

INT-2087

~~EL PALILPEST 6001~~)

IRIS CORBIAN

**IMAGENES DE GENERO Y POLITICAS DE
RECURSOS HUMANOS EN UN CONTEXTO
DE MODERNIZACION PRODUCTIVA**

Lais Abramo *

* Funcionaria de la Dirección de Políticas y Proyectos Sociales del ILPES. Este documento no ha sido sometido a revisión editorial y las opiniones expresadas en este trabajo son de la exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Organización.

INDICE

	<u>Página</u>	
A. INTRODUCCION	1	A
B. EVOLUCION DEL EMPLEO Y DE LA PARTICIPACION FEMENINA .	8	W
1. Evolución del empleo femenino en la industria metalmecánica y de alimentación	8	
2. Evolución del empleo y de la participación femenina en los establecimientos de la muestra	14	
C. CAPACITACION	19	
D. TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN EL IMAGINARIO GERENCIAL	21	
1. Imágenes de género	21	
2. Resultados de la investigación	23	
3. Disciplinamiento de la fuerza de trabajo y relaciones laborales	24	
4. Calificación y escolaridad de la mano de obra	28	
5. ¿Cómo armar el rompecabezas?	33	
E. ESTRATEGIAS GERENCIALES: ¿UNA POLITICA DE RECURSOS HUMANOS HACIA LA MANO DE OBRA FEMENINA?	34	
1. Programas en aplicación	35	
2. Proyecciones para el futuro inmediato: programas factibles de aplicación	40	
ANEXOS	45	A
BIBLIOGRAFIA	58	W

A. INTRODUCCION

La presencia de las mujeres en la fuerza de trabajo en América Latina viene aumentando en forma consistente y significativa en las últimas décadas: de un 19% en 1960, la participación femenina en la Población Económicamente Activa (PEA) llegó a un 28% en 1990. Ese fenómeno es aún más evidente si consideramos la tasa de crecimiento de la PEA femenina (251,7%) comparada a la masculina (168,4%) en el período que va de 1970 a 1990.¹

La misma tendencia ha sido observada en otras regiones del mundo. En los doce países de la antigua Comunidad Económica Europea (CEE), el aumento experimentado por la PEA en los últimos 30 años se debió básicamente al incremento de la tasa de participación femenina. Entre 1965 y 1991, mientras el número de hombres en el trabajo disminuyó de 83 a 81,8 millones, el número de mujeres aumentó de 39,6 a 53,2 millones (Maruani, 1993).

Por otro lado, aumentaron también el desempleo y el subempleo femeninos: en los mismos doce países, en 1991 había 6,3 millones de hombres desempleados y 6,6 millones de mujeres en la misma situación, o sea, respectivamente, un 7,7% y un 12,4% de la fuerza de trabajo según el sexo (Maruani, 1993).

Asimismo, la afluencia masiva de las mujeres al mercado de trabajo no ha sido acompañada de una disminución significativa de las desigualdades profesionales entre hombres y mujeres. La mayoría de los empleos femeninos sigue estando concentrados en algunos sectores de actividades y agrupados en un pequeño número de profesiones, muy feminizadas, y esa segmentación sigue estando en la base de las desigualdades entre hombres y mujeres existentes en el mercado de trabajo, incluyendo las salariales. Las posibilidades de acceso a puestos elevados en las jerarquías ocupacionales siguen siendo muy modestas para la mayoría de las mujeres (Maruani, 1993).²

Este trabajo se inserta en una preocupación más general con el diagnóstico de las transformaciones, posibilidades y perspectivas para el empleo femenino en contextos de

¹ Fuente: Base de datos CELADE, septiembre, 1994, elaborados por Teresa Valdés.

² En Francia, por ejemplo, en 1990, 3 de cada 4 mujeres trabajaban en el sector servicios mientras los hombres lo hacían uno de cada dos. A su vez la industria empleaba el 40% de los hombres y el 18% de las mujeres. De las 31 categorías profesionales censadas en el Instituto Nacional de Estadísticas, aproximadamente el 60% de las mujeres activas se agrupan en 5: empleadas en el comercio, personal de servicio a particulares, magisterio y profesiones intermedias de la salud y del trabajo social (Marchand, 1993, citado por Maruani, 1993). En Brasil, en 1990, la mitad de las trabajadoras se concentraban en 6 ocupaciones: empleadas domésticas, balconistas, vendedoras o comerciantes por cuenta propia, costureras, profesoras de enseñanza básica y empleadas en funciones administrativas. Considerando solamente el sector formal de la economía, 54% de las mujeres se concentraban en 13 ocupaciones principales: profesoras de enseñanza básica y media, enfermeras, empleadas públicas de nivel universitario, auxiliar de oficina, agente administrativa, auxiliar de contabilidad o cajera, secretaria, recepcionista, vendedora, trabajadora en conservación de edificios, cocinera y costurera (RAIS 1990, citado por Cacciamali, 1995).

modernización productiva.³ En términos generales nos interesa analizar de qué manera las tendencias señaladas (tanto sus aspectos positivos como sus aspectos negativos del punto de vista de la magnitud y la calidad de la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo) vienen siendo afectadas por los procesos de crisis, ajuste y reestructuración productiva.

En los países europeos, según Maruani (1991), al contrario de lo que se esperaba, la crisis económica no produjo una "vuelta al hogar": la tasa de actividad femenina siguió aumentando en ese contexto.⁴ Por otro lado, la mayoría de las mujeres sigue trabajando entre los 25 y los 40 años de edad, estando o no casadas, teniendo o no hijos, lo que no sucedía hasta los años 60. Esos dos fenómenos estarían indicando, según esa autora, un "cambio de modelo" de la participación laboral femenina, apuntando a una mayor homogeneización de los "comportamiento de actividad" de hombres y mujeres, lo que, sin embargo, no estaría siendo acompañado por una igualdad en el acceso al empleo o en las situaciones de trabajo.

En América Latina se pueden observar fenómenos muy similares: en la crisis, siguen elevándose tanto la tasa de actividad como el desempleo femeninos. Aumentan el número de horas que las mujeres dedican al trabajo remunerado, así como sus años de vida económicamente activa.⁵ También aumenta el grado de continuidad de las trayectorias laborales femeninas: se incrementa la proporción de aquéllas que no se retiran cuando tienen hijos y se mantienen económicamente activas durante el período de mayor trabajo reproductivo.⁶ Aumenta el porcentaje de hogares encabezados por mujeres y, a pesar de que su nivel de instrucción promedio ya es mayor que el de los hombres, los salarios siguen siendo significativamente inferiores (Arriagada, 1994).

En términos más específicos nos interesa analizar, en ese contexto, la relación entre el cambio tecnológico, las estrategias de reestructuración de las empresas y el empleo femenino, con el objetivo de verificar hasta qué punto las potencialidades presentes en los nuevos paradigmas productivos en cuanto a la ampliación de las oportunidades de acceso al empleo y mejoría de las condiciones de permanencia de la mujer en el trabajo se vienen concretando en América Latina. Por otro lado, pretendemos, al relevar el tema del trabajo femenino en los contextos de modernización, contribuir a la discusión crítica de esos mismos paradigmas. Muchas autoras (Jenson, 1989, Abreu, 1993) ya han llamado la atención para el silencio sobre

³ En él pretendemos seguir una línea de reflexión iniciada en textos anteriores (Abramo, 1993, Abramo 1994, Abramo y Armijo, 1995 y Abramo 1995).

⁴ Entre 1975 y 1985, la PEA de la "Europa de los doce" creció a un ritmo de 0,7% al año, debiéndose esa progresión, esencialmente, al crecimiento de la actividad femenina (1,6% de promedio anual, mientras para los hombres esa cifra fue de 0,2%) (Maruani, 1991).

⁵ En algo más de 5 años, entre 1970 y 1990 (CELADE, 1989 y 1993, citados por Arriagada, 1994).

⁶ En las zonas urbanas de 14 países de América Latina, mientras la participación femenina en la PEA en 1990 era de 41,7%, la participación de mujeres entre los 25 y los 44 años era del orden de 57%, lo que indica que la mujer en edad reproductiva es quién tiene mayor participación en el mercado laboral (ONUDI, 1994).

la dimensión de género que en general acerca la discusión de esos paradigmas y de qué manera ese silencio ayuda a esconder importantes problemas de esas nuevas formas de organización productiva, en especial en lo que se refiere a la equidad social.

Iniciamos la discusión con la constatación de que, teóricamente, algunas de las características de los procesos actuales de cambio tecnológico podrían ampliar significativamente las oportunidades de empleo para las mujeres.

La automatización del proceso productivo, por ejemplo, tiende a disminuir la necesidad de utilización de la fuerza física (esfuerzo muscular) y a reducir el grado de peligrosidad del trabajo, elementos tradicionalmente identificados con el trabajo "típicamente masculino" y que históricamente han justificado la imposibilidad de acceso de las mujeres a una serie de profesiones y ocupaciones.

A su vez, las características de flexibilidad técnica y organizativa de los nuevos paradigmas productivos, podrían también favorecer a las mujeres. La polivalencia funcional, por ejemplo, al desdibujar las antiguas clasificaciones profesionales, en especial las que demarcaban los oficios más calificados de la industria, históricamente dominados por los hombres, podría abrir a las mujeres nuevas puertas de entrada a puestos de trabajo más calificados y mejor remunerados. La mayor utilización del trabajo a tiempo parcial o a domicilio podría significar nuevas posibilidades de empleo para la mujer y formas menos desgastantes de articulación entre el trabajo asalariado y el trabajo doméstico, tema ampliamente reconocido en la literatura especializada como uno de los más problemáticos para una inserción más equitativa de la mujer en el mercado laboral.

Sin embargo, muchas autoras vienen demostrando que esas potencialidades están lejos de concretarse, apuntando, en especial, a la insuficiencia de la eliminación de determinadas barreras técnicas para la instauración de una mayor igualdad entre los sexos en el acceso a ellas (Jenson, 1989; Hirata, 1989). Un creciente número de investigaciones estarían demostrando que las diferencias que justifican el *gap* entre el trabajo masculino calificado y el trabajo femenino descalificado estarían siendo continuamente reconstruidas al interior de esos procesos (Abreu, 1993).

Examinando algunos ejemplos de lo que ocurre en los países desarrollados podemos observar, por ejemplo, que, en Japón, los empleos vitalicios, calificados y bien remunerados están vigentes básicamente en las grandes empresas, donde predomina ampliamente el empleo masculino. El empleo femenino, a su vez, se concentra en las pequeñas y medianas empresas de los sectores más tradicionales de la economía y en el amplio sistema de subcontratación que sirve a las grandes empresas. Ahí el empleo es inestable y los niveles de calificación y remuneración son muy inferiores. La atención exclusiva de los empleados (hombres) al trabajo profesional demandado por la gran empresa japonesa, tiene como contrapartida una rígida división sexual del trabajo en el ámbito de la reproducción, donde el cuidado de la casa y la educación de los niños está reservado casi exclusivamente a las mujeres, lo que implica, para estas, un alto grado de discontinuidad en su vida profesional (Ferreira y otros, 1990).

Los resultados de las encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Estudios Económicos de Francia (INSEE) también indican diferencias importantes entre la situación de hombres y mujeres en las empresas modernizadas. La proporción de mujeres que trabajan en líneas de montaje sigue siendo muy superior a la de los hombres (5 para 1), y, en lugar de disminuir entre 1978 y 1984, experimentó un ligero aumento. Lo mismo ocurre con el porcentaje de asalariados que son sometidos a ritmos de trabajo impuestos (Volkoff, 1991).

En Inglaterra, la conclusión de las investigaciones de Cockburn (1988) es que los procesos de cambio tecnológico implementados no han alterado significativamente la segmentación de género previamente existente en los procesos productivos. En general, las mujeres siguen sin tener acceso a los puestos de trabajo con mayor contenido tecnológico. La tendencia observada es la de manutención o restablecimiento de los antiguos modelos de segmentación entre el empleo masculino y el femenino, después de un período de transición, cuando ocurre una conmoción en el lugar de trabajo, una redefinición de los puestos y de las fronteras entre ellos y un movimiento de trabajadores, hombres y mujeres, hacia dentro y hacia fuera del mercado de trabajo y, entre los diferentes tipos de tareas (Cockburn, 1988).

Respecto a los países latinoamericanos, es muy difícil llegar a cualquier afirmación más conclusiva sobre la relación entre los procesos de cambio tecnológico y el trabajo femenino, debido a la incipiencia de esos mismos procesos y a la insuficiencia de la investigación hasta ahora realizada sobre el tema. Sin embargo, hay fenómenos de gran visibilidad, tales como la incorporación de una alta proporción de mujeres a la industria electrónica (cuyo caso más típico es la maquila mexicana) y a los sectores más modernizados de la agricultura chilena de exportación (Valdés, 1991).⁷

Por otro lado, los resultados de varios estudios revelan que los mecanismos de discriminación de la mujer tienen una fuerte capacidad de reproducción. Hay casos en que el aumento cuantitativo de la participación femenina aparece acompañado de un deterioro calitativo de sus condiciones de empleo y trabajo. Eso parece haber ocurrido en el sector financiero en Argentina y México, así como en los procesos de modernización de la agricultura en diversos países latinoamericanos, donde se observa una disminución relativa del empleo femenino en los sectores más modernos o en los tipos de trabajo más calificados, combinada con el aumento relativo de su participación en los sectores más atrasados o en las tareas más rutinarias. La mano de obra masculina se traslada de un sector a otro, abriendo espacio para la participación femenina en los segmentos más precarios del mercado de trabajo (Arriagada, 1991).

La dimensión de género marca también los procesos de externalización ("terceirización") de las grandes empresas que vienen ocurriendo en el contexto de la reestructuración. Las evidencias empíricas hasta ahora acumuladas parecen indicar que, en América Latina, esos procesos han significado en pocos casos la estructuración de un nuevo tejido productivo con las

⁷ Sin embargo, esta característica parece estar en proceso de reversión: la proporción de empleo femenino en la maquila mexicana retrocedió del 77 al 59% entre 1981 a 1992, en lo que concierne a los empleos obreros (Hirata, Husson y Roldán, 1995).

virtuosidades constitutivas del modelo de la "especialización flexible" (Piore y Sabel, 1984). En la mayoría de ellos la estructuración de las cadenas de subcontratación ha obedecido básicamente a una estrategia de externalización de costos y de responsabilidades sociales hacia la mano de obra, lo que ha significado nuevas formas de precarización en el mercado de trabajo, fuertemente marcadas por la variable de género, en muchas situaciones combinada también con variables étnicas, religiosas, de nacionalidad, etc.⁸

Con efecto, según Arriagada (1994) se puede observar un fuerte "componente femenino" en el aumento de las ocupaciones precarizadas que viene ocurriendo en América Latina.⁹ Entre ellas están las "viejas" ocupaciones precarias (como en muchos casos el trabajo doméstico) y las "nuevas", surgidas en el contexto de la crisis y la reestructuración, tales como nuevas modalidades de trabajo a domicilio y por cuenta propia.

Sin embargo, lo que parece estar ocurriendo no es solamente un proceso de expulsión de la fuerza de trabajo femenina desde la gran empresa hacia los otros eslabones (más precarizados) de la cadena. Además de eso ocurre también un complejo proceso de inclusiones y exclusiones en torno a las nuevas tecnologías al interior de las empresas de punta. Un proceso de redefinición de formas de trabajo y jerarquías, de competencias y calificaciones, de condiciones de salud y seguridad, que contiene, en algunos casos, elementos de mejoría para las mujeres (mayores oportunidades de acceso, capacitación, promoción) y, en muchos otros, la reproducción de las desigualdades, de la discriminación y de la segmentación ocupacional anteriormente existentes.

Para analizar ese proceso, es muy importante considerar variables sectoriales, en el entendido que el sector industrial sigue siendo el más impermeable a la presencia femenina.¹⁰ En una investigación realizada en Chile, por ejemplo, fueron encontradas diferencias importantes en lo que se refiere a la situación del empleo y el trabajo de las mujeres en contextos de cambio tecnológico si se compara el sector industrial con el sector servicios. En las empresas industriales, en general, la relación encontrada entre el proceso de modernización y el trabajo de las mujeres era poco favorable bajo varios aspectos.¹¹

En lo que se refiere a las condiciones de acceso al empleo, se observó que, en el período 1989-93, aunque el volumen total del personal empleado hubiera aumentado en 9 de los 15

⁸ Para una discusión más detallada de ese tema, véase Benería y Roldán (1987), Castillo y Santos (1993) y Abramo (1995).

⁹ Por "ocupaciones precarias" la autora entiende aquéllas que se caracterizan por su discontinuidad en el tiempo, falta de regulación laboral y seguridad social, bajos niveles salariales (Arriagada, 1994).

¹⁰ Según Pollack (1995), entre el 60 y el 70% de las mujeres ocupadas en América Latina se concentra en el sector servicios. Su participación en la PEA industrial es de sólo 16%.

¹¹ La investigación fue realizada en 1993 en 16 empresas del sector industrial y de servicios, en el contexto del Proyecto OIT/ACDI "Cambio tecnológico y mercado de trabajo".

establecimientos para los cuales se disponía de datos (en proporciones que variaban entre 16 y 43%), disminuido en 3 y estabilizándose en los otros 4, la **participación femenina** en el conjunto del personal empleado aumentó en solamente 4 casos (en proporciones que variaron entre 2 y 19%), reduciéndose en otros 4 (en proporciones que variaron entre 4 y 13%) manteniéndose igual en los 8 restantes.

Se observaron también otros fenómenos que podrían estar indicando un deterioro de la situación ocupacional de la mujer asociado a la modernización de la base técnica. La presencia femenina en la operación de maquinaria programable (más moderna) era proporcionalmente bastante inferior al porcentaje de mujeres que operaba la maquinaria convencional. Ello se relaciona, en primer lugar, al hecho de que la nueva maquinaria tendía a ser incorporada en las secciones clave del proceso productivo, donde los puestos de trabajo (más calificados) eran ocupados principalmente por hombres.

Por otro lado, en los casos en que la nueva maquinaria era introducida en secciones/puestos de trabajo ocupados exclusiva o mayoritariamente por mujeres, en general las empresas entregaban la operación de esas máquinas a hombres (muchas veces contratados de fuera de la empresa) y no a mujeres, configurando una "masculinización" de los puestos de trabajo directamente relacionados a las nuevas tecnologías. Esto había ocurrido en todas las empresas de calzado y de la rama textil/confecciones analizadas en la investigación, así como en un laboratorio y un banco. El movimiento contrario (entrada de mujeres a secciones/puestos de trabajo ocupados exclusiva o predominantemente por hombres), que podría significar una disminución de la segmentación ocupacional de género en un sentido favorable a la mujer, no fue observado en ninguna empresa industrial.¹²

Tendencias similares fueron observadas por otras autoras. En Argentina y Brasil, Hirata, Husson y Roldán (1995) observan una exclusión de las mujeres de las experiencias organizacionales más innovadoras (sistemas participativos tipo "círculos de calidad", células de producción, sistemas *just-in-time*), lo que estaría indicando la tendencia a la masculinización de algunos tipos de empleo en contexto de la reestructuración: en la medida en que la empresa adopta formas de organización del trabajo que requieren polivalencia funcional de un determinado nivel técnico que las mujeres no poseen, éstas pierden sus antiguas "ventajas comparativas" (o sea, la eficiencia y productividad en determinadas tareas manuales que exigen precisión y destreza) y tienden a ser reemplazadas por los hombres en las etapas más modernizadas del proceso productivo. En otras palabras, la exclusión de las mujeres de esas

¹² El único argumento gerencial de justificación de esa política era la presunta dificultad de la mano de obra femenina existente en las empresas (en general con antigüedad y, por lo tanto, de mayor edad) en acompañar la intensificación de los ritmos de trabajo ocurrido a partir de la introducción de la nueva maquinaria. Los sindicalistas, sin embargo, contestaban ese argumento, afirmando que incluso, en muchos casos, la mano de obra masculina recientemente contratada no había correspondido a las expectativas de mayor rendimiento formuladas por las empresas. Las obreras con mayor experiencia seguían haciendo el trabajo con más rapidez y eficiencia que los nuevos contratados (Abramo y Armijo, 1995).

nuevas formas organizacionales se explicarían por el hecho de ellas estaren siendo aplicadas a las categorías más calificadas de trabajadores, donde las mujeres no son numerosas.¹³

Por otro lado, en el sector servicios se han observado, en los contextos de cambio tecnológico, mejorías relativas del trabajo de las mujeres, en especial en lo que se refiere a sus oportunidades de acceso al empleo, entrada a nuevas ocupaciones, capacitación, ascenso y promoción (Abramo y Armijo, 1995). Esa tendencia era más acentuada en aquellas empresas cuya estrategia de modernización enfatizaba la búsqueda de mayor calidad a través de cambios organizacionales; sin embargo, dependían en gran medida de algunas políticas específicas de recursos humanos y, particularmente, de la actuación de algunos(as) gerentes, preocupados(as) especialmente con la valorización de la mano de obra femenina.¹⁴

En ese texto nos interesa analizar específicamente una de las dimensiones de las estrategias empresariales en contextos de modernización productiva: las políticas de Recursos Humanos dirigidas a la mano de obra femenina. La pregunta central es de qué manera esas empresas, en proceso de modernización y preocupadas con la mejoría de su eficiencia, competitividad y productividad, consideran a las mujeres como parte importante de sus recursos humanos: qué políticas han implementado o pretenden implementar en el sentido de su incorporación y desarrollo laboral y hasta qué punto esas políticas pueden estar incidiendo en la apertura de nuevas oportunidades de empleo y mejores condiciones de trabajo para las mujeres.¹⁵

¹³ Eso no quiere decir que las mujeres resulten necesariamente excluidas de las firmas que adoptan esos sistemas, sino que las asimetrías de género se reproducen en el seno de los procesos de modernización. Los mismos autores nos dan el ejemplo de empresas con composición genérica previa totalmente masculinizada que pasan a reclutar mujeres en funciones menos calificadas en el contexto de la reestructuración. Entre los factores que explican esos distintos comportamientos, los autores señalan el tipo de competitividad, la composición genérica anterior a la reestructuración, la disponibilidad local de mano de obra masculina o femenina (en términos de volumen y calificaciones), así como la evaluación de cada empresa respecto de las ventajas/desventajas de emplear mujeres (Hirata, Husson y Roldán, 1995).

¹⁴ Esas tendencias positivas tampoco son uniformes. En el sector financiero chileno, por ejemplo, Hola y Todaro (1992), identifican fuertes diferencias salariales entre hombres y mujeres (para el mismo tipo de trabajo y con el mismo nivel de escolaridad), segregación ocupacional y el sistemático predominio masculino en las ocupaciones de mayor poder y prestigio. Por otro lado, las mujeres son amplia mayoría en las ocupaciones menos calificadas (como por ejemplo las digitadoras) que, en muchos casos han sido las más afectadas por los procesos de subcontratación y de precarización del trabajo a ellos asociados (Abramo y Armijo, 1995).

¹⁵ Vale señalar, en primer lugar, que la incorporación de los recursos humanos en general (hombres y mujeres) en tanto un elemento importante de la estrategia de productividad de las empresas es algo considerado seriamente sólo en un porcentaje bastante minoritario de éstas.

El universo de análisis está constituido por un conjunto de establecimientos industriales del sector metalmeccánico y de alimentación de Argentina, Brasil, Colombia, Chile y México.¹⁶ Además de algunas consideraciones sobre la evolución del empleo y de la capacitación en los establecimientos considerados, nuestro análisis se centrará en dos aspectos: a) las imágenes formuladas por los empresarios sobre las mujeres empleadas en sus establecimientos; b) las acciones y políticas por ellos implementadas en el área de recursos humanos.

B. EVOLUCION DEL EMPLEO Y DE LA PARTICIPACION FEMENINA

1. Evolución del empleo femenino en la industria metalmeccánica y de alimentación

En el contexto ya señalado, de evolución de la participación femenina en la PEA latinoamericana entre 1950 y 1990, se pueden observar diferencias importantes por país. Considerando que son objeto más específico de ese estudio, podemos observar que Argentina y Chile son los países en los cuales, al inicio del período, los porcentajes de mujeres en el total de la PEA eran los más altos (respectivamente un 20,0 y un 25,2%) y justamente los que presentan las menores tasas de crecimiento del empleo femenino en el período. Por otro lado, Brasil, Colombia y México, que presentan los niveles iniciales de participación femenina más bajos, son aquéllos donde se observan las mayores tasas de crecimiento. En los tres casos, el gran salto de la participación femenina en la PEA se produce en los años 70 (ver Anexo: Tablas 1 y 2).

Como también ya se ha dicho, la tasa de actividad femenina siguió creciendo durante la crisis de los años 80. Para los países seleccionados en este análisis, los datos son los siguientes:

¹⁶ La fuente básica de los datos proviene de la encuesta "Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en los 90" aplicada entre 1992 y 1993 en el marco del Proyecto OIT/ACDI (Cambio tecnológico y mercado de trabajo en América Latina). La encuesta fue aplicada a un total de 270 establecimientos metalmeccánicos y 130 de la industria de alimentación en los 5 países señalados. Retomamos aquí un análisis iniciado en trabajo anterior (Abramo, 1993), cuando disponíamos sólo de los datos relativos a Argentina y Chile. Algunas diferencias de cifras que pueden ser encontradas en los dos documentos se deben a una depuración de la base de datos que fue realizada entre la redacción de los dos artículos.

Cuadro 1

**EVOLUCION DE LA TASA DE ACTIVIDAD FEMENINA
DURANTE LOS AÑOS 80**

	<u>1980</u>	<u>1990</u>
Argentina	32,4	38,2
Brasil	37,2	45,1
Colombia	41,8	45,7
Chile	...	34,0
México	...	35,9

Fuente: CEPAL, División de Desarrollo Social y División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, sobre la base de tabulados especiales de encuestas de hogares (Arriagada, 1994).

Considerando la región en su conjunto, la participación femenina en la industria manufacturera aumentó en un 13% en los años 80. Sin embargo, a pesar de ese incremento, a penas alcanzaba a un 16% del total del empleo industrial en 1990. Dentro del sector manufacturero, las ramas en las cuales se concentra la presencia femenina son la textil (donde trabaja el 46% de las que participan en la industria) y la de alimentos, bebidas y tabaco (donde labora el 24%) (ONUDI, 1994).

Analizaremos ahora algunas tendencias de la evolución del empleo en los 5 países considerados durante los años 80/comienzos de los años 90, con el objetivo de entregar un cuadro general que nos permita situar la evolución del empleo y de las políticas de recursos humanos en los establecimientos seleccionados de la industria metalmecánica y de alimentación a los cuales se aplicó la Encuesta "Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo".

A pesar de una heterogeneidad importante de situaciones existentes entre los países considerados, se pueden observar algunas tendencias comunes.

En primer lugar, durante los años 80 se observa en general un proceso de estagnación o crecimiento muy modesto del sector industrial, tanto en términos de producto como principalmente del empleo, lo que tiene como resultado la disminución de su importancia relativa en términos del PIB y de la generación de empleo. En general el empleo disminuye más que el producto en situaciones de crisis y se recupera menos en las etapas de expansión. Hacia finales de la década se registra una tendencia a la recuperación del empleo y del producto industrial.

En Argentina, por ejemplo, el producto industrial se reduce un 20% entre 1980 y 1990 y el empleo en un 28%. En 1991 empieza una fase de reactivación en la cual se logra recuperar

en todo o en gran parte la caída registrada en los años 80 (Soifer, 1995). A partir de 1993 la situación otra vez se revierte. Una fuerte recesión afecta el conjunto de la economía lo que tiene como consecuencia tasas de desempleo inéditas en ese país; el número de de puestos de trabajo en la industria se reduce 23% entre 1990-94 (CEB, 1995).

En Brasil, en los años 80, el nivel de empleo creció a una tasa promedio de 3,5% al año, superior a la tasa de crecimiento promedio del PIB. Eso fue posible debido al aumento acentuado del empleo en el sector terciario, en particular en el comercio, servicios y administración pública. A pesar de que el empleo industrial también se incrementó en 27% entre 1981 y 1989, su participación en el conjunto del empleo se mantuvo prácticamente constante, lo que contrasta fuertemente con el patrón de las dos décadas anteriores, cuando una parte substantiva de los nuevos puestos de trabajo tenía su origen en el sector industrial (Amadeo y otros, 1994). A comienzos de la década de los 90, a raíz de la recesión y de la apertura comercial promovida por el Gobierno Collor, se produce una caída acentuada del empleo industrial (del orden de 21% entre 1989 y 1992), con una expansión irrelevante a partir de 1993, a pesar una significativa recuperación del producto ocurrida en ese año (Coutinho y Ferraz, 1994).

En Chile, la primera mitad de la década fue marcada por una fuerte caída de la producción (25% en relación al nivel de 1974) y del empleo (19%). A partir de 1984 se inicia una paulatina recuperación de la actividad económica, cuyo ritmo se va acelerando en los años siguientes, entrando, a partir de 1987, en un período de franca expansión, tanto del producto como del empleo (Wormald, 1995).

En Colombia, entre 1975 y 1990 el sector industrial creció al 3,1% anual, más lentamente que el conjunto de la economía, registrando el empleo una tasa de crecimiento promedio anual negativa (-0,2%), lo que tuvo como resultado una disminución de la participación industrial en el PIB de 21% al 18,3%. Pero el período puede ser dividido en dos fases: la primera (1975-1983), marcada por el estancamiento del sector industrial y, la segunda (1984-1990) en la cual se inicia un proceso de lenta recuperación. El comportamiento del empleo tampoco fue homogéneo durante el período analizado, registrandose una caída de 2,4% al año entre 1981-1985 y un crecimiento de 2% al año a partir de 1986 (mientras el valor agregado lo hacia al 5,2%) (Guterman, 1995).

También en México se asiste, en los años 80, a una desaceleración del crecimiento industrial (tasa de crecimiento de 2% al año, comparada con un promedio anual de 7% en los 70). Las tasas de crecimiento medias anuales del empleo industrial también fueron significativamente menores (0,8% en promedio anual) si comparados a los 70, siendo francamente negativas en algunos sectores tales como textiles, confecciones y la industria de la madera.

En síntesis se puede decir que, a comienzos de los 90, en el momento en que se realiza la investigación, se identifican tres tipos de situaciones diferentes entre los cinco países considerados: a) expansión sostenida del producto y del empleo en Chile (en especial en la

industria de alimentación) y México (en especial en la metalmecánica); b) recuperación en Colombia y Argentina; c) fuerte crisis (con caída del producto y del empleo) en Brasil (en especial en la metalmecánica). Para el período 1993-96, aunque las expectativas de los empresarios entrevistados eran en general bastante optimistas respecto a la situación del empleo así como a sus proyectos de profundización de los programas de cambio tecnológico y organizacional, ocurren hechos nuevos bastante relevantes, particularmente las crisis argentina y mexicana, con fuertes efectos negativos sobre el desempeño de la economía en general y sobre el nivel del empleo industrial en particular.

En segundo lugar, en general, los efectos negativos de la crisis fueron más fuertes sobre la industria metalmecánica (en comparación con la industria de alimentación), tanto en términos del producto como del empleo; sin embargo, en las situaciones de recuperación y o expansión observadas hacia finales de la década, la metalmecánica recupera una dinámica importante (superior a la industria de alimentación), principalmente en México y Colombia.

En Argentina, en la situación desfavorable que marcó la década de los 80, la industria de alimentación mantuvo una situación casi estable (con una ligera expansión) reflejando el crecimiento de algunas ramas (como las productoras de commodities de bajo valor agregado unitario) y el desempeño negativo de otras (productos para el consumo final). A su vez, el sector metalmecánico experimentó una reducción de su producto del orden de un 30% en el mismo período (Soifer, 1995). En términos de empleo, en el período 1990-94, mientras la industria metalmecánica perdía aproximadamente 35.000 puestos de trabajo (una tercera parte del total perdido en el sector industrial), 11.000 nuevos empleos se creaban en la industria de alimentación. Como resultado de esa evolución se produjo un cambio en la composición de la ocupación industrial, pasando la industria de alimentación a ocupar el lugar detenido por la metalmecánica a principios de los 80 como el sector industrial más importante en términos del volumen de empleo (CEB, 1995).

En Brasil, la recesión de inicios de los 90 también afectó más fuertemente el sector metalmecánico.¹⁷ En Chile, el ritmo de la recuperación iniciada a mediados de la década de los 80 varió al interior de las diferentes industrias, estando la de alimentación entre las más dinámicas (debido a la mayor estabilidad de sus mercados y a la diversificación exportadora que venían experimentando algunas de sus ramas, como la agroindustria, conservas y productos del mar) y la metalmecánica entre las menos dinámicas (debido a sus encadenamientos con el resto

¹⁷ Entre 1990 y 1991, el conjunto del empleo industrial se redujo en un 6,3%. En la industria metalmecánica esa reducción fue de 8,5% y en la industria de la alimentación de un 1,1%. (RAIS, 1990 y 1991). En el subsector de autopartes el nivel de empleo disminuyó un 25% entre 1989 y 1992, recuperándose ligeramente en 1993 (en un 2,2%, al mismo tiempo en que el producto se recuperaba en un 23%) (SINDIPEÇAS, 1994). A su vez la industria de maquinas en 1994 logró solamente revertir la curva descendente en materia de producción y empleo que experimentaba desde 1987, recuperándose el volumen de producción en un 14% y el empleo en un 5% (SINDIMAQ, 1995).

de las actividades industriales, también ellas en proceso de recuperación y sus fuerte dependencia de los niveles de inversión, los cuales aumentan hacia finales de la década)(Wormald, 1995).

A su vez, en Colombia, el comportamiento de la industria de alimentación fue claramente anticíclico, presentando un mayor dinamismo entre 1975-1985 (años de pobre desempeño de la economía) y desacelerando su ritmo de crecimiento entre los años de recuperación (1985-90) (Guterman, 1995). En México, la industria metalmecánica, que estuvo entre los sectores más afectados por la recesión de inicios de la década (tasa de crecimiento negativa de -1,6% al año), fue también el sector más dinámico en el período de la recuperación (crecimiento promedio anual de un 5,5% entre 1985-90). Ese resultado positivo se explica en buena parte por el importante aumento de las exportaciones del sector automotriz. A su vez, las tasas de crecimiento de la industria de la alimentación fueron positivas en los primeros años de la década, no obligando las empresas, en un contexto de economía cerrada, a implementar nuevas estrategias más agresivas de competitividad. En la segunda mitad de la década, el dinamismo experimentado por la industria metalmecánica en términos de generación de empleo fue bastante superior al de la industria de la alimentación. La generación de empleo manufacturero en ese período se explica en un 90% por los puestos originados en la industria metalmecánica. (Brown, 1995).

En tercer lugar, la participación femenina en el empleo industrial aumenta en todos los casos, principalmente en la metalmecánica en Brasil, Colombia y México y en la industria de alimentación en Chile (o sea, en los sectores más dinámicos de la economía, en cada caso). Por otro lado, se mantiene prácticamente constante en la industria de alimentación de Colombia y en la metalmecánica chilena.

El Cuadro 2 sintetiza la información relativa a la participación femenina en el total del empleo manufacturero, de la industria metalmecánica y de la alimentación a fines de los 80/ comienzos de los 90.

Cuadro 2

PARTICIPACION FEMENINA EN EL TOTAL DEL EMPLEO
(Porcentajes)

	Argentina (1989)	Brasil (1990)	Chile (1989)	Colombia (1989)	México (1986)
Total industria	21,2	27,3	23,6	33,0	26,3
Alimentación		23,0	25	23,7	22,1
Metalmecánica		15,4	7	19	26,3

En Brasil, el gran incremento de la participación relativa de las mujeres empleadas en la industria ocurrió durante los años 70, en un contexto de fuerte expansión del empleo industrial total. Entre 1970 y 1980, mientras el volumen de hombres empleados aumentaba en 5,7% al año, el número de mujeres aumentaba en 8,2%.¹⁸ Como resultado de ese incremento, la participación femenina en el empleo industrial pasó de un 20 a un 23% en ese período. Según los datos de los censos demográficos, el número de mujeres empleadas en el sector industrial aumentó en un 181% a lo largo de la década, lo que representa el doble tanto de la tasa de crecimiento de la actividad femenina en general (95%) como de la incorporación de la mano de obra masculina a la industria (91%) (Humphrey, 1987).

Ese proceso se dió en casi todos los sectores industriales, no solamente los más tradicionales y los anteriormente más feminizados. En efecto, fue superior en la metalmecánica que en la industria de la alimentación y relativamente más fuerte en el área metropolitana de S. Paulo, la región más industrializada y modernizada del país.¹⁹

La participación femenina en el conjunto del empleo industrial siguió aumentando hasta 1990, cuando alcanzó a 27,3% del total. En la industria metalmecánica ésta evolucionó de 7,7% en 1970 a un 15,4% en 1990. En la industria de la alimentación, donde se partía de un nivel superior (15,5% en 1970) de participación, las tasas de crecimiento fueron menores: en 1990 las mujeres representaban un total de 23% de los empleados en esa rama.

Entre 1990 y 1991, en el contexto ya señalado de fuerte caída del empleo industrial, la participación femenina en ese total bajó de 27,3 a 27,0%. Mientras ocurre la pérdida de 227.065 empleos masculinos (5,8% del total) desaparecen 111.937 empleos femeninos (7,7% del total). En la industria metalmecánica se pierden 136.628 empleos (8,5% del total existente en 1990), de los cuales 114.565 son masculinos (8,3% del total) y 22.018 son femeninos (8,8% del total). En la industria de la alimentación, menos afectada que la metalmecánica por el cuadro recesivo, la pérdida de empleos femeninos (3.231 o 1,6% del total) también fue proporcionalmente superior a la reducción de empleos masculinos (6.590 o 1,0% del total).

En Chile también fue significativa la evolución de la participación femenina en el empleo industrial entre 1978 y 1990 (de 19,4% a 23,6%), bajando la participación masculina de un

¹⁸ Excluyendo el sector textil, la tasa de crecimiento del empleo femenino sube a un 10,9%, mientras la del empleo masculino llega a un 6,1% (Datos de los Censos Industriales de 1970 y 1980, citados por Humphrey, 1987). Vale señalar que esos datos se refieren al conjunto de trabajadores directamente vinculados a la producción (obreros, técnicos y supervisores de primera línea), lo que evidencia que el incremento del empleo femenino en la industria en ese período no estuvo referido solamente a su participación en los trabajos administrativos y de oficina (Humphrey, 1987).

¹⁹ El crecimiento del volumen de empleo femenino en la industria metalmecánica entre 1970 y 1975 (respecto a los trabajadores directamente vinculados a la producción en empresas con al menos 5 empleados) fue del orden de un 33,6% en el área metropolitana de S. Paulo y de un 21,8% en el conjunto del país (Censos Industriales de 1970 y 1975). Por otro lado, la participación femenina en el total del empleo metalmecánico en 1976 era de un 15,7% en el área metropolitana de S. Paulo y de un 11,2% en el conjunto del país (RAIS 1976) (Humphrey, 1987).

80,6% a un 76,4%. Sin embargo, el fenómeno es bastante más marcado entre los empleados (donde el empleo femenino aumenta de 26,0% a 35%) que entre los obreros (de 18,2% a 20,6%) (Rivas y Agacino, 1995).

A su vez, en 1980, las mujeres representaban el 7,2% de los empleados en la industria metalmecánica, proporción que se mantenía prácticamente inalterada en 1989. En la industria de alimentación, esa proporción, ya bastante superior en 1980 (18%) alcanzó a un 25% en 1989. En las subramas de envasado de frutas y legumbres y de elaboración de productos del mar, ese porcentaje a fines de la década era cercano a los 50% (Wormald, 1995).

En Colombia, la participación femenina en la industria de la alimentación se mantuvo relativamente constante considerando el conjunto del período (incrementándose de 23,4 en 1975 a 25,6% en 1980 y bajando después a 23,7 en 1990). Ya en la metalmecánica esa aumentó lenta pero constantemente, pasando de 14,4% en 1975 a 19,0% en 1990. Sin embargo, se pueden observar importantes diferencias entre los subsectores que conforman el conjunto de la metalmecánica. Las industrias que demandan mayor empleo femenino son aquellas intensivas en procesos de ensamble, en especial la producción de aparatos eléctricos y equipos científicos, donde la participación femenina llega a, respectivamente, un 35 y un 45% del empleo total y se localiza en un 60% en la producción. En contraposición están las subramas productoras de equipos de transporte y maquinaria no eléctrica, donde el porcentaje de mujeres empleadas alcanza apenas a un 13 y un 14%, respectivamente (Guterman, 1995).

En México, en 1988, la participación femenina en el total del empleo industrial se sitaba en un 26,3%. Ahí se registraba la más alta proporción de mujeres empleadas en la industria metalmecánica entre los 5 países considerados (26%,2%), siendo también el único caso en que esa cifra era superior a la proporción de mujeres empleadas en la industria de alimentación con referencia al total del empleo en esa rama (22%) (Censo Industrial de 1989).

2. Evolución del empleo y de la participación femenina en los establecimientos de la muestra

La distribución por sexo del personal empleado en los establecimientos de la muestra no corresponde exactamente aquella que caracteriza el conjunto de los sectores considerados, lo que se puede observar comparando los Cuadros 2 y 3. En la industria de la alimentación, la proporción de mujeres empleadas en los establecimientos de la muestra era superior a su participación sectorial en los casos de Brasil y Chile e inferior en los casos de Colombia y México. En la industria metalmecánica, la participación femenina en los establecimientos seleccionados era significativamente inferior a su participación sectorial en México y Colombia y superior en Brasil.

A su vez, en los establecimientos analizados, la proporción de mujeres empleadas en la industria de alimentación era sistemáticamente superior aquella encontrada en la industria metalmecánica, lo que es coherente con la distribución sectorial, con excepción de México. Eso

sin duda trae una serie de limitaciones al análisis comparativo entre los dos sectores, en lo que se refiere a los temas centrales tratados en la encuesta.

Como puede ser visto en el Cuadro 3, los porcentajes promedios de participación de las mujeres en los establecimientos de la industria de alimentación que contestaron al cuestionario "Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en los 90" (Proyecto Regional OIT/ACDI "Cambio tecnológico y mercado de trabajo") variaban de un 12% (México) a un 42% (Chile). En verdad, podríamos hablar de tres patrones distintos de participación de la mano de obra femenina. El primero, caracterizado por una participación bastante baja, o sea, entre 12 y 17% del total del personal ocupado (México y Colombia); el segundo, por una participación en torno a los 30% (Argentina y Brasil) y el tercero, por una participación cercana a los 40% (Chile). Sin embargo, si consideramos el volumen promedio de mujeres empleadas en los establecimientos, esos grupos varían, ya que los tamaños promedios de las empresas de la muestra en cada uno de los países también eran bastante distintos.²⁰ Considerando ese criterio (importante si pensamos en la disposición empresarial de estructuración de una política de recursos humanos dirigida a las mujeres) tenemos lo siguiente: un volumen alto en Brasil (promedio de 400 mujeres empleadas por establecimiento), mediano en Colombia, Chile y Argentina (entre 123 y 137 mujeres en promedio) y bajo en México (76 mujeres en promedio).

Cuadro 3

**PROMEDIO DE PERSONAL FEMENINO EMPLEADO
EN LOS ESTABLECIMIENTOS**

	Promedio		Porcentaje mujeres empleadas
	Total trabajadores	Total mujeres	
ALIMENTOS			
Argentina	432	137	32
Brasil	1 217	397	33
Colombia	731	123	17
Chile	322	134	42
México	658	76	12
METALMECANICA			
Argentina	197	14	7
Brasil	862	193	22
Colombia	416	40	10
Chile	200	14	7
México	651	78	12

Fuente: Encuesta "Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en los 90".

²⁰ El promedio varía de 322 empleados (Chile) hasta 1.217, o sea, un número casi 4 veces superior (Brasil).

En el sector metalmeccánico, tanto la participación promedio como el volumen promedio de mujeres empleadas por establecimiento eran significativamente inferiores. En términos de participación, el único país que superaba los 20% era Brasil. En los demás esa cifra variaba entre los 7 y los 12%.²¹ Respecto al volumen promedio de mujeres empleadas, en Argentina y Chile este era inferior a 15, en Colombia y México se situaba entre 40 y 80 y en Brasil era cercano a los 200.

Analizando ahora la evolución del empleo en los establecimientos considerados en el período 1989-1992, se puede observar que la tendencia principal fue el aumento o la estabilización del volumen de empleo.²²

Sin embargo, el porcentaje de empresas en las cuales aumentaba el número de mujeres empleadas (35% en la industria de alimentación y 23% en la metalmeccánica) era inferior al porcentaje de empresas en las cuales aumentaba el total del personal ocupado (47% en alimentación y 38% en la metalmeccánica).²³ Por otro lado, ocurre lo mismo en lo que se refiere al movimiento de reducción de personal: el porcentaje de establecimientos en que disminuye el personal femenino (19% en la alimentación y 32% en la metalmeccánica) era inferior al porcentaje de empresas en que se reducía el total del personal ocupado.²⁴

²¹ Llama la atención la diferencia entre ese dato y la cifra de participación femenina en el conjunto de la industria metalmeccánica en el caso de México (26%). Una posible explicación es el hecho de que la encuesta no abarcó las empresas maquiladoras de la región Norte del país, que deben explicar en gran medida la significativa participación femenina en el conjunto de la metalmeccánica en ese país para 1990.

²² Eso es lo que ocurre en todos con excepción de Brasil (donde la tendencia principal es la reducción del volumen de empleo) siendo Chile y Colombia los países en los cuales esa tendencia fue más acentuada (Véase Tabla 3).

²³ En la industria de alimentación, esa tendencia es más acentuada en Brasil y Colombia y, en el sector metalmeccánico, en Argentina, Colombia y Chile (Tabla 3).

²⁴ Las excepciones, a nivel de los países) son Colombia y la industria de alimentación de México, donde esos porcentajes prácticamente se equivalen.

Cuadro 3

VARIACION DEL VOLUMEN DE EMPLEO EN LOS
ESTABLECIMIENTOS CONSIDERADOS
1989-1992

(Porcentajes de establecimientos)

	MUJERES	TOTAL OCUPADOS
ALIMENTACION		
Aumento	35	47
Estabilización	46	26
Reducción	19	27
METALMECANICA		
Aumento	23	38
Estabilización	45	16
Reducción	32	46

Fuente: Las cifras indican el porcentaje de establecimientos en los cuales aumentó, disminuyó o se mantuvo estable el volumen de empleo en el período considerado

Por otro lado, se puede observar que el porcentaje de establecimientos en los cuales aumenta el número de mujeres empleadas es inferior en la metalmecánica (23%) comparada con la alimentación (35%).

Las cifras disponibles se refieren al porcentaje de establecimientos encuestados en los cuales aumentó, disminuyó o se mantuvo constante el volumen de empleo femenino y el volumen total de empleo en el período señalado. No disponemos de ninguna información sobre la proporción en que esos volúmenes variaron o sobre el número de puestos de trabajo creados y/o suprimidos en cada caso. Eso limita una interpretación más precisa de las características de la evolución del empleo y de la participación femenina en los establecimientos considerados. Pero lo que los datos parecen indicar es que, en casi todos los casos, el volumen de la mano de obra femenina oscila menos que el volumen total del personal empleado. O sea: el porcentaje de establecimientos en los cuales aumenta o disminuye el conjunto del personal ocupado es sistemáticamente superior al porcentaje de establecimientos en los cuales aumenta o disminuye el total de mujeres empleadas, indicando una tendencia a la **estabilización** del volumen de empleo femenino.²⁵

²⁵ Con efecto, el porcentaje de empresas en que el volumen de mujeres empleadas se mantuvo estable (45%) es superior al porcentaje de establecimientos en los cuales se mantuvo estable el volumen total de personal ocupado, principalmente en la metalmecánica (16%).

Esa tendencia a la estabilización significaría una **disminución de la participación femenina en el total del empleo en situaciones en que ese se expande y un aumento de esa misma participación en situaciones de retracción del empleo**. Según los datos de la encuesta, en el período 1989-1992 esas dos tendencias (aumento/ reducción del empleo) estaban más o menos equilibradas.²⁶ Sin embargo, para el período siguiente (1993-96), en el cual deberían intensificarse los procesos de modernización tecnológica y organizacional de las empresas, las proyecciones de los empresarios indicaban una tendencia clara a la expansión del empleo, con excepción de la industria de alimentación en Brasil. Como el porcentaje de establecimientos que pretendía aumentar el contingente de mujeres empleada era sistemáticamente inferior, principalmente en la industria metalmecánica,²⁷ los datos estarían indicando una **disminución de la participación relativa de las mujeres en el empleo total** motivada por el hecho que el ritmo de aumento del empleo femenino no estaría acompañando el ritmo de aumento del empleo en general.²⁸

Con efecto, si observamos el Cuadro 4, podemos verificar que las tendencias observadas para el período anterior se acentúan: en la industria de alimentación, mientras 46% de los establecimientos pretendía aumentar el volumen total del personal empleado, sólo 28% pretendían aumentar el número de mujeres; en la metalmecánica, mientras 41% pretendía aumentar el volumen total del personal empleado, menos de 20% pretendía hacer el mismo con las mujeres. Aunque el número de establecimientos que pretendía reducir el empleo femenino también era inferior aquél que pretendía reducir el empleo total (aunque en una menor proporción), la tendencia a la estabilización del número de mujeres en un contexto en que se proyectaba la expansión del empleo indicaba una pérdida relativa de posición de la mano de obra femenina. Hay que notar también que esa tendencia era más acentuada que en el período anterior, principalmente en la metalmecánica, sector en que también se proyectaba, más que en la alimentación, una profundización del proceso de cambio tecnológico, lo que podría ser tomado como más un indicio de un efecto negativo de esos procesos sobre el empleo femenino.

²⁶ La principal tendencia en Colombia y Chile era el aumento del volumen total de empleo, en Argentina y México era la estabilización y en Brasil la disminución.

²⁷ Principalmente en los casos de Argentina, donde el porcentaje de establecimientos que pretende aumentar el volumen total de personal ocupado es 10 veces superior a aquél que pretende aumentar el número de mujeres empleadas (60% x 6%), Colombia (47% x 6%) y Chile (47% x 13%). La excepción es México.

²⁸ Como ya se ha señalado, esa misma tendencia fue observada en otra fase de la misma investigación para en caso de Chile (Abramo y Armijo, 1995).

Cuadro 4

VARIACION DEL VOLUMEN DE EMPLEO EN LOS
ESTABLECIMIENTOS CONSIDERADOS
1993-1996 (proyección)

(Porcentajes de establecimientos)

	MUJERES	TOTAL OCUPADOS
ALIMENTACION		
Aumento	28	46
Estabilización	61	36
Reducción	11	18
METALMECANICA		
Aumento	17	41
Estabilización	71	40
Reducción	12	19

Fuente: Las cifras indican el porcentaje de establecimientos en los cuales se proyectaba aumentar, disminuir o mantener estable el volumen de empleo en el período considerado.

C. CAPACITACION

Examinaremos ahora algunos datos relativos a la capacitación realizada en los establecimientos durante los años de 1992/1993, con el objetivo de comparar el entrenamiento ofrecido a las mujeres (porcentaje de personal capacitado y horas de capacitación) con aquella ofrecida al conjunto del personal ocupado.²⁹

De acuerdo al Cuadro 4, podemos observar que en la industria de alimentación, sector donde la presencia femenina es más importante, en promedio, el porcentaje de mujeres que han recibido algún tipo de capacitación es ligeramente inferior (47%) al del total de trabajadores de producción (50%). Sin embargo, se pueden observar diferencias importante entre los países.

²⁹ Los datos relativos a las mujeres serán comparados con aquellos relativos al total de trabajadores de la producción. Sabemos que ese procedimiento nos permite una comparación apenas aproximativa, ya que un porcentaje importante de mujeres trabaja en los sectores administrativos.

Para el total de trabajadores de producción, encontramos 3 padrones: Argentina (donde menos del 20% ha recibido algún tipo de capacitación); Colombia y Chile (entre el 40 y el 50%) y Brasil y México (entre el 65 y el 75%). Respecto a la mano de obra femenina, Argentina y Colombia son los dos países donde el porcentaje de mujeres que han recibido alguna capacitación es superior al porcentaje del conjunto de los trabajadores de producción que han tenido la misma oportunidad. No podemos establecer ninguna relación entre ese dato y el porcentaje de mujeres empleadas en los respectivos establecimientos (que podría ser un indicador de la importancia atribuida por los empresarios a ese contingente de mano de obra), ya que en Colombia la participación femenina es bastante baja (17%) mientras en Argentina es del 32%.

Cuadro 4

**CAPACITACION DE LA MANO DE OBRA FEMENINA EN COMPARACION AL
TOTAL DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCION**

	Porcentaje promedio de trabajadores capacitados		Porcentaje promedio de horas de capacitación	
	Total trabajadores de producción	Total mujeres	Total trabajadores de producción	Total mujeres
ALIMENTACION				
Argentina	18	26	30	7
Brasil	65	52	93	12
Colombia	53	61	30	35
Chile	40	33	32	15
México	75	65	48	25
Promedio	50	47	47	19
METALMECANICA				
Argentina	28	52	41	20
Brasil	54	43	38	34
Colombia	59	59	25	23
Chile	39	60	39	25
México	62	59	37	27
Promedio	48	55	36	26

Fuente: Encuesta "Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en los 90" (Proyecto Regional "Cambio tecnológico y mercado de trabajo", OIT/ACDI).

Sin embargo, la diferencia más significativa entre la capacitación de las mujeres y del total de trabajadores de producción está en el **número de horas**, indicador importante de la naturaleza de la capacitación ofrecida. Para el conjunto de los países considerados, la diferencia era de más del 100%: 47 horas en promedio para el total de trabajadores de producción y sólo 19, en promedio, para las mujeres. Los casos más extremos eran Argentina (30 x 7) y Brasil (93 x 12).

En el sector metalmecánico, a su vez, el porcentaje de mujeres capacitadas (55%) era ligeramente superior al del conjunto de los trabajadores de producción (48%). Argentina y Chile son los países que menos capacitan el conjunto de sus trabajadores de producción (entre el 30 y el 40%), mientras en Brasil, Colombia y México ese porcentaje es cercano a los 60%. Respecto a las mujeres, el comportamiento es más homogéneo: los porcentajes de mano de obra femenina capacitada varían entre un 43% (Brasil) y un 60% (Chile). Comparando las dos políticas: en Argentina, Chile, Colombia y México, los 4 países donde el porcentaje de mujeres empleadas es cercano a los 10%, ellas han sido capacitadas en una proporción que es o igual al conjunto de los trabajadores de producción (Colombia y México) o significativamente superior (Argentina y Chile). Brasil es el único país donde esa proporción es inferior (justamente el país donde las mujeres representan un porcentaje mayor - poco más del 20% - de la mano de obra empleada). Quizás éso se explique por el hecho de que, en la industria metalmecánica, el porcentaje de mujeres empleadas que trabajan en las oficinas, en la gerencia y, en la administración de las empresas en comparación con aquéllas que trabajan en la producción es superior al de la industria de la alimentación.

Respecto a las horas de capacitación recibidas, otra vez las mujeres salían desfavorecidas: recibían 26 en promedio mientras el conjunto de los trabajadores de producción reciben 36. Las diferencias entre los países respecto al número de horas de capacitación ofrecidas a las mujeres son pequeñas: oscilan entre 20 (Argentina) y 34 horas (Brasil). Sin embargo, si comparamos esas cifras con la capacitación ofrecida al conjunto del personal ocupado, se pueden observar diferencias importantes entre los países: en Argentina eso significa menos de la mitad, en Chile y México siguen siendo significativamente inferiores y en Brasil y Colombia son similares.

D. TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN EL IMAGINARIO GERENCIAL

1. Imágenes de género

En este apartado se analiza la visión gerencial sobre una serie de temas relativos a la mano de obra femenina, en comparación con el conjunto del personal ocupado. Trabajamos aquí con la idea de que, a partir de un análisis de la importancia atribuida por los empresarios a esos temas, podemos acercarnos a las **imágenes de género** que se están constituyendo y reconstituyendo en las relaciones de trabajo al interior de los establecimientos.

Lo que aquí se denomina **imágenes de género** son configuraciones de las identidades masculina y femenina, producidas societal y culturalmente, que determinan, en gran parte, las oportunidades y la forma de inserción de hombres y mujeres en el mundo laboral. Esas imágenes son "previas" a esa inserción, o sea, son producidas y reproducidas desde las etapas más tempranas de la socialización de los individuos y están basadas, entre otras cosas, en la separación del público y del privado, del mundo familiar y del mundo productivo y en la definición de unos como territorios de mujeres y otros como territorios de hombres. Por otro lado, esas mismas imágenes condicionan fuertemente las formas (diferenciadas) de inserción de hombres y mujeres en el mercado de trabajo: tanto las oportunidades de acceso al empleo como las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

Muchos(as) autores(as) ya han llamado la atención sobre ese problema. Garmendia (1994), por ejemplo, señala que, en varios trabajos relativos al tema se ha observado que la existencia de "roles estereotipados" correspondientes a hombres y mujeres parecería ser la razón principal de la segmentación en el mercado de trabajo, segmentación ésa que a su vez está en la base del diferencial de remuneraciones que afecta negativamente a las mujeres y de las dificultades mayores de éstas para lograr ascensos y conservar sus puestos de trabajo. Maruani (1993) a su vez, discute la importancia de la dimensión de género en la **construcción social de la noción de calificación** (o sea, en los diferentes **valores sociales** atribuidos a cada tipo de trabajo, que pueden ser bastante independientes de sus contenidos técnicos), afirmando que la noción de calificación está en el centro de las desigualdades profesionales socialmente construidas entre hombres y mujeres.

Por otro lado el trabajo (y en especial la división sexual y la segmentación ocupacional de género existente en su interior) es un **locus** muy importante de reproducción de esas imágenes (o esos "roles estereotipados"). Esas imágenes, a su vez, ya en el interior del mundo del trabajo y, siendo ahí constantemente reproducidas, ayudan a reforzar la división sexual del trabajo y la segmentación ocupacional existentes, constituyéndose en un obstáculo a la alteración de esa segmentación, incluso en contextos de transformación de la organización del trabajo y de los paradigmas productivos en un sentido más general (contexto del cual nos estamos ocupando).

Lo que se pretende discutir más específicamente en ese artículo es la idea de que esas mismas **imágenes de género** están en la base de la formulación de las políticas de recursos humanos de las empresas, en el sentido de que influyen fuertemente el grado y la naturaleza de la inversión que los empresarios están dispuestos a hacer en su personal (hombres y mujeres). En otras palabras, queremos decir que la disposición de inversión de los empresarios sobre sus recursos humanos es diferenciada (desigual) conforme el género y está fuertemente influenciada (mucho más allá de otros factores que también pueden estar incidiendo, tales como las características de la oferta de la fuerza de trabajo masculina y femenina en el mercado de trabajo en términos de volumen y capacidad técnica) por esas imágenes, o sea, por lo que piensan los empresarios sobre las mujeres trabajadoras (para qué sirven, para qué pueden servir, cuál es su potencial, cuáles son sus limitaciones) y, a partir de ahí, en qué medida constituyen un recurso humano importante sobre el cual vale la pena invertir, y cuánto, y en qué dirección. Son esas imágenes (y las ideas y percepciones a ellas asociadas) que van a estar en la base de las políticas de reclutamiento, despido, capacitación y promoción, dirigidas a las mujeres.

El problema es que esas ideas están marcadas por muchos mitos y prejuicios. Por ejemplo: las mujeres trabajadoras son frecuentemente asociadas a altas tasas de ausentismo, impuntualidad y rotación externa, sin que, en la mayoría de los casos, haya cualquier comprobación empírica de la validez de esa asociación.³⁰ Los derechos relacionados a la protección de la maternidad (permisos pre y post natal y horarios de lactancia) son asociados directamente a mayores costos de la mano de obra femenina, en circunstancias que: a) en general la mayor parte de esos costos es de responsabilidad del Estado y no de las empresas; b) no existen evaluaciones un poco más objetivas sobre la cantidad de horas de trabajo efectivamente perdidas por esa razón o sobre los efectos que la interrupción del trabajo debido a los meses de permiso pre y postnatal puedan tener sobre la productividad de las mujeres trabajadoras (aún considerando - lo que es cada vez más discutible - que las mediciones de productividad se puedan hacer de forma tan parcial, individual y aislada).³¹

Esas asociaciones (y varias otras) tienen un trasfondo en común: una imagen de mujer asociada básicamente a su rol de reproductora (al ámbito privado y doméstico) que se superpone a la imagen de la mujer trabajadora (definida en el ámbito de las relaciones laborales, del mercado de trabajo, del proceso de trabajo). Esa imagen básica, originaria (de la mujer-familia, madre, ama-de-casa) va estar siempre en la base - y proyectando su sombra - sobre la otra (de la mujer-trabajadora). Las características básicas de esa imagen originaria van a estar siempre superponiéndose sobre la otra, y van tender a ser siempre vistas como barreras y limitaciones a una adecuada inserción de la mujer en la vida laboral, en especial en el mundo industrial, que sigue siendo visto como básicamente masculino (un "territorio de hombres" en la expresión de Oliveira, 1991).

2. Resultados de la investigación

Los datos empíricos de que disponemos para hacer esa discusión presentan algunos problemas metodológicos. En primer lugar, la comparación entre las imágenes de género atribuidas por los empresarios a hombres y mujeres se hará a partir de una aproximación. No estaremos

³⁰ Investigación realizada en 1991 por el Instituto de la Mujer de España en 2.000 empresas localizadas en varios sectores industriales y de servicios, cuyo objetivo era justamente verificar la asociación apresurada entre las mujeres y las altas tasas de ausentismo, llega a la conclusión de que esa relación no se verifica: no sólo no existen diferencias significativas de las mujeres frente a los hombres cuando se comparan condiciones de trabajo semejantes, sino que los resultados muestran, por escasa diferencia, un mayor ausentismo por parte de los trabajadores que de las trabajadoras (Castillo, 1992). A su vez, Cacciamali (1995) también cuestiona la tesis de la existencia de una mayor tasa de rotación externa entre las mujeres en el caso de Brasil, demostrando, a través de los datos de la RAIS de 1990 que, en el sector formal de la economía, la incidencia de las mujeres con menos de 3 años en el mismo empleo (49,9%) es inferior a la de los hombres en esa misma situación (56,2%).

³¹ Sin además considerar el hecho de fondo de que se carga a la mujer todo el "costo" de la maternidad y la crianza, cuando eso debería ser algo socialmente compartido. En un estudio de caso realizado en Chile, Todaro (1995) cuestiona el sentido común de que es más caro contratar mujeres debido a los costos indirectos asociados a la maternidad, llamando la atención para la necesidad de realizar mediciones más objetivas sobre esos indicadores, que permitan situar la discusión en un terreno menos ensombrecido por estereotipos e imágenes asociadas a hombres y mujeres en el trabajo.

comparando directamente los hombres y mujeres empleados en los establecimientos, sino la **mano de obra femenina con el total del personal ocupado**, porque son esos los datos de que disponemos. Pero trabajamos con la hipótesis de que, con excepción de las empresas donde la mano de obra es mayoritariamente femenina (y, además, en una alta proporción), la imagen atribuida al conjunto del personal ocupado probablemente se acerca a la imagen que el empresario hace de los hombres empleados en su establecimiento.³² En segundo lugar, y como ya se señaló, hay límites a la comparación posible entre los sectores de alimentos y metalmecánico debido a las diferencias observadas cuanto al porcentaje de mujeres empleadas en cada uno de ellos.

Hay que señalar, en primer lugar que, en general, los empresarios atribuyen mucho menos importancia a los problemas relacionados con las mujeres que aquellos relativos al total del personal ocupado. Si, en el caso de las empresas metalmecánicas, eso puede ser lógico dado el reducido porcentaje de mujeres ahí empleadas, lo mismo no se puede decir de las empresas alimenticias, donde, en la muestra referida a tres de los cinco países considerados, las mujeres representaban 1/3 o más del personal empleado. La manera como las cuestiones fueron formuladas en la encuesta no nos permite saber con precisión si esa mayor valoración de los problemas refleja una mayor importancia atribuida en general a los hombres, o si los problemas señalados, en cada caso, ocurren con más frecuencia entre el conjunto del personal ocupado que entre las mujeres, lo que significaría que estos no estarían siendo considerados por las gerencias como problemas "específicamente femeninos". Para la metalmecánica, la primera hipótesis es fuerte, ya que en todos los países, con excepción de Brasil, las mujeres representaban 12% o menos de la fuerza de trabajo. Sin embargo, para la industria de alimentación la situación es distinta: en Chile las mujeres representan más del 40% de la mano de obra empleada; en Brasil y Argentina cerca de los 30% y en Colombia casi el 20%. Solamente en México ese porcentaje era cercano a los 10%.

3. Disciplinamiento de la fuerza de trabajo y relaciones laborales

Los temas examinados aquí son los siguientes: *tasas de ausentismo, de impuntualidad y de rotación externa y grado de interferencia de la vida doméstica en el trabajo*. Aún reconociendo que se trata de cuestiones bastante distintas, sabemos que frecuentemente ellas se asocian, en el imaginario empresarial, a una evaluación de la mayor o menor capacidad de adaptación de los trabajadores a la disciplina y al ritmo del trabajo y a su capacidad de cumplir con las exigencias de eficiencia y productividad de las empresas. En lo que se refiere específicamente a las mujeres, esos temas están fuertemente relacionados a una imagen de relativa des-adaptación a la vida laboral, que, como ya se ha dicho, aparece a su vez muy marcada por el rol ocupado por la mujer en el ámbito de la reproducción. La ocurrencia de problemas de ese tipo sería la evidencia de las limitaciones de las mujeres para cumplir con las exigencias del mundo del

³² En interesante artículo sobre las dificultades de promoción de la mujer a puestos de responsabilidad laboral, Gallegos y Rojo (1995) analizan el androcentrismo del discurso gerencial mostrando de qué forma los hombres son siempre la referencia para describir las personas en el trabajo o las situaciones de trabajo, a menos que se pregunte directamente por las mujeres.

trabajo, limitaciones ésas determinadas en última instancia, por el rol por ellas ocupado en la vida familiar.

Veamos lo que dicen nuestro datos, empezando por la industria de la alimentación. Considerando el conjunto de los 5 países (Cuadro 3), los problemas señalados fueron considerados importantes con relación a la mano de obra femenina, en todos los casos, por un porcentaje igual o superior a 43% de los establecimientos. Claramente el que más se destaca es el **ausentismo** (58% en promedio), que, en el caso de Argentina fue señalado por la casi totalidad de los establecimientos (94%).³³

Si embargo, si examinamos los demás temas relacionados, podemos observar que esas frecuencias van disminuyendo. Poco menos de la mitad de las empresas (48% en promedio) señala que el desempeño laboral de las mujeres estaría siendo perjudicado por una **"demasiada interferencia de la vida doméstica en el trabajo"**.³⁴ La **rotación externa** de la mano de obra femenina fue considerada excesiva por los mismos 48% de los establecimientos en promedio la **impuntualidad** por el 43%.

En los establecimientos metalmecánicos disminuye la importancia atribuida por los empresarios a esos temas. Aproximadamente 40% de ellos considera que el desempeño laboral de las mujeres estaba perjudicado por la **"interferencia de la vida doméstica"** y por una alta tasa de ausentismo, y 30% de ellos consideraba que las mujeres eran impuntuales y que su tasa de rotación externa era alta.³⁵

Asociados al tema del disciplinamiento de los trabajadores aparecen problemas asociados al tipo de relaciones laborales que se constituye en los establecimientos del grado de conflictividad o de identificación de los trabajadores y trabajadoras con los objetivos de la empresa, mayores o menores dificultades de relacionamiento con los mandos medios y los compañeros de trabajo.

En la industria de la alimentación poco más de la mitad de los establecimientos (55%) se quejaban de un **"bajo grado de identificación"** de las mujeres trabajadoras con los objetivos de la empresa. 40% consideraba que ellas eran demasiado conflictivas y 30% les atribuía

³³ Para informaciones desagregadas por países, véase Tabla 5 en anexo. Argentina es, en general, el país donde los problemas de disciplinamiento de la mano de obra aparecen como más importantes.

³⁴ Esa cuestión fue incluida en el cuestionario sólo en el bloque de preguntas relativo a las mujeres. El objetivo aquí era comprobar en qué grado ese tipo de formulación estaría presente en el imaginario de las gerencias encuestadas dando como supuesto que no aparecería asociado a los hombres, siendo considerado más bien un problema **"específicamente femenino"**.

³⁵ A nivel de los países, esta vez es México que se destaca ligeramente: 55% de los establecimientos se quejan de la interferencia de la vida doméstica en el trabajo de las mujeres y 50% de sus tasas de ausentismo.

dificultades de relacionamiento con los mandos medios y con sus compañeros/compañeras de trabajo.³⁶

Cuadro 3

**VISION GERENCIAL SOBRE LOS PROBLEMAS RELATIVOS A LA
MANO DE OBRA EMPLEADA EN LOS ESTABLECIMIENTOS**
(Porcentajes de establecimientos)

**DISCIPLINAMIENTO Y RELACIONES LABORALES
INDUSTRIA DE LA ALIMENTACION**

	MUJERES	TOTAL PERSONAL OCUPADO
Alta tasa de ausentismo	58	64
Demasiada interferencia de la vida doméstica en el trabajo	48	----
Alta tasa de rotación externa	48	55
Impuntualidad	43	57
Alta conflictividad en el trabajo/falta de disciplina	39	58
Bajo grado de identificación con los objetivos de la empresa	55	72
Dificultad de relacionamiento con los mandos medios	31	72
Dificultades de relacionamiento con el personal	31	69

Fuente: Encuesta "Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en los 90" (Proyecto Regional "Cambio tecnológico y mercado de trabajo", OIT/ACDI).

* Las cifras indican el porcentaje de establecimientos que consideró importantes o muy importantes cada uno de los temas señalados.

³⁶ Analizando los países por separado, en Argentina las mujeres aparecían como presentando mayores problemas de "identificación con los objetivos de la empresa" y menores problemas de relacionamiento con los superiores o compañeros de trabajo. A su vez, en México y Brasil ese último problema aparecía como más importante.

Cuadro 4

VISION GERENCIAL SOBRE LOS PROBLEMAS RELATIVOS A LA MANO
DE OBRA EMPLEADA EN LOS ESTABLECIMIENTOS
(Porcentajes de establecimientos)

DISCIPLINAMIENTO Y RELACIONES LABORALES
INDUSTRIA METALMECANICA

	MUJERES	TOTAL PERSONAL OCUPADO
Demasiada interferencia de la vida doméstica en el trabajo	43	---
Baja identificación con objetivos de la empresa	40	69
Alta tasa de ausentismo	38	60
Alta conflictividad en el trabajo/falta de disciplina	33	50
Impuntualidad	30	59
Alta tasa de rotación externa	30	52
Dificultad de relacionamiento con los mandos medios	25	71
Dificultades de relacionamiento con el personal	23	59

Fuente: Encuesta "Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en los 90" (Proyecto Regional "Cambio tecnológico y mercado de trabajo", OIT/ACDI).

* Las cifras indican el porcentaje de establecimientos que consideró importantes o muy importantes cada uno de los temas señalados.

En los establecimientos metalmecánicos la jerarquización de los problemas era la misma, con una frecuencia otra vez inferior: 43% de los gerentes se quejaban de una baja identificación de las mujeres con los objetivos de la empresa, 33% de su alta conflictividad y aproximadamente 25% de dificultades de relacionamiento con el personal y con sus superiores.³⁷

³⁷ Las características por país que más se diferencian del promedio son: mayor importancia atribuida por los empresarios colombianos a la conflictividad de las mujeres trabajadoras; menos problemas de relacionamiento de las mujeres con sus compañeros y compañeras de trabajo y sus superiores en Argentina y Chile y más problemas de ese tipo en Brasil, México y Colombia (Tabla 6).

Asimismo, poco más del 40% de los empresarios en promedio, tanto en la industria metalmeccánica como de la alimentación, consideraba excesivos los costos laborales indirectos de la mano de obra femenina empleada en sus establecimientos, lo que no llega a ser un porcentaje alto. Sin embargo, en ese caso, el promedio esconde diferencias nacionales importantes en la industria de la alimentación, donde el problema fue señalado por el 80% de los empresarios argentinos, poco más del 60% de los brasileños y mexicanos, 40% de los chilenos y 29% de los colombianos. En la industria metalmeccánica las cifras eran bastante uniformes, siendo ligeramente más elevada (47%) en Argentina.

Comparando ahora con el total del personal ocupado, vemos que en la industria de alimentación, aproximadamente 60% de los establecimientos señaló la existencia de problemas de ausentismo, rotación externa, falta de impuntualidad y de disciplina respecto al conjunto del personal ocupado (Cuadro 3); cerca de 70% se refirió a la baja identificación de los trabajadores con los objetivos de la empresa y a sus dificultades de relacionamiento con los mandos medios y compañeros de trabajo. En la industria metalmeccánica, entre 50 y 60% de los establecimientos se refirió a los problemas de disciplinamiento y a problemas de relacionamiento entre el personal, 70% a la falta de identificación con los objetivos de la empresa y a problemas de relacionamiento de los trabajadores con los mandos medios.

O sea, todos los problemas señalados fueron considerados más importantes para el total del personal ocupado (hipotéticamente, como ya se ha dicho, la mano de obra masculina) que para las mujeres; en otras palabras, ni el ausentismo, ni la impuntualidad, ni la rotación externa, ni la conflictividad, los problemas de relacionamiento o la baja identificación con los objetivos de la empresa fueron considerados problemas "específicamente femeninos" en la mayoría de los casos.³⁸

4. Calificación y escolaridad de la mano de obra

Los temas de la calificación, la escolaridad y las capacidades en general de la mano de obra son centrales en la discusión de los nuevos paradigmas productivos. Según una parte importante de la literatura sobre el tema y algunas evidencias de investigación, esos nuevos paradigmas estarían, al mismo tiempo, exigiendo nuevas capacidades y calificaciones de la mano de obra y propiciando su desarrollo. Esa cuestión evidentemente es bastante compleja y varios autores ya han llamado la atención sobre: a) las limitaciones de ese procesos, en especial en realidades como la latinoamericana; b) las nuevas segmentaciones y exclusiones que se están produciendo en el interior de la fuerza de trabajo a raíz de esos procesos y, que, en muchos casos están fuertemente marcadas por la dimensión de género.

³⁸ Como ya hemos señalado, esos mismos datos podrían también estar indicando la mayor importancia atribuida, en general, a los hombres que a las mujeres empleadas en los establecimientos, que puede ser explicada, en parte, por la relativamente baja participación de esas últimas en el total del empleo, especialmente en el caso de la metalmeccánica.

En ese sentido es interesante analizar como esos temas aparecen en la visión empresarial. Los problemas relacionados bajo ese ítem se refieren a la escasez de mano de obra calificada, baja escolaridad, dificultad de adaptación al cambio tecnológico y organizacional, dificultad de asumir responsabilidades y de tomar iniciativas y falta de interés y/o de incentivos para capacitarse.

Según los empresarios de los establecimientos encuestados, el principal problema, y común a todos los países, está en el terreno de las capacidades más generales de los trabajadores (competencias). La dificultad para asumir responsabilidades y para tomar iniciativas fue señalada como un problema importante o muy importante por más del 50% de las empresas en todos los casos, llegando a índices cercanos o superiores a un 80% en la mayoría de ellos. El caso extremo se encuentra en la industria de la alimentación de Brasil, donde la totalidad (100%) de las empresas se resiente de deficiencias en este campo (Tabla 7).

Asimismo, las diferencias de apreciación señaladas anteriormente, respecto a la valoración de la mano de obra femenina comparada con el conjunto del personal ocupado, son mucho más evidentes cuando analizamos los problemas de escolaridad y calificación de la mano de obra.

En la industria de la alimentación, mientras aproximadamente 80% de los empresarios en promedio consideraba un problema importante la dificultad de los trabajadores en general de tomar iniciativas y de asumir mayores responsabilidades, solamente el 40% tenía la misma opinión respecto a las mujeres. Mientras el 65% se refería a dificultades de adaptación del conjunto del personal al cambio tecnológico y organizacional, 40% lo hacía respecto a las mujeres; mientras el 63% se quejaba de escasez de mano de obra calificada respecto al conjunto del personal, 34% lo hacía respecto a las mujeres; finalmente, mientras el 48% apuntaba el problema de la baja escolaridad con referencia al conjunto del personal ocupado, 32% lo hacía respecto a las mujeres (Cuadro 5). Para la metalmecánica las cifras eran bastante similares, observándose solamente una mayor énfasis en el problema de la escasez de la mano de obra calificada en lo que se refiere al conjunto del personal ocupado (Cuadro 6).

Cuadro 5

**VISION GERENCIAL SOBRE LOS PROBLEMAS RELATIVOS A LA MANO
DE OBRA EMPLEADA EN LOS ESTABLECIMIENTOS**
(Porcentajes de establecimientos)

**DISCIPLINAMIENTO Y RELACIONES LABORALES
INDUSTRIA DE LA ALIMENTACION**

	MUJERES	TOTAL PERSONAL OCUPADO
Falta de interés/incentivos en capacitarse	46	70
Dificultad de tomar iniciativas	42	72
Dificultad de adaptación al cambio tecnológico	39	65
Dificultad asumir responsabilidades	37	85
Escasez de mano de obra calificada	34	63
Baja escolaridad	32	48

Fuente: Encuesta "Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en los 90" (Proyecto Regional "Cambio tecnológico y mercado de trabajo", OIT/ACDI).

* Las cifras indican el porcentaje de establecimientos que consideró importantes o muy importantes cada uno de los temas señalados.

Cuadro 6

**VISION GERENCIAL SOBRE LOS PROBLEMAS RELATIVOS A LA MANO
DE OBRA EMPLEADA EN LOS ESTABLECIMIENTOS**
(Porcentajes de establecimientos)

**DISCIPLINAMIENTO Y RELACIONES LABORALES
INDUSTRIA METALMECANICA**

	MUJERES	TOTAL PERSONAL OCUPADO
Falta de interés/incentivos en capacitarse	40	60
Baja escolaridad	34	48
Dificultad de tomar iniciativas	34	76
Dificultad de adaptación al cambio tecnológico	32	61
Dificultad asumir responsabilidades	32	83
Escasez de mano de obra calificada	27	73

Fuente: Encuesta "Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en los 90" (Proyecto Regional "Cambio tecnológico y mercado de trabajo", OIT/ACDI).

* Las cifras indican el porcentaje de establecimientos que consideró importantes o muy importantes cada uno de los temas señalados.

La interpretación de esos datos no es sencilla. En primer lugar, porque estamos frente a distintas clases de problemas. En segundo lugar y, principalmente, debido a limitaciones de los propios datos. En ese sentido, las consideraciones que siguen deben ser tomadas básicamente como hipótesis a ser trabajadas y pistas para futuras investigaciones.

Esa diferencia de valoración, en una lectura optimista, podría ser atribuida, una vez más, a una mayor satisfacción de los empresarios con sus trabajadoras que con el conjunto del personal ocupado en sus establecimientos. En otras palabras, a una visión de los empresarios de que las mujeres estarían más capacitadas y serían más capaces de responder a las nuevas exigencias en ese terreno. Una lectura más pesimista nos indicaría que, al contrario, los empresarios atribuyen menos importancia a esos problemas cuando se refieren a las mujeres porque les interesa menos si sus trabajadoras poseen o no esas capacidades, sea por su baja participación en el volumen total del personal empleado, sea porque ellas siguen ocupando las funciones consideradas menos importantes y menos calificadas en la empresa, sea porque, una vez más, se estaría proyectando la imagen de la mujer como un recurso humano en el cual no vale la pena invertir, debido a sus limitaciones originarias (peso de la vida doméstica y de la identidad familiar), condicionando, necesariamente, un bajo retorno de la inversión que se pudiera realizar, en términos de un mejor y más estable desempeño laboral.

Examinando los temas por separado, se puede observar, en primer lugar, que la poca importancia atribuida por los empresarios al tema de la **escolaridad de la mano de obra femenina puede estar relacionado a la ubicación de las mujeres en las tareas menos calificadas de la industria, para el ejercicio de las cuales no hace falta un mayor grado instrucción.** Es cierto que, en términos agregados, el nivel de instrucción de las mujeres viene aumentando mucho, llegando a superar el de los hombres en muchos casos (Arriagada, 1994). Pero ese dato no es suficiente para definir si, en los casos específicos que estamos analizando, la escolaridad de las mujeres es superior a la de los hombres (lo que sería otro motivo que justificaría una preocupación menor de los empresarios con ese tema respecto a la mano de obra femenina empleada en sus establecimientos). Para clarificar esa cuestión sería necesario disponer, por lo menos, de datos sobre los niveles de instrucción de hombres y mujeres en la industria metalmecánica y de alimentación de cada uno de 5 países considerados.³⁹

³⁹ Considerando la situación de cada país en separado, en la industria de la alimentación, el problema fue considerado importante en lo que se refiere a las mujeres en México y en Brasil mucho más que en Argentina y Chile, lo que puede estar asociado al mayor grado de instrucción en general de la fuerza de trabajo en esos dos países; de cualquier forma, las cifras atribuidas a las mujeres son siempre inferiores aquéllas atribuidas al conjunto del personal ocupado. En la industria metalmecánica de Brasil y México, a su vez, no se observaron diferencias importantes. Los empresarios estaban igualmente preocupados por la escolaridad de la mano de obra femenina y del conjunto del personal ocupado, lo que puede estar relacionado con una mayor presencia femenina en etapas más relevantes del proceso productivo. En Brasil, específicamente, las empresas encuestadas eran todas de las industrias de autopartes y máquinas, en las cuales el nivel general de escolaridad y calificación de la mano de obra es más elevado en promedio si comprado a otros sectores industriales, entre ellos la alimentación.

Ese desfase se acentúa respecto al tema de la **escasez de mano de obra calificada**. En la industria de la alimentación ese problema era fuertemente sentido por los empresarios en lo que se refiere al conjunto del personal ocupado en todos los países, con excepción de Colombia, mientras que, en el caso de las mujeres, el problema parecía ser relevante sólo en México. Lo mismo ocurría en la industria metalmeccánica.

A su vez, la visión empresarial de que existirían mayores dificultades de adaptación al cambio tecnológico por parte del conjunto del personal ocupado que de las mujeres podría ser explicada: a) por una mayor "adaptabilidad" al cambio de esas últimas o b) por el hecho de que, en muchos casos, la introducción de nuevas tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo se ha concentrado en las sesiones/ocupaciones predominantemente masculinas, estando las mujeres más excluidas de las dificultades pero también de las nuevas posibilidades abiertas por esos cambios.⁴⁰

Todo eso parece más evidente si examinamos el tema de las dificultades de la mano de obra para asumir mayores responsabilidades y tomar iniciativas. Ahí se manifiesta el mayor grado de diferencia entre la preocupación empresarial respecto al conjunto del personal ocupado y respecto a las mujeres. Los empresarios están muy preocupados con esos temas en lo que se refiere al conjunto del personal y muy poco preocupados en lo que se refiere a las mujeres. La hipótesis aquí es que las expectativas gerenciales respecto a la necesidad de que los trabajadores asuman mayores responsabilidades e iniciativas se concentra en los hombres y no en las mujeres; probablemente son los hombres los que están predominantemente ocupando los puestos y funciones en transformación a raíz del cambio tecnológico y organizacional, lo que significa que las exigencias y posibilidades de asumir un papel más activo y autónomo en el proceso de trabajo se están abriendo significativamente más para ellos que no para ellas; en otras palabras, que las herencias y las permanencias del taylorismo-fordismo son más fuertes para ellas que para ellos.

Esa idea parece más plausible que sostener la hipótesis contraria, o sea, de que las mujeres tendrían más capacidad que los hombres de responder a los desafíos de los nuevos métodos organizacionales en el sentido de asumir mayores responsabilidades y tomar iniciativas, no debido a alguna limitación intrínseca a su naturaleza, sino justamente debido al hecho de que, en los modelos anteriores de organización del trabajo (o en las etapas anteriores) eran ellas y no ellos quienes en general ocupaban las posiciones más subordinadas en la división sexual existente al interior del proceso de trabajo. En otras palabras, eran ellas que, debido a la segmentación ocupacional existente sufrían más los efectos negativos del taylorismo-fordismo en el sentido del no desarrollo de esas capacidades.

40 En la primera parte de ese trabajo no referimos a algunos casos donde ese fenómeno viene ocurriendo, en Brasil, Argentina y Chile (Hirata, Husson y Roldán, 1995; Abramo y Armijo, 1995). Otra indicación de que ésta podría ser la explicación más adecuada es el hecho de que, en la encuesta, el problema aparece como más relevante, en lo que se refiere a las mujeres, justamente en México y Brasil, países donde la implementación de programas de cambio tecnológico y organizacional en los establecimientos encuestados estaban relativamente bastante más avanzados.

Una vez más, los datos de que disponemos no son suficientes para sostener con seguridad esas afirmaciones que deben ser tomadas como hipótesis que demandan más investigación y verificación.

5. ¿Cómo armar el rompecabezas?

Cada una de las piezas en separado del material presentado hasta ahora puede configurar una idea contradictoria e, incluso, opuesta a hipótesis inicial de este trabajo, de que las imágenes formuladas por los empresarios sobre las mujeres trabajadoras son negativas del punto de vista desempeño laboral considerado adecuado. Decimos eso porque, analizando cada ítem de por sí, las mujeres no aparecen como más problemáticas, más indisciplinadas, más conflictivas o dotadas de menores capacidades para el trabajo. Sin embargo, si armamos el rompecabezas, es exactamente esa la imagen que surge: otra vez emerge la figura de una mujer presa a la vida doméstica y familiar sobreponiéndose y limitando a la mujer trabajadora (su adecuado desempeño). Como puede ser vistos en el Cuadro 7, entre los 5 problemas referidos a las mujeres trabajadoras a los cuales los empresarios atribuyen mayor importancia, 3 de ellos están relacionados directamente a esa idea: altas tasas de ausentismo, elevados costos indirectos y demasiada interferencia de la vida doméstica en el trabajo.

Esa imagen se refuerza cuando comparamos estos a los cinco problemas considerados más importantes para el conjunto del personal ocupado: tres de ellos (escasez de mano de obra calificada, dificultad de asumir mayores responsabilidades y dificultad de tomar iniciativas) están relacionados a la calificación y a las capacidades de la mano de obra, o sea, a temas relacionados mucho más directamente al ejercicio del trabajo y al desarrollo de las capacidades laborales. Lo único común entre los dos grupos es el tema de la baja identificación con los objetivos de la empresa.

Cuadro 7

VISION EMPRESARIAL DE LOS CINCO PROBLEMAS MAS IMPORTANTES RELATIVOS A LA MANO DE OBRA FEMENINA Y AL CONJUNTO DEL PERSONAL OCUPADO

MUJERES	Ausentismo
	Elevados costos indirectos
	Demasiada interferencia de la vida doméstica en el trabajo
	Baja identificación con los objetivos de la empresa
	Falta de interés en capacitarse
TOTAL PERSONAL OCUPADO	Dificultad de asumir responsabilidades
	Dificultad de comunicación con los mandos medios
	Dificultad de tomar iniciativas
	Baja identificación con los objetivos de la empresa
	Escasez de mano de obra calificada

Fuente: Encuesta "Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en los 90" (Proyecto Regional "Cambio tecnológico y mercado de trabajo", OIT/ACDI).

E. ESTRATEGIAS GERENCIALES: ¿UNA POLITICA DE RECURSOS HUMANOS HACIA LA MANO DE OBRA FEMENINA?

En esa sección se analizará algunos elementos de la política de recursos humanos de los establecimientos: los programas existentes o considerados por las gerencias como factibles de ser aplicados en relación a la mano de obra femenina.

Esos programas pueden ser clasificados en 2 tipos: aquéllos referidos a la articulación entre el trabajo asalariado y la vida doméstica/familiar de la mujer y aquéllos referidos a su vida laboral en tanto tal. Entre los primeros están: permiso de ausentismo para mujeres y hombres en caso de enfermedad de los hijos, servicio de guardería infantil, licencia para trabajadores hombres en caso de nacimiento de hijos, capacitación a familiares de los/as trabajadores/as, retiro temporario con posibilidad de reincorporación y, de cierta forma, horario flexible y trabajo de tiempo parcial.⁴¹ Entre los segundos están: acciones para aumentar el reclutamiento

41 Decimos "de cierta forma", porque esas dos modalidades de trabajo si, por un lado pueden representar formas menos desgastante de articulación entre la vida doméstica y la vida laboral, de especial interés para las mujeres trabajadoras, pueden también representar nuevas formas de precarización del trabajo, que también tienden a afectar principalmente a las mujeres.

*Verónica de la Cruz
Cabeceado*

Verónica de la Cruz

de mujeres, acciones para aumentar la participación de mujeres en programas de capacitación y para favorecer su acceso a puestos de trabajo mejor remunerados y a cargos de mayor responsabilidad jerárquica.

1. Programas en aplicación

Analizando los programas existentes en los establecimientos, se puede observar, en primer lugar, que, sólo en 6 casos su frecuencia de aplicación alcanzaba a la mitad o más de la muestra: ausencia justificada para mujeres y hombres en caso de enfermedad de hijos (alimentación Argentina y metalmecánica Colombia) y licencia para trabajadores hombres en caso de nacimiento de hijos (alimentación Brasil y metalmecánica Colombia) (Tablas 8 y 8-A).

En segundo lugar, sistemáticamente, la frecuencia de aplicación de los programas era superior en la industria de la alimentación comparada a la metalmecánica.

Primer grupo de programas: articulación entre la vida doméstica y la vida familiar

Entre los programas del primer grupo, los únicos que tenían una frecuencia significativa de aplicación en la industria de alimentación (cercana o superior a 30% de los establecimientos) eran: ausencias justificadas para hombres y mujeres en caso de enfermedad de hijos y licencia para hombres en el caso de nacimiento de hijos. En la metalmecánica, esa proporción era inferior y variaba entre 20% (ausencia justificada para hombres en caso de enfermedad de los hijos) y 30% (los otros dos) (Véase Cuadro 8).

La ausencia justificada en caso de enfermedad de hijos era, como se ha dicho, el programa con mayor frecuencia de aplicación entre todos los que fueron señalados. Sin embargo, se observan diferencias importantes entre países y sectores, así como en la atribución de ese derecho (o ese encargo) a los hombres o a las mujeres trabajadoras. Además, la frecuencia de aplicación sigue siendo baja, si consideramos que en dos de los cinco países considerados, en lo que se refiere a las mujeres, éste es un derecho legalmente reconocido.⁴²

En general el cuidado con los hijos enfermos seguía siendo pensado como una tarea mucho más femenina que masculina, en especial en las empresas del sector metalmecánico.⁴³ Las diferencias más significativas cuanto a ese aspecto fueron registradas en la industria de alimentación de Chile (donde el beneficio existía en 43% de los establecimientos para las mujeres y en sólo el 7% para los hombres) y en la metalmecánica en Brasil y Chile (Tabla 8 y 8-A). Como ya se ha dicho, llama la atención la baja frecuencia de aplicación de la ley, en los casos de Brasil y Chile.

42 Chile (hasta un año de edad) y Brasil.

43 Excepción: Colombia (las cifras son muy parecidas).

En la industria de alimentación de los cinco países, ese derecho era reconocido por 30% o más de los establecimientos en Argentina, Brasil y Colombia (Argentina era el país donde la frecuencia de aplicación es más alta: 65% para las mujeres y 50% para los hombres). En la metalmecánica las cifras eran muy inferiores; se mantenían altas sólo en Colombia 59% para las mujeres y 47% para los hombres).⁴⁴ En los demás casos, eran inferiores a 25% de los establecimientos.⁴⁵

La existencia de **licencias para trabajadores hombres en caso de nacimiento de hijos** (relacionada a la idea de una responsabilidad más compartida entre el hombre y la mujer respecto a ese hecho fundamental de la vida familiar) pasó a ser objeto de negociación colectiva en los últimos años en algunos países de la región, habiendo sido, en algunos casos, consagrado en tanto un derecho legal que, en tanto tal, debería tener aplicación universal.⁴⁶ Sin embargo, según los datos de la encuesta, esa facultad era aplicada por un porcentaje reducido (cerca de los 30% en promedio) de establecimientos y no alcanzaba a estar vigente en siquiera la mitad de la muestra en ningún caso (los que más se acercaron a esa cifra fueron la industria de alimentación en Brasil y la metalmecánica en México). En los establecimientos de la industria de alimentación argentina y de la metalmecánica brasileña el porcentaje de aplicación de ese programa (ley, en el caso de Brasil) era del 40%; en Colombia (los dos sectores), alimentación México y metalmecánica Chile estaba en torno a los 30%; finalmente, en la metalmecánica argentina y en industria chilena de alimentación, las frecuencias eran inferiores a 15%.

A su vez, los **servicios de guardería infantil**, o sea, la posibilidad de contar con una adecuada atención a los hijos durante el horario de trabajo, están entre los factores más importantes para posibilitar una mejor inserción de la mujer en el mercado de trabajo, principalmente en los países donde esa responsabilidad recae fundamentalmente sobre la mujer. En general la cobertura de los servicios públicos es muy limitada y por eso la existencia de guarderías en los lugares de trabajo pasó a ser objeto de negociación colectiva y de legislación en varios países.⁴⁷

En contraste con esa necesidad, reconocida legalmente en varios casos, un porcentaje muy reducido de establecimientos de la muestra contaba con servicios de guardería infantil,

44 Es curioso observar además que, en Colombia, la vigencia del programa estaba bastante más extendida en el sector metalmecánico que en la industria de la alimentación.

45 Con excepción de Brasil y Chile (para las mujeres, donde eran cercanas a los 30%). Llama la atención la reducida frecuencia de aplicación de esos derechos en Argentina, lo que contrasta con las cifras referentes a la industria de alimentación de ese mismo país.

46 Argentina (2 días), Chile (1 día) y Brasil (5 días).

47 Argentina, Brasil y Chile. En trabajo anterior (Abramo y Armijo, 1995) la demanda por salas cunas y jardines infantiles aparecía como una de las principales preocupaciones de las mujeres sindicalistas en Chile.

principalmente en la industria metalmeccánica (15% en promedio en la industria de la alimentación y 9% en la metalmeccánica).⁴⁸

La flexibilización de la jornada de trabajo a través del **trabajo a tiempo parcial y la jornada flexible**, para los trabajadores regularmente empleados en las empresas, no parecía ser parte de las estrategias empresariales en los establecimientos de la muestra. En promedio esos programas eran aplicados apenas por el 6% de los establecimientos, en los dos sectores; en ningún caso (considerando cada país por separado) se superaba a los 15%.

Los programas de **capacitación a los familiares de los trabajadores** también tenían una incidencia muy baja (poco más de 10% en promedio), con excepción de Colombia, donde, en los dos sectores, alcanzaba una cifra cercana a los 40%.

La posibilidad de retirarse del empleo por un período de tiempo determinado (por ejemplo, durante el resto del primer año de vida de un hijo después del término de la licencia post natal) con posibilidades de reincorporarse posteriormente a su trabajo podría ser una forma importante de ampliar, para las mujeres, las alternativas para una mejor articulación entre la vida doméstica y la vida laboral. Sin embargo, el tema no es sencillo. Por ejemplo, según Rial (1993), a pesar de haber en Argentina un estatuto legal que prevé esa posibilidad (el llamado "estado de excedencia" ⁴⁹) en la práctica, cuando es utilizado por las mujeres, sus derechos de reincorporación han sido frecuentemente desrespetados por los empleadores. La tendencia de las mujeres, tanto en Europa como en América Latina, al contrario, como ya se ha visto en la primera parte de este trabajo, ha sido, en la última década, aumentar la continuidad de su permanencia en la vida laboral (disminuir las interrupciones), incluso en la etapa de mayor fertilidad.

De cualquier manera, la frecuencia de aplicación de ese tipo de programa en los establecimientos de la muestra era bastante reducida (igual o inferior a los 10% en promedio), cuando no inexistente (alimentación Brasil, metalmeccánica Chile), siendo ligeramente superior sólo en la industria de alimentación de Argentina (22%).

Segundo grupo de programas: vida laboral en sentido estricto

En general, los cuatro programas del segundo tipo tienen una frecuencia de aplicación muy inferior aquella, ya bastante baja, de los programas más frecuentes del primer grupo. Ese hecho

48 Los únicos casos en que ese porcentaje era cercano o ligeramente superior a los 30% eran Brasil (los dos sectores) y alimentación Chile. En la industria de alimentación de Argentina la cifra alcanzaba a un 15% y en los demás casos era inferior a los 10%, cuando no inexistente (Tabla 8 y 8-A).

49 El "estado de excedencia" prevé el retiro temporario del trabajo por un período entre 3 y 6 meses, en caso de nacimiento (posterior a la licencia post-natal) o enfermedad de un hijo, con posibilidad de reincorporación posterior en la misma función o en función superior o inferior, de común acuerdo entre el empleador y la trabajadora. Los plazos de excedencia no son computados como tiempo de servicio.

estaría indicando que las políticas de recursos humanos dirigidas a la mano de obra femenina existentes en los establecimientos consistían, básicamente, en algunas medidas destinadas a disminuir algunas de las dificultades de articulación entre la vida doméstica y la vida laboral de las mujeres trabajadoras. Hay que señalar que, aun en esos casos, la frecuencia de aplicación de esas medidas era baja, principalmente considerando que, en algunos casos, se trataba de la implementación de medidas legales que, por lo tanto, deberían ser universalmente aplicadas. Por otro lado, la disposición de invertir en el desarrollo laboral de la mano de obra femenina en tanto tal era significativamente inferior.

Cuadro 8
PROGRAMAS EN APLICACION

	Alimentación	Metalmecánica
ARTICULACION VIDA DOMESTICA-VIDA LABORAL		
Licencia mujeres enfermedad hijos	41	29
Licencia hombres enfermedad hijos	28	19
Licencia hombres nacimiento hijos	31	28
Guardería infantil	15	9
Tiempo parcial	6	5
Horario flexible	6	6
Capacitación a familiares	14	11
Retiro con posibilidad reincorporación	10	6
VIDA LABORAL EN SENTIDO ESTRICTO		
Aumentar reclutamiento de mujeres	16	9
Favorecer acceso a capacitación	25	15
Favorecer acceso a puestos mejor remunerados	25	14
Favorecer acceso a puestos de mayor jerarquía	24	17

Fuente: Encuesta "Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en los 90" (Proyecto Regional "Cambio tecnológico y mercado de trabajo", OIT/ACDI).

* Las áreas sombreadas indican los casos donde hay una frecuencia de aplicación cercana o igual a la mitad de los establecimientos.

La primera evidencia de eso es que, en promedio, ninguno de los cuatro programas mencionados en ese grupo existía en un porcentaje superior a los 25% de la muestra. Entre ellos, el menos aplicado (16% en promedio en la industria de la alimentación y 9% en la metalmecánica), era justamente el más básico (acciones para aumentar el reclutamiento de mujeres), o sea, el que se refiere a la ampliación de las posibilidades de acceso de la mujer al empleo.⁵⁰

Considerando los promedios de aplicación de los otros 3 programas (acciones para aumentar la participación de las mujeres en los programas de capacitación, acciones para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de trabajo mejor remunerados y acciones para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de mayor jerarquía), podemos observar un comportamiento más o menos similar entre los tres, con una incidencia de 25% en la industria de la alimentación y cercana a los 15% en la metalmecánica.

Examinando con más detalle la situación por país: en Argentina, en la industria de alimentación, ninguna empresa había realizado cualquier esfuerzo en el sentido de aumentar la incorporación de las mujeres al empleo o aumentar su capacitación; 20 a 25% de ellas aplicaban programas en el sentido de favorecer su acceso a puestos mejor remunerados o de mayor jerarquía. En la metalmecánica, la aplicación de los programas era insignificante en los cuatro casos.

En Brasil, sólo 16% de las empresas de la industria de alimentación estaban preocupadas en favorecer el acceso de la mujer al empleo, su capacitación y su promoción a puestos mejor remunerados. En la metalmecánica era insignificante la proporción de establecimientos que estaba preocupada en reclutar más mujeres y sólo de 15% la que pretendía mejorar sus condiciones de permanencia en el trabajo a través de capacitación, promoción a puestos mejor remunerados o de más jerarquía. En Colombia los esfuerzos más significativos eran realizados en la industria de la alimentación, aunque dirigidos principalmente a las mujeres que ya estaban empleadas: mientras 17% de los establecimientos emprendía algún esfuerzo de reclutamiento de mujeres, el doble (34%) emprendía algún tipo de acción destinada a mejorar su capacitación y sus posibilidades de acceso a puestos mejor remunerados y de más jerarquía. En la metalmecánica, cerca de 20% de los establecimientos se preocupaba con la capacitación y el ascenso de las mujeres.

En la industria chilena de la alimentación se registraron las mayores frecuencias de aplicación de los programas: 30% de los establecimientos dedicaba algún esfuerzo para aumentar el reclutamiento y la remuneración de las mujeres y 40% en mejorar su capacitación. En la

⁵⁰ Sólo en la industria de alimentación de Chile y en la metalmecánica mexicana un porcentaje cercano a los 30% de los establecimientos tenía esa preocupación, mientras en la industria de alimentación de Brasil, Colombia y México, ese porcentaje era cercano a los 20% (Tabla 9). En los demás casos no superaba a los 10%. Argentina aparecía como el caso más rígido en lo que se refiere a las posibilidades de aumento de la participación femenina en el empleo.

metalmecánica esas cifras bajaban significativamente. Una explicación para ese hecho, que se destaca en relación a los otros 4 países podría ser: a) la fuerte presencia femenina en la industria de la alimentación; b) la dinámica de crecimiento de empleo en ese sector industrial en una situación general del mercado de trabajo caracterizada por bajas tasas de desempleo. Finalmente, en México, se registra una proporción relativamente significativa de empresas que aplicaba los 4 programas en la industria metalmecánica (entre 25 y 35%).

2. Proyecciones para el futuro inmediato: programas factibles de aplicación

Si examinamos ahora las respuestas de los empresarios respecto a los programas considerados factibles de aplicación en el futuro inmediato, podemos observar dos aspectos fundamentales (Cuadro 9): a) en primer lugar, un aumento significativo de respuestas positivas, lo que, en una visión optimista, podría ser pensado como un indicio de que las empresas estarían dispuestas a adoptar a futuro ciertas políticas favorables al aumento de las oportunidades de empleo y de mejoría de las condiciones del trabajo femenino; b) un desplazamiento de énfasis entre los dos tipos de programa, favoreciendo aquellos del segundo grupo (o sea, aquellos relativos a la vida laboral de la mujer en sentido estricto). Sin embargo, se siguen observando importantes áreas de rigidez (programas considerados no factibles de aplicación), ubicadas, curiosamente, principalmente en los programas del primer grupo.

Ausencias justificadas en caso de enfermedad de hijos

La concesión de ausencias justificadas para hombres y mujeres en caso de enfermedad de los hijos están entre los programas del primer grupo que parecen tener mayores posibilidades de ampliación de su frecuencia de aplicación (en promedio, aproximadamente 30% de los establecimientos). En las proyecciones de los empresarios, se puede observar también una disminución de las diferencias atribuidas a hombres y mujeres cuanto a ese aspecto, lo que podría ser interpretado como una señal de que, poco a poco, se amplía la legitimidad de la idea de compartir, entre hombres y mujeres, algunas de las responsabilidades relativas a la crianza de los hijos (Cuadro 9).

La industria metalmecánica brasileña es el sector donde esas posibilidades de ampliación aparecen como superiores (50% para las mujeres y 40% para los hombres).⁵¹ Se observa poca rigidez, especialmente en lo que se refiere a las posibilidades de ampliación de ese beneficio para las mujeres: con excepción de Brasil y de la alimentación mexicana, el porcentaje de establecimientos que considera poco factible extender ese derecho a sus trabajadoras no supera

⁵¹ Le siguen alimentación México (36% para mujeres y 39% para hombres) y Chile y Colombia en lo que se refiere a las mujeres (36 y 39%). Los demás casos se ubican entre los 20 y los 30%, con excepción de Argentina (en alimentación para hombres y mujeres y en la metalmecánica para hombres), donde las cifras no superan a los 15% (Tabla 9 y 9-A).

Cuadro 9

PROGRAMAS CONSIDERADOS FACTIBLES DE APLICACION

	Alimentación	Metalmecánica
ARTICULACION VIDA DOMESTICA-VIDA LABORAL		
Licencia mujeres enfermedad hijos	32	31
Licencia hombres enfermedad hijos	28	25
Licencia hombres nacimiento hijos	24	15
Guardería infantil	21	16
Tiempo parcial	17	15
Horario flexible	16	12
Capacitación a familiares	31	20
Retiro con posibilidad reincorporación	17	19
VIDA LABORAL EN SENTIDO ESTRICTO		
Aumentar reclutamiento de mujeres	43	32
Favorecer acceso a capacitación	49	41
Favorecer acceso a puestos mejor remunerados	51	41
Favorecer acceso a puestos de mayor jerarquía	49	41

* Las áreas sombreadas indican los casos donde hay una frecuencia de aplicación cercana o igual a la mitad de los establecimientos.

a los 15%. A su vez, para los hombres, encontramos un porcentaje significativamente superior de rechazo: 47% en la metalmecánica brasileña y cerca de un 30% en los demás casos (Tablas 12 y 12-A).

Licencias para trabajadores hombres en caso de nacimiento de hijos

Los datos evidencian una posibilidad bastante limitada de ampliación de ese tipo de derecho, que, como ya se ha dicho, está consagrado en ley en algunos de los países considerados, y, en tanto tal, debería tener aplicación universal. En promedio 24% de los establecimientos de la industria de la alimentación estaría dispuesto a hacerlo y sólo el 15% de la metalmecánica (Cuadro 9). La máxima disposición de ampliación aparece en Colombia (39% en alimentación y 34% en la metalmecánica). En la industria de alimentación de los demás países, esa cifra se

sitúa entre los 17 y los 27% (con excepción de Argentina, donde es de 5%). A su vez, en la industria metalmecánica, en ningún caso supera a los 20%. Por otro lado, el porcentaje de empresas que considera poco factible la aplicación de ese derecho es bastante significativa.

Servicios de guardería infantil

Aproximadamente el 20% de los establecimientos en promedio considera factible extender el beneficio de las guarderías infantiles a sus trabajadoras. El único país donde ese porcentaje supera a los 30% es Brasil (los dos sectores). En la industria de alimentación de Argentina y Colombia esa cifra alcanza a 1/4 de los establecimientos y, en los demás casos, es inferior a los 15%. Por otro lado, se observa una alta rigidez para la ampliación de esos servicios, principalmente en los caso de México y Colombia (Tabla 10 y 10-A).

Trabajo a tiempo parcial y jornada flexible

Un porcentaje cercano a los 20% de los establecimientos estaría dispuesto a flexibilizar la jornada de trabajo a través de la implantación de jornadas parciales y poco más del 10% a través de horarios flexibles, en promedio. Las áreas de rigidez son muy acentuadas (superior a la mitad de la muestra en todos los casos - con excepción de la metalmecánica argentina - y alcanzando casi a 90% en algunos de ellos).

Capacitación a familiares de los/as trabajadores/as

Las posibilidades de ampliación de ese tipo de programa se sitúan en torno a los 30% de los establecimientos de la industria de alimentación y a los 20 en la metalmecánica. Finalmente, aproximadamente 20% de los establecimientos, en promedio, en los dos sectores, consideraba factible pasar a aplicar programas de retiro por períodos determinados con posibilidad de reincorporación.

Segundo Grupo

Los programas dirigidos a favorecer la incorporación de las mujeres al empleo así como a desarrollar sus capacidades y condiciones de trabajo, que habían presentado una frecuencia de aplicación muy limitada, aparecen como aquéllos con mayores posibilidades de ampliación, según la declaración de los gerentes encuestados.⁵²

En la industria de la alimentación, 43% de los establecimientos en promedio consideraba factible pasar a implementar en un futuro próximo, programas destinados a favorecer el acceso de las mujeres al empleo y cerca de 50% a mejorar sus condiciones de permanencia en el trabajo a través de más oportunidades de capacitación y posibilidades de ascenso a puestos mejor

⁵² Observando las Tablas 12 y 12-A, podemos verificar que las cifras de rechazo de ese tipo de programas son bastante inferiores a las existente para el primer grupo. En ningún caso, con excepción del aumento de reclutamiento en la industria metalmecánica colombiana, alcanza al 50% de los establecimientos.

remunerados y de mayor responsabilidad jerárquica. En la industria de la alimentación esas frecuencias bajaban, respectivamente a 30 y a 40%.

Considerando los países por separado, Brasil es el que más se destaca en ese sentido: en todos los casos, un porcentaje cercano o superior al 60% de los establecimientos consideraba factible implementar programas de aumento de reclutamiento y de promoción de los recursos humanos femeninos en los tres sentidos señalados (favorecer acceso a la capacitación, a puestos mejor remunerados y de mayor responsabilidad jerárquica).⁵³

En Argentina, la factibilidad de implantación de ese tipo de programas era significativamente superior en la industria de alimentación (porcentajes que oscilaban entre un 40 y un 60%) que en la metalmecánica (porcentajes cercanos o inferiores a un 30%). En Colombia las cifras eran cercanas o superiores a la mitad de la muestra en todos los casos (con excepción del aumento del reclutamiento en la industria metalmecánica). En Chile, en la industria de alimentación se enfatizaba la promoción de mujeres a puestos mejor remunerados y de mayor jerarquía (57%) por sobre el reclutamiento y la capacitación (36%), mientras en la metalmecánica los índices eran más uniformes (cerca de los 30% en todos los casos). Finalmente en México también se observaba un comportamiento bastante diferenciado de la industria de alimentación (donde la factibilidad de aplicación de los 4 programas oscilan entre un 40 y un 50%), comparada a la metalmecánica (entre los 20 y los 40% (capacitación).

Ese posible cambio de énfasis en las políticas de recursos humanos de las empresas podría estar significando una mayor disposición de los empresarios en invertir en el desarrollo laboral de mano de obra femenina empleada, disposición esa que podría estar relacionada a la tendencia, también observada en los establecimientos encuestados, de profundización de sus estrategias de cambio tecnológico. Ese hecho también se relaciona a la constatación de que, aunque no con la frecuencia y la articulación deseables, en algunos de los sectores analizados, la profundización de las estrategias de productividad y cambio tecnológico de los establecimientos se relacionaba a una mayor disposición gerencial de invertir, en general en el desarrollo de sus recursos humanos, en especial en lo que se refería al aumento de programas de capacitación.

⁵³ Excepción: aumento del reclutamiento en la industria de alimentación (37%).

Cuadro 12

PROGRAMAS EN APLICACION + PROGRAMAS CONSIDERADOS FACTIBLES

	Alimentación	Metalmecánica
ARTICULACION VIDA DOMESTICA-VIDA LABORAL		
Licencia mujeres enfermedad hijos	63	60
Licencia hombres enfermedad hijos	56	44
Licencia hombres nacimiento hijos	55	43
Guardería infantil	36	25
Tiempo parcial	23	20
Horario flexible	22	18
Capacitación a familiares	45	31
Retiro con posibilidad reincorporación	27	25
VIDA LABORAL EN SENTIDO ESTRICTO		
Aumentar reclutamiento de mujeres	59	39
Favorecer acceso a capacitación	74	66
Favorecer acceso a puestos mejor remunerados	76	65
Favorecer acceso a puestos de mayor jerarquía	73	68

Fuente: Encuesta "Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en los 90" (Proyecto Regional "Cambio tecnológico y mercado de trabajo", OIT/ACDD).

* Las áreas sombreadas indican los casos donde hay una frecuencia de aplicación cercana o igual a la mitad de los establecimientos.

ANEXOS

TABLA 1

**EVOLUCION DE LA PARTICIPACION FEMENINA EN LA PEA
ENTRE 1950 Y 1990**

América Latina y países seleccionados
(Porcentajes)

	1950	1960	1970	1980	1990
AMERICA LATINA	21,9	19,0	21,1	25,3	28,1
ARGENTINA	20,0	21,2	24,8	25,8	27,9
BRASIL	15,4	17,8	20,4	27,0	29,6
CHILE	25,2	22,0	22,2	26,0	29,4
COLOMBIA	18,4	19,4	22,8	29,2	32,9
MEXICO	13,2	16,6	18,9	27,3	29,2

Fuente: Base de Datos CELADE, septiembre 1994, elaborados por Teresa Valdés.

TABLA 2

**CRECIMIENTO DE LA PEA POR SEXO ENTRE 1970/1990:
(1970=100,0)**

AMERICA LATINA Y PAISES SELECCIONADOS

	MUJERES	HOMBRES
AMERICA LATINA	251,7	168,4
ARGENTINA	148,0	124,3
BRASIL	279,4	170,8
CHILE	223,9	153,7
COLOMBIA	268,2	161,6
MEXICO	365,5	199,0

Fuente: Base de Datos CELADE, septiembre, 1994.

Tabla 3
 EVOLUCION DEL EMPLEO FEMENINO COMPARADA A LA
 EVOLUCION DEL VOLUMEN TOTAL DE EMPLEO EN
 LOS ESTABLECIMIENTOS CONSIDERADOS

(Porcentaje de establecimientos)

(1989-1992)

	ALIMENTOS		METALMECANICA	
	Mano de obra femenina	Total personal ocupado	Mano de obra femenina	Total personal ocupado
AUMENTO				
Argentina	30	30	14	43
Brasil	11	21	12	15
Colombia	44	68	44	68
Chile	43	50	37	53
México	36	40	22	24
REDUCCION				
Argentina	10	25	19	37
Brasil	42	63	54	77
Colombia	17	20	17	20
Chile	7	21	17	30
México	36	40	42	52

Fuente: Encuesta "Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en los 90".

* Las cifras indican el porcentaje de establecimientos en el cual aumentó o disminuyó el número de mujeres empleadas en los periodos señalados.

Tabla 4

EVOLUCION DEL EMPLEO FEMENINO COMPARADA A LA
EVOLUCION DEL VOLUMEN TOTAL DE EMPLEO EN
LOS ESTABLECIMIENTOS CONSIDERADOS

(Porcentaje de establecimientos)

(Proyección 1993-96)

	ALIMENTOS		METALMECANICA	
	Mano de obra femenina	Total personal ocupado	Mano de obra femenina	Total personal ocupado
AUMENTO				
Argentina	30	40	6	40
Brasil	11	21	22	39
Colombia	44	66	6	47
Chile	14	36	13	47
México	24	43	36	37
REDUCCION				
Argentina	15	5	12	15
Brasil	5	21	10	23
Colombia	7	10	16	22
Chile	21	29	13	3
México	12	29	13	31

Fuente: Encuesta "Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en los 90".

* Las cifras indican el porcentaje de establecimientos en el cual aumentó o disminuyó el número de mujeres empleadas en los períodos.

TABLA 5

VISION GERENCIAL SOBRE LOS PROBLEMAS RELATIVOS A LA MANO DE OBRA
EMPLEADA EN LOS ESTABLECIMIENTOS
(Porcentajes de establecimientos)
DISCIPLINAMIENTO DE LA MANO DE OBRA

	MANO DE OBRA FEMENINA						TOTAL PERSONAL OCUPADO					
	Argentina	Brasil	Colombia	Chile	México		Argentina	Brasil	Colombia	Chile	México	
ALIMENTACION												
Ausentismo	94	53	47	50	55		94	69	50	36	74	
Impuntualidad	56	41	37	39	46		74	68	44	36	63	
Rotación externa	71	35	35	50	55		64	58	42	50	66	
Interferencia de la vida doméstica en el trabajo	65	59	41	43	41		---	---	---	---	---	
Falta de disciplina	---	---	---	---	---		65	53	46	54	71	
METALMECANICA												
Ausentismo	36	35	42	50	31		57	61	58	61	65	
Impuntualidad	32	29	32	32	26		46	67	53	61	67	
Rotación externa	21	31	21	29	45		21	61	58	54	75	
Interferencia de la vida doméstica en el trabajo	43	45	37	55	37		---	---	---	---	---	
Falta de disciplina	---	---	---	---	---		37	55	57	63	43	

Fuente: Encuesta "Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en los 90".
 • Las cifras indican el porcentaje de establecimientos que consideró importantes o muy importantes cada uno de los temas señalados.
 • Las áreas sombreadas indican los casos en que los problemas señalados fueron considerados importantes o muy importantes por la mitad o más de la muestra.

TABLA 6

VISION GERENCIAL SOBRE LOS PROBLEMAS RELATIVOS A LA MANO DE OBRA EMPLEADA EN LOS ESTABLECIMIENTOS

(Porcentajes de establecimientos)
RELACIONES LABORALES

	MANO DE OBRA FEMENINA					TOTAL PERSONAL OCUPADO				
	Argentina	Brasil	Colombia	Chile	México	Argentina	Brasil	Colombia	Chile	México
ALIMENTACION										
Baja identificación con la empresa	72	53	44	50	58	85	61	61	77	74
Dificultad relacionamiento con el personal	13	35	29	29	50	71	50	50	85	71
Dificultad relacionamiento con mandos medios	19	41	32	21	48	88	51	64	77	72
Alta conflictividad	47	29	39	36	44	--	--	--	--	--
METALMECANICA										
Baja identificación con la empresa	27	51	35	45	40	51	75	77	67	73
Dificultad relacionamiento con el personal	12	33	34	5	29	40	60	56	79	62
Dificultad relacionamiento con mandos medios	16	29	31	14	36	50	78	78	54	71
Alta conflictividad	30	31	42	32	31	--	--	--	--	--

Fuente: Encuesta "Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en los 90".

- Las cifras indican el porcentaje de establecimientos que consideró importantes o muy importantes cada uno de los temas señalados.
- Las áreas sombreadas indican los casos en que los problemas señalados fueron considerados importantes o muy importantes por la mitad o más de la muestra.

TABLA 7
VISION GERENCIAL SOBRE LOS PROBLEMAS RELATIVOS A LA MANO DE OBRA EMPLEADA
EN LOS ESTABLECIMIENTOS
(Porcentajes de establecimientos)

CALIFICACION DE LA MANO DE OBRA
INDUSTRIA DE ALIMENTACION

	MANO DE OBRA FEMENINA						TOTAL PERSONAL OCUPADO					
	Argentina	Brasil	Colombia	Chile	Mexico		Argentina	Brasil	Colombia	Chile	Mexico	
Escasez de mano de obra calificada	41	25	27	29	50		74	68	35	64	72	
Baja escolaridad	13	47	32	14	56		41	63	51	31	52	
Dificultad de adaptación al CTyO	40	47	31	21	57		61	74	56	62	71	
Falta de interés en capacitarse	61	47	41	21	61		---	---	---	---	---	
Falta de incentivos a los trabajadores para capacitarse	---	---	---	---	---		89	89	44	67	61	
Dificultad de asumir responsabilidades	59	24	33	14	53		79	100	74	86	86	
Dificultad de tomar iniciativas	50	41	34	21	63		53	100	71	71	64	

Fuente: Encuesta "Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en los 90".

- * Las cifras indican el porcentaje de establecimientos que consideró importantes o muy importantes cada uno de los temas señalados.
- * Las áreas sombreadas indican los casos en que los problemas señalados fueron considerados importantes o muy importantes por la mitad o más de la muestra.

TABLA 7-A

VISION GERENCIAL SOBRE LOS PROBLEMAS RELATIVOS A LA MANO DE OBRA EMPLEADA
EN LOS ESTABLECIMIENTOS
(Porcentajes de establecimientos)

CALIFICACION DE LA MANO DE OBRA
INDUSTRIA METALMECANICA

	MANO DE OBRA FEMENINA						TOTAL PERSONAL OCUPADO					
	Argentina	Brasil	Colombia	Chile	Mexico	Mexico	Argentina	Brasil	Colombia	Chile	Mexico	
Escasez de mano de obra calificada	23	27	20	23	44	67	77	67	67	79	76	
Baja escolaridad	18	51	21	29	49	56	39	55	42	50	50	
Dificultad de adaptación al CTyO	21	39	31	27	40	65	53	69	57	61	61	
Falta de interés en capacitarse	27	55	39	36	42	---	---	---	---	---	---	
Ausencia de incentivos para capacitarse	---	---	---	---	---	75	73	52	50	48	48	
Dificultad de asumir responsabilidades	36	37	31	25	33	94	70	84	83	83	83	
Dificultad de tomar iniciativas	41	45	34	19	30	84	63	87	79	67	67	

Fuente: Encuesta "Estrategia de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en los 90".

- Las cifras indican el porcentaje de establecimientos que consideró importantes o muy importantes cada uno de los temas señalados.
- Las áreas sombreadas indican los casos en que los problemas señalados fueron considerados importantes o muy importantes por la mitad o más de la muestra.

TABLA 8

POLITICA DE RECURSOS HUMANOS DIRIGIDA
A LA MANO DE OBRA FEMENINA

(Porcentajes de establecimientos)

PROGRAMAS EN APLICACION
INDUSTRIA DE ALIMENTACION

Programas	Argentina	Brasil	Colombia	Chile	Mexico
ARTICULACION VIDA DOMESTICA-VIDA LABORAL					
Licencia mujeres enfermedad hijos	65	42	34	43	36
Licencia hombres enfermedad hijos	50	32	32	7	19
Licencia hombres nacimiento hijos	40	47	24	14	33
Guardería infantil	15	32	5	36	8
Tiempo parcial	5	0	10	0	8
Horario flexible	15	0	5	0	6
Capacitación a familiares	0	5	37	0	6
Retiro con posibilidad reincorporación	22	0	10	7	11
VIDA LABORAL EN SENTIDO ESTRICTO					
Aumentar reclutamiento de mujeres	0	16	17	29	17
Favorecer acceso a capacitación	0	16	34	43	28
Favorecer acceso a puestos mejor remunerados	20	16	34	29	19
Favorecer acceso a puestos de mayor jerarquía	25	5	34	21	25

Fuente: Encuesta "Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en los 90".

* Las áreas sombreadas indican los casos donde hay una frecuencia de aplicación cercana o igual a la mitad de los establecimientos.

TABLA 8-A
**POLITICA DE RECURSOS HUMANOS DIRIGIDA
 A LA MANO DE OBRA FEMENINA**

(Porcentajes de establecimientos)

**PROGRAMAS EN APLICACION
 INDUSTRIA METALMECANICA**

Programas	Argentina	Brasil	Colombia	Chile	México
ARTICULACION VIDA DOMESTICA-VIDA LABORAL					
Licencia mujeres enfermedad hijos	17	29	59	27	24
Licencia hombres enfermedad hijos	12	13	47	10	20
Licencia hombres nacimiento hijos	6	40	28	20	46
Guardería infantil	2	27	0	10	0
Tiempo parcial	12	2	3	3	2
Horario flexible	8	7	6	0	6
Capacitación a familiares	0	9	37	7	10
Retiro con posibilidad reincorporación	2	9	6	0	12
VIDA LABORAL EN SENTIDO ESTRICTO					
Aumentar reclutamiento de mujeres	2	5	6	7	28
Favorecer acceso a capacitación	4	17	22	13	24
Favorecer acceso a puestos mejor remunerados	4	14	9	13	34
Favorecer acceso a puestos de mayor jerarquía	6	14	19	17	34

Fuente: Encuesta "Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en los 90".
 Las áreas sombreadas indican los casos donde hay una frecuencia de aplicación cercana o igual a la mitad de los establecimientos.

TABLA 9

POLITICA DE RECURSOS HUMANOS DIRIGIDA
A LA MANO DE OBRA FEMENINA
(Porcentajes de establecimientos)

PROGRAMAS CONSIDERADOS FACTIBLES DE APLICACION
INDUSTRIA DE ALIMENTACION

Programas	Argentina	Brasil	Colombia	Chile	México
ARTICULACION VIDA DOMESTICA-VIDA LABORAL					
Licencia mujeres enfermedad hijos	15	26	39	36	36
Licencia hombres enfermedad hijos	10	22	24	43	39
Licencia hombres nacimiento hijos	5	26	39	27	17
Guardería infantil	25	32	24	14	11
Tiempo parcial	5	16	24	14	19
Horario flexible	15	16	22	0	17
Capacitación a familiares	20	32	32	27	36
Retiro con posibilidad reincorporación	5	16	17	27	22
VIDA LABORAL EN SENTIDO ESTRICTO					
Aumentar reclutamiento de mujeres	40	37	51	36	42
Favorecer acceso a capacitación	60	58	49	36	44
Favorecer acceso a puestos mejor remunerados	55	58	44	57	50
Favorecer acceso a puestos de mayor jerarquía	45	58	49	57	44

Fuente: Encuesta "Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en lo 90" (Proyecto Regional "Cambio tecnológico y mercado de trabajo", OIT/ACDI).

Las áreas sombreadas indican los casos en que un porcentaje cercano o superior a los 50% de los establecimientos considera factible la aplicación del programa.

TABLA 9-A

POLITICA DE RECURSOS HUMANOS DIRIGIDA
A LA MANO DE OBRA FEMENINA
(Porcentajes de establecimientos)

PROGRAMAS CONSIDERADOS FACTIBLES DE APLICACION
INDUSTRIA METALMECANICA

Programas	Argentina	Brasil	Colombia	Chile	México
ARTICULACION VIDA DOMESTICA-VIDA LABORAL					
Licencia mujeres enfermedad hijos	21	49	28	23	30
Licencia hombres enfermedad hijos	15	40	28	20	20
Licencia hombres nacimiento hijos	10	18	34	10	4
Guardería infantil	8	34	16	10	8
Tiempo parcial	12	19	19	13	12
Horario flexible	8	19	13	0	14
Capacitación a familiares	6	30	25	17	24
Retiro con posibilidad reincorporación	8	28	25	10	22
VIDA LABORAL EN SENTIDO ESTRITO					
Aumentar reclutamiento de mujeres	15	58	34	27	20
Favorecer acceso a capacitación	21	64	47	30	38
Favorecer acceso a puestos mejor remunerados	29	62	56	30	24
Favorecer acceso a puestos de mayor jerarquía	31	67	44	27	28

Fuente: Encuesta "Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en lo 90" (Proyecto Regional "Cambio tecnológico y mercado de trabajo", OIT/ACDD).

Las áreas sombreadas indican los casos en que un porcentaje cercano o superior a los 50% de los establecimientos considera factible la aplicación del programa.

TABLA 10

POLITICA DE RECURSOS HUMANOS DIRIGIDA
A LA MANO DE OBRA FEMENINA
(Porcentajes de establecimientos)

PROGRAMAS CONSIDERADOS POCO FACTIBLES
INDUSTRIA DE ALIMENTACION

Programas	Argentina	Brasil	Colombia	Chile	Mexico
ARTICULACION VIDA DOMESTICA-VIDA LABORAL					
Licencia mujeres enfermedad hijos	10	21	12	7	19
Licencia hombres enfermedad hijos	25	37	27	36	31
Licencia hombres nacimiento hijos	45	37	22	43	36
Guardería infantil	35	26	54	36	69
Tiempo parcial	65	74	49	71	61
Horario flexible	50	74	59	86	67
Capacitación a familiares	55	47	19	57	44
Retiro con posibilidad reincorporación	50	74	59	43	53
VIDA LABORAL EN SENTIDO ESTRICTO					
Aumentar reclutamiento de mujeres	40	42	15	21	28
Favorecer acceso a capacitación	22	21	10	7	17
Favorecer acceso a puestos mejor remunerados	5	21	5	0	19
Favorecer acceso a puestos de mayor jerarquía	15	26	5	7	19

Fuente: Encuesta "Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en lo 90" (Proyecto Regional "Cambio tecnológico y mercado de trabajo", OIT/ACDI).

* Las áreas sombreadas indican los casos en que un porcentaje cercano o superior a los 50% de los establecimientos consideraba poco factible la aplicación del programa.

TABLA 10-A

POLITICA DE RECURSOS HUMANOS DIRIGIDA
A LA MANO DE OBRA FEMENINA
(Porcentajes de establecimientos)

PROGRAMAS CONSIDERADOS POCO FACTIBLES
INDUSTRIA METALMECANICA

Programas	Argentina	Brasil	Colombia	Chile	Mexico
ARTICULACION VIDA DOMESTICA-VIDA LABORAL					
Licencia mujeres enfermedad hijos	14	22	6	13	8
Licencia hombres enfermedad hijos	31	47	16	33	26
Licencia hombres nacimiento hijos	37	42	28	33	16
Guardería infantil	37	39	69	43	58
Tiempo parcial	29	79	69	50	54
Horario flexible	37	74	72	63	48
Capacitación a familiares	42	61	19	43	30
Retiro con posibilidad reincorporación	40	63	59	53	32
VIDA LABORAL EN SENTIDO ESTRICTO					
Aumentar reclutamiento de mujeres	35	37	50	30	18
Favorecer acceso a capacitación	25	19	19	20	6
Favorecer acceso a puestos mejor remunerados	17	24	25	17	8
Favorecer acceso a puestos de mayor jerarquía	17	19	28	20	4

Fuente: Encuesta "Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en los 90" (Proyecto Regional "Cambio tecnológico y mercado de trabajo", OIT/ACDI)

Las áreas sombreadas indican los casos en que un porcentaje cercano o superior a los 50% de los establecimientos consideraba poco factible la aplicación.

BIBLIOGRAFIA

- Abramo, L. (1993) - **Reconversión productiva, cambio tecnológico y empleo femenino en América Latina**, en Repercusiones de la reconversión productiva y del cambio tecnológico sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la mujer, Santiago, OIT.
- Abramo, L. (1994) - **La Sociología del Trabajo en América Latina: nuevos paradigmas productivos, subjetividad obrera y relaciones de género**, en Economía y Sociología del Trabajo, N° 23/24, marzo-junio, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Abramo, L. y Armijo, M. (1995) - **¿Cambio tecnológico en la empresa: igualdad de oportunidades para la mujer?**, en Agacino, R. y Echeverría, M. (org) Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias, Santiago, PET.
- Abramo, L. (1995) - **La inserción de la mujer en los nuevos paradigmas productivos en SERNAM**, Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo, Santiago (en imprenta).
- Abreu, A.R.P. (1993) - **Mudança tecnológica e gênero no Brasil: primeiras reflexões**, en Novos Estudos CEBRAP, N° 35, marzo, São Paulo.
- Abreu, A.R. P. y Sorj, B. (1994) - **Sub-contratação e trabalho a domicilio: a influência do gênero**, en Martins, H.H.S y Ramalho, J.R. Terceirização: Diversidade e negociação no mundo do trabalho, São Paulo, Hucitec-CEDI-NETS).
- Abreu, A.R. P. y Sorj, B. (1993) - **Trabalho a domicilio e relações de gênero: as costureiras externas do Rio de Janeiro**, en Abreu y Sorj (org.) O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicilio no Brasil, Rio de Janeiro, Rio Fundo Ed.
- Amadeo, E. y otros, 1994. "A natureza e o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro desde 1980", Textos para Discussão, N° 353, octubre, Rio de Janeiro, IPEA.
- Arango, L.G. (1991) - **Mujer, religión e industria (Fabricato, 1923-1982)**, Medellín, Ed. Universidad de Antioquia/Universidad Externado de Colombia.
- Arriagada, I. (1991) - **Mujer y nuevas tecnologías en Guzmán, V. y otras**, Una nueva lectura: Género en el desarrollo, Lima, Ediciones entre mujeres.
- Arriagada, I. (1994) - **Transformaciones del trabajo femenino urbano**, Revista de la CEPAL, N° 53, Santiago.
- Arriagada, I. (1995) - **La equidad en la educación y el trabajo. Algunas especificidades de género**, Serie de Políticas Sociales, N° 10, Santiago, CEPAL.

- Benería, L. y Roldán, M. (1987) - **The crossroads of class and gender: industrial homework, subcontracting and households dynamics. A case study in México City**, Chicago, The University of Chicago Press.
- Brown, F. (1995) - **Productividad y mercado de trabajo. La industria metalmecánica y de alimentación en México**, Proyecto Regional OIT-ACDI, Lima OIT-Oficina Regional.
- Cacciamali, M.C. y Pires, J.M. (1995) - **Instituições do mercado de trabalho brasileiro e desempenho econômico**" (FEA-USP, mimeo).
- Castillo, J.J. y Santos, M. (1993) - **La calificación del trabajo y los distritos industriales**, en Economía y Sociología del Trabajo, N° 21/22, septiembre-diciembre, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Castillo, J.J. (1992) - **El absentismo laboral de la mujer: el fin de un mito**, El País, 11/6/92, Madrid.
- CEB (Centro de Estudios Bonaerense) (1995) - **Informe de Coyuntura**, Año N° 48, septiembre, Buenos Aires.
- Cockburn, C. (1981) - **The material of male power**, en Feminist Review, N° 9.
- Garmendia, M. (1994) - **Trabajo de mujeres**, en El derecho laboral de MERCOSUR, Montevideo, FUC-RELASUR-OIT.
- Guterman, L. (1995) - **Estrategias de competitividad, productividad, recursos humanos y empleo en los 90**, Proyecto Regional OIT/ACDI, Lima, OIT-Oficina Regional.
- Hirata, H. (1989) - **Automação micro-eletrônica e trabalho: o caso da indústria de vidro no Brasil**, en Para um levantamento sistemático dos impactos sócio-econômicos da automação micro-eletrônica, São Paulo, DIEESE-FINEP.
- Hirata, H. (1993) (org) - **Sobre o "modelo" japonês**, São Paulo, EDUSP- Aliança Cultural Brasil-Japão.
- Hirata, H., Husson, M. y Roldán, M. (1995) - **Reestructuraciones productivas y cambios en la división sexual del trabajo y del empleo (Argentina, Brasil y México)**, en Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 24, primavera de 1995 (Madrid, Siglo XXI, España).
- Hola, E. y Todaro, R. (1992) - **Los mecanismos del poder (hombres y mujeres en la empresa moderna)**, Buenos Aires, Grupo Editor Latinoamericano.

- Humphrey, J. (1987) - **Gender and work in the Third World (sexual divisions in brazilian industry)**, Londres/New York, Tavistock Publications.
- Jenson, J. (1989) - **The talents of women, the skills of men: flexible specialization and women**, en Wood, S. (org), The transformation of work?, Londres, Unwin Hyman.
- Kergoat, D. (1985) - **¿Obreros igual a obreras?**, en Crítica de la Economía Política, N° 14-15, México, Ed. Latinoamericana.
- Leite, M. (1995) - **Novas formas de gestão da mão de obra e sistemas participativos no Brasil**, en Paradigmas de la Sociología del Trabajo", Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, año 1, N° 1, Ciudad de México, ALSTRA.
- Maruani, M. (1991) - **La construcción social de las diferencias d esexo en el mercado de trabajo**, Revista de Economía y Sociología del Trabajo, N° 13/14, septiembre-diciembre, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Maruani, M. (1993) - **La calificación, una construcción social sexuada**, Economía y Sociología del Trabajo, N° 21/22, septiembre-diciembre, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Oliveira, R. (1991) - **O elogio da diferenca**, Sao Paulo, Brasiliense.
- ONUDI (1994) - **Participación de la mujer en el sector manufacturero. Patrones determinantes y tendencias futuras**, Unidad de Integración de la Mujer en el Desarrollo Industrial, CEPAL, Santiago.
- Piore, M. y Sabel, C. (1984) - **The second industrial divide**, New York, Basic Books.
- Pollack, M. (1995) - **Mujeres y mercado de trabajo. Desafíos para una participación con equidad**, en SERNAM, **Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo**, Santiago (en imprenta).
- Rial, N. (1993) - **Regulación del trabajo de la mujer en la República Argentina: empleo, condiciones de trabajo y normas protectoras**, en Regulación del trabajo de la mujer en América Latina, Ginebra, OIT-Ministerio de Asuntos Sociales e Instituto de la Mujer de España.
- Soifer, R. (1995) - **Cambio técnico y mercado de trabajo: reestructuración industrial, recursos humanos y relaciones laborales en Argentina**, Proyecto Regional OIT/ ACDI, (Lima, OIT-Oficina Regional).

Todaro, R. (1995) - **Los costos laborales del trabajo de la mujer**, en SERNAM, Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo, Santiago (en imprenta).

Zimmermann, S. (1993) - **Regulamentacao do trabalho da mulher no Brasil**, en Regulación del trabajo de la mujer en América Latina, Ginebra, OIT-Ministerio de Asuntos Sociales e Instituto de la Mujer de España.

