

Mujer y manufactura en América Latina

Por Yamile DELGADO DE SMITH*

Introducción

EL SURGIMIENTO DE LA COMPETENCIA LABORAL¹ en varios países industrializados, y en otros en vías de desarrollo, como base de regulación del mercado de trabajo interno y externo de la empresa, así como de políticas de formación y capacitación de mano de obra, guarda relación directa con las transformaciones productivas que ocurren.

En ese sentido, las transformaciones en el mercado de trabajo están en estrecha relación con las trayectorias de innovación en las empresas e inciden también los factores relacionados con las instituciones que regulan el mercado de trabajo y se complementan con tendencias de ofertas: sistema educativo y factores sociodemográficos.

Nos ocuparemos de la demanda para destacar los nuevos imperativos que en el caso de la mujer se convierten en las nuevas exigencias del mercado laboral de América Latina. Se trata de una nueva configuración, un nuevo perfil, que transita de la calificación a la competencia.

Por calificación se entiende el conjunto de conocimientos y capacidades, incluidos los modelos de comportamiento y las habilidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y educación. La competencia, por su parte, se refiere sólo a algunos aspectos de este acervo de conocimientos y habilidades: aquellos que son necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una determinada circunstancia.²

Teniendo este referente, los resultados de la investigación que se presenta evidencian una hibridación de competencias demandadas para la mujer en el sector manufacturero en América Latina.³

* Profesora titular y jefa del Departamento de Proyectos de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo; investigadora adscrita al Ministerio de Ciencia y Tecnología de Venezuela (FONACYT). E-mail: <yamilesmith@hotmail.com>.

¹ La Organización Internacional del Trabajo señala que las competencias de los individuos se derivan de la posesión de una serie de atributos (conocimientos, valores, habilidades y actitudes) que se utilizan en diversas combinaciones para llevar a cabo tareas ocupacionales.

² Esta diferencia es reconocida por Leonard Mertens, *Sistemas de competencia laboral: surgimiento y modelos*, Montevideo, CINTERFOR/OIT, 1997, p. 27; cf. también María Angélica Dicci, *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional*, Montevideo, CINTERFOR/OIT, 1997, p. 15.

³ Se entiende por industria manufacturera la transformación mecánica o química de

Condiciones de trabajo para la mujer

LA participación de la mujer en la estructura ocupacional no se diferencia en gran medida entre los países latinoamericanos. Aspectos culturales, sociales, políticos y económicos, entre otros, constituyen las causas primordiales que han permitido la evolución de las condiciones de trabajo de las cuales goza la mujer hoy en día.

Cuando se habla de condiciones de trabajo de la mujer, no se hace referencia a aspectos físicos del lugar de trabajo sino más bien a aspectos puntuales relacionados con su participación, trato y desempeño dentro del contexto laboral, es decir, a los aspectos relacionados con las oportunidades de acceso al empleo, de ascenso dentro del empleo, de formación, remuneración, sistemas de protección, segregación y concentración, entre otros.

A la hora de evaluar el contexto laboral de la mujer se incluye lo que es segregación y concentración en el mercado laboral. La segregación ocupacional es entendida como la tendencia de grupos de hombres y mujeres a ser empleados en diferentes ocupaciones.⁴

Tanto la segregación como la concentración son elementos que podrían explicar las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, debido a que el hecho de confinar a las mujeres a ocupaciones específicas y de que estén sobrerrepresentadas en determinadas ocupaciones, reduce la productividad y por consiguiente los salarios caen.

Los problemas que las mujeres enfrentan son la segregación ocupacional, diferencias de salario, ascensos bloqueados, prejuicios de género, acoso en el puesto de trabajo y la necesidad de hacer una segunda jornada en casa. La segregación ocupacional y la discriminación salarial son fenómenos globales, ya que en casi todo el mundo el lugar de trabajo se encuentra segregado.⁵

El principal problema que presenta la segregación ocupacional es que contribuye a crear una brecha de género en los salarios, porque el trabajo de “mujeres” se considera menos deseable y suele pagarse invariablemente más bajo que el trabajo de “hombres”. Y otro problema al

sustancias inorgánicas u orgánicas en productos nuevos, ya sea que el trabajo se efectúe con máquinas o a mano, en fábricas o en el domicilio, o que los productos se vendan al mayoreo o menudeo. Véase *Clasificador Internacional Uniforme de la Industria Manufacturera*.

⁴ María Zarrameda, *Estructura ocupacional de la mujer dentro del mercado laboral* Valencia, Universidad de Carabobo, 2001, p. 33.

⁵ Véase Donald Light, Suzanne Keller y Craig Calhoun, *Sociología*, Santa Fe de Bogotá, McGraw Hill, 1991, p. 91; María José Frau, *Mujer y trabajo. entre la producción y la reproducción*, Alicante, Publicaciones de la Universidad de Alicante, 1998, p. 24.

que se enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo son los techos de cristal o avances bloqueados que constituyen otra dimensión de la desigualdad de género denominada segregación vertical. Eso no es más que la concentración de mujeres en la parte baja y de los hombres en la parte alta de la organización. Esto sucede porque las mujeres se quedan segregadas en puestos de bajo nivel que se consideran “femeninos” y también porque los hombres son ascendidos más rápidamente.⁶

Aunado a los problemas anteriores, la mujer debe enfrentarse a prejuicios de género, los cuales se basan en el hecho de que los hombres ocupen de manera desproporcionada las posiciones de poder en el lugar de trabajo. Esta práctica tiende a ser superada en algunas empresas manufactureras latinoamericanas que vienen adelantando prácticas laborales de ingreso, mantenimiento y desarrollo de recursos humanos basados en competencias, lo que supera, en cierta medida, la discriminación laboral.

Cada vez un mayor número de empleos está siendo ocupado por mujeres, en parte como resultado de un cambio estructural que afecta la distribución sectorial del empleo de manera favorable a las mujeres, y en parte como resultado de la feminización de ciertos sectores y ramas de producción, pero también, y sin duda, por las demandas basadas en competencias laborales.⁷

El trabajo de investigación en las empresas manufactureras de América Latina

CON el objetivo de descubrir las competencias demandadas en el trabajo de la mujer en empresas en América Latina se desarrolló una investigación en nueve empresas transnacionales del sector manufacturero cuyas actividades son realizadas en países latinoamericanos.

Las empresas estudiadas se ubican en Venezuela, Colombia, Chile, México, Argentina y Brasil sumando un total de nueve empresas⁸ cuyas actividades se clasifican dentro de los siguientes sectores: automotriz y autopartes,⁹ cables e hilos,¹⁰ bebidas alcohólicas y no alcohólicas,¹¹

⁶ Craig Calhoun, *Sociología*. Madrid, McGraw Hill, 2000, p. 257.

⁷ Frau, *Mujer y trabajo* [n. 5], p. 191.

⁸ General Motors, Dana, Interamericana de Cables, Polar, Smurfit, Dupont, Venezolana de Pinturas, Mavesa y Kraft Foods.

⁹ Empresas dedicadas a la producción de carros y/o componentes

¹⁰ Empresas dedicadas al diseño de cables.

¹¹ Éstas comprenden la fabricación de malta y bebidas malteadas, tales como cerveza corriente, pálida, negra y fuerte. También se incluyen las bebidas refrescantes con sabor a frutas.

pulpa y papel,¹² pinturas y barnices,¹³ así como grasas y aceites.¹⁴ Esta investigación, desarrollada entre los años 2002 y el 2004, se enmarca dentro de la línea de investigación “Actores laborales y organización del trabajo: teorías y prácticas”.

Se toma como referente para el trabajo empírico la propuesta de tres momentos de Juan J. Castillo, la cual permite la articulación de un esquema de referencia problemático, que podría dar cuenta del contenido prismático o *continuum* que asume en la organización del trabajo la gestión de lo humano, que a los efectos de este trabajo tiene su acento de interés en las competencias demandadas a la mujer.¹⁵

El instrumento para la obtención de la información que se presenta fue el cuestionario. Su elaboración respondió a las necesidades contenidas en los objetivos a partir de los cuales se identificaron los indicadores que sirvieron de insumo al instrumento. Tomando en cuenta que la validez es una cualidad esencial que debe estar presente en todos los instrumentos de carácter científico para la recopilación de datos, se sometió a validación.

Si el cuestionario reúne el requisito de validez se logra cierta garantía en los resultados obtenidos y, por tanto, las conclusiones pueden ser creíbles y merecedoras de una mayor confianza.¹⁶

Uno de los mayores problemas que debe evitarse es que la información obtenida no responda a los objetivos de la investigación. Si los instrumentos no son validados se podrá encontrar una variada información pero sin ninguna articulación con los propósitos y compromisos asumidos en la investigación. Esta idea es también compartida por Delgado de Smith, Colombo y Orfila, Bernal, Cerda y Salkind.¹⁷

¹² La fabricación de pulpa a partir de madera, trapos y otras fibras y la fabricación de papel, cartón y papel de fibra para construcciones y tablero de fibra. El papel y cartón enlucido, satinado, engomado y laminado fuera de la máquina. La fabricación de papel asfaltado y alquitranado.

¹³ La fabricación de pinturas, barnices, barnices de fondo y lacas, esmaltes y charoles. Se incluye también la fabricación de productos conexos, tales como desleidores, productos para limpiar pinceles y brochas, masilla y otros materiales de relleno y calafateado.

¹⁴ Se trata de empresas productoras de aceites y grasas vegetales comestibles.

¹⁵ Juan J. Castillo, *¿De qué postfordismos me hablas?*, Madrid, Siglo XXI, 1994, p. 71.

¹⁶ Gloria Pérez, *La representación de la realidad. discurso, retórica y construcción social*, Barcelona, Paidós, 1998, p. 71

¹⁷ Véanse Yamile Delgado de Smith, Leyda Colombo y Rosmel Orfila, *Conduciendo la investigación*, Caracas, Comala, 2003, p. 192; César Bernal, *Metodología de la investigación para administración y economía*, Santa Fe de Bogotá, Prentice Hall, 2000, p. 133; Hugo Cerda, *Los elementos de la investigación*, Santa Fe de Bogotá, El Búho, 2000, p. 101; Neil J. Salkind, *Métodos de investigación*, México, Prentice Hall, 1998, p. 136.

Para validar el cuestionario se tomó en cuenta el denominado juicio de expertos, que consiste en la lectura, evaluación y corrección de cada uno de los ítems del instrumento por parte de un número impar (3 o 5) de jueces (expertos o conocedores del problema o asunto que se investiga) con el fin de que las preguntas se adecuen directamente con los objetos de la investigación propuesta.¹⁸

El cuestionario recibió sugerencias por parte de los cinco expertos que participaron, las cuales fueron consideradas con el fin de que el instrumento definitivo para la recolección de datos alcanzara la configuración y calidad deseada. Estos cambios de contenido, redacción-semántica, sindéresis y correspondencia con los objetivos planteados, están retroalimentados en el instrumento que finalmente se aplicó.

A modo de reflexión

EL descubrimiento de las competencias demandadas en el trabajo de la mujer devino a partir de un conjunto de hilos que a propósito de la reflexión teórica y su contraste con el trabajo empírico hizo posible mostrar la configuración que la dinamiza.

Es posible visualizar el trabajo de los actores laborales y entre ellos el de la mujer a través de varias dimensiones en las cuales se agrupa la gestión de lo humano: provisión, aplicación, conservación, desarrollo, seguimiento y control de las personas a propósito del trabajo.

En cada una de estas dimensiones se fueron determinando las competencias demandadas en el trabajo en las organizaciones transnacionales latinoamericanas donde se realizó el estudio. A continuación se detallan sus hallazgos.

Ya tomada la decisión de cuál es la vía para realizar la captación de trabajadoras surge también la necesidad de descubrir cuáles son los aspectos tomados en consideración para la selección. En la investigación se logró identificar un criterio bastante uniforme entre una empresa y otra.

Entre las prácticas de las empresas destaca un esfuerzo dirigido a la selección basada en competencias; al tiempo que esto dinamiza el proceso se establece como importante la revisión del cargo, descripción del cargo, lista de funciones o tareas con una tendencia a que éstas se realicen con criterios de competencia.

¹⁸ África Aroca, *Proceso de elaboración de instrumentos de recolección de datos*, Maracay, Ediciones UPEL-IMP, 1999, p. 42.

La preocupación por la competencia tiene su expresión más acabada en el subsistema de provisión —ingreso de personas— y se convierte en un criterio que la organización considera al momento de seleccionar personal. Destaca un prisma de nueve competencias que se privilegian y que aparecen como patrón común: trabajo en equipo, desarrollo de equipo de trabajo, diálogo, capacidad de comunicación, adaptación a los cambios, visión estratégica, orientación al cliente, compromiso y actitud positiva ante el aprendizaje.

El trabajo en equipo aparece como una demanda en tanto existe la creencia de que es necesario que los miembros en las organizaciones dirijan sus esfuerzos a una meta común. En ese sentido será importante buscar mecanismos para desarrollar los equipos, evitando por esta vía las islas de trabajo y fomentando la idea de que todos nos escuchamos y tenemos algo que aportar. El diálogo aparece como un valor que se privilegia dentro de las nuevas demandas de competencias por cuanto es necesaria esta práctica con pleno respeto a las ideas que planteen sus trabajadoras. Por lo tanto, la habilidad para comunicarse constituye un atributo importante que se convierte en causa y consecuencia de la dinámica laboral.

Debido a los cambios continuos en el entorno mundial y con el convencimiento de que la nueva centralidad es lo humano en la gestión de las nuevas formas de organización del trabajo, es menester considerar que se requieren mujeres con capacidad de adaptación y con una clara visión estratégica que las coloque en condiciones de prever los cambios.

Las organizaciones objeto de estudio demandan un perfil laboral que permita que sus prácticas organizacionales estén orientadas al cliente y asumen esta actividad dentro de los distintos compromisos de las empresas. Ello da por hecho el deseo de ayudar al cliente sabiendo reconocer sus demandas, necesidades y problemas.

Es de destacar que la actitud positiva hacia el aprendizaje es una competencia nuclear en las exigencias del trabajo de mujeres porque permite el desarrollo del resto de las competencias.

La investigación muestra la necesidad de propiciar un camino que asegure una nueva visión de la gestión de lo humano, asimismo con nuevas claves basadas en la competencia personal como una nueva centralidad que ubica el trabajo con menores visos de segregación de género, de tal manera que haga posible un trabajo decente.¹⁹

¹⁹ Yamile Delgado de Smith y Jacqueline Richter, *El trabajo desde diversas miradas*. Valencia, Universidad Central de Venezuela / Universidad de Carabobo, 2003, p. 293.

El tema de las comunicaciones, el emocional, el liderazgo y el proceso de revaloración de lo intelectual sustentado en competencias, desplaza los contenidos de gestión como acción creadora de nuevos espacios de complejidad y de competitividad.

Las sociedades exitosas han reformulado sus estrategias con base en estas nuevas realidades construidas en escenarios móviles, signados por la inestabilidad y la incertidumbre. La generalización de tales propósitos incorpora más elementos al problema tomando inevitable la necesidad de selección como mecanismo reductor de complejidad. La gestión de lo humano se convierte en clave de tal proceso. En consecuencia, la única vía que tienen las organizaciones para sobrevivir en un mundo signado por la creciente complejidad es atreverse a reconocer lo humano como una vía para disminuir la complejidad. Ello permitiría darle sentido a la gestión de lo humano y viabilidad al proyecto de sobrevivencia acordado por los actores en sus comunicaciones.

Si bien en los discursos de los gerentes aparece el papel de la gestión de lo humano en las estrategias de productividad, en la práctica no se observa con el mismo rigor en los países industrializados y mucho menos en América Latina. No obstante, hay estudios que demuestran el papel preponderante que la gestión de recursos humanos tiene en la mejora de la productividad.²⁰

La gestión de los recursos humanos tiene muchos desafíos para agregar valor a sus prácticas. Éstas deberán centrarse en las personas tal y como lo reconocen, por citar algunos autores, Ulrico, Granell,

La expresión "trabajo decente" fue utilizada por primera vez en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en las ciencias del trabajo en ocasión de la Memoria del director general a la Conferencia Internacional del Trabajo en el año 1999. Allí aparece una primera definición: a) trabajo productivo; b) con promoción de derechos; c) con ingresos adecuados y con protección social.

Al revisar el documento del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR) publicado en el 2001, se relaciona esta noción de trabajo decente con los cuatro objetivos estratégicos fijados por el programa de la OIT para el periodo 2000-2001. Estos cuatro objetivos son los siguientes: la promoción de los derechos laborales; la promoción del empleo; la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad; y el fomento del diálogo social.

Al revisar los objetivos se evidencia la importancia que el hombre reviste para las prácticas de trabajo y desde luego para la gestión de los recursos humanos. El trabajo decente —cuya autoría se vincula al doctor Juan Somavía, director general de la OIT— aparece como el trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección, y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores.

²⁰ Leonard Mertens, *Competencia laboral. sistemas, surgimiento y modelos*, Montevideo. CINTERFOR/OIT, 1996, p. 20.

Butteriss, Alles y en investigaciones más recientes Smart y Ojeda,²¹ con lo cual se impone necesariamente dar una nueva denominación al problema de gestión de los recursos humanos por los atributos y consecuencias de la gestión de lo humano basado en competencias.

La organización del trabajo en estas entidades ubica la gestión de lo humano como un escenario de prácticas normativas dirigidas a garantizar mecanismos institucionalizados de subordinación y cooperación. La gestión de los mundos de vida incorporados al quehacer productivo, permite construir una visión de lo humano, estructurado como elemento que permitirá superar el “síndrome” de suponer que todo lo que entra al sistema son recursos previsibles y manejables como inventarios. El reconocimiento de la existencia de vectores emocionales que irrumpen con fuerza a propósito de su complejidad creciente (agentes sociales en su totalidad), traslada la visión de la gestión a otro plano. La revaloración del conocimiento, las aptitudes, el reconocer lo bio-psico-social y cultural de las acciones, unido al hecho cultural organizacional (capital estructural) y a la capacidad del manejo de la incertidumbre creciente (capital relacional), estructura una complejidad intelectual e implica una nueva dimensión de la acción organizativa de lo humano donde la mujer desempeña un papel significativo por los avances que ella tiene en el mercado laboral emergente.

²¹ Dave Ulrich, *Recursos humanos champions: cómo pueden los recursos humanos cobrar valor y producir resultados*, Buenos Aires, Granica, 1997, p. 42; Elena Granell, *Una nueva gerencia de recursos humanos. ¿estamos preparados?*, Caracas, IESA, 1997, p. 71; Margaret Butteriss, *Reinventando recursos humanos: cambiando los roles para crear una organización de alto rendimiento*, Barcelona, Gestión, 1998, p. 3; Alicia Alles, *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*, Buenos Aires, Granica, 2000, p. 176; Bradford Smart, *El valor del capital humano*, Barcelona, Paidós, 2001, p. 241; Ernesto Ojeda, “Identificación de los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas por los gerentes de recursos humanos para enfrentar los desafíos del siglo XXI: el caso Venezuela”, *Revista Faces* (Universidad de Carabobo), año 12, núm. 21 (2002), pp. 79-116.