investigación, para lo cual es necesario partir dando cuenta del contexto donde habitan. Los Jefes de Hogar entrevistados viven en situación de extrema pobreza, condición definida por la encuesta CAS. Los hogares visitados reflejan la precariedad del tipo de vivienda en el que habitan estas familias, se constató que el material de construcción utilizado para sus viviendas eran sencillos y en la mayoría de los casos a medio o sin terminar. El número de habitaciones era insuficiente, en muchos casos, considerando la cantidad de personas que formaban parte del grupo familiar. En algunos casos, los Jefes de Hogar dieron cuenta que habían obtenido la “pieza” a través del Hogar de Cristo. Se constató también que contaban con servicio de electricidad, sin embargo, las instalaciones del sistema de cables –visible-, daba cuenta de la irregularidad y falta de seguridad en su implementación. Respecto del servicio de agua potable, contaban con ese servicio, sin embargo, en algunos casos, al momento de la entrevista estaba cortado por falta de pago -según sus propios relatos-

El nivel educacional de los entrevistados es bajo si se piensa que se trata de personas jóvenes en su mayoría, ellos dan cuenta que dejaron de estudiar por diversas razones entre las cuales se destacan: la imposibilidad de mantenerse dentro del sistema educacional por razones de índole económico -pues sus progenitores no

tenían como hacerlo- y de ese modo éstos preferenciaron la permanencia de los hermanos menores.

Asistí como dos o tres veces pero yo repetía y repetía, no podía aprender, no se me grababan las cosas, y mi mamá se aburrió y me sacó.(Martina)

Yo estuve un tiempo internada en la Ciudad del Niño, ahí estudié, pero llegué hasta 3 ° básico, después mi mamá me retiró y nunca mas fui al colegio.(Luisa)

Por sea yo deje de estudiar para que ellos (hermanos) pudieran hacerlo.(Jessica)

Lo anterior repercute directamente en el estilo de vida que estas personas deben afrontar, de partida la infancia y la adolescencia para los entrevistados no se regula por los patrones que dicta la sociedad, en el sentido que no llevan a término el proceso de escolaridad pues desertan del sistema educacional siendo prácticamente niños, es decir se inician en una vida de adultos, con las responsabilidades que eso implica tempranamente lo que altera su proceso de desarrollo y sus recursos personales. En la mayoría de los casos entrevistados, las Jefas de Hogar, a la edad de 15 años ya habían sido madres lo que estaría dando cuenta de una iniciación sexual y maternidad temprana. Estos antecedentes son relevantes si luego se piensa y analiza la situación laboral de estas personas, las mujeres Jefas de Hogar ejercen o han ejercido la ocupación de Asesora de Hogar, y se incorporan al mundo laboral -la mayoría de las entrevistadas-, antes de la edad en que han sido madres, vale decir, entre los 10 y los 15 años, aunque se tratase de ocupaciones menores (cuidado de vehículos en estacionamientos, temporeras, etc).

Comencé a trabajar a los 10 años cuidando y limpiando autos en los estacionamientos.(Luis)

Mi primer trabajo fue en una fábrica de plásticos, yo tenía entre 13-14 años, estuve allí como dos años hasta que me embaracé de mi primera hija. (Luisa)

La única vez que trabajé fue en la viña, cortando uvas, eso fue cuando tenía 15 años,(...). Fui porque ya había dejado los estudios.(Catherine)

Ahora bien, si se toma en consideración, como lo señala Balán, Browning y Jelin (1977), que la familia constituye el contexto más inmediato dentro del cual se generan ambiciones y se brindan los medios para alcanzar metas educativas los antecedentes que aportan los Jefes y Jefas de Hogar respecto de sus progenitores, en cuanto a escolaridad, son los siguientes:

No sé si mi papá fue al colegio nunca le he preguntado. Mi mamá sí!, alcanzó hasta como 2º medio. (Jessica)

Mi padre no sabía leer ni escribir, era Campesino.(Martina)

Mi papá no sabe leer ni escribir, mi mamá parece que fue hasta 6º básico.(Catherine)

En cuanto a las ocupaciones de sus progenitores, los sujetos entrevistados relatan lo siguiente:

Mi papá actualmente se dedica a la recolección de frutas (temporero). Antes trabajó en la construcción hasta que tuvo un accidente, lo que le impidió continuar en esa área. Mi madre tiene 43 años y trabaja como asesora del hogar, puertas afuera.(Catherine)

Mi mamá falleció y mi papá vive en el sur, se dedica a trabajar su propio campo.(Cristina)

Mi papá falleció pero trabajó siempre en la construcción, mi mamá de asesora de hogar pero ahora esta en Aseo de Áreas Verdes en la Comuna.(Luis)

Mi papá fue profesor de Matemáticas, en Tomé (octava región), murió el año 70. mi madre ha trabajado toda la vida en el rubro del comercio, en forma independiente, vendiendo productos de “cosméticos”, puerta a puerta, en el sector donde vive.(Gladis).

Él era músico y tocaba en las micros, en el Mercado de Concepción. De joven, él trabajó en la mina de Lota pero eso no le gustaba. Mi padre falleció hace dos años, alcoholizado. De ese modo él nos mantuvo a todos nosotros. Nosotros somos 8 hermanos. Mi madre fue siempre dueña de casa, se dedicó a criar a los hijos, ella también falleció.(Martina)

Mi padre trabajaba en una Librería de Santiago como vendedor, falleció hace 20 años. Mi madre al enviudar comenzó a trabajar como asesora de hogar (lavado, planchado, etc). (Rosa)

Pareciera que lo anterior estaría dando cuenta de que el grado de escolaridad de los progenitores repercutiría en la de los entrevistados, lo cual reafirmaría a Ryder (1965): “..el grado de educación de una determinada cohorte depende en gran medida del nivel alcanzado por la generación de sus padres”.

De acuerdo a lo recién expuesto pareciera que este grupo de Jefes de Hogar son parte de un grupo especialmente dañado y privado de las posibilidades de salir de un ciclo de pobreza dura, la cual vendría dándose desde las generaciones antecesoras a ellas.

Como se ha señalado los sujetos entrevistados todos Jefes de Hogar, pertenecen a un segmento socioeconómico de la población de nuestro país llamado “extrema pobreza”, esto quiere decir que son personas cuyas carencias van mas allá de lo material, en el sentido que sus precariedades son de todo tipo, se trata de personas que han vivido toda su vida inmersas en un contexto donde las necesidades básicas no logran satisfacerse, debido a que los ingresos que perciben no alcanzan a cubrir un canasta básica de alimentos (antecedentes proporcionados por la Encuesta CASEN), lo que sin duda incide directamente en el bienestar de ellos y de sus familias.

Respecto del entorno donde viven estas familias éste se caracteriza por estar ubicadas en lugares distantes de los centros urbanos a los que pertenecen geográficamente, es decir, viven en las periferias de las comunas a las cuales pertenecen. Los entrevistados y sus familias viven, de acuerdo a lo que se pudo detectar en: calidad de “allegados” de otros familiares; arrendando un espacio dentro

de un sitio -donde se congregan muchas otras familias- en condiciones similares- o habitando viviendas básicas entregadas por el gobierno.

5.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS JEFES Y JEFAS DE HOGAR

En esta sección se presenta una caracterización del Jefe y las Jefas de Hogar considerando los siguientes aspectos: edad, estado civil, escolaridad, ámbito de trabajo y número de hijos.

Edad

El rango de edad de los entrevistados fluctúa entre los 22 y 53 años. De ellos cuatro mujeres y un varón son menores de 30 años, dos entre 30 y 39, dos entre 40 y 49 años y una entre 50 y 59 años. Se aprecia que la mitad de los Jefes de Hogar de la muestra se encuentran dentro del primer rango, es decir, 5 de 10 son menores de 30 años. (cuadro n ° 1)

CUADRO N ° 1

EDAD	f
20-29	5
30-39	2
40-49	2
50-59	1
TOTAL	10

Estado civil

Entre los Jefes de Hogar seis son casados, dos son separadas y las dos restantes son solteras.(cuadro n ° 2)

CUADRO N ° 2

ESTADO CIVIL	f
Soltero -a-	2
Casado -a-	6
Separado -a-	2
Viudo -a-	0
TOTAL	10

Escolaridad

En relación con la escolaridad, de los Jefes (as) de Hogar ninguno alcanza la Enseñanza Media Completa. Una Jefa de Hogar tiene enseñanza media incompleta. Una jefa de hogar tiene enseñanza básica completa, siete jefas de hogar tienen enseñanza básica incompleta y finalmente una no asistió al colegio.(cuadro n ° 3)

CUADRO N ° 3

ESCOLARIDAD	f
Sin escolaridad	1
Ens. Básica Incompleta	7
Ens. Básica Completa	1
Ens. Media Incompleta	1
Ens. Media Completa	0
TOTAL	10

Ámbito de trabajo

En relación al ámbito de trabajo, dos Jefes de Hogar se encontraban trabajando con contrato en forma Dependiente para una Empresa de Aseo (el cual expiraba a la semana después de la entrevista), una Jefa de Hogar se dedica a vender ropa usada en una Feria Libre de su sector domiciliario, una Jefa de Hogar mantiene desde Octubre 2004 un kiosco Bazar (“paquetería”), dos Jefas de Hogar manejan un kiosco de Abarrotes y Confites en sus domicilios, una Jefa de Hogar elabora y vende “cabritas” a la salida de un colegio de su sector, finalmente tres Jefas de Hogar son Dueñas de Casa y de éstas dos fueron beneficiadas con proyectos para microempresa y se encontraban a la espera de recibir el capital para dar inicio a su actividad.(cuadro n ° 4)

CUADRO N ° 4

ÁMBITO DE TRABAJO	f
Manutención de Áreas verdes *	2
Comercio en Feria Libre	1
Kiosco Bazar (domicilio)	1
Kiosco Abarrotes y Confites (domicilio)	2
Elaboración y Venta de Cabritas	1
Dueña de Casa	3
TOTAL	10

* Del total de entrevistados, dos habían recibido ofertas de trabajo de tipo Dependiente.

Número de hijos

En relación al número de hijos se aprecia que la mitad de los Jefes de Hogar tienen dos hijos, dos Jefas de hogar tiene un hijo, una tiene tres hijos, una tiene cuatro hijos, y finalmente una tiene 9 hijos. (cuadro n ° 5)

CUADRO N ° 5

N ° DE HIJOS	f
1	2
2	5
3	1
4	1
5 o mas	1
TOTAL	10

5.3 ANÁLISIS DESCRIPTIVO POR CATEGORIAS

Antes de iniciar este apartado es necesario señalar que tomando en cuenta que la muestra fue liderada mayoritariamente por mujeres, antecedente que fue explicado previamente, eso hace que el análisis que a continuación se presentará se centrará básicamente en los relatos de las Jefas de Hogar las que en consecuencia guiarán el análisis de las respectivas subcategorías.

Con el propósito de hacer mas comprensible este apartado se definieron las siguientes categorías: trabajo, programa y responsables (Jefes UIF y AF)del Programa Puente. Las que a su vez se subdividen en otras subcategorías, lo cual será interpretado posteriormente desde la teoría de las representaciones sociales. Las subcategorías se establecen en virtud de los relatos que enuncien directamente o indirectamente el éxito /fracaso en los PRLE.

El siguiente cuadro detalla las categorías y subcategorías analizadas:

CATEGORÍAS

5.3.1.TRABAJO	5.3.2.PROGRAMA	5.3.3. RESPONSABLES PROGRAMA
5.3.1.1 Familia en relación al trabajo 5.3.1.1.1. Hijos 5.3.1.1.2. Pareja	5.3.2.1 Negocio (PRLE)	5.3.3.1 Percepción del Programa Puente
5.3.1.2 Emociones hacia el trabajo	5.3.2.2 Motivación para el proyecto	5.3.3.2 Limitaciones y conflictos
5.3.1.3 Imagen de si mismo en relación al trabajo	5.3.2.3 Redes Sociales	5.3.3.3 Representación del Beneficiario
5.3.1.4 Visión de futuro y el Trabajo	5.3.2.4 Significado que dan a los PRLE	
	5.3.2.5 Participación en los PRLE	

5.3.1. TRABAJO. Se entenderá por trabajo una actividad de carácter económica que el individuo deba realizar producto de necesidades que solo pueden suplirse de ese modo. Dentro de esta categoría se consideraron cuatro subcategorías relacionadas con la forma de concebir, representar, imaginar o significar su vida en torno al trabajo; de acuerdo a esto se presentan las siguientes subcategorías: la familia en relación al trabajo; emociones hacia el trabajo: rabia/ pena/ frustración; imagen de si mismo en relación al trabajo; visión de futuro y el trabajo

5.3.1.1. La familia en relación al trabajo. En esta subcategoría se han incorporado aquellas descripciones que entregan los Jefes y Jefas de Hogar entrevistados vinculados con los significados que ellos atribuyen a los elementos familiares que facilitan o limitan su eventual desempeño, su desarrollo laboral ó la expresión de su potencial frente al trabajo.

5.3.1.1.1 HIJOS. Como primer aspecto se puede señalar que para las Jefas de Hogar la relación con la familia nuclear es de vital importancia a la hora de decidir, aceptar o rechazar una oferta de trabajo. Las entrevistadas señalan que ante una oferta de trabajo ellas optan por uno de características “independiente” por sobre uno de carácter “dependiente”, esto a consecuencia de la existencia de los hijos, los que demandan su cuidado y presencia en los hogares.

La mayoría de las Jefas de Hogar describen que la necesidad de estar con los hijos es un aspecto relevante para si mismas, al punto que cualquier oferta que signifique trabajar fuera de la casa en forma dependiente, aunque es considerado necesario, no les llama la atención ya que ellas consideran que su principal rol es “ser

madre y cuidadora de sus hijos”. Frente a lo cual son capaces, como ha quedado en manifiesto, de entregar varios argumentos que sustenten sus declaraciones.

¿Le interesa trabajar en forma Dependiente, con un sueldo una vez al mes?

A mi no me interesa eso sabe por que? Por mis niños, yo prefiero trabajar en forma independiente. Yo a los mas pequeños los he tenido en el Jardín pero tengo dos que están en la droga y ellos me impiden moverme de la casa. (Gladis)

Si yo tuviera con quien dejarlos, me gustaría hacerlo pero no puedo. Si a mi me ofrecieran un trabajo con esas características no lo aceptaría. (Cristina)

No me llama la atención, o sea igual me llama la atención, pero si yo voy a trabajar, ¿con quien dejaría a los niños?, ¿quien me los cuida?. (Luisa)

No me interesa porque yo no puedo, tengo a mi hijo chico y ahora otro que viene en camino. (Jessica)

5.3.1.1.2 PAREJA. Un segundo aspecto en relación a este eje, da cuenta de que a pesar que son en su mayoría Jefas de Hogar, perciben que la pareja -en el caso de las

mujeres que cuentan con él- es el responsable de sostener económicamente a la familia mientras que ellas permanecen en los hogares al cuidado de los hijos.

Es importante señalar que de las 9 mujeres entrevistadas 6 son casadas o conviven con sus parejas, y, resulta significativo destacar la esperanza que éstas mujeres depositan en los hombres como proveedores de la familia. Pareciera que la precariedad de sus condiciones se soluciona gracias al trabajo del hombre. Los cuales por lo demás realizan trabajos en el ámbito de la construcción, mayoritariamente. Al mismo tiempo es posible señalar que estas Jefas de Hogar son capaces de reconocer que lo que reciben como sueldo sus maridos “*no es mucho*”.

Mi marido sale cada Lunes, Miércoles y Viernes a cachurear (cartones, botellas) y a hacer fletes, con ayuda de un triciclo de su propiedad. Él ahora no puede buscar pega porque todos los martes está yendo a unas reuniones del mismo Puente por lo de la casa. Pero gracias a Dios que a nosotros no nos falta para nada, nos alcanza para la luz, para el arriendo, para el agua, para todo.(Luisa)

Mi marido es bien trabajador. Así que gracias a Dios no he tenido yo que buscar trabajo.(Catherine)

Mi marido no estudió, él trabaja como barnizador de muebles, él hace lo que puede pero no es mucho lo que consigue. Sale

todos los días, ahora mismo anda viendo a un caballero, pero no es mucho lo que gana por sea, le mandan a barnizar una silla, y ¿cuanto gana con eso?, ¡casi nada!.(Rosa)

Mi esposo trabaja en la construcción, con eso nos ayudamos harto pues ahora que yo estoy embarazada es bien poco lo que puedo hacer. Él no gana mucho pero igual sirve, es sacrificado si porque trabaja todos los días, hasta el fin de semana.(Jessica)

5.3.1.2. Emociones hacia el trabajo. Esta subcategoría considera la descripción de emociones, tales como rabia, pena, frustración asociadas a su potencial desempeño laboral.

Surgen los sentimientos de rabia, pena y frustración cuando no pueden conseguir lo que desean, en este caso cuando relatan sobre ciertas necesidades que simplemente no pueden cubrir. En la mayoría de los casos aparecen estas emociones cuando se dan cuenta que se encuentran en desventaja en relación a otra personas por motivos ya sea de baja escolaridad, por un asunto de imagen de si misma o porque se reconocen con alguna limitación que escapa a su dominio para obtener algo ya sea un trabajo o algún beneficio.

Se le otorga especial importancia a esta subcategoría por cuanto vendría a representar la impotencia que les genera el darse cuenta que el salir adelante estaría condicionado por ciertas capacidades las cuales ellas reconocen no poseer y por otro lado, por regulaciones externas impuestas por un mercado laboral cuyos parámetros

de exigencia no estarían contemplando la integración de estas mujeres, pues no estarían lo suficientemente preparadas ni capacitadas.

PENA: *De repente yo me agoté de ir a la municipalidad a pedir ayuda, a pedir ayuda, dejaba los pies en la calle, por mi hijo, el cual tenía buenas notas, era aplicado, y yo no podía darle lo que él se merece, dije: “yo no tengo estudios, ¿cómo lo voy a sacar adelante?”*

FRUSTRACIÓN-RABIA: *Una vez me mandaron a buscar que me habían encontrado un trabajo, estuve desde las 6 de la mañana hasta las 12 del día, y resulta que estuvimos toda la mañana y no seleccionaron a nadie, luego me voy enterando que el caballero tomaba a las muchachas por dos semanas y luego las echaba. La selección era por ojo, pues en un momento salió al recibidor donde nosotras estábamos y dice: “tú y tú” Fue tan terrible!, yo, por qué cree que tengo tanta depresión y lloro tanto?*

PENA: *A mi lo que mas me duele es que nadie se interesó de ver en las condiciones que yo vivía, nosotros no teníamos baño, y con mis hijos, siendo mamá no podía hacer nada. Así vivimos durante 8 meses.*

FRUSTRACIÓN: *Desde que los extranjeros llegaron a este país ahora uno no tiene trabajo como empleada doméstica, ¿sabe por qué? Porque resulta que una empleada de Perú cobra mas barato que nosotros, entonces ellas trabajan por 2 mil pesos lo que nosotras cobrábamos 3 mil quinientos. Entonces ¿a quien van a preferir?, a la peruana!*

RABIA-FRUSTRACIÓN: *Nosotros antes hacíamos aseo a los departamentos pero resulta que nosotros cobramos muy caro. Entonces nos cortan los brazos para todo lo que podamos hacer, porque que podemos hacer?, claro de que podemos trabajar nosotros? De nana y haciendo aseo. Entonces la cuestión es que a uno no lo valoran.*

5.3.1.3. Imagen de si mismos en relación al trabajo. Esta subcategoría describirá los relatos en virtud de la representación, como se ven a si mismos –particularmente Jefas de Hogar- frente a la situación de trabajo.

Los relatos dan cuenta de diversas imágenes que poseen de si mismas, algunas se sienten aminoradas por ciertos aspectos físicos que les dificultaría la tarea de encontrar trabajo.

Sin embargo, en su mayoría reconocen que su principal impedimento es la baja escolaridad que poseen. Eso implica que sus aspiraciones alcanzan a la eventual obtención de un trabajo como asesora de hogar o cuidadoras de niños.

En general, la idea de trabajar la tienen incorporada, declaran tener los deseos para hacerlo y sobre lo mismo entregan argumentos que sustentan sus declaraciones, sin embargo, también fundamentan que no bastan los simples deseos pues hay elementos fuera de su dominio que les impide trabajar y es aquí donde surge nuevamente el tema de la baja escolaridad y también un tema de auto imagen .

Yo no tengo problemas en levantarme temprano a trabajar, me gusta hacer eso, no me asusto con eso, toda la vida me he levantado temprano, si es por trabajar.... yo lo hago.(Rosita)

Yo no sé...., yo se que trabajo que me pongan yo sé que sería capaz y si no sé algo yo lo aprendo, si no se computación haría un curso, para buscar un trabajo. Si fuera que lo necesito.....(Catherine)

“Yo me conformo con cualquiera, haciendo aseo en oficinas, en cualquier lado porque con los estudios que yo tengo no puedo conseguir un gran trabajo, pero me conformo con cualquier trabajo. Siendo que tenga un horario prudente para entrar y para salir, como a eso de las 8 de la mañana hasta como las 6-

*7 de la tarde. A mi no me acomodaría mucho salir como a las
10 de la noche.(Luisa)*

*Si yo fuera flaca de ojos verdes estaría trabajando de
secretaria a lo mejor del mismo presidente..... Yo tengo todas
las ganas de trabajar, soy una cabra que soy educada y que por
último trato de refinarme para que no me miren mal....(Rosa)*

*Una vez me ofrecieron un trabajo pero por mis estudios no lo
obtuve, o sea no pasó ná!. Si yo pudiera continuar estudiando
lo haría, el año pasado tuve la posibilidad pero no la tomé y
ahora me arrepiento.(Jessica)*

*Yo digo: “a lo mejor si yo tuviera estudios no hubiese estado
aquí, no hubiera estado en esta situación”, porque yo soy
mujer luchadora y me siento sola, me veo así como inútil de
repente, por el hecho de no tener estudios. (Martina)*

5.3.1.4. Visión de futuro y el trabajo. Esta subcategoría contempla aquellos relatos que dan cuenta de la capacidad de las Jefas de Hogar para proyectarse a corto, mediano o largo plazo con relación al trabajo. También se considerará la fuerza de superación y los proyectos actuales y futuros que desean concretar.

Al hablar de sus proyecciones las entrevistadas mayoritariamente manifiestan su deseo de tener una vivienda propia, y en algunos casos (los menos) describen lo que han hecho hasta el momento de la entrevista, por alcanzar ese objetivo, de acuerdo a esto señalan: la libreta de ahorro para la vivienda, las reuniones a las que asisten para concretar ese proyecto. Esto estaría indicando que se plantean proyectos con el propósito de mejorar sus condiciones de vida, y que éstos en general pasan en primera instancia por la obtención de una vivienda.

Bueno, lo que yo quiero es algún día tener mi propia casa, y algo que pueda dejarles a mis hijos. Sacar adelante a mis hijos, darles educación.(Jessica)

Nuestra casa, la meta mas grande de nosotros es tener la casa. Acá en (comuna) en cualquier sector. Pero nuestra casa o sea algo que nosotros podamos lograr. Esforzándose no mas, es la única manera de conseguir las cosas, esforzándose, hay que dejar cosas de lado para poder tener otras cosas.(Catherine)

Yo quiero trabajar puh!. Trabajar para “urgir” (quiso decir surgir), para urgir poh!. Para tener las cosas, para poder comprar lo que necesita mi hijo. Y aparte de eso tengo otro hijo, por él también.(Rosita)

A ver.... de tener mi casa. Ese es un sueño que tengo, y de tener mi negocio en mi propia casa. Y ahí trabajarlo como uno quiera. Invertirlo bien.(Cristina)

5.3.2. PROGRAMA. Se entenderá por programa una serie de lineamientos via ofertas de capacitación de oficios u ofertas laborales concretas que reciben los beneficiarios Jefes y Jefas de Hogar. Dentro de esta categoría se contemplarán elementos basados en subcategorías relacionados con la percepción que tienen estas personas en relación a su forma de concebir, representar, imaginar o significar el Programa Puente como vehículo para salir adelante

En general manifiestan su agradecimiento por la posibilidad de ser parte de un programa de las características del Puente. Sin embargo, también surgen discursos criticando el tipo de ayuda que se les ha ofrecido.

Una Jefa de Hogar expresa mucho dolor y pena, ella siente que no se le han brindado las oportunidades que en principio le ofrecieron, de modo que manifiesta mucha decepción y lo dice a través de su relato cuando da cuenta del programa en general.

Yo mire sinceramente estoy (se encoge de hombros en señal de no saber) pero a mi hartó me ha servido, yo por el Puente ahora estoy en Casino, y, eso no mas, que me ha dado ese beneficio no más, ese beneficio.(Luis)

Ha sido buena, yo llegue por contactos de otras personas que estaban en el Puente pero a mi no me aceptaban porque usted ve como yo vivo y tenía un tremendo puntaje (ficha CAS)

(Gladis)

Hasta ahora es como caído del cielo esta posibilidad que me llegó. Porque yo no lo esperaba.(Martina)

Fue una experiencia igual bonita, a nosotros nos ha ayudado harto, nos han dado camas, me han ayudado con la matrícula del jardín, con mercadería.(Luisa)

Yo estoy decepcionada del Puente, porque lo único que yo le pedía al programa era que tuviéramos casa. En una oportunidad me ofrecieron una en Renca pero yo no quería porque era tan, pero tan malo ese sector, cuando fui a visitarlo tuve que ir acompañada porque me daba miedo. Y en la “Muni” me decían que lo aceptara, pero ¡claro! yo tenía que trabajar y viviendo en ese lugar me iban a robar en mi ausencia. Yo tengo unos hijos hermosos, a pesar de todos los problemas que tenemos, son hermosos y yo no quiero que se me echen a perder. No quiero que se metan en la droga, no quiero que me los maten, no quiero!.(Rosa)

5.3.2.1. Negocio (PRLE). Esta subcategoría contempla los relatos de los beneficiarios Jefes y Jefas de Hogar referidos al significado que le atribuyen a los Programas de Reinserción Laboral y Empleo que ofrece el Programa Puente. Es importante señalar que los PRLE contemplan las modalidades dependiente e independiente, ésta última se concretiza y denomina como actividad para microempresarios y es la que se ha difundido y concretizado mayoritariamente.

Es bueno porque una que te saca del apuro, y te ayuda a la familia, porque si no hubiera sido ahora por el proyecto de FOSIS yo creo que hubiera estado sin trabajo.(Luis)

Si , estos programas a mi me han ayudado. Yo tengo un kiosco,(...) (Jessica)

¿Sabe? Yo tuve un clandestino chiquitito. Pero de puros dulces. Y después me fui abajo, después cuando me salió esto del proyecto FOSIS, puse el que tengo ahora, de pan, abarrotes y confites, pero tampoco me ha ido bien, es que no se vende nada, la gente quiere “fiado” y uno no puede así surgir (María)

Yo del Puente me conseguí un proyecto si!. Un negocio que me saqué. Un negocio de confites y abarrotes. (Cristina)

*Ah??!!!! Ahora porque me salió el proyecto, es que yo tampoco no sabía es que vino a verme la asistente, el sábado que pasó.
Me puse super contenta (Rosita).*

5.3.2.2. Motivación para el proyecto. las motivaciones que tuvieron e impulsaron a las Jefas de Hogar a participar de un proyecto de microempresarias.

Las entrevistadas expresan su satisfacción por la oportunidad que se les brindó para iniciar una actividad económica, en la mayoría de los casos, en sus propios domicilios.

*Con que me salió el proyecto, para poder trabajar. me van a dar plata, y yo la voy a gastar en lo que yo me inscribí poh!.
En Artesanía y Mosaico. (Rosita)*

Por sea yo tengo el negocio que yo quise poner, porque era o sea había que elegir y yo elegí un negocio, el que esta en el mismo sitio, aquí. Yo vendo abarrotes, confites. Lo tengo todavía....(Cristina).

Yo tengo un kiosco , el que trabajo como Bazar desde octubre del año pasado y aun lo estoy trabajando. (Jessica)

5.3.2.3. Redes Sociales. Esta subcategoría contempla los vínculos (conversaciones y acciones) entre las beneficiarias Jefas de Hogar y otros grupos de personas orientados hacia el intercambio de apoyos sociales, particularmente con las instituciones de su mayor y más cercano alcance, por ejemplo, la municipalidad, con el propósito de obtener la ayuda necesaria para mejorar sus condiciones de vida.

En su mayoría estas mujeres relatan haber participado de algún tipo de capacitación, a partir de la cual ellas han aprendido nociones de contabilidad, tema básico, para poder iniciarse en una actividad como microempresarias.

Sin embargo, de las entrevistadas la mayoría, o no sabe, o tiene una visión mas bien negativa sobre el tema pues sienten que no han recibido la ayuda que ellas esperaban.

Surgen algunos relatos que habría que destacar, y que dicen relación con la disposición de salir adelante, realizando diversos cursos capacitación en oficio, lo que estaría dando cuenta de una actitud positiva de estas personas.

Yo participé de un curso de microempresarias, donde nos enseñaban al manejo de los dineros, y como se debe trabajar la plata. (Jessica)

Yo he hecho cursos, hice uno cuando me saqué el proyecto, ahí como que los reforzaron, ahí aprendí como el manejo del negocio, manejar el dinero, todo eso. Como llevar las cuentas al día, como comprar, todas esas cosas. (Cristina)

*Nada nunca!, me mandaron a curso de repostería, de peluquería, es que en realidad yo prefería ir a trabajar.
(Rosa)*

Hice un curso de Gasfitería, tengo como 3 Diplomas, donde me mandan voy, para superarme!, estudié también por el programa,(...).(Gladis)

5.3.2.4 Significado que dan a los PRLE. Esta subcategoría considera los modos de decir que los Jefes y Jefas de Hogar entregan frente a lo que se ha denominado como éxito / fracaso en los Programas de Reinserción Laboral y Empleo.

En general, relatan que los programas o proyectos les ayudan, especificando en que materia concreta ellos ven esa ayuda. Respecto de los que han recibido y

participado de ofertas de trabajo, los sujetos entrevistados no manifiestan abierta ni explícitamente haber tenido éxito. Si reconocen haber sido beneficiados con una ayuda concreta, mencionada como transitoria en algunos casos.

Las Jefas de Hogar señalan que tener una fuente de trabajo de características independiente, vale decir, uno que les permita manejar el tema de los tiempos, horarios y días es valioso, llegando incluso a señalar que lo consideran ideal. De modo que la alternativa de trabajo fuera de casa es para estas personas muy difícil de asumir, justamente porque los horarios y tiempos no los pueden distribuir de acuerdo a sus necesidades.

Pero a mi hartó me ha servido, yo por el Puente ahora estoy en Casino, y, eso no más, que me ha dado ese beneficio no más, ese beneficio, que tengo trabajo ahora que ahora se me acaba el 15 de este mes, o sea esta otra semana. (Luis)

Obtuve un proyecto del FOSIS, un dinero con el cual yo me compre un triciclo, lo ocupó para cuando salgo a trabajar a la Feria. (Gladis)

Llegó un proyecto de Casino, que necesitaban empleados, y yo le dije al joven (AF) que estaba sin trabajo,.... El sueldo era el Mínimo, lo acepté a pesar de que es poco pero es algo seguro.(Martina)

A mi me hubieran dado un trabajo en el Puente? Yo estaría trabajando en estos momentos , que me hubieran podido ubicar en algún lado! (Rosa)

“

Nosotros recibimos 300 mil pesos, pero la plata se fue gastando, mi hija se quemó y tuvimos que comprar remedios, pero el triciclo nos a ayudado. Mi esposo antes del triciclo salía en un carretón a recoger cachureos.(Luisa)

Si , estos programas a mi me han ayudado. Yo tengo un kiosco , el que trabajo como Bazar desde octubre del año pasado y aun lo estoy trabajando. (Jessica)

En realidad del Puente, oferta de trabajo yo no recibí porque yo había recibido ya del PPU, que estuvo antes del Puente. Entonces como yo ya había recibido un bono de 300 mil pesos, al cual yo postulé y para mi negocio para las cabritas, entonces después con el Puente yo no busqué trabajo ni nada porque yo ya vendía cabritas entonces no quise postular a trabajo municipal ni nada. (Catherine)

Me salió el proyecto, para poder trabajar. me van a dar plata, y yo la voy a gastar en lo que yo me inscribí poh! (Rosa)

Yo del Puente me conseguí un proyecto si!. Un negocio que me saqué. El negocio que yo quise poner, porque era o sea había que elegir y yo elegí un negocio, el que esta en el mismo sitio, aquí. Yo vendo abarrotes, confites. Lo tengo todavía.(Cristina)

*(Refiriéndose a un kiosco) El Puente me dio para el que tengo ahora allá afuera, de pan, abarrotes y confites, pero no se gana, la gente quiere fiado y yo no puedo, así uno no puede, entonces se van a comprar a otro lugar, ahora lo tengo casi cerrado porque no vendo y estoy atrasada en el permiso.
(María).*

5.3.2.5 Participación en los PRLE. Esta subcategoría contempla los relatos de las beneficiarias Jefas de Hogar en que dan cuenta de su concurrencia en los Programas de Reinserción Laboral y Empleo a los que han podido acceder, estos dicen relación con ofertas laborales concretas o también con posibilidades de capacitarse para un oficio que sea de interés para la persona.

Los relatos de las entrevistadas en general son positivos, y expresan su reconocimiento hacia una intervención de las características del Programa Puente.

Si porque yo siempre no han ayudado harto, no solamente material en el sentido nosotros igual de repente tenemos

problemas que son más básicos en cuanto a lo material, y en realidad encontramos apoyo. (Jessica)

Me han ofrecido cursos, de manipulación de alimentos si no me equivoco, que era como una Universidad, no me acuerdo como se llama. INFOCAP, así se llama. Ahí me han ofrecido pero igual era en horario nocturno y horario en la mañana. O sea igual yo no puedo. (Catherine)

5.3.3. RESPONSABLES DEL PROGRAMA PUENTE. Se entenderá por responsables del Programa Puente a los Jefes de Unidades de Intervención Familiar (UIF) y los Apoyos Familiares (AF) por cuanto son ellos quienes se encargan de trabajar directamente con los beneficiarios. En primer lugar se describirá la visión que tienen éstos responsables respecto del Programa Puente y sobre el tipo de beneficiario que accede a este programa.

Las Jefaturas UIF se localizan en las Municipalidades y tienen a su cargo un determinado número de Apoyos Familiares. Ambos constituyen un equipo de trabajo. La UIF recibe la información emanada del nivel superior -las jefaturas regionales -también responsables del Programa. Las UIF se reúnen con los Apoyos Familiares semanalmente con el propósito de intercambiar información, estableciendo un sistema comunicacional directo y así estar al tanto de lo que acontece con los beneficiarios de la comuna, es decir revisan el estado de avance del programa.

Los Apoyos Familiares establecen contacto con los beneficiarios en sus propios domicilios, lo que implica que partiendo de ese hecho el tipo de intervención ya es diferente pues el Apoyo Familiar visita periódicamente, de acuerdo a una calendarización, a las familias durante el periodo que dura el Programa Puente (2 años).

El Programa Puente funciona con una lógica distinta, los beneficiarios son abordados e interpelados en sus problemas en sus hogares. El profesional (AF) al visitar los hogares y palpar la realidad en la que viven las “familias Puente” se interioriza y relaciona con las familias estableciendo vínculos de comunicación certeros. De modo que por lo cercano de las relaciones que establece este equipo de profesionales con los beneficiarios se justifica el dar crédito a sus relatos. Por cuanto conocen en su propio contexto al sujeto beneficiario que intervienen.

El encuentro con estos profesionales fue enriquecedor para esta investigación, por cuanto expresaron abiertamente sus opiniones respecto del trabajo que realizan con los beneficiarios del programa.

Se presentarán los relatos basados en las siguientes subcategorías: Percepción del Programa Puente, limitaciones y conflictos en su desempeño, representación que tienen del tipo de beneficiario en relación con el éxito / fracaso que éste obtienen en los Programas de Reinserción Laboral

5.3.3.1 Percepción del Programa Puente

Esta subcategoría se plantea describir en base a los relatos, las percepciones, las impresiones, como les llega a los Jefes Unidades de Intervención Familiar y Apoyos Familiares el Programa desde su visión como responsables en su ejecución en municipios urbanos de la región metropolitana. La información que estas personas son capaces de entregar hace sentido para esta investigación, ya que por una parte, ellos establecen una relación de cercanía con los beneficiarios del programa y con sus realidades y por otra al ser representantes de una institución a nombre de la cual varios interlocutores interactúan simultáneamente brindando una amplia oferta programática hace, para quien dirige esta investigación, que sus relatos sean tomados en cuenta. Los jefes UIF y AF plantean dos tipos de visiones o impresiones: una respecto del beneficiario y otra del programa en si, como un todo.

Del Programa:

Yo diría que el Programa Puente en general es una tremenda puerta del Gobierno...por tratar de superar la extrema pobreza...es un Programa bonito, bonito que deja como muchas cosas positivas pero yo diría que esto hubiese sido mas “encachado” si hubiésemos tenido mas recursos...si hubiese estado mas planificado...no haber partido así como...como tan de repente...(María)

El programa CHISOL (Chile Solidario) es el primer programa que trata de responder en forma integral al tema superación de la pobreza y lo que más destaco de ese programa es que busca a los pobres ,....entonces, lo que creo que hay que destacar de esto, que es un programa integral que aborda dimensiones que

son básicas para obtener una calidad de vida mínima.

(Margarita)

El Programa Puente es un programa innovador, respecto de la intervención que uno pueda realizar con las familia. Es un programa muy interesante desde ese punto de vista, porque uno es la primera vez que un apoyo familiar, un profesional puede trabajar en el hogar de las familias durante tanto tiempo. En ese aspecto yo creo que en la teoría esta diseñado como “QUE ESTÁ BIEN HECHO”, y que en cierto modo es rescatable desde ese punto de vista que es un programa muy interesante .

De los beneficiarios:

Respecto de los Pro Empleo de FOSIS, yo tengo mas menos, yo diría que un 30% de éxito y un 70% de fracaso, (...) porque yo creo que el perfil de nuestras familias no es para ese tipo de trabajo o sea...frente a necesidades...puntuales básicas, insatisfechas, al momento de montar un negocio que es lo que mas hace la gente, no logran reunir el capital...o sea si necesitan comer, comen y se les fue la plata y no logran nunca mas juntar la plata para seguir con su negocio. (Edith)

Respecto de la Reinserción Laboral que se hace con la gente, en realidad con el emprendimiento, ¿en que sentido?, en que la gente, al menos mi gente es gente con muy baja escolaridad,

cero iniciativa, hay excepciones pero no son la mayoría, con mucha ansiedad, por sus características de frustración, diría yo, y de no acceder a todo lo que ofrece esta sociedad(...)(Ignacio)

Hay harta gente que está acostumbrada a recibir, ponte tú, la plata diaria y uno le ofrece un trabajo en el que va a recibir a fin de mes y la gente dice no!. Claro prefieren quedarse con lo diario. (A. María)

5.3.3.2. Limitaciones y conflictos en su desempeño. Para esta subcategoría se considerarán los relatos en que los Jefes UIF y AF dan cuenta de las mas recurrentes imposibilidades y dificultades que limitan y generan conflictos en el desempeño de sus labores.

Los responsables del Puente dan cuenta que su trabajo esta mediatizado por varios factores, por una parte se les considera eficientes en la medida que son capaces de tener una base de datos al día, donde se encuentran ingresados los nombres de los Jefes de Hogar con la condición mínima T1³⁵ cumplida

Por otro lado sienten que los lineamientos provenientes de la jefatura superior no siempre contempla la realidad de las familias con las cuales ellos mantienen contacto. Las cuales como ya se ha señalado arrastran una historia de vida, personal y

³⁵ Que al menos un miembro adulto de la familia trabaje de forma regular y tenga una remuneración estable.

familiar, enmarcada en la exclusión y privación tanto de cosas materiales como inmateriales.

El tema del cumplimiento de los plazos es recurrente, constantemente el desempeño de los AF –particularmente-, esta siendo evaluado por las instancias superiores, en base al trabajar por el cumplimiento de las 53 condiciones mínimas con los beneficiarios, dentro de un periodo de tiempo determinado. Generalmente los plazos se enmarcan dentro de los que establecen los proyectos, lo que significa que trabajan en contra del tiempo y eso repercute en la eficiencia de sus funciones como AF, por cuanto, la cantidad (excesiva en muchos casos) de familias que cada uno de ellos tiene a su cargo, viven su proceso de participación a distintos ritmos y tiempos.

Estos profesionales mantienen un contacto permanente con las familias en sus propios domicilios, eso les brinda la posibilidad de estar al tanto de la situación que les corresponde vivir a cada una de ellas, por cuanto el periodo de dos años, a pesar de ser calendarizado, es suficiente como para establecer ciertos lazos de confianza y cercanía.

*La gran traba en la que estamos hoy día, o sea ..yo te digo NO
SÉ!la IMPOSIBILIDAD de poder REVERTIR
situaciones deeeee condiciones mínimas cumplidas a NO
cumplidas, es algo que nos está trayendo mucha frustración.*

(María)

Esto de los Proyectos FOSIS porque si bien es una tremenda herramienta que puede generar este impulso en muchas familias hay otras que no lo reciben ya sea por responsabilidad de ellos, por responsabilidad de la consultora etc, etc, entonces nosotros estamos al medio ¿me entendí tú' y muchas cosas que no resultan por la ejecución, por la mala ejecución de la consultora, ...hay de todoes uno la que tiene que estar o respondiendo o dando explicaciones por así decirlo. (Elizabeth)

(...) aquí el FOSIS es un elemento importante, MIDEPLAN, proveen los proyectos, los listados y los plazos. Después hay una consultora que está sujeto a un montón de plazos y varias condiciones. El FOSIS nos pone a nosotros y nos dice: “ saben, llegó un llamado para tal día y hagan tal cosa” y paralelamente le pide a los que van a participar como consultora, también le piden pero a veces hay plazos, hay trabajos en conjunto que debieran hacerse y, o no se hacen o, se hacen a la carrera, muy exigidos. (Edith)

Y lo otro yo creo que ahí, sobretodo, con los programas FOSIS hay una doble evaluación, o sea la evaluación que yo hago respecto de mi comuna con un 70% de fracaso es totalmente contraria a la que tiene el FOSIS, el FOSIS, tiene un 70% de éxito y para mi es fracaso, ahora por que? Porque el beneficiario, hay una ejecutora y estamos nosotros, nosotros sabemos como estaba la familia antes de que llegara el Pro-

empleo, cuando ellos se capacitan la gente siente que les fueron a regalar 300 mil pesos, entonces ellos no quieren quedar mal con el ejecutor y les dicen que les ha ido bien, que no se qué, no se cuanto, que claro están super bien pero nosotros sabemos que no es tan así.(Paula)

5.3.3.3. Representación del tipo de beneficiario

El Programa Puente brinda la posibilidad de realizar un tipo de intervención “única” en el sentido que los profesionales asisten a los domicilios de los beneficiarios regularmente, dando la oportunidad de conocer e interiorizarse de la dinámica de esa familia, en su contexto diario. La idea a la base en todo esto es que “los beneficiarios abren las puertas de sus casas y reciben al gobierno”. Por lo tanto, esta subcategoría es relevante en cuanto a la imagen y definición que puedan entregar acerca del tipo de beneficiario al cual intervienen.

Este programa genera expectativas que a lo mejor no se cumplen pero las genera igual, la gente apuesta de que va a mejorar sus condiciones, en diferentes ámbitos y en particular en el tema del trabajo, son muchos, y en la ficha de contacto cuando tu les preguntas te dicen: “yo quiero conseguir trabajo, yo quiero ayuda para conseguir trabajo para mejorar mi situación, porque necesito ingresos”(Andrea)

Cuando uno se presenta desde una institución ofreciéndoles una oportunidad laboral la mayor parte de estas personas

piensan que van a mejorar sus condiciones de vida o sea sus expectativas son siempre superiores incluso a la oferta o a las experiencias que ellos han tenido antes.(Mauricio)

En mi caso por ejemplo cuando se toca el tema del trabajo, fundamentalmente tienen una visión de trabajo mas independiente, que dependiente por ejemplo, por una parte , es harto eso.(Carlos)

No tienen la Cultura de Trabajo inclusive en la parte de trabajos dependientes tu les estas ofreciendo, les estas conversando sobre una alternativa laboral, y te va a decir no, es que yo a mi no me sirve, porque resulta que yo,¿con quien voy a dejar a mis hijos?.(Viviana)

*Los que mas mal nos ha ido es con aquellos con muy baja escolaridad, y que para ellos tener un trabajo en san Ramón y ellos viven en Lo Espejo, al lado!,j es un problema!.
(Juanita)*

Yo creo que el imaginario, a ver, una persona que ha tenido poca experiencia laboral, evidentemente tiene un imaginario muy precario de lo que podría ser un trabajo, pero aún así entre lo poco o nada que ha trabajado y las experiencias que

*tienen que para ellos si venden en la feria, venderle a la vecina,
hasta salir a pedir, el que por cierto también es un trabajo,
esas son sus expectativas...../(Sandra)*

5.4. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación y basándose en la información presentada en el apartado anterior se desarrollará un análisis teórico de las categorías y algunas subcategorías relevantes en cuanto a su contenido y que posteriormente serán de utilidad para responder a los objetivos que se plantearon en esta investigación. Es conveniente señalar que la interpretación se llevará a cabo basándose en las descripciones que sobre el trabajo arrojan las entrevistas realizadas, pues a partir de esas descripciones fue posible construir las dimensiones de las representaciones sociales. Al mismo tiempo en relación a éstas últimas es importante señalar que tanto la información como la imagen se vinculan directamente con la actitud que los beneficiarios Jefes y Jefas de Hogar asumen frente al fenómeno del trabajo, por tanto, en ciertos momentos de los relatos es posible detectarlas paralelamente.

5.4.1. TRABAJO.

Bajo la concepción de S. Moscovici las representaciones sociales son maneras específicas de entender y comunicar la realidad e influyen a la vez que son determinadas por las personas a través de sus interacciones, este autor comprende las representaciones sociales como producción y elaboración de los propios sujetos sociales, en este caso los Jefes y Jefas de Hogar. Es decir, no es posible definir en forma independiente a los sujetos de los objetos (realidad), toda relación que se logre establecer entre un sujeto y su realidad esta mediatizada por lo social, si se está de acuerdo con ese postulado, los individuos conocen el mundo en función de un intercambio permanente de formas de pensamiento entre los actores involucrados, los cuales interactúan y se influyen mutuamente.

Esta investigación a considerado en forma particular un grupo de sujetos incorporados a un programa social del gobierno, éstos sujetos pertenecen al segmento socioeconómico llamado extrema pobreza, ser pobre es un problema, pero si además eres extremadamente pobre eso agudiza el problema por cuanto eso implica que estos sujetos son enmarcados dentro de lo que se define como “método de ingreso” en una situación de privación total pues no cuentan con ingresos mínimos que les garanticen cubrir el costo de una canasta alimentaria³⁶. Esta contextualización es necesaria para poder dar crédito a los relatos que estos sujetos entregan en relación a su modo de vida y en particular lo que señalan acerca del concepto de trabajo, el cual será interpretado bajo la mirada de las representaciones sociales.

Los sujetos entrevistados desde sus entornos construyen realidades propias y características de ellos mismos, ellos interactúan a diario con otras personas y a través del lenguaje y la comunicación transmiten cosas que posteriormente adquieren sentido. Estas personas, todas Jefes o Jefas de Hogar, se representan el trabajo de modos mas o menos similares con algunas diferencias. Se logra detectar que gran parte de estas representaciones tienen que ver con las experiencias de trabajo que han tenido a su vez sus propios progenitores, de hecho la mayoría de éstos sujetos se han desenvuelto en actividades laborales siguiendo el “modelo” de sus padres. Vale decir, que la información que entregan sobre el trabajo, tiene que ver en primer término, con las experiencias laborales de sus propios progenitores. Al ser éstas experiencias que se traducen en actividades de tipo oficio como: asesora de hogar, jornaleros o temporeros, vale decir, de baja calificación los sujetos Jefes y Jefas de Hogar se incorporan fácil y tempranamente –dentro de esos ámbitos- en el mundo del trabajo.

En el contexto donde se desenvuelven estas personas, de acuerdo a D Jodelet (1986) las experiencias e incluso la condición social son compartidas, y la representación que tienen frente a un fenómeno cualquiera se va a relacionar siempre con una dinámica que permite la intervención de lo imaginario. Entonces desde ese

³⁶ \$21. 856 pesos en la zona urbana y \$16. 842 pesos en las zonas rurales

punto de vista se comprende que la mayoría de los sujetos entrevistados relata que trabajando es de la única forma que las personas logran salir adelante. Pareciera que los conocimientos que ellos manejan y que se han transmitido por generaciones es que “el trabajo sirve y sirve para algo”. Es decir, se representan una imagen de lo que es un trabajo para ellos. Por tanto es posible suponer que el concepto de trabajar se encuentra incorporado en estas personas. Habría que ver entonces, cuales son los otros elementos que intervienen en la dinámica de trabajo y que tiene que ver mas bien con las actitudes o formas de comportamiento que estas personas asumen frente al tipo de trabajo al que se refieren.

Se decía al comienzo que esos sujetos forman parte de un programa social que entrega el gobierno, una de los propósitos importantes de este programa es ayudar a estas personas denominadas Jefes o Jefas de Hogar a que se incorporen a una situación de trabajo permanente. De acuerdo a esto, el programa se plantea dos modalidades de trabajo: una dependiente y otra independiente. El programa si bien tiene un diseño pensado en el tipo de beneficiarios que acoge, pareciera que no contempla ciertos aspectos que tienen que ver con la dinámica interna, es decir, con la subjetividad de los sujetos -“objetivos de intervención”-. De manera que aborda a los beneficiarios con un criterio uniforme y se les interviene con esa misma lógica.

H. Blumer (1982: 9) postula que las personas forman, sustentan y transforman los objetos de su mundo y le asignan un significado, por tanto y en relación a los sujetos entrevistados conocer los significados que le otorgan a las modalidades de trabajo antes mencionadas fue de gran utilidad para esta investigación. En su mayoría los sujetos han tenido alguna experiencia de trabajo dependiente, eso quiere decir que son capaces de describirlo y de entregar su visión al respecto. Es posible señalar que algunos de ellos reconocen que un trabajo de estas características es positivo por cuanto les brinda la posibilidad de tener previsión y salud garantizada. Al mismo tiempo la mayoría de las entrevistadas –mujeres-, manifiestan claramente su rechazo frente a una oferta de este tipo por motivo de tener hijos que cuidar. Sin embargo

llama la atención los relatos que entregan estos sujetos cuando manifiestan su desencanto por una oferta de tipo dependiente porque:

No me gusta porque no sé, pero andan encima de uno, y si no tiene las cosas te echan, incluso habiendo contrato.(Luis)

...es que yo trabajaría pero no de forma apatronada, es que no aguantaría que me estén mandando, que me den ordenes.(Catherine)

Una, a mi no me gusta que las personas anden encima de una; otra, que “oh! Rosa te quedó mal esto”.(Rosa)

Respecto de los relatos arriba señalados, pareciera que existiese por parte de los entrevistados una cierta dificultad con el manejo de la autoridad en una situación de trabajo, en el sentido de que el equilibrio que se espera exista entre quien supervisa y quien es supervisado surge de acuerdo a los relatos de estas personas como una situación que genera tensión, y en consecuencia una actitud negativa frente a un trabajo de características dependiente.

Los modelos explicativos que entregan frente a la modalidades de trabajo, ya sea dependiente o independiente estarían considerando las creencias e imágenes incorporadas en su psiquismo éstas personas. Se logra detectar que la mayoría de los Jefes de Hogar entrevistados manifiestan a través de sus relatos creencias, normas y pautas de vida que de alguna manera estarían determinando los tipos de trabajo que son de su preferencia. De ese modo, la familia, particularmente los hijos, incide decisivamente en las trayectorias laborales femeninas. Para el caso de las Jefas de Hogar entrevistadas, el doble trabajo asumido por ellas, explica, por ejemplo, que la flexibilidad que se obtiene al asumir un trabajo independiente sea una de las características más apreciadas y demandadas por ellas (trabajadoras / mujeres),

sobretudo en las edades intermedias, porque les permite organizar la jornada y atender a las exigencias simultáneas de la familia y lo laboral sin subordinar las actividades de un ámbito a las del otro.

Yo he intentado ver trabajo y siempre salen de menos años, y de 45 a uno la toman como persona vieja, y lo otro es por los hijos, porque la gente a veces no le dan trabajo cuando uno tiene tanto hijo porque si le enferma uno tiene que estar pidiendo licencia entonces a la gente no le conviene eso.(Gladis)

5.4.2. PROGRAMA

Esta categoría, al igual que la anterior, será interpretada teniendo en consideración los relatos de los Jefes y Jefas de Hogar dando cuenta del programa y como éste interviene en sus vidas. Teniendo en consideración que una de las dimensiones del programa es el trabajo y en consecuencia los responsables (UIF y AF) de éste intervienen a las familias con el propósito de que los Jefes y Jefas de Hogar se incorporen a una actividad generadora de recursos económicos, resulta relevante atender a las descripciones que los sujetos Jefes y Jefas de Hogar entregaron sobre el programa, pues seguidamente éstos dieron cuenta del concepto de trabajo asociado a éste. Esto brindó la posibilidad de generar un espacio de conocimiento mas amplio acerca del concepto de trabajo en estas personas. De modo tal que se consideraron los relatos que aportaron al conocimiento basado en creencias, imágenes modos de explicación que los Jefes de Hogar entregaron en relación al trabajo, teniendo al programa como ente facilitador de dicha actividad.

Los sujetos Jefes y Jefas de Hogar tienen, en su mayoría, una imagen positiva del programa, ellos dan cuenta que este tipo de programa les “*ha ayudado*”. Sin embargo, esa ayuda pareciera ser reconocida en virtud de los beneficios materiales que les ha reportado, dando cuenta de cosas concretas que han obtenido por ejemplo:

camarotes, juegos de ropa de cama, mercadería, etc. Por otro lado, fue posible detectar que existe un reconocimiento a otra de las dimensiones que aborda el programa, en este caso, la dimensión de Dinámica Familiar, dos personas expresaron claramente que este tipo de programa les ha dado la posibilidad de mejorar sus vidas refiriéndose a la dimensión aludida, estos sujetos en particular, manifestaron incluso que antes de participar del Programa, tenían serias dificultades de convivencia al interior del núcleo familiar y que éstas se habían mejorado notoriamente a partir del momento en que se incorporan al programa, en consecuencia, mostraban agradecimiento hacia el Apoyo Familiar a cargo de ellos, el cual sería responsable de tal mejoría. Entonces de acuerdo a lo señalado, pareciera que el programa estaría cumpliendo con ciertas expectativas en las personas. Algunas serían de tipo material y otras no material, en ambos casos relatan su satisfacción por ello.

Respecto del concepto de éxito / fracaso en la o las actividades económicas en las que han tenido la oportunidad de participar, habría que señalar que ninguno de los sujetos entrevistados señaló haber tenido un éxito absoluto. Sí, dieron cuenta de ciertos beneficios (bienes materiales) que habían obtenido a través del programa y tales beneficios estarían dando cuenta del éxito, en estos casos. Por otra parte, en lo que se refiere al éxito en trabajo dependiente, de los 10 sujetos entrevistados dos, al momento de la entrevista, se encontraban participando de un proyecto de reinserción laboral (PRLE) con un contrato de cuatro meses de duración, el cual se encontraba próximo a expirar. Estas personas señalan tener claro que la remuneración que recibían (\$95.000 mil pesos) no era suficiente, sin embargo, por las circunstancias y condiciones en las que se encontraban lo habían aceptado.

Hasta que surgió esto del FOSIS, (...) me pidieron los papeles de Antecedentes, de AFP, uno de Residencia, el Carné fotocopiado. Ahí (.....) nos llevaron para allá, nos explicaron como era el sistema, sobre la duración de 4 meses, y que esto era por un Proyecto de la Municipalidad, del Programa

Puente, el pago era de 120 mil pesos pero con los descuentos sacas 95 mil, o sea... ¿quién vive con 95 mil? Nadie! Nos están jodiendo!,(...)".(Luis)

También manifestaron su preocupación por el futuro pues reconocían que el trabajo era importante y además necesario ya que como Jefes de Hogar tenían la responsabilidad de una familia por la que velar.

Mi sueldo es todo para la casa, gas, luz, agua, útiles para los chiquillos, mercadería, etc. A mi me gustaría ganar mas de 120 mil pesos, yo encuentro que eso es poco porque yo hago bien mi trabajo y espero que me paguen bien por lo que yo hago.(Martina)

En lo que se refiere a los proyectos para microempresarias a los que estaban dedicadas un grupo de mujeres. De las 9 mujeres 4 se encontraban ejecutándolo. De estas cuatro mujeres, tres contaban con sus parejas, los cuales trabajaban fuera del hogar, y tan solo una constituía una familia monoparental. De las tres Jefas de Hogar con pareja sólo una dio cuenta del éxito en su negocio, reconoció que le iba bien, que le permitía incluso ahorrar para la vivienda que deseaban obtener. Las otras dos Jefas de Hogar mencionaron que lo estaban trabajando con algunas dificultades referidas éstas a la escasez de capital para seguir invirtiendo en él, de modo que no hablaron de éxito de ninguna forma. La Jefa de Hogar de familia monoparental dio cuenta que el negocio no estaba rindiendo, y que lo mas probable era que lo iba a cerrar.

Finalmente los Jefes y Jefas de Hogar en su mayoría señalaron que tener una fuente de trabajo de características independiente, vale decir, uno que les permita manejar y controlar el tema de los tiempos, horarios y días para realizar esa actividad

es valorado como “ideal”, particularmente para las mujeres. Esto estaría dando cuenta que la actitud va a ser positiva frente a un trabajo en la medida que se contemplen las variables de tiempo-horario- a sus actividades como cuidadora de hijos y dueñas de casa. Desestimando del mismo modo fehacientemente una oferta de tipo dependiente pues este no cumpliría con esas demandas que ellas consideran importantes. De modo que la alternativa de trabajo fuera de casa (dependiente) es para estas personas un tema que difícilmente se plantean como posibilidad.

RESUMEN

Los Jefes y Jefas de Hogar en su proceso particular y subjetivo de construcción del concepto de trabajo han permitido para esta investigación, constatar que se constituye a partir de tres vertientes, las que se describen a continuación:

- **Variable cultural** la cual se enmarca específicamente en el concepto de género y el cual alude a un rol tradicional que las mujeres les correspondería asumir, en este caso, ser dueñas de casa y cuidadora de los hijos. Rol que se inicia a partir de la propia infancia de ellas cuando enfrentan el cuidado de los propios hermanos.
- **Historia personal y familiar** donde jugarían un rol preponderante las experiencias de vida de estos sujetos en base a la relación que establecieron con sus progenitores y los modelos que de ellos internalizaron, traspasando de ese modo, a través de generaciones modelos sociales propios de ese entorno.
- **Variables contextuales** el estar inmersos en la extrema pobreza implica para estas personas que subsisten con una cantidad de recursos materiales y no materiales muy precaria, situación que determinaría dentro de ese contexto las escasas expectativas de futuro que se plantean estos sujetos.

A partir de las variables mencionadas y que contribuyen en el proceso de construcción del concepto de trabajo, es posible dar cuenta del tema central que ha guiado esta investigación, vale decir, las **dimensiones** enmarcadas dentro de la **teoría de las representaciones sociales** y que son las siguientes: **información, imagen y actitud** en los sujetos Jefes y Jefas de Hogar que participaron de esta investigación.

Información : sobre esto es posible decir que se constató que los sujetos reconocen en el trabajo una posibilidad de “movilidad social”, es decir , a través del trabajo se crean las condiciones para mejorar ciertas condiciones de vida en cuanto a lo material y, paralelamente, respecto del mismo cuando se trata de uno de carácter dependiente lo ven como algo positivo, en el sentido de que reconocen ciertas garantías que éste brinda, tales como: estabilidad en lo económico (se asegura un ingreso en forma permanente) y en lo que respecta a la legislación social por cuanto éste contempla y garantiza el acceso a una previsión y a la salud. Sin embargo, a pesar de esos aspectos positivos que dicen reconocer en un trabajo de esas características, dan cuenta a continuación que estar en una situación de subordinación no es algo que a ellos les acomode.

Por otro lado, la información que son capaces de entregar se encuentra en directa relación con las experiencias de trabajo de sus progenitores, los cuales en su mayoría han desarrollado oficios de baja calificación. De modo que ellos dan cuenta del trabajo tomando en consideración las experiencias adquiridas de sus progenitores principalmente.

Imagen : se refleja en particular con las Jefas de Hogar en cuanto a que el trabajo es considerado como complementario al de la pareja, en el sentido que conciben a sus parejas como los proveedores dentro de sus familias, mientras ellas realizan labores menores, lo cual también se sustenta sobre el reconocimiento de que el monto de la remuneración que perciben sus parejas es superior al que ellas pueden percibir y por otro lado, en relación a la valoración que le otorgan a un trabajo de carácter

independiente, el cual les permite percibir ingresos de forma mas inmediata y de ese modo solucionar la necesidad del momento. Ambas visiones estarían sustentando una categoría particular de género.

Actitud : la actitud que asumen frente a una situación laboral se manifiesta de forma mas desfavorable que favorable por cuanto en una suerte de sentimiento de minusvalía y de discriminación las mujeres dan cuenta que debido a su condición de madres, al nivel educacional con el que cuentan, éstas no estaría “capacitadas” para trabajar en forma dependiente. Sin embargo, si se plantean la posibilidad de trabajar en forma independiente entonces surge una actitud favorable o de mejor aceptación, pues esta modalidad se adecua a las labores que asumen como dueñas de casa y cuidadoras de la familia. Y reconocen que esta modalidad les garantiza el éxito, vale decir, estarían en condiciones de generar ingresos económicos y al mismo tiempo atenderían de sus deberes como dueñas de casa.

5.4.3. RESPONSABLES DEL PROGRAMA PUENTE.

Esta categoría brindó la posibilidad de incorporar a los encargados llamados Jefes de las Unidades de Intervención Familiar (UIF) y Apoyos Familiares (AF) – denominados responsables del Programa Puente– por cuanto se consideró importante la visión que ellos tienen y entregan respecto del programa, y del tipo de beneficiario que se incorpora y participa de este.

Los responsables, tanto Jefes UIF como AF, son críticos del programa y aseguran que el Programa en lo teórico es un buen programa, las críticas que estas personas realizan son fundamentalmente hacia otros personajes que también participan del Programa desde otro ámbito, particularmente se refieren a las Consultorías Externas³⁷, contratadas por FOSIS, las que se encargan de concretar determinados proyectos laborales con los beneficiarios. De este juego de relaciones

³⁷ Institución Externa al Municipio cuya función es la de crear y ofrecer fuentes laborales pensando en los beneficiarios del Programa Puente

entre las Consultoras y los beneficiarios no participan los responsables (UIF – AF), siendo éstos últimos tan solo espectadores de la etapa del proceso en el cual éstas instituciones intervienen a las familias.

El Programa Puente es por definición un programa psicosocial, los responsables de llevarlo a cabo son profesionales de las ciencias sociales es decir, por formación tienen una sensibilidad especial para trabajar con este grupo particular de personas, las cuales carecen de muchas cosas de tipo material, que sin duda es importante, sin embargo, muchas veces las carencias aludidas son mas bien inmateriales. Al interior de estos núcleos familiares se viven situaciones no menores de violencia intrafamiliar, hacinamiento, alcoholismo, drogadicción, cesantía entre otros, por lo tanto, la base del programa yace justamente en potenciar a las familias en sus propias identidades y a partir de eso que éstas logren desarrollar ciertas capacidades, que apunten hacia su autonomía en el sentido de que logren saber lo que necesitan y sus aspiraciones para salir adelante. Tarea a la cual se abocan los responsables asumiendo una cierta cantidad de familias a las cuales deben intervenir durante los dos años que dura el programa.

El FOSIS para llevar a cabo el Programa Puente en los Municipios se preocupa de coordinarse con otras instituciones encargadas de contribuir en el desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de estas familias, algunas de estas instituciones son las ya mencionadas Consultoras, las cuales se encargan de ofrecer a los Jefes de Hogar algunas incentivos económicos lo que se traduce en la entrega de un cierto capital a estas familias el cual ellas posteriormente invierten en algún tipo de actividad laboral. El aporte que se les entrega a las familias surge a partir de la presentación de un proyecto de negocio llamado de emprendimiento para microempresarios. Mas arriba se dio cuenta de que los responsables del Puente en los Municipios (Jefaturas UIF y Apoyos Familiares) no tienen ingerencia en la selección

de las familias beneficiadas con los proyectos que ofrecen las Consultoras, antecedente no menor a la hora de evaluar los resultados que obtienen las familias en los proyectos mencionados.

Con el propósito de hacer mas comprensible la visión que estos profesionales entregan, se decide abordar este análisis en dos partes, primero se analizará la visión que tienen del programa para luego continuar con la visión que entregan sobre los beneficiarios.

Los responsables del Puente en los Municipios tiene en general una buena impresión del Programa, el equipo de profesionales esta compuesto principal y / o mayoritariamente por profesionales con formación en el área social-comunitaria.

A juicio de los responsables del Programa Puente la participación de las consultorías externas resulta ser muchas veces un problema mas que una solución para las familias, esto por cuanto las consultoras operan bajo la siguiente modalidad: éstas se incorporan en algún momento dentro del periodo de dos años al programa e intervienen a las familias sin manejar algunos antecedentes que de acuerdo a los responsables debiesen ser contemplados antes de entregar un determinado capital (denominado “capital semilla”). Éstos antecedentes se refieren a conocer previamente las historias personales y familiares de ellas.

Las consultoras son contratadas directamente por FOSIS, y es ésta última la responsable de entregarles los listados de los beneficiarios del Programa Puente, de

ese modo estas consultoras contactan a los beneficiarios directamente en sus domicilios y a partir de ese contacto ellos comienzan a idear en conjunto con los beneficiarios modalidades que puedan éstos últimos desarrollar para generar ingresos económicos. Todo esto se ejecuta contemplando determinados plazos de tiempo. La modalidad mas recurrente es la de asignarles una cantidad de capital para ser invertidos en la actividad que los mismos beneficiarios escogen. De manera que la elección de la actividad queda a criterio de los propios beneficiarios.

La función principal de las Consultoras es de concretar a través de ese incentivo económico la posibilidad de que la familia beneficiaria desarrolle con éxito una actividad generadora de ingresos económicos y que se mantenga en el tiempo. Las alternativas que ofrecen se centran en el rubro Comercio y se materializan en las siguientes modalidades: la mas masificada -hasta ahora- consiste en la adquisición e instalación de un Kiosco de venta de abarrotes y confites en el sitio de la vivienda donde habita la familia. Otras alternativas ofrecidas también dentro del rubro comercio es la adquisición de mercadería de todo tipo (vestuario-lencería-paquetería) las cuales son comerciadas en las Ferias Libres. Actividad que despierta un gran interés en las mujeres Jefas de Hogar -particularmente- por las razones que ellas entregan y que fueron dadas a conocer previamente.

Cuando no ha lugar alguna de las alternativas mencionadas se invierte el capital en la adquisición de hornos para la manipulación de alimentos (pan-empanadas-etc), lavadoras o máquinas de coser para que las Jefas de Hogar (en el caso particular de las mujeres) se dediquen a lavar ropa ajena o al rubro de la confección de prendas de vestir. Previo a la entrega del capital a invertir, los beneficiarios deben asistir a unos cursos de capacitación para microempresarios por un periodo de dos a cuatro semanas. La intervención de las Consultoras dura el periodo hasta que se concluyen

los cursos referidos y la entrega del capital es decir éstas acompañan a los Jefes de Hogar hasta el momento en que éstos se inician en el proyecto sea cual fuere el rubro que hayan escogido.

Los responsables UIF y AF respecto de esto plantean críticas acerca del modo en que las consultoras operan con las familias, específicamente éstas apuntan al hecho de que se fomenta mayoritariamente las actividades de tipo independiente bajo el criterio de las microempresas, sin considerar que las familias en general, no cuentan con las herramientas básicas para sacar adelante un proyecto de esas características, en el sentido que muchas de ellas no han concluido o alcanzado siquiera los aprendizajes que brinda el sistema formal de educación.

La población que contempla el Programa Puente es particular en varios sentidos, son familias y personas que no han tenido la posibilidad de desarrollarse plenamente como personas desde sus infancias. La visión de mundo para estas personas ha sido determinada de acuerdo a las escasas posibilidades de acceder a las herramientas que proporciona la sociedad, partiendo como ya se ha mencionado por la educación. El analfabetismo o deserción escolar es un tema generalizado y arraigado en este tipo de población. Las herramientas a las que se refieren los responsables del programa tienen que ver con la formación mínima que requiere toda persona para llegar a convertirse en microempresario. Muchas veces reciben estos beneficios personas que no han cursado o completado ni siquiera la enseñanza básica completa. Lo cual obviamente incide en el manejo de la microempresa que han iniciado.

Así mismo, de acuerdo a los responsables, el éxito en los proyectos para microempresas depende en gran medida de ciertas habilidades propias del beneficiario y que de acuerdo al tipo de población que integra el Programa Puente resulta ser poco probable de encontrar dadas las características propias, -previamente descritas,-de los beneficiarios. De acuerdo a la experiencia de estos profesionales este tipo de proyectos llamados para microempresarios nace y al poco tiempo fracasa, generando seguidamente un problema de connotaciones mayores. Por una parte, la familia en su conjunto sufre una enorme desilusión (con todas las connotaciones que eso implica) al ver que la “fuente laboral” que habían implementado se acaba y por otra, para los profesionales también les genera un problema pues en lo que al Jefe de Hogar de esa familia se refiere, éste ya no puede volver postular a un beneficio de oferta laboral pues la base de datos ya lo considera con la condición mínima T1 cumplida.

Vale decir, para el programa esta familia aprobó la condición mínima y en consecuencia pasa a integrar los listados de familias “exitosas” en cuanto intervención. Es justamente sobre la base de estos ejemplos cuando los responsables señalan que la imposibilidad de revertir situaciones les genera una gran frustración a ellos como profesionales, pues al estar en contacto permanente con las familias, ellos las conocen y reconocen cuales son las potencialidades y debilidades de éstas y al ser los resultados negativos, las familias vuelven a la situación inicial de no contar con ingresos con todas las implicancias que eso reviste. De ese modo no se estaría cumpliendo el propósito del programa cuando refiere generar cambios permanentes en la vida de estas personas.

Por otro lado y en relación a los beneficiarios del programa, los responsables reconocen un amplio abanico de personas que forman parte del programa. Sin embargo, existen ciertos patrones que se repiten en ellos, básicamente se trata de personas que no se cuestionan mayormente las cosas, ni menos lo que va a pasar el día de mañana. Un número significativo de ellas viven el día a día, y muchos de ellos con el concepto de asistencialismo instalado y en consecuencia acostumbrados a que la Municipalidad, el Hogar de Cristo o cualquier otra institución de caridad les pueda proveer para satisfacer sus necesidades mas inmediatas -básicamente de alimentación-.

Existen problemas graves que no son posibles de solucionar a través del Programa Puente pues la intervención exitosa con estas familias requiere de un periodo superior a los dos años. Los responsables del programa se ven sobrepasados en las demandas y en los problemas que afectan a estas familias, reconocen al interior de ellas la existencia como ya se mencionó de problemas severos de alcoholismo, drogadicción, enfermedades físicas y patologías psiquiátricas lo que dificulta enormemente el avance en las etapas del programa. Estos antecedentes dan cuenta de que el tipo de beneficiario de este programa además de los problemas sociales que tienen, los cuales al no contar con los elementos que le permitan mejorar sus condiciones de vida también tiene una historia personal dentro de los parámetros que se han mencionado y que éstos para ser solucionados requieren en ese sentido de un trabajo de intervención de carácter multidisciplinario pues mientras se mantengan vigentes esos problemas al interior de esos núcleos familiares difícilmente se pueden abordar dimensiones como las de trabajo. El programa será a juicio de los responsables exitoso en la medida que se solucionen primeramente los problemas mencionados y si además, se flexibiliza la variable tiempo de ejecución de éste, de otro modo, toda intervención en ese contexto generará cambios pero solo de carácter transitorio.

Por otro lado, de acuerdo a los responsables existen personas que logran exitosamente salir adelante y a ese respecto señalan que en estos casos se trata de personas que tienen incorporado ciertas habilidades innatas que les permitiría concretar exitosamente un cierto proyecto adelante y mantenerlo en el tiempo. Pero éstas personas representan la minoría. El grueso de la población beneficiaria Puente al no contar con las habilidades aludidas no se mantiene generando ingresos por mucho tiempo.

Ahora bien la descripción que los responsables hacen de los beneficiarios en virtud de las capacidades y los deseos que dicen tener para salir adelante es también amplia. Existen dentro de esta población, personas refiriéndose en particular a las mujeres Jefas de Hogar, que frente a cualquier oferta de trabajo que se les mencione, la respuesta es negativa, el primer argumento que justifica esa respuesta son los hijos, manifiestan no tener con quien dejarlos, por lo tanto pensar en un trabajo es posible solo si se trata de un trabajo en casa o desde sus domicilios. Eso justificaría la masificación de kioscos en los sectores donde habitan lo cual se revela ante ellos como la solución a sus problemas. Por otro lado la baja escolaridad es un tema importante y que dificulta enormemente las posibilidades de mejorar las condiciones en que viven estas familias. Frente a los antecedentes que arroja la descripción del tipo de beneficiario es posible determinar que éstas personas difícilmente logran desarrollar exitosamente un proyecto de las características de independiente, al menos en los rubros en los que se han desarrollado hasta ahora y esto tendría que ver con ciertos elementos subjetivos y culturales de los sujetos que participan del Programa Puente.

Para concluir este apartado y a partir de los antecedentes aportados por los profesionales encargados es posible plantear la siguiente paradoja, y que dice relación con la idea de trabajo permanente que se intenta instalar en los beneficiarios. De acuerdo a esto, ciertos preceptos sobre los cuales el programa sienta sus bases y reflejados cuando enfatiza la idea de incorporar a los beneficiarios en una actividad económica, ésta se refiere a una de tipo permanente pues a partir de eso señalan, los sujetos beneficiarios lograran salir del círculo de pobreza extrema en el que se encuentran. Todo esto pensando en que de ese modo ellos puedan por una parte mejorar su calidad de vida y por otra obtener los beneficios de tipo legal y social de los cuales se han visto excluidos debido a la historia de vida que arrastran.

Eso por una parte, y siempre pensando en la idea de “trabajo permanente”, los responsables del programa dan cuenta de lo paradójico del concepto cuando ellos mismos se encuentran adscritos a un estilo de contratación laboral que lejos no es de tipo permanente por cuanto las condiciones de trabajo de éstos profesionales, - Apoyos Familiares en particular- son desde sus orígenes inestable. Éstos profesionales son contratados bajo la modalidad de honorarios, sin previsión ni salud garantizada, antecedentes que no son menores pues si bien reconocen sentirse motivados a ejercer sus cargos también perciben que la labor que cumplen no es recompensada en virtud del tipo de contratación al que se ven adscritos. Pues ellos a su vez también son Jefes de Hogar y desearían que su desempeño laboral les retribuyese con las garantías sociales y legales que se espera para todo trabajador. Manifiestan una suerte de desencanto contemplando permanentemente la posibilidad de buscar otra alternativa laboral que les ofrezca la estabilidad en los aspectos mencionados.

De manera que la paradoja a juicio de quien dirige esta investigación esta dada a partir del discurso sobre el concepto de trabajo permanente que los responsables deben entregar a los beneficiarios. Éstos profesionales conscientes de que ese discurso se encuentra en desuso y no corresponde porque actualmente eso ya no

forma parte de las políticas laborales. Esto como consecuencia de un sistema normativo que regula y legisla el mercado de trabajo moderno y mundial y frente al cual nuestro país adhiere plenamente, de manera que según lo planteado por los profesionales no se trata de que el programa utilice ese criterio de contratación con ellos basándose en una suerte de arbitrariedad, pues de lo que se trata es respecto a lo que dice relación con la nueva modalidad que rige y que forma parte de las políticas del mercado de trabajo en la actualidad. Este antecedente resulta relevante si se consideran los objetivos a largo plazo que plantea el programa, el cual aspira a generar cambios de carácter mas menos permanente en una población dañada y excluida de las redes sociales.

5.4.1. RESPUESTA A LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Una vez presentadas las categorías de acuerdo a los temas considerados importantes y con mayor significación se procede a dar respuesta a los objetivos que se plantearon.

De acuerdo a los hallazgos de esta investigación, se puede decir que el objetivo general se logra al establecer un conocimiento respecto de las representaciones sociales del Trabajo las que a su vez se pueden relacionar con los resultados de un grupo de Jefes y Jefas de Hogar que han participado de los Programas de Reinserción Laboral y Empleo

En relación a los objetivos específicos, se logran todos a excepción del objetivo 4. El cual no se logra debido a que la muestra considerada al principio no se encontró en terreno.

En términos generales se puede concluir que **el concepto de trabajo y la representación que de él entregan** este grupo de personas investigadas están relacionadas con los resultados que las mismas obtienen en los Programas de Reinserción Laboral y Empleo. De la experiencia de esta investigación y en virtud del

objetivo 2, se pudo constatar que el éxito y el fracaso en los resultados al compararlos con las representaciones sociales son plausibles de relacionar. Luego esta relación tiene que ver con la experiencia laboral y de vida que ha logrado internalizar estas personas, la que no necesariamente, y de hecho queda demostrado, pasa por la definición de éxito / fracaso que establece el Programa a priori, vale decir, incorporando a una base de datos la información referente a esa persona cuando inicia una actividad económica, pues dicha actividad se mantiene por un periodo de meses, lo que determina que los cambios permanentes en la vida de estas personas no ocurren.

VI CAPITULO

6.- CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

A continuación se presentará una reflexión a partir de las perspectivas expuestas en el marco teórico de la investigación y del análisis realizado por categorías en forma general. Y finalmente se dará respuesta a la pregunta que a guiado esta investigación.

La tesis de esta investigación ha sido que la visión del mundo del trabajo en un grupo específico de beneficiarios del Programa Puente es condicionada por ciertas variables subjetivas. La subjetividad para este estudio se refiere al mundo simbólico que media entre la relación que establecen estos sujetos con el entorno en el cual se desenvuelven e interactúan. Particularmente, el mundo simbólico es el que se refiere al mundo de las ideas, vale decir, a los pensamientos que las personas elaboran para luego expresarlos a través del lenguaje y a partir de eso establecen relaciones con el mundo del cual hacen parte. De ese modo las personas adquieren una determinada identidad cultural pues al entrar en contacto con el mundo y su entorno comienza un intercambio permanente de formas de pensamiento, las que determinaran la conducta que luego adoptarán.

Se dice que el trabajo es una actividad de vastos alcances y que refleja e influye casi todos los aspectos de la conducta humana. A pesar del enorme alcance de esta actividad y de la vinculación que se ha establecido entre el trabajar - la persona que lo realiza y el entorno en relación al mismo, existen antecedentes de acuerdo a esta investigación que dan cuenta de que no todas las personas logran establecer esa vinculación. Si se acepta que todos los seres humanos tienen cierta aptitud básica para trabajar, estamos asintiendo que todos los seres humanos somos iguales en lo que a ese punto se refiere. De lo que ha dado cuenta esta investigación es justamente de lo contrario, pues como se demostraró, no existe la uniformidad al menos en lo que a este punto dice relación.

Esta investigación ha dado cuenta de un grupo de personas que ha referido sus ideas sobre el trabajo y lo que ellos creen es esta actividad, han señalado sus gustos y preferencias respecto del trabajo ideal deseado -en particular por las Jefas de Hogar-, sus experiencias en ese ámbito, etc., vale decir, elaboran todo un proceso cognitivo y a la vez constructivo del conocimiento de su vida cotidiana. Este grupo de Jefes y Jefas de Hogar participan del Programa Puente, cuyo objetivo de este último es abordar e intervenir a estas personas y a sus familias sobre la base de siete dimensiones donde una de ellas es el trabajo, visto éste, como medio para mejorar las condiciones de exclusión en la que se encuentran sus llamados beneficiarios. Frente a eso el Programa se convierte en un recurso al que estas personas acceden en búsqueda de una posibilidad que al materializarse, les permita mejorar sus condiciones de vida. Sobre la base de que estas personas manifiestan explícitamente su deseo de contar con un trabajo, y que en lo posible la eventual incorporación de ellos a esta actividad ocurriese en un periodo lo mas breve, entregando junto con eso, una serie de argumentos que sustentan sus declaraciones, resulta entonces significativo conocer de que modo se plantean estas personas en función de eso que se llama trabajo.

Considerando la definición que entrega Hegel sobre trabajo como “*actividad en que el espíritu deviene algo distinto de si mismo*”, se podría decir que sí, efectivamente el hombre al trabajar se transforma, y de eso es lo que se preocupa la sociedad en la que vivimos, crear instituciones para que los seres humanos trabajen y rindan dentro de un proceso llamado productivo y de esa manera generar transformaciones que debieran contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las personas. Pues de ese modo de acuerdo a lo estipulado bajo los preceptos normativos y las tradiciones se es parte integral de la sociedad. El grupo de Jefes y Jefas de Hogar entrevistados están sometidos a estas mismas reglas, de ahí la importancia en reflexionar sobre el concepto de trabajo que tienen estas personas las cuales por todas las características señaladas durante esta investigación han vivido sino toda, gran parte de su vida en condiciones de inestabilidad, precariedad y exclusión en relación a

la sociedad en su conjunto, donde el trabajo para esta investigación, es visto de una manera particular por ellos.

Todo sistema social espera ciertos tipos de conducta en las personas, definidos como roles sociales. W. S. Neff de cuenta de esto y señala que estos roles se apoyan en la reciprocidad de las expectativas entre dos o mas personas y que además éstos se encuentran teñidos por las consideraciones valorativas. Juzgamos y somos juzgados constantemente en función de lo bien o mal que podamos desempeñar esos roles o conductas sociales. De acuerdo a esto, toda persona para llegar a ser un trabajador debe tener el deseo y la capacidad de aprender.

Los sujetos entrevistados en esta investigación al participar de un programa social están siendo evaluados en relación a esa conducta social, pues se requiere asuman un rol laboral determinado, vale decir, convertirse en trabajador, en base a esto la mirada que tiene el Programa es amplia en el sentido de que la intervención que realiza contempla a las personas en su contexto de pobreza. Sin embargo, deteniéndose un momento en este punto respecto del Programa, es importante considerar la variable tiempo, la cual establece que en un plazo determinado se logre la incorporación de sus beneficiarios en una actividad de tipo laboral y a partir de eso se les interviene sin contemplar que se trata de personas y cada una de ellas lleva consigo una historia de vida distinta aunque con ciertas semejanzas entre sí. Antecedente no menor si se considera que las experiencias laborales de estas personas son propias del medio en el cual se han desenvuelto toda su vida y bajo condiciones distintas a las de la población en general.

Retomando lo relacionado con el rol laboral, lo que detectó esta investigación es que, la mayoría de estas personas, ese rol lo tienen asumido, pues declaran y reconocen que el trabajo sirve para algo y dan cuenta de sus experiencias en ese campo, sin embargo, al profundizar respecto de ese rol, se logra percibir que no siempre o no todos lo asumen siguiendo las pautas que la sociedad estipula, de ahí

entonces la importancia de dilucidar el tipo de rol laboral al cual estas personas se refieren. La mayoría de los Jefes y Jefas de Hogar abandona la escuela y se inicia como trabajador a temprana edad. Luego al indagar los tipos de trabajo que han ejecutado, éstos refieren oficios de baja calificación. De acuerdo a los responsables del Programa las historias de vida de los Jefes y Jefas de Hogar se convierten en indicadores para entender el hecho de la transitoriedad de las actividades generadoras de ingresos económicos en las que se involucran

El Programa Puente responde a un diseño que busca erradicar a familias del país en situación de extrema pobreza, es decir, personas que viven en condiciones tales que aun cuando destinarán todos sus ingresos a la satisfacción de las necesidades alimentarias de sus miembros, no logran satisfacerlas adecuadamente. Estos antecedentes son importantes a considerar pues a partir de eso es posible perfilar el tipo de sujeto Jefe (a) de Hogar incorporado al Programa y que participa de esta investigación. Frente a una necesidad básica como lo es la alimentación, estas personas se desenvuelven en virtud del principio del día a día. Buscando la manera de cubrir esa necesidad y al no contar con la calificación adecuada el abánico de posibilidades de trabajo es escaso, y de ese modo su desempeño laboral se enmarca dentro de los oficios más básicos y que no requieren altas calificaciones.

Respecto de lo anterior, eso permite elucubrar sobre la historia de vida que estas personas han llevado para así entender el que se encuentren en tal situación de exclusión. Se detectó que habían cosas comunes en relación a sus vidas. Estas personas no tuvieron una infancia ni adolescencia como lo plantea la psicología del desarrollo. Según eso, considerando a E. Erikson cuyos estudios están orientados hacia la sociedad y la cultura y con esa idea a la base elabora una teoría del desarrollo del yo, el autor profundiza y refiere una serie de etapas cruciales que tienen lugar durante los diferentes periodos de vida del niño. Para efectos de esta investigación, se considera apropiado referirse a *“la etapa de la industrioidad”*. Según esta etapa, los niños deben dedicarse a la educación y a aprender las habilidades necesarias para

cumplir las exigencias que sobre materia de trabajo, en la vida adulta demanda la sociedad. Es decir, el niño comienza durante esa etapa a desarrollar las primeras actitudes hacia el “trabajo y los logros”, de ese modo, y continuando con el postulado de Erikson esta etapa desempeña un papel formativo importante en el *desarrollo de la personalidad* y como se verá también incidiría en la personalidad laboral, asumiendo de ese modo lo que dice W. S. Neff que ésta es un área semi-autónoma de la personalidad general

Los Jefes y Jefas de Hogar que participaron de este estudio coincidían con ciertas características significativas en lo que al grado de escolarización se refiere. Estas personas no asistieron a la escuela de forma regular, la mayoría desertó del sistema educacional tempranamente. Se descubre que solo una de las personas Jefe de Hogar cursa la enseñanza media pero sin concluirla, los demás cursan tan solo un par de años de la enseñanza básica. Eso implica que al no vivir la experiencia de la escuela se vieron privados de acceder a una esfera mucho mas social y aprender una serie de habilidades de utilidad para su vida futura como adultos. Ya eso es un elemento diferenciador e importante a considerar cuando a este grupo de personas se les inquiere una determinada actitud frente al trabajo, asumiendo que los aprendizajes que entrega la educación formal son determinantes para un buen desarrollo de éstas en el ámbito laboral.

Esta investigación nace a partir de la inquietud por saber cuales serían las razones por las cuales los beneficiarios del Programa Puente luego de un periodo de intervención y después de recibir ciertas ofertas de trabajo de tipo dependiente, no se mantienen en esa actividad o simplemente la rechazan y por otro lado, cuales son los motivos que sustentan sus preferencias por un trabajo de tipo independiente. Dentro de los argumentos mas recurrentes que los Jefes y Jefas de Hogar entregan y que por cierto rechazan respecto de un trabajo de características dependiente, se encuentra el relato de una cierta actitud desfavorable para realizar un trabajo bajo supervisión. A partir de eso habría que decir lo siguiente: pareciera que estos sujetos tuvieran

dificultades para establecer relaciones de subordinación, y que los argumentos de estos sujetos, ante una situación de esas características, estaría dando cuenta de una suerte de inadaptación al trabajo por esa causa. Todo medio laboral exige que los sujetos aprendan a desempeñarse en el trabajo de acuerdo a determinadas normas luego estas normas pasan a constituirse en un factor relevante en los resultados que se esperan de nosotros como trabajadores. En el caso de los sujetos Jefes y Jefas de Hogar se estaría manifestando una especie de desequilibrio en ese aspecto por cuanto según sus palabras “no les gusta ser mandados”.

A continuación y apelando al criterio de flexibilidad que se le asigna a esta investigación es necesario dar cuenta de lo siguiente: esta investigación contemplaba desde sus inicios la participación de igual cantidad de hombres como mujeres Jefes de Hogar, por las razones detalladas en el capítulo 4 eso no fue posible, a partir de ese antecedente la muestra es liderada por mujeres Jefas de Hogar y en consecuencia eso hace necesario realizar algunas reflexiones sobre el concepto de género. Esto debido a que los relatos que ellas entregan frente al concepto de trabajo responde a una realidad propia del mundo de las mujeres.

En términos generales, los resultados que arroja esta investigación coinciden con los obtenidos en otros estudios, Guzmán, Mauro y Araujo (1999), hacen referencia en virtud de esto al contexto familiar de la infancia y lo explicitan diciendo que determinados factores familiares desde la niñez inciden en la preparación y disposición de las mujeres frente a una futura integración al mundo laboral, éstos serían la ocupación y la escolaridad de los progenitores. Las mujeres que participaron de esta investigación en relación a la ocupación de sus padres dieron cuenta que las madres se desempeñaron como: dueñas de casa, comercio informal, y asesoras de hogar; respecto de los padres: campesinos, temporeros y jornaleros. Y en cuanto a la escolaridad, la mayoría era analfabeto o habían cursado algunos años de la enseñanza básica.

De acuerdo a eso se puede pensar que las experiencias que adquieren estas mujeres a través de sus progenitores es limitada, contribuyendo a la repetición generacional del modelo adquirido de sus familias nucleares produciendo y reproduciendo relaciones sociales enmarcadas en ese contexto y transmitiéndose de ese modo el estatus de pobre. Las mujeres que participan de esta investigación relatan que durante su infancia desertan del sistema educacional para poder insertarse en el mundo del trabajo pues deben “ayudar a sus familias”. Esto estaría dando cuenta de que desde muy temprano ellas sienten que su deber es de “velar” por los demás.

Otro aspecto relevante que surge en esta investigación en relación a la conceptualización del trabajo en estas mujeres es lo relacionado con la dependencia económica de sus parejas y la dedicación a actividades no remuneradas. M. E. Valenzuela (2003) a este respecto señala que *“Las mujeres representan un grupo especial dentro de los pobres, caracterizado por su alta dedicación a actividades no remuneradas y dependencia económica de los hombres proveedores, así como por su concentración en una reducida gama de ocupaciones, principalmente informales, con bajos salarios”*. Las ideas de la autora hacen sentido para esta investigación, mayoritariamente las mujeres Jefas de Hogar, dependían económicamente de sus parejas y algunas se conformaban con ser nada mas que dueña casa, argumentando incluso “que los maridos eran bien trabajadores” y que “gracias a Dios a ellos con eso les alcanzaba”; otras mujeres, sobre este mismo tema se sentían satisfechas con realizar pequeñas actividades que les permitiese “comprar los pañales”. A partir de eso se comparte con la autora cuando reconoce que las mujeres ciertamente representan un grupo especial dentro de los pobres. En el caso particular de las Jefas de Hogar que participan en esta investigación el trabajo en cuanto concepto que ellas crean se encuentra supeditado a la actividad que puedan desarrollar sus parejas, vale decir, ellos proveen mientras ellas cumplen el rol de dueñas de casa y del cuidado de la familia.

Respecto de la desigualdad de condiciones, las Jefas de Hogar, por su condición de género, enfrentan barreras socioculturales para ingresar y permanecer en el mercado de trabajo en igualdad de oportunidades con los hombres. Dentro de las desigualdades que dicen haber experimentado se encuentra el tema de la remuneración cuando al ser comparada con la de los hombres señalan que ellos reciben mejores remuneraciones que ellas y por otro se sienten discriminadas pues no encuentran un espacio que acoja a sus hijos mientras ellas se insertan en el mercado laboral. Los hijos son presentados, pero no sentidos, como el gran obstáculo al momento en que estas mujeres deciden insertarse en el mercado laboral, esto significa que el rol de madre determina en este caso negativamente la participación de ellas en el mundo laboral. Pues al no resolver el cuidado de los hijos, desechan la posibilidad de salir a trabajar. Este antecedente no es menor por cuanto las ofertas de trabajo dependiente que ofrece el Programa no son una solución para estas mujeres.

Lo anterior daría cuenta que las mujeres tienen una inserción laboral más débil que los hombres debido a las restricciones que les imponen sus responsabilidades reproductivas y por las barreras socioculturales que enfrentan en el mercado de trabajo. Todas las mujeres comparten una serie de condicionantes estructurales que limitan sus oportunidades laborales traducidos en: quehaceres del hogar, crianza de los hijos, cuidado de la familia, condicionantes que si se acotan al segmento de la población investigado inciden doblemente negativo en la condición de vulnerabilidad que padecen.

Sobre los aspectos de carácter más estructural que restringen las oportunidades de las mujeres se encuentran las prácticas discriminatorias –abiertas o encubiertas– vinculadas a la maternidad y sus roles reproductivos, que se manifiestan en los procesos de reclutamiento y en el puesto de trabajo. De esto dan cuenta las Jefas de Hogar pues a partir de esas restricciones ellas conciben y están de acuerdo en asumir un trabajo pero, de manera informal, de carácter independiente, alternativa que también ofrece el Programa Puente. De esa manera ellas aseguran sentirse satisfechas

pues de ese modo ellas pueden flexibilizar y adaptar su actividad laboral sin descuidar el cuidado de la familia.

Por otro lado, la pobreza está estrechamente relacionada con los patrones de inserción laboral y se manifiesta en la alta incidencia de la economía informal. En el segmento de población que participa de esta investigación, los ingresos que perciben son menores, el trabajo que realizan es más desprotegido y con escasa sino nulas posibilidades de organización y representación de intereses. Las mujeres se concentran en los nichos más precarios, con peores condiciones de trabajo y salarios más bajos: como trabajadoras familiares no remuneradas, trabajadoras a domicilio, trabajadoras por cuenta propia muy precarias y servicio doméstico. Siendo este último la fuente ocupacional más importante en este grupo de mujeres en particular.

6.1. CONCLUSIONES FINALES

Como fue posible observar en el apartado anterior, los distintos autores y las distintas concepciones teóricas no difieren enormemente a la hora de explicar las razones que darían cuenta de la repetición generacional de ciertos modelos que sustentan la extrema pobreza y su relación con el trabajo, contrariamente se pudo observar una complementariedad y similitud de conceptos que describen y explican tal repetición de modelos; o dicho de otro modo, el concepto de trabajo en esta población particular, puede ser observado desde las distintas visiones teóricas y, en todas ellas, es posible encontrar referencias válidas en la forma en que éstos sujetos se representan el trabajo.

A partir de los antecedentes que arrojan los datos de las dimensiones es posible señalar lo siguiente:

- Las Jefas de Hogar priorizan el rol materno y doméstico. Cualquier oferta de trabajo es evaluada por ellas en virtud de dicho rol.
- La evaluación que ellos hacen del programa desde su racionalidad es positiva, por cuanto éste les proporciona determinados bienes materiales.
- El éxito es concebido en términos de transitoriedad., reciben un beneficio en capital y lo invierten en la necesidad de ese momento, sin proyecciones a futuro.
- El fracaso se vislumbra como permanente, en el sentido de que las expectativas de estos Jefes y Jefas de Hogar son precarias a razón de su propia historia de vida.
- El rechazo a la posibilidad de trabajar en forma dependiente. Por cuanto esto implica involucrarse con otros en un contexto de autoridad-subordinación, situación frente la cual señalan explícitamente no estar dispuestos.

Esta investigación ha interpelado particularmente la subjetividad de los Jefes y Jefas de Hogar beneficiarios del Programa Puente y de acuerdo a eso se han mencionado los puntos mas relevantes que estas personas señalan en relación al concepto de trabajo, sin embargo, con el propósito de ampliar los fundamentos que ellos aportan es pertinente a continuación reflexionar sobre los antecedentes que sobre ellos entregan los informantes indirectos incorporados a esta investigación. De ese modo se incorpora la subjetividad de los Jefes UIF y AF del Programa en relación a estos beneficiarios. Ambas subjetividades permiten comprender la construcción y dinámica de las Representaciones Sociales en los sujetos –Jefes(as) de Hogar-. Y a partir de eso es posible dar cuenta de que existirían dos vértices desde donde las representaciones pueden ser conocidas. Lo que esta investigación detectó es que ambas se diferencian en aspectos importantes y los resultados en cuanto a éxito / fracaso en el programa darían cuenta de ello.

Las diferencias se fundamentan principalmente en una suerte de “choque” de racionalidades, referidas a los modos de comprensión desde lo racional de un fenómeno social. Por una parte tenemos la racionalidad “instrumental” dictada por el programa y por las políticas sociales que se inscriben dentro de un marco de referencia desde una institucionalidad, con una amplia gama de lineamientos respecto de cómo se debe abordar la extrema pobreza, asignándole una ponderación especial a los resultados cuantitativos y al cumplimiento de metas dentro de los plazos estipulados y por otro, tenemos una racionalidad “de sobrevivencia” atribuida a los sujetos Jefes y Jefas de Hogar, la que vendría a significar que estos sujetos han salido, salen y saldrán adelante en virtud de un principio basado en el “día a día”. Esto se traduce en que las miradas que resultan de esto son distintas y al diferir tan ampliamente se crea un espacio vacío, donde por un lado, esta la institución con un programa muy bien diseñado pensado en dar solución a la problemática que viven las familias inmersas en la extrema pobreza y por otro los sujetos entrevistados cuya lógica es la de vivir el presente y muy poco pensando en el futuro.

Los Jefes y Jefas de Hogar perciben el Programa Puente como un programa que facilita las actividades económicas de tipo independiente y “caseras” (sin moverse de sus domicilios) y de ese modo estaría cumpliendo un rol importante para la economía del hogar. Antecedente que dejan de manifiesto las mujeres Jefas de Hogar que participan de esta investigación.

Por otro lado, los responsables del Programa Puente entregan positivos argumentos del programa, señalando que desde lo teórico este está muy bien diseñado. Sin embargo, también manifiestan su descontento frente a los órganos intermediarios que participan en la ejecución de los proyectos de empleo creados pensando en los beneficiarios. Por cuanto éstos son organismos externos y que cumpliendo su misión, sin involucrarse mayormente cumplen su función de seleccionar una actividad de carácter independiente a la cual se dedicarán los beneficiarios, les imparten una capacitación por un periodo de dos a cuatro semanas, les hacen entrega de determinado capital el cual se invierte en los insumos para dicha actividad y luego concluye su participación.

Paralelamente a esto, la familia beneficiada con un proyecto de esas características pasa a formar parte de los listados de las familias exitosas con la condición mínima T1 cumplida. Generando a partir de eso la situación de irreversibilidad referida por los Jefes UIF y AF del programa. Por cuanto dentro de todo ese proceso no se contempla un seguimiento formal que evalúe a los beneficiados en las actividades que han iniciado, pues de acuerdo a los resultados con los que los responsables se encuentran, este tipo de actividad se mantiene mientras dura el capital invertido. Son muy pocas las personas que permanecen activamente desarrollando el proyecto y que verdaderamente consiguen hacer de este una fuente de ingresos para ellos y sus familias, generando cambios sustanciales en sus vidas.

El fracaso en las familias beneficiadas con proyectos de esas características genera una enorme dificultad en los Apoyos Familiares al momento de abordar las perspectivas y expectativas de los beneficiarios cuando se les inquiriere sobre lo que desean para salir de la situación de exclusión en la que se encuentran. Pues éstos ya han decidido invertir en proyectos de microempresas de corto alcance y de alguna manera condenados a priori al fracaso, debido a la precariedad de experiencias que los beneficiarios tienen respecto de conocimientos que se requieren para emprender exitosamente los proyectos que les han sido otorgados. La principal fuente de ingreso, traducida en un proyecto de las características mencionadas refiere que éstas personas se dediquen a actividades enmarcadas en el rubro del comercio, a través de la instalación de kioscos en los propios domicilios de los beneficiarios. Si bien esta posibilidad es bastante requerida principalmente por las mujeres, los resultados de los que dan cuenta los responsables, son mas bien negativos, pues suele ocurrir que en una misma cuadra existan varios kioscos comerciando el mismo el o los mismos productos.

Para D. Jodelet (1986) las representaciones sociales se formulan a partir de una construcción psicológica y social. Asumiendo eso y en particular sobre ciertos aspectos significantes, la representación sería una consecuencia de la expresión de una sociedad determinada, por ejemplo, propia de los sujetos que comparten una misma condición social creando las condiciones para que emerja lo imaginario de la representación. Aspecto que se logra detectar entre el grupo de Jefes de Hogar que participaron de la muestra cuando a partir de sus subjetividades enuncian las ideas que tenían frente al trabajo, fuese dependiente como independiente.

A través de la incorporación de la subjetividad de los beneficiarios en la implementación de este tipo de programas surge una perspectiva que da cuenta que las necesidades que este grupo de personas refieren son básicas y esto producto de que las experiencias de vida que han tenido no les brinda otra posibilidad. Programas sociales de las características del Puente tienen posibilidades de convertirse en

verdaderamente exitosos en la medida que contemplen la amplia gama de personas que interviene, incorporando en su diseño de forma permanente una evaluación cualitativa además de la cuantitativa.

En lo que a la pregunta de investigación se refiere, la cual intentaba establecer las relaciones entre las representaciones sociales en un grupo de Jefes y Jefas de Hogar y los resultados por ellos obtenidos en los Programas de Reinserción Laboral y Empleo (PRLE) se puede señalar lo siguiente:

- Se logró detectar una variable que tiene que ver con la subjetividad de las personas la cual se hace visible en este grupo de personas y que dice relación con la mirada que tienen frente al mundo y en este caso en particular con el trabajo.
- Los sujetos entrevistados construyen significados en relación al trabajo sobre la base de la experiencia de su entorno mas inmediato, es decir sus progenitores.
- La variable educación juega un rol preponderante dentro de la relación de trabajo que logran establecer.
- Las representaciones sociales del trabajo en este grupo de personas son aquellas que se enmarcan dentro de lo que se conoce por trabajo independiente mas que dependiente.
- El éxito en este grupo de personas, pasa a veces, por la ayuda concreta de algún beneficio concreto (bien material) que puedan obtener del programa.
- El trabajo es visto por estas personas como algo necesario, y en el caso de las mujeres, éste se asume en la medida que puedan manejar los tiempos y horarios para concretar esa actividad.
- Los PRLE en su diseño no contempla la singularidad de las personas beneficiarias que acoge, pues éstas, al integrarse al programa traen un cierto bagaje cultural propio del medio donde se han desenvuelto toda la vida.

Esta investigación se propuso ir por el camino de la teoría de las representaciones sociales, asignando valor especial a los relatos de un grupo particular de sujetos Jefes y Jefas de Hogar y su relación y definición con el fenómeno del trabajo, pues a criterio de quien condujo esta investigación, sí existe una relación entre lo que piensan, imaginan, definen y su respectiva actitud frente a ese fenómeno y ciertos resultados que los mismos sujetos han tenido en los programas con ofertas laborales. Antecedente que luego fue demostrado en base a los relatos que estos sujetos entregaron.

Si bien las representaciones sociales son una herramienta importante para acceder al conocimiento de un fenómeno social,. También es importante destacar que éstas tienen sus limitantes y al respecto D. Páez(1987) señala algunas de ellas y que acotadas a esta investigación podría ser visto del siguiente modo: se ha realizado un esfuerzo por asignarles importancia y relevancia a los relatos de los sujetos en función del concepto de trabajo, dejando de lado, cualquier indicio de componente idealista de las representaciones sociales, asignando importancia a las dimensiones que éstas contemplan, por cuanto a través de ellas es posible visualizar parte del conocimiento y del elemento conductual respecto de ellas.

Por otro lado, se deja en claro que estos resultados podrían ser reforzados con otras investigaciones que aborden las representaciones sociales de modo de ampliar el campo de su conocimiento contribuyendo a las ciencias sociales que se preocupan de ellas.

Se considera importante el aporte de esta investigación a la psicología social – comunitaria pues le abre un espacio dentro del ámbito de las políticas públicas aportando los conocimientos que, como a demostrado esta investigación le son propios a esta disciplina.

Los resultados obtenidos en virtud de las representaciones sociales del trabajo y su relación con los Programas de Reinserción Laboral y Empleo no son concluyentes, en el sentido, que la muestra utilizada no es suficiente como para establecer generalizaciones ni mucho menos, sin embargo, si deja abierta la posibilidad de seguir investigando sobre esta línea. Sobre todo si se considera importante incorporar el concepto de la evaluación cualitativa en los programas sociales

Como una manera de establecer algunas sugerencias y al concluir este apartado se hará mención a lo siguiente: toda estrategia tendiente a la reducción de la pobreza en pro de la promoción de un desarrollo integral de uno de los grupos mas vulnerables de la sociedad no puede dejar de contemplar como eje transversal la posición diferenciada de hombres y mujeres en relación a los recursos económicos y sociales. La pobreza en cuanto carácter no es neutra, y como ha quedado demostrado en esta investigación afecta en forma mucho mas notoria a las mujeres.

Estas tienen una carga mayor de actividades y frente a las cuales ellas se sienten responsables. La necesidad de obtener ingresos propios las lleva a desarrollar cierto tipo de proyecto de emprendimiento por cuenta propia lo cual, sin duda es motivado por las condiciones generalizadas de exclusión en las que se han desenvuelto. Sin embargo, no se puede esperar que un proyecto de las características que les son ofertadas a estas mujeres en particular, vayan a significar y generar cambios permanentes en sus vidas, pues para que eso ocurra, deben por una parte, flexibilizarse los plazos de intervención y a partir de eso implementarse en forma paralela sino antecesora estrategias que apunten al desarrollo de ciertas habilidades que contemplen la singularidad de estas mujeres.

Para que lo anterior se materialice se requiere de un equipo multidisciplinario el cual, con un enfoque comunitario aborde problemáticas que contribuyan al mejoramiento de la integridad de la familia, en el sentido de que, se contemple la motivación de estas personas y el significado que le asignan a los factores culturales

del medio en el cual se encuentran inmersas. Todo esto con el propósito de destacar que la salud mental de las personas pasa por la consecución de una adecuada alimentación, alojamiento apropiado, las oportunidades para una buena estimulación sensorial y el derecho a la recreación. Cuando las personas se encuentran privadas de concretar esas necesidades quedan expuestas a situaciones de mayor vulnerabilidad como se ha visto en el caso de las personas que participaron de esta investigación.

Resumiendo, a partir de los datos obtenidos, no es posible pensar que el éxito y el fracaso puede ser abordado desde una sola óptica. Las representaciones sociales a la base no son suficientes para dar crédito a los resultados positivos o negativos en el programa. Esta investigación se ha esforzado por demostrar que tanto éxito como fracaso son parte de un proceso de construcción de miradas, complejo, donde las subjetividades de las personas se encargan de definir las. Lo que es éxito para el programa, no lo es para los responsables, pues la familia en su conjunto no modifica su status de indigente, muchas veces de acuerdo a sus palabras, las familias al fracasar en este tipo de proyectos vuelven irremediabilmente a su situación de precariedad inicial.

VII CAPITULO

7. BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS

- 1.- Berger P. Y Luckman T. (2001) *La Construcción Social de la Realidad*, B. Aires: Amorrortu Editores.
- 2.- Blumer, H. . (1982) *El Interaccionismo Simbólico: Perspectiva y Método*, Barcelona: HORA S.A.
- 3.- Duharte y Echeverría M. (1988) *El trabajo y la salud*. cap. 1 La salud y el trabajo, Programa Economía del Trabajo (PET). Santiago (s.e).
- 4.- Gil Flores. J. (s.f.) *Análisis de Datos Cualitativos*, cap. III Aproximación Interpretativa al Contenido de la Información Textual.(s.e).
- 5.- Gissi J. (1990) *Psicoantropología de la Pobreza. Oscar Lewis y la Realidad Chilena*, Santiago: Psicoamérica.
- 6.- Guzmán V., Mauro A., Araujo K. (1999) *Trayectorias Laborales de Mujeres. Cambios generacionales en el Mercado de Trabajo*. Santiago: Ediciones CEM.
7. Hernández, Fernández y Baptista (s.f.) *Metodología de la Investigación*, Mc Graw-Hill Interamericana, Segunda Edición.

8. Hopenhayn, M.(s.f.) *El trabajo itinerario de un concepto*, cap. vii, s/e.
9. Ibáñez J. (1992) *Más allá de la Sociología, El Grupo de Discusión. Técnica y Crítica*, Madrid: Siglo XXI.
10. Jodelet D. (1986) *La representación social: fenómenos, concepto y teoría*, cap. 13, en *Psicología Social II*, B. Aires: PAIDOS.
11. -Moscovici S. (1988) *Psicología Social II, Pensamiento y Vida Social*, Barcelona: PAIDOS.
12. -Moscovici S. (1986) *Psicología Social, Introducción al Campo de la Psicología Social*, Barcelona: PAIDOS.
13. -Neff W. S. (1972) *El trabajo, el hombre y la sociedad*, B. Aires: PAIDOS.
14. -Páez D. (1987) *Pensamiento, Individuo y Sociedad. Cognición y Representación Social*, Madrid: Editorial Fundamentos
15. -Pérez S. G. (1998) *Investigación Cualitativa: Retos e Interrogantes*, La Muralla S. A., Madrid: La Muralla S. A.
16. -Quivy R. Y Campenhoudt L. (1992) *Manual de Investigación en Ciencias Sociales*, México: Limusa S. A.
17. -Taylor S. y Bogdan R. (1987) *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*, B. Aires: PAIDOS.
18. -Valenzuela M. E. (2003) *Mujeres, Pobreza y Mercado de Trabajo. Argentina y Paraguay. Proyecto Género, Pobreza y Empleo en*

América Latina. Organización Internacional del Trabajo. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. 1ª Ed.

19. -Valles Martínez Miguel (s.f.) *Técnicas Cualitativas de Investigación Social*, Reflexión Metodológica y Práctica Profesional, cap. 1,2,3. España: Editorial Síntesis.

REVISTAS

20. Denegri M., Keller A., Ripoll M., Palavecinos M., Delval J. (1998) *La Construcción de Representaciones Sociales acerca de la Pobreza y Desigualdad Social en la Infancia y la Adolescencia*, Revista PSYKHE, Pontificia Universidad Católica de Chile. Volumen 7, N ° 2
21. Krause M. (1999) *Representaciones Sociales y Psicología Comunitaria*, Revista PSYKHE, Pontificia Universidad Católica de Chile. Volumen 8, N ° 1

INFORMES TÉCNICOS Y DE INVESTIGACIÓN

22. Cámara de Diputados, Oficio N ° 4895, Boletín 3.098.06
23. MIDEPLAN (2002) *Estrategia de Intervención Integral a Favor de Familias en Extrema Pobreza*. Secretaría Ejecutiva.

24. MIDEPLAN (2004) *Pobreza, Distribución del Ingreso e Impacto e Impacto Distributivo del Gasto Social*. Vol. 1. Serie CASEN 2003
25. MIDEPLAN (2004) *Pobreza y Distribución del Ingreso en la Región Metropolitana* Vol. 2. Serie CASEN 2003.
26. OIT (2003) *Superar la Pobreza mediante el Trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 91° reunión

REFERENCIAS DE TRABAJOS

27. Diccionario (1988) *Pequeño Larousse Ilustrado España*: Librería Larousse.
28. Ibáñez T. *Psicología Social Constructivista*, cap IV Representaciones Sociales: Teoría y Método, apunte clasif. TRAB196, Biblioteca UAHC.
29. Pozzoli M. T. Apuntes de Cátedra Psicología Social. UAHC
30. Zarzuri R. “Apuntes de Metodología Cualitativa”, Taller de Metodología, UAHC

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

- 31.- Cathalifaud, M.(1998) *Recursos para la investigación sistémico constructivista*. Cinta de Moebio N ° 3
- 32.- www.chilesolidario.cl
- 33.- www.fosis.cl
- 34.- www.puente.cl
- 35.-<http://trantor.sisib.uchile.cl/bdigital/pubelec/x-uchile.html>. Cinta de Moebio. Revista Electrónica de Epistemología de Ciencias Sociales
- 36.-<http://www.iesam.csic.es/revista/ris38.htm> Revista Internacional de Sociología

VIII CAPITULO

8. ANEXOS

Pautas de preguntas Entrevistas Grupales con los Profesionales Encargados y de Entrevista Semi- Estructurada con los Jefes y Jefas de Hogar.

Objetivo de la Investigación

- Conocer las Representaciones Sociales sobre el trabajo de los Jefes y Jefas de Hogar incorporados al Programa Puente y relacionarlas con sus resultados obtenidos en los Programas de Re inserción Laboral y Empleo

Objetivo de las Entrevistas Grupales

- Establecer las variables dentro de la Dimensión Trabajo que permitan develar las fortalezas y / o debilidades en la implementación del Programa Puente con los beneficiarios Jefes y Jefas de Hogar.
- Identificar desde la óptica de los Jefes UIF y AF las dificultades que han debido superar en el abordaje de la Dimensión Trabajo con los Beneficiarios Jefes y Jefas de Hogar.

Pauta de preguntas Entrevistas Grupales - Jefes Unidad de Intervención Familiar -

1. ¿Cómo ha sido para usted la experiencia de participar del Programa Puente? (dificultades en el ejercicio de su labor)
2. Respecto de la operatoria y su visión, ¿ha habido claridad en los roles y funciones de cada participante dentro del proceso? (Programa Puente)
3. ¿Cómo ha sido la experiencia de coordinación al interior de su Municipio y con los demás servicios públicos de la Comuna que participan en el Programa Puente? (colaboración de redes centradas en Trabajo)
4. ¿De que modo han abordado la demanda asistencial que caracteriza a los Beneficiarios del Chile Solidario?
5. ¿Cómo ha sido la experiencia de inserción en el mundo laboral de los Beneficiarios en sus comunas?
6. Acerca del Apresto Laboral, ¿cómo ha sido la respuesta de los Beneficiarios frente a esta convocatoria?

Pauta de Preguntas Entrevistas Grupales– Apoyos Familiares -

1. ¿Cómo ha sido para usted la experiencia de participar del Programa Puente?
2. ¿Cuáles han sido las dificultades con las que usted se ha encontrado en el ejercicio de su labor como Apoyo Familiar?
3. Acerca de los Beneficiarios, ¿podría dar cuenta de algunas experiencias que con la oferta a Trabajar tienen que ver?
4. Según su experiencia, ¿que resulta mas fácil conseguir la aceptación de los Beneficiarios a trabajar en forma dependiente ó independiente (modalidad Autoempleo)
5. Desde su visión, ¿cuales suelen ser los discursos de los Beneficiarios, frente a la posibilidad de inserción en un trabajo con jornada regular de lunes a viernes?

6. Su visión acerca de los discursos que suelen entregar los beneficiarios respecto de su eventual participación de la vida laboral y sus consecuencias (cumplimiento de horarios, jornada de lu. a vi., etc)
7. ¿Cuál ha sido la experiencia de los beneficiarios respecto del éxito y fracaso en los PRLE?

Pauta de Entrevista -Jefes y Jefas de Hogar –

Considerando el carácter de flexibilidad que se le ha asignado a esta investigación, se resuelve aplicar la entrevista centrándose en los objetivos de la investigación, de tal modo que las preguntas se focalizarán en los siguientes tópicos:

- la **imagen** que los Jefes y Jefas de Hogar tienen sobre el “trabajo”
- la **actitud** (favorable o desfavorable) que éstas personas tienen frente a la oferta de trabajo vía PRLE
- la **información**, los conocimientos, que éstas personas tienen a respecto del trabajo y sus consecuencias.